



Édito

Une rentrée sous le signe de la reprise du dialogue ?

Dans notre précédent éditto, nous rappelions un sujet sur lequel les partenaires sociaux devaient rapidement se mobiliser, suite à la loi de sécurisation de l'emploi : la réforme du travail à temps partiel.

Ce sujet, sensible dans les branches du sport et de l'animation, pourrait être complété par celui de la réforme de la couverture frais de santé.

En cette période de rentrée, il devient maintenant urgent que les partenaires sociaux négocient sur ces deux sujets majeurs.

De plus, la question de l'OPCA dans la branche du sport n'est toujours pas réglée, malgré la signature d'un avenant n° 83 du 24 juin 2013 désignant à nouveau UNIFORMATION. Si cet accord a été signé par l'ensemble des syndicats de salariés, le problème est que seul le CNEA a été signataire de cet accord côté patronal et que la probabilité d'une extension par le ministre du Travail est faible.

Ces différents statu quo, s'ils perdurent davantage, ne pourront qu'avoir des conséquences négatives pour l'emploi dans la branche du sport.

Faisons le vœu, en cette rentrée, que ces sujets prioritaires trouvent enfin une issue favorable...

Dans ce nouveau numéro de la Lettre de l'employeur sportif, nous profitons de cette rentrée pour vous proposer quelques conseils essentiels, en 14 points, sous forme de bonnes résolutions.

Nous espérons que ces conseils vous aideront dans la gestion quotidienne de vos ressources humaines.

Nous vous souhaitons de beaux projets et une excellente rentrée sportive !

Nicolas VERDON

Président de la Fédération Nationale
Profession Sport & Loisirs

L'essentiel de l'actualité sociale

PORTABILITÉ DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE

Le dispositif de portabilité de la prévoyance et de la couverture frais de santé consiste en la possibilité, pour le salarié, de bénéficier, à l'issue de la rupture de son contrat de travail, du maintien de ses garanties pendant une durée déterminée.

La loi de sécurisation de l'emploi est venue modifier le régime (2) mais également le champ d'application de la portabilité des garanties de santé et de prévoyance des salariés (1).

I - Le nouveau champ d'application du dispositif de portabilité des garanties de santé et de prévoyance

Le dispositif de portabilité était jusqu'à présent issu de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) étendu du 11 janvier 2008. À ce titre, seul les employeurs dont l'activité était représentée au sein de l'une des organisations signataires (MEDEF, CGPME et UPA) étaient tenus de l'appliquer. Les secteurs du sport et de l'animation n'étaient ainsi pas concernés.

La codification de ce dispositif à l'article L.911-8 du Code de la sécurité sociale a pour conséquence de rendre obligatoire le mécanisme de portabilité à **tout employeur**, y compris ceux qui n'étaient pas représentés par l'une des organisations signataires de l'ANI de 2008. **Les employeurs relevant de la branche du sport et de l'animation seront donc tenus d'appliquer le maintien des garanties de prévoyance dès l'entrée en vigueur de ce dispositif.**

L'entrée en vigueur du dispositif est prévue :

- À compter du 1^{er} juin 2014 pour les garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liées à la maternité (**frais de santé**).
- À compter du 1^{er} juin 2015 pour les garanties liées aux risques décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité (**prévoyance**).

II - Le nouveau régime du dispositif de portabilité des garanties de santé et de prévoyance

Les salariés couverts collectivement par une complémentaire santé ou une couverture prévoyance, bénéficient « du maintien à **titre gratuit** de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non-consécutif à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime de l'assurance chômage ».

Il s'agit donc d'une portabilité à titre gratuit. Autrement dit, le salarié dont le contrat de travail a été rompu ne sera pas tenu de cotiser pour bénéficier du maintien de la garantie. Le financement de cette couverture sera assuré par l'employeur et les salariés actifs.

Le maintien des garanties sera donc dû aux salariés pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du ou des derniers contrats de travail (lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur) et sans pouvoir dépasser douze mois.

D'un point de vue formel, il appartiendra à l'employeur de signaler au salarié le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et d'informer le ou les organismes assureurs de la cessation du contrat de travail.



LES 14 BONNES RÉOLUTIONS DE L'EMPLOYEUR POUR CETTE RENTRÉE SPORTIVE

Une nouvelle saison sportive commence. Les dirigeants d'associations (parfois nouvellement en fonction) vont devoir assumer, tout au long de la saison sportive, leur responsabilité d'employeurs.

