



Édito

Il est difficile de mesurer les effets immédiats ou à venir de la crise actuelle dans le secteur du sport. Sans faire de prédictions hasardeuses, il ne fait toutefois guère de doute que le sport, comme tout autre secteur d'activité, n'en sortira pas totalement indemne.

Dans le sport professionnel, il semble que les conséquences soient déjà perceptibles, par l'effet notamment d'une baisse des revenus issus des partenariats avec les entreprises (sponsoring). Dans le sport amateur, on peut craindre une diminution des recettes provenant des aides publiques et des partenariats privés. De la même manière, le budget consacré par les ménages à la pratique sportive risque d'être réduit au profit des biens de consommation courante.

Il ne s'agit pas de tomber dans le pessimisme et le catastrophisme, car le sport est une valeur sûre dans notre société. Mais, à l'inverse, le dirigeant sportif ne doit pas sous estimer les effets présents ou potentiels de la période que nous traversons, en premier lieu sur le budget de la structure. Dans ce contexte, il est plus que jamais essentiel de s'inscrire dans une démarche préventive, notamment sur le plan juridique, afin d'éviter que les risques ne se réalisent avec les conséquences, notamment financières, qui peuvent en résulter. Enfin et plus fondamentalement, la question de la mutualisation des moyens entre les structures sportives doit, surtout en temps de crise, devenir une priorité. En résumé, soyons confiants mais vigilants et surtout, anticipons et mutualisons !

Nicolas VERDON

Président du Groupement Profession Sport & Loisirs

Florent DOUSSET

Avocat associé - Conseil en droit social
Cabinet Jacques BARTHELEMY et associés

L'essentiel de l'actualité sociale

Les textes législatifs et réglementaires

Précisions relatives au nouveau dispositif de prise en charge des frais de transport domicile – travail (décret n°2008-130 du 30 décembre 2008)

Ce dispositif issu de la loi n°2008-1130 du 17 décembre 2008 a fait l'objet d'une première présentation dans la lettre n°3. Un décret du 30 décembre 2008 vient préciser de nombreux points restés en suspens dont voici ci-dessous un aperçu.

1. Prise en charge des frais de transports publics

Frais concernés

L'employeur prend en charge les titres souscrits par les salariés, parmi les catégories suivantes :

- les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité ;
- les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité ;
- Les abonnements à un service public de location de vélos.

Taux de prise en charge

La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement est égale à 50% du coût de ces titres pour le salarié. La prise en charge par l'employeur est effectuée sur la base des tarifs deuxième classe.

Le bénéficiaire peut demander la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant d'accomplir le trajet de la résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court. Lorsque le titre utilisé correspond à un trajet supérieur au trajet nécessaire pour accomplir dans le temps le plus court le trajet de la résidence habituelle au lieu de travail, la prise en charge est effectuée sur la base de l'abonnement qui permet strictement de faire ce dernier trajet.

Modalités de remboursement

L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation. La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié.

Pour être admis à la prise en charge, les titres doivent permettre d'identifier le titulaire et être conformes aux règles de validité définies par le gestionnaire des transports. Lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos ne comporte pas les noms et prénoms du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement. (...)

(...)

L'employeur peut refuser la prise en charge lorsque le salarié perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son ou ses lieux de travail d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge prévue ci-dessus.

Attention : le montant de la prise en charge doit figurer sur le bulletin de paye du salarié.

Situations particulières

Salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle (si cette dernière lui est inférieure) bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément au premier alinéa, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Salariés ayant plusieurs lieux de travail

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Attention : le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions relatives à la prise en charge des frais de transports publics est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe (750 euros).

2. Prise en charge des frais de transports personnels

Conditions de prise en charge

Rappelons que cette prise en charge n'est pas imposée, mais l'employeur peut décider de prendre en charge tout ou partie des frais de carburants ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques pour ceux de ses salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile de France et d'un périmètre de transports urbains ;
- ou, pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Lorsque l'employeur prend la décision d'une prise en charge de tout ou partie des frais de déplacement personnel (il faut consulter les représentants du personnel auparavant) il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, l'ensemble des salariés remplissant les conditions pour y prétendre.

