



Édito

Après la crise économique, le risque pandémique...

Pour une rentrée, ce n'est pas un sujet très réjouissant, mais il s'agit de santé publique et nous nous devons d'y consacrer quelques développements. À l'heure où ces lignes sont imprimées, le risque est au niveau national 5A, soit l'avant dernier stade avant la pandémie.

La pandémie grippale se caractérise d'une grippe classique saisonnière par l'apparition d'un nouveau virus contre lequel l'immunité de la population est faible ou nulle. Le nombre de personnes infectées peut donc être très important (jusqu'à 35% de la population : source Ministère du Travail).

L'absentéisme risque ainsi de perturber l'activité des entreprises. Face à cette situation, chaque employeur doit avoir les bons réflexes. Tout d'abord, prendre des mesures pour prévenir et limiter la contagion au sein de la structure : c'est l'obligation de protection de la santé des salariés qui relève surtout du bon sens par l'adoption de mesures adaptées. Ensuite, il faut penser, si cela est nécessaire, à assurer une continuité d'activité.

Dans tous les cas, si la pandémie est déclarée (niveaux 5B et 6) le plan national de prévention préconise la "restriction des activités professionnelles, sociales, éducatives et associatives non essentielles" et la "suspension des activités collectives : spectacles, rencontres sportives, (...) et adaptation des activités culturelles". L'évolution de la situation impliquera probablement une décision du gouvernement voire des fédérations sportives concernant la tenue des compétitions et une décision au sein de chaque structure sportive concernant la poursuite de l'activité.

Aussi, dans le "dossier pratique", nous avons souhaité, sans tomber dans la psychose, rappeler aux dirigeants sportifs quelques conseils opérationnels pour faire face à la pandémie.

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

Bulletin de paie

Avec l'accord du salarié concerné, la remise du bulletin de paie peut être effectuée sous forme électronique dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

- **Pour en savoir plus** : Loi de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures n° 2009-526 du 12 mai 2009 – JO du 13/05/2009 L. art. 26 ; C. trav. art. L. 3243-2.

Aide à l'embauche de jeunes sous contrat de professionnalisation

Peuvent bénéficier d'une aide de 1000 € (portée à 2 000 € si le jeune embauché est titulaire d'un diplôme, d'un titre ou d'un niveau de formation de niveau V, V bis ou VI, conformément à la nomenclature interministérielle des niveaux de formation), les employeurs qui procéderont à des embauches réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 de jeunes âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation, l'âge est apprécié à la date de signature du contrat. La transformation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée conclu avant le 24 avril 2009 en contrat de professionnalisation à durée indéterminée ouvre également droit à l'aide.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide est calculé à due proportion du temps de travail effectif.

La demande du bénéfice de l'aide est déposée auprès de Pôle emploi dans un délai de trois mois suivant l'embauche au plus tard le 31 août 2010.

- **Pour en savoir plus** : Décret n° 2009-694 du 15 juin 2009 – JO du 16/06/2009 ; <http://www.pole-emploi.fr>.

Prime à l'embauche des stagiaires

Une prime de 3000 euros est versée, sous certaines conditions, à un employeur qui, entre le 24 avril 2009 et le 30 septembre 2009, embauche, par contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel égal ou supérieur à un mi-temps, à l'exclusion des contrats aidés des secteurs marchands et non marchands, des jeunes âgés de moins de vingt-six ans à la date de la conclusion du contrat de travail, qui ont effectué, au sein de la structure procédant à l'embauche, un ou plusieurs stages d'une durée cumulée d'au moins huit semaines et ayant débuté entre le 1^{er} mai 2008 et le 24 avril 2009.

- **Pour en savoir plus** : Décret n° 2009-692 du 15 juin 2009 – JO du 16/06/2009 ; Arrêté du 16 juin 2009 – JO du 27/06/2009 ; <http://www.pole-emploi.fr>.

Aides à l'embauche d'apprentis

Deux mesures sont prévues :

- **La première** concerne les employeurs de moins de 50 salariés qui procéderont à des embauches d'apprentis supplémentaires entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. Le montant de l'aide est de 1 800 euros par embauche.
- **La seconde** concerne les employeurs de onze salariés et plus qui embauchent des apprentis entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. Le montant de l'aide est calculé comme suit : $\text{Smic au 1}^{\text{er}} \text{ janvier} \times 151\text{h } 67 \times (\% \text{ du SMIC alloué} - 0,11) \times 0,14$.