Il serait illusoire de penser que toutes les dispositions, notamment celles du code du travail, puissent être mises en œuvre et respectées intégralement.

En revanche, quelques principes essentiels, parce qu'ils impliquent des risques réels, doivent être maîtrisés afin de démarrer au mieux la gestion de cette nouvelle saison et la collaboration avec le personnel salarié.

Voici, en 14 points, quelles pourraient être certaines des bonnes résolutions pour cette nouvelle saison qui s'annonce.

1- Je souhaite définir de nouvelles tâches de travail pour mon salarié : je vérifie que ces tâches correspondent à sa qualification !

La nouvelle saison sportive peut donner lieu à une redéfinition des tâches confiées au salarié. C'est notamment le cas à la suite de l'arrivée de nouveaux dirigeants, portant un autre projet associatif.

La définition des tâches à accomplir relève, par principe, du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié ne peut ainsi s'opposer à l'accomplissement de ces nouvelles tâches, dès lors qu'elles correspondent à sa qualification et à son niveau hiérarchique (Cass. soc., 29 nov. 2007, n° 06-43979). Il appartient donc à l'employeur de s'assurer que les nouvelles tâches confiées sont compatibles avec la qualification du salarié. En cas de refus du salarié d'accomplir ses nouvelles missions, celui-ci manquerait à ses obligations contractuelles et serait susceptible de faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Afin de faciliter la transition, il peut être judicieux de transmettre au salarié une nouvelle fiche de poste détaillant les tâches demandées par son employeur, sans qu'il soit nécessaire de donner à ce document un caractère contractuel par une formule du type « bon pour accord ».

2- Je rembourse les frais professionnels de mon salarié : je demande les justificatifs !

La rentrée sportive peut être l'occasion de faire un point avec vos salariés sur les modalités de remboursement de leurs frais. En effet, le remboursement des frais professionnels est fortement encadré et peut exposer l'employeur, en cas de non-respect des règles, à un redressement de la part de l'URSSAF.

Par remboursement de frais, on entend une dépense effectivement exposée par le salarié, dans l'intérêt de son employeur, et inhérente à son emploi et à ses activités

professionnelles. Par exemple, il peut s'agir des frais de déplacement pour se rendre sur un lieu de travail non-habituel.

L'employeur est tenu de prendre en charge ces frais. Ces remboursements peuvent être effectués de deux manières :

- Soit un remboursement des sommes réellement dépensées par le salarié, sur présentation de justificatifs.
- Soit un remboursement de sommes calculées forfaitairement. Dans ce cas, un justificatif n'a pas, par principe, à être présenté. En revanche, en l'absence de dispositions contractuelles ou conventionnelles relative à la prise en charge des frais professionnels, ce qui est le cas de la CCN du Sport et de la CCN de l'Animation, l'employeur ne peut fixer unilatéralement des montants de remboursements inférieurs à leur coût réel. Le salarié pourrait alors solliciter des compléments de versements.

3- Je souhaite pouvoir changer les horaires de travail d'un salarié à temps-plein : alors je ne les contractualise pas !

Différents événements, comme une modification des créneaux d'entraînements de votre club (qui peut être liée à la refonte en cours des rythmes scolaires) peuvent impliquer une nouvelle répartition des horaires de travail de votre salarié.

Pour un salarié à temps plein, il est important que ses horaires de travail (anciens et nouveaux) ne soient pas prévus dans le contrat de travail, sauf si c'est à titre strictement informatif.

Dans cette situation, le changement des horaires de travail peut s'opérer sans l'accord du salarié, sous réserve de ne pas porter atteinte au respect de sa vie personnelle et familiale ou de son droit au repos. Il s'agit ici de l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur. Une simple information du salarié sur la nouvelle répartition des horaires devra être effectuée.

4- Je change les horaires de travail d'un salarié à temps partiel : je respecte les exigences du code du travail !

Dans le cadre d'un emploi à temps partiel, imposer une nouvelle répartition des heures de travail au salarié implique le respect de plusieurs conditions :

- Le contrat de travail doit définir les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires de travail peut survenir (exemple : nouvelle saison sportive), ainsi que la nature de cette modification et les conséquences de cette nouvelle répartition.
- Le respect d'un délai de 7 jours ouvrés entre l'information du salarié sur cette nouvelle répartition et sa mise en œuvre effective.

À défaut, le salarié pourra refuser la nouvelle répartition du travail. En pratique, il conviendra pour l'employeur de communiquer par écrit au salarié, conformément aux conditions précitées, les nouveaux horaires de travail.