L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge. Il les recueille auprès de chaque salarié bénéficiaire qui les lui communique.

Les situations particulières (temps partiel et salariés ayant plusieurs lieux de travail) sont gérées selon les mêmes principes de calculs retenus pour la prise en charge des transports publics.

Attention : Le bénéfice de la prise en charge des frais de transports personnels ne peut se cumuler avec celles des frais de transports publics.

Pour en savoir plus : Décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008 - Voir également sur le sujet la rubrique questions/réponse de la présente lettre.

Jurisprudence

Congé payé et maladie : un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie perd-il ses congés s'il ne peut pas les prendre ?

CICE, 20 janvier 2009, aff. 350/06.

En matière de congé payés, la règle de base se résume ainsi : « congé pas pris, congé perdu ». Il en résulte qu'il n'y a pas de report automatique des congés payés non pris d'une année sur l'autre. Il existe toutefois une exception lorsque le salarié n'a pas pu prendre les congés du fait de l'employeur. Dans ce dernier cas, ils ne sont pas perdus.

En matière d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié peut reporter ses congés l'année suivante s'il n'a pu les prendre. Ce principe demeure applicable.

En revanche, lorsqu'il s'agit d'une maladie non professionnelle, les congés non pris étaient jusqu'à présent perdus. Or, un arrêt de la Cour de justice européenne amorce une évolution en ce qu'il estime que le report des congés est de droit pour la personne malade n'ayant pu les prendre avant la fin de la période. Il est donc possible que ce principe soit prochainement retenu par le juge français. Il convient donc d'être vigilant dans l'hypothèse où un salarié en arrêt maladie n'a pu prendre ses congés.

Est-il obligatoire de rembourser au salarié les frais professionnels exposés pour les besoins de l'activité ?

Cass. Soc. 26 novembre 2008, n°07-40869

Les frais exposés pour les besoins de l'activité, c'est à dire les frais professionnels, sont à distinguer des frais domicile - lieu de travail. Par principe, les frais professionnels doivent être remboursés au salarié sans qu'ils puissent être imputés sur sa rémunération. Toutefois, il est possible de prévoir que le salarié en conserve la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au SMIC. Dans le cas contraire, l'employeur a l'obligation de rembourser ces frais.

La Convention collective nationale du sport

L'avenant n°36 du 24 novembre 2008 relatif aux salaires a été étendu par arrêté du 16 février 2009 (JO du 24 février 2009) et est désormais applicable à tout employeur.

C'est ainsi que la valeur du salaire minimum conventionnel (SMC) prévue à l'article 9.2.1 est fixée à :

1er avril 2009	1er septembre 2009	1er janvier 2010
1274.87	1281.25	1294.06

Le salaire brut total hors ancienneté de l'ensemble des salariés des groupes 1 à 6 doit augmenter au moins du montant figurant ci-dessous au prorata de leur temps de travail :

1er avril 2009	1er septembre 2009	1er janvier 2010
Groupe 1 : 14.56	Groupe 1 : 6.69	Groupe 1 : 13.45
Groupe 2 : 14.98	Groupe 2 : 6.88	Groupe 2 : 13.84
Groupe 3 : 16.34	Groupe 3 : 7.51	Groupe 3 : 15.09
Groupe 4 : 17.34	Groupe 4 : 7.97	Groupe 4 : 16.02
Groupe 5 : 19.42	Groupe 5 : 8.92	Groupe 5 : 17.94
Groupe 6 : 24.27	Groupe 6 : 11.16	Groupe 6 : 22.42

Pour les groupes 7 et 8, l'augmentation annuelle ne peut être inférieure aux montants indiqués ci-dessous :

1er avril 2009	1er septembre 2009	1er janvier 2010
Groupe 7 : 346.77	Groupe 7 : 159.36	Groupe 7 : 320.31
Groupe 8 : 402.26	Groupe 8 : 184.86	Groupe 8 : 371.56



Dossier Pratique



Mettre en œuvre le travail intermittent

Dans quel cas y recourir? Quel intérêt?