Emploi des séniors (attention : rappel des dispositions applicables uniquement aux structures de plus de 50 salariés)

Même si la très grande majorité des lecteurs de la lettre de l'employeur sportif est constituée de structures de moins de 50 salariés, il nous a semblé prudent de rappeler l'obligation issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009. En effet, les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de mettre en place un plan d'action pour l'emploi des séniors avant le 1^{er} janvier 2010.

À défaut, l'entreprise devra s'acquitter d'une pénalité de 1% calculée sur toute la masse salariale (et pas seulement celle des salariés âgés) par période mensuelle, tant que le dispositif n'aura pas été mis en œuvre.

- **Pour en savoir plus :** Circulaire DGEFP-DGT-DSS, n°2009-31 du 9 juillet 2009 ; Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, article 87 ; Décrets n°2009-560 et n°2009-564 du 20 mai 2009.

La jurisprudence

L'inclusion de l'indemnité de congés payés dans la rémunération

(Cass. Soc., 25 mars 2009, n°08-41.229)

Peut-on inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération du salarié ? Les juges rappellent dans cet arrêt que l'inclusion de l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire, en présence de circonstances particulières (travail irrégulier ou intermittent par exemple, qui est particulièrement utilisé dans les secteurs du sport et de l'animation) est subordonnée au respect de deux exigences.

D'une part, l'incorporation de l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire n'est envisageable que si elle résulte d'une convention écrite expresse, témoignant de l'accord de chacune des parties. D'autre part, cette pratique ne doit pas aboutir à un résultat moins favorable pour le salarié que celui auquel conduirait l'application des dispositions légales. Cette condition se vérifie lorsque la rémunération du salarié (mensuelle ou annuelle) est au moins égale au salaire légal ou conventionnel majoré précisément de l'indemnité de congés payés.

La rupture par l'employeur du contrat de travail d'un sportif déclaré inapte à la pratique sportive

(Cass. Soc. 1^{er} juillet 2009, n°08-40.023)

En marge de la visite médicale du travail permettant de déterminer son aptitude à l'emploi, le sportif salarié doit généralement se soumettre à des examens médicaux souvent diligentés par un médecin désigné par son futur employeur. Cette seconde visite médicale fait ainsi office de certificat médical de non contre indication à la pratique sportive prévu par l'article L.231-1 du Code du sport.

Souvent, le contrat de travail du sportif prévoit une clause selon laquelle le contrat ne sera valide qu'après déclaration d'aptitude à la pratique sportive. Dans l'affaire en cause, qui concernait un joueur de basket-ball, les médecins ont conclu à une telle inaptitude. Le club employeur a donc prévenu le joueur par courrier que les parties étaient "déliées de leurs obligations contractuelles". Le joueur a contesté cette rupture. Les juges lui ont donné raison estimant que le contrat de travail avait reçu un commencement d'exécution puisque le joueur avait participé à plusieurs entraînements avant de subir l'examen et qu'ainsi, le contrat avait été rompu dans un cas non autorisé par l'article L.1243-1 du Code du travail. Mieux vaut donc faire passer ce type d'examen médical avant de débiter le contrat de travail...

La position de l'employeur face à un salarié qui demande à réduire son temps de travail du fait d'un cumul d'emploi dépassant la durée maximale du travail

(Cass. Soc., 10 mars 2009, n°07-43.985)

La situation du cumul d'emploi apporte toujours son lot de questions et ses difficultés pratiques de gestion. Sur le plan du temps de travail, un salarié, qu'il ait un ou plusieurs employeurs, ne peut pas travailler plus que la durée légale du travail. En outre, nul ne peut recourir aux services d'une personne qui méconnaît ce principe.

Dans l'affaire en cause, un salarié employé à temps complet par une association a conclu un second contrat de travail, portant son temps de travail au-delà des durées légales autorisées. Il demande à son employeur une réduction d'horaires pour se mettre en conformité. Ce dernier refuse et le licencie. Alors que la Cour d'appel avait fait droit à la demande du salarié, estimant que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, la Cour de cassation retient fort justement qu'il appartenait aux juges du fond de s'assurer que l'employeur avait mis en demeure le salarié de choisir l'emploi qu'il voulait conserver.