5- Je dispose d'éducateurs sportifs salariés : je vérifie qu'ils sont régulièrement déclarés !

L'encadrement sportif est une activité réglementée. Seuls peuvent exercer contre rémunération les personnes titulaires de diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification adaptés. Ces personnes doivent en faire préalablement la déclaration auprès de la direction départementale chargée de la cohésion sociale : DDSC ou DDSCSP. Cette déclaration doit être renouvelée tous les cinq ans.

Afin de ne pas être confronté à une situation d'emploi irrégulière d'un éducateur sportif, il peut être judicieux pour l'employeur de se rapprocher de la DDSC de son territoire et de vérifier si la carte professionnelle de son éducateur sportif est à jour.

6- J'anticipe le solde des congés payés de mes salariés !

Vos salariés peuvent disposer, au début de la saison sportive, d'un solde de congés payés non-pris, notamment parce qu'un maximum de 24 jours de congés peut être pris en une seule fois au cours de la période estivale. Le solde doit être pris avant le 31 mai de l'année suivante.

Aussi, il est conseillé aux dirigeants d'anticiper la fixation des jours de congés restants, et ce, dès le début de la saison sportive.

Bien que l'employeur soit toujours en mesure de refuser une demande de congés, anticiper leur fixation permet de mieux anticiper l'activité.

7- Je dispose de salariés engagés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII) : j'anticipe la possibilité (nouvelle) d'accomplir plus de 36 semaines de travail !

Par principe, le CDII est conclu sur une période contractuelle de 36 semaines maximum sur une période de 12 mois (article 4.5.1 de la CCN du Sport).

Un avenant à la CCN du Sport étendu (avenant n° 81 du 5 décembre 2012) permet dorénavant l'accomplissement de semaines de travail supplémentaires, au-delà du seuil de 36 semaines et dans la limite de 42 semaines par période de 12 mois (article 4.5.3 de la CCN du Sport). L'employeur peut ainsi envisager de faire accomplir à son salarié un nombre de semaines supplémentaires par rapport aux années précédentes.

Les heures réalisées par le salarié au-delà de 36 semaines d'activité donneront lieu à une majoration payée de :

- 4 % lorsque le salarié réalise de 37 à 40 semaines d'activité (hors congés payés)
- 8 % lorsque le salarié réalise de 41 à 42 semaines d'activité (hors congés payés)

8- Je comptabilise l'effectif de mes salariés !

L'employeur doit régulièrement vérifier le nombre de salariés (en équivalent-temps-plein) dont il dispose dans son effectif. Les salariés mis à disposition (fonctionnaires, salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs...) doivent être comptabilisés dès lors qu'ils sont présents dans les locaux de l'association et y travaillent depuis au moins un an.

L'un des enjeux de cette comptabilisation réside, notamment, dans l'organisation des élections des délégués du personnel. En effet, le seuil de déclenchement des élections est fixé à 7 salariés (article 3.3.1 de la CCN du Sport).

D'autres obligations sont liées au dépassement des seuils, notamment, de 10, 20 et 50 salariés.

9- Je vérifie que les salaires minimaux conventionnels sont toujours respectés !

Le salaire minimum conventionnel peut avoir fait l'objet, au cours de la saison précédente, d'un accord de revalorisation. Cet accord peut, en outre, prévoir une application différée, ce qui est par exemple le cas de la CCN de l'Animation dont la valeur du point passera à 5,98 € au 1^{er} janvier 2014.

Les salaires minimums conventionnels de branche s'imposent à tous les employeurs relevant de la branche professionnelle concernée (CCN de l'Animation ou CCN du Sport).

Les dirigeants sont donc invités à vérifier si les salaires minimums de leur branche sont respectés au sein de leur association, sous peine de s'exposer à une demande de rappel de salaire de la part des collaborateurs concernés.

10- Je recoure à des salariés mis à disposition : je déclare aux groupements d'employeurs les heures de travail et les éventuelles difficultés rencontrées.

De nombreuses associations sportives recourent au service d'un salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs (GE), notamment les GE Profession Sport et Loisirs.

La convention qui en résulte impose généralement à l'association utilisatrice de transmettre au GE le relevé des heures effectuées par le salarié. L'association utili



Je règle par chèque à l'ordre de : **Profession Sport et Loisirs**

Oui : je m'abonne à 5 lettres par an pour 20 € et je reçois tous les 15 jours gratuitement la newsletter de la Fédération avec toute l'actualité de l'emploi.