Le travail intermittent se caractérise par une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le travail intermittent est ainsi susceptible de garantir une stabilité d'emploi pour les salariés employés dans les secteurs comme le milieu associatif et tout particulièrement sportif dans lesquels les activités connaissent d'importantes fluctuations sur l'année, liées notamment au rythme scolaire, au cycle des saisons, au tourisme, etc.

Comment recourir au travail intermittent?

La mise en place du travail intermittent est subordonnée à deux conditions préalables :

Un accord collectif étendu prévoyant le recours au travail intermittent et délimitant les emplois qui par nature comportent donc une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées (c'est le cas de la CCN du Sport et de la CCN de l'Animation).

La consultation préalable du comité d'entreprise, s'il existe, sur le principe et les modalités de recours au travail intermittent.

Dans la CCN du Sport, les emplois visés pour le travail intermittent sont :

Tous les emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives, ainsi que ceux liés aux services (ménage, cuisine...);

Tous les emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés.

Un accord d'entreprise peut par ailleurs compléter la liste d'emplois précitée.

Comment rédiger le CDI intermittent?

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il doit être écrit et mentionner notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

La CCN du Sport précise en outre que :

Le contrat écrit doit également mentionner les conditions de modification de ces périodes ;

Le temps de travail ne peut excéder 1.250 heures sur une période de 36 semaines maximum.

Attention : Un avenant à la CCN du Sport n°25 du 21 avril 2008 avait porté la période de travail à 42 semaines au maximum. Cet avenant n'est toutefois pas applicable car il a fait l'objet d'une opposition de la part de certains syndicats. La règle demeure donc 36 semaines maximum.

Toute modification de l'horaire de travail doit donner lieu à une information du salarié au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre.

Attention : Le contrat de travail intermittent irrégulier peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, le salarié concerné étant considéré dans ce cas soumis à l'horaire collectif de travail. De plus, l'absence des mentions relatives à la durée annuelle minimale de travail, aux périodes de travail et à la répartition de ces heures est passible d'une contravention de 5ème classe (soit 1.500 € ou 3.000 € en cas de récidive).



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

Oui : je m'abonne à 6 lettres par an pour 20 € et je reçois tous les 15 jours gratuitement la newsletter du groupement 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 : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

E-mail :

Structure :

Fonction :

Coupon d'abonnement :

Questions Réponses

Notre club envisage de rémunérer plusieurs sportifs sur la base du système des franchises de cotisations (5 manifestations mensuelles) et des assiettes forfaitaires. Est-ce possible de cumuler ces deux dispositifs ?

Au préalable, il convient de rappeler que des conditions sont requises pour pouvoir bénéficier des dispositifs visés. C'est ainsi qu'il faut a minima être une association sans but lucratif et de surcroît, en ce qui concerne spécifiquement le bénéfice des franchises de cotisation, compter moins de 10 salariés permanents (sportifs non compris). Ces deux dispositifs sont régis par des textes de nature différente : un arrêté du 27 juillet 1994 concernant les assiettes forfaitaires et une circulaire interministérielle du 28 juillet 1994, concernant les franchises de cotisation sur 5 manifestations mensuelles. A la lecture de la circulaire précitée, le cumul des deux dispositifs semble toléré. Mais on ne peut toutefois pas dépasser mensuellement la somme de 115 SMIC horaires (soit environ 1000 euros), somme assujettie aux cotisations sociales sur le principe des assiettes forfaitaires, à laquelle s'ajoutent éventuellement les sommes versées à l'occasion de 5 manifestations mensuelles rémunérées chacune au maximum 110 euros, lesquelles sont, elles, exonérées de cotisations.

Notre association versait déjà aux salariés des frais de déplacement kilométriques pour prendre en charge leurs déplacements domicile / lieu de travail. Cela se cumule t-il avec le nouveau « forfait transport » issu de la loi du 17 décembre 2008 ?

Au préalable, il convient de préciser qu'avant comme après la loi du 17 décembre 2008, la prise en charge par l'employeur des frais de transport domicile / lieu de travail résultant de l'utilisation du véhicule personnel est facultative. La prise en charge de tels frais par l'entreprise constitue en principe un élément du salaire soumis à cotisations sociales. Quelques exceptions sont néanmoins admises par l'administration sous réserve de respecter certaines conditions spécifiques (circulaire DSS n°2003/07 du 7 janvier 2003). Le forfait transport permet aujourd'hui à l'association de verser jusqu'à 200 euros par an et par salarié sans payer de cotisations sociales, à condition de ne pas être desservi par des transports en commun et avec comme seul justificatif la photocopie de la carte grise du salarié. Si l'association veut cumuler les deux dispositifs, c'est-à-dire concrètement verser plus de 200 euros, il conviendra de pouvoir justifier les frais en cas de contrôle opéré par l'URSSAF (circulaire DGT-DSS du 28 janvier 2009). Dans tous les cas, s'il est possible d'envisager la prise en charge de frais de déplacement domicile / lieu de travail, il convient d'être très prudent et de bien s'assurer que les conditions sont requises.



Le conseil de profession sport & loisirs

Ne pas se priver des compétences...

Le secteur sportif est majoritairement composé de très petites associations. Pour autant, les besoins dans tout ce qui touche au fonctionnement de ces structures sont inversement proportionnels à leur taille. En particulier, il est un seuil, qui varie certes d'une association à une autre, au-delà duquel le seul investissement bénévole ne permet plus de faire évoluer le projet associatif qui peut pourtant être ambitieux. Il peut en résulter des situations dans lesquelles le bénévole s'essouffle, se décourage, ce qui est parfaitement compréhensible. Il peut alors se poser la question d'insuffler un nouveau élan en professionnalisant la structure par l'embauche d'un salarié, ne serait-ce que quelques heures par semaine, pour enseigner, réaliser un peu de travail administratif, de la comptabilité etc... Or, si le besoin existe, il est souvent difficile d'attirer certaines compétences dès lors que l'on propose un emploi à temps réduit voire très réduit. Cette situation peut avoir pour conséquence de couper l'association de compétences spécifiques en matière d'encadrement sportif ou encore de gestion administrative et de freiner ainsi son développement.

S'il est difficile pour l'association d'obtenir seule une réponse face au besoin en matière de recrutement, la solution peut alors venir de la mutualisation des emplois. Le groupement d'employeur constitue à ce titre un outil précieux et d'ailleurs de plus en plus développé par les associations Profession sport. Non seulement ce dispositif présente de réelles facilités sur le plan de la gestion des obligations de l'employeur - lesquelles sont assurées au sein du groupement - mais elle permet, en offrant des emplois mieux structurés, d'attirer des profils qu'une association, seule, n'aurait sans doute pas pu recruter.

Dans tous les cas, si le besoin et la volonté existent au sein de l'association, il existe des moyens pour donner une réponse afin d'accueillir de nouvelles compétences.



La lettre de l'employeur sportif a été réalisée en collaboration avec le cabinet Jacques BARTHELEMY et associés.

JACQUES BARTHÉLÉMY
& ASSOCIÉS

174, rue de Créqui - Le Thémis
69422 LYON Cedex 03
Tel : 04.72.84.46.46

E-mail : lyon@jacques-barthelemy-associes.com
www.jacques-barthelemy-associes.com

profession sport & loisirs
GROUPEMENT NATIONAL

Cité Administrative Duperré
5, place des Cordeliers - 17000 La Rochelle
Tel: 05 46 27 89 55

E-mail : groupe.national@profession-sport-loisirs.fr
www.profession-sport-loisirs.fr