Coupon à renvoyer à :

Profession Sport et Loisirs
Cité Administrative Duperré
5, place des Cordeliers
17000 La Rochelle

Nom :

Adresse :

Code postal : **Ville :**

E-mail :

Structure :

Fonction :

Coupon d'abonnement :



Dossier pratique (suite)

patrice est en outre tenue d'informer le GE de tout agissement du salarié susceptible de constituer un manquement à ses obligations contractuelles. Le GE étant l'employeur du salarié, il est seul en mesure de prendre des décisions qui affectent le contrat de travail du salarié.

À l'aube de cette nouvelle saison sportive, il peut être utile de s'entretenir avec les responsables du GE auquel vous adhérez pour convenir des différents documents à transmettre et des éventuelles problématiques rencontrées.

11- J'organise les heures de récupérations de mes salariés !

Un salarié peut, sur décision de son employeur, être amené à accomplir des heures supplémentaires (au-delà de la 35^e heure de travail, sauf pour les salariés en modulation).

L'article 5.1.2.2.1 de la CCN du Sport précise que, par principe, les heures supplémentaires donnent lieu à l'octroi d'un repos compensateur équivalent.

Le droit au repos compensateur équivalent est ouvert dès lors que le salarié totalise 7 heures de repos (soit 7 heures supplémentaires accumulées). Il doit être pris dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée.

En pratique, il appartiendra au salarié de formuler sa demande de repos (date et durée) à l'employeur au moins une semaine à l'avance. L'employeur devra, dans les sept jours suivant la réception de la demande, informer son salarié soit de son accord, soit de la nécessité de reporter la prise de ses heures de repos en raison d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce dernier cas, l'employeur devra proposer une autre date dans un délai de deux mois.

12- J'ai externalisé la gestion de la paie : je délivre à mon prestataire les informations nécessaires !

La gestion de la paie peut être externalisée par l'association employeur, en raison de la technicité qu'elle implique et de la charge de travail qu'elle représente, notamment auprès des associations Profession Sport et Loisirs.

La réalisation des bulletins de salaire impliquent toutefois, pour le prestataire, de disposer d'un certain nombre d'éléments d'informations.

Il appartient donc à l'employeur de communiquer régulièrement à son prestataire de paie l'ensemble des éléments d'informations nécessaire à l'établissement de son bulletin de salaire.

13- J'informe mes salariés de leur droit individuel à la formation !

Les salariés titulaires d'un contrat de travail, qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, acquièrent chaque année, dès lors qu'ils disposent d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui les emploie, des heures au titre de leur droit individuel à la formation (ci-après DIF).

Pour un salarié à temps plein relevant de la CCN du Sport, le DIF est de 21 heures par année complète de travail (article 8.2.1.1. de la CCN du Sport).

Chaque salarié est informé par écrit, annuellement, du total de ses droits acquis au titre du DIF, au plus tard le 31 janvier de chaque année (article 8.2.3 de la CCN du Sport). La rentrée sportive peut ainsi être l'occasion, pour les dirigeants, de procéder à cette obligation d'information.

14- Je prends en charge les frais de transports publics de mes salariés : je vérifie que leurs montants n'ont pas évolué

L'article L.3261-2 du Code du travail impose à tout employeur situé sur le territoire français de prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements réalisés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis au moyen de transports publics. Cette prise en charge est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié et de la copie de l'abonnement souscrit (article R.3261-5 du Code du travail).

La rentrée scolaire et sportive implique parfois un renouvellement des titres de transports en commun (avec bien souvent une variation de leur montant) que l'employeur doit prendre en compte.

Ce début de saison peut aussi être l'occasion pour l'employeur de rappeler à ses salariés que la prise en charge de ces frais de transports est conditionnée à la remise préalable des titres de transports.

La lettre de l'employeur sportif a été réalisée en collaboration avec le cabinet ELLIPSE AVOCATS.



119, avenue de Saxe - 69427 LYON CEDEX 03
Tél. : 04.37.47.89.70
E-mail : dousset@ellipse-avocats.com
www.ellipse-avocats.com



FÉDÉRATION NATIONALE
profession
sport & loisirs

Cité Administrative Duperré
5, place des Cordeliers - 17000 La Rochelle
Tel: 05 46 27 89 55
E-mail : federation.nationale@profession-sport-loisirs.fr
www.profession-sport-loisirs.fr