En définitive, on retiendra d'une part, que l'employeur n'a pas l'obligation de faire droit à la demande d'un salarié qui voudrait régulariser sa situation en réduisant son temps de travail et d'autre part, que l'employeur doit mettre en demeure le salarié de faire un choix avant de procéder éventuellement à son licenciement. Enfin, il peut être prudent pour les salariés susceptibles d'avoir plusieurs employeurs de prévoir dans leur contrat une clause informative rappelant leurs obligations en la matière.

La convention collective nationale du sport

De nouveaux avenants ont été étendus par arrêté du 23 avril 2009. Ils opèrent une mise en conformité avec la loi du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail (cf. la lettre n°1) en matière d'indemnité de licenciement et de période d'essai. Ils sont obligatoirement applicables à tous les employeurs :

- **l'avenant n° 34 du 24 novembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement** modifie les montants des indemnités de licenciement prévus par la convention collective qui étaient moins favorables que ceux prévus par la loi du 25 juin 2008. C'est ainsi que le licenciement quel qu'en soit le motif, de tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise donne lieu, sauf faute grave ou lourde, au versement de l'indemnité suivante :
 - 1/5 de mois de salaire par année, pour les cinq premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - 1/4 de mois de salaire par année, de la 6^{ème} à la 10^{ème} année de présence dans l'entreprise ;
 - 1/3 de mois de salaire par année, pour les années de présence dans l'entreprise au-delà de 10 ans.
- **l'avenant n° 35 du 24 novembre 2008, relatif aux périodes d'essai.** La durée de la période d'essai est fixée comme suit :
 - pour les ouvriers et employés : 1 mois
 - pour les techniciens et agents de maîtrise : 2 mois
 - pour les cadres : 3 mois.

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel. Il doit être motivé et signifié par écrit. Ces durées s'appliquent aux contrats à durée indéterminée.



Dossier Pratique



Faire face au risque pandémique dans l'entreprise

Quelles sont les étapes de la pandémie ?

La maladie humaine évolue de la phase 3 à 6 selon la classification OMS. En France, le plan national de prévention comporte 8 situations : 3A, 3B, 4A, 4B, 5A, 5B, 6 et 7.

Au 1^{er} septembre 2009, nous sommes en situation 5A du plan national, à savoir une extension de la transmission interhumaine du virus.

La situation 5B correspond à une extension de la transmission interhumaine du virus à la France.

La 6 correspond à la pandémie.

La 7 signifie la fin de vague pandémique ou la fin de la pandémie.

Dans son plan national de prévention du 20 février 2009, le gouvernement a prévu des mesures et recommandations qu'il conviendra ou non d'appliquer selon la réalité de la situation. L'objectif du plan est de limiter le risque sanitaire mais aussi de préserver le fonctionnement le plus normal possible de la vie sociale et économique.

Quelles sont les conséquences prévisibles sur l'activité de l'entreprise ?

La pandémie va provoquer un absentéisme qu'il est difficile d'évaluer avec précision (on l'estime de 25 à 40%). Cela peut avoir des conséquences sur l'activité, ce qu'il faut donc anticiper. Plus radical, à partir de la situation 5A, le plan national prévoit la "restriction des activités professionnelles, sociales, éducatives et associatives non essentielles" et la "**suspension des activités collectives** : spectacles, **rencontres sportives**, (...)". Ce type d'interdiction ou de limitation pourra venir de décisions des autorités publiques, rien n'interdisant cependant une fédération ou un club de prendre une décision plus tôt si la situation le nécessite.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés (art. L. 4121-1 du Code du travail). Ces mesures comprennent des actions de prévention, d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'obligation de préparer l'entreprise à une pandémie grippale entre dans ces prescriptions.

Comment ?

Le risque "pandémie" doit être pris en compte par une actualisation du document unique d'évaluation des risques, en associant délégués du personnel voire comité d'entreprise et CHSCT (qui sont informés et consultés), salariés, éventuellement médecin du travail et plus généralement toute personne compétente.

Pour des raisons pratiques, vous pouvez réaliser un document à annexer au document unique d'évaluation des risques et le communiquer au personnel (notamment par voie d'affichage).

En revanche, il ne nous semble pas nécessaire de modifier le règlement intérieur (obligatoire pour les entreprises de 20 salariés et plus) puisque les mesures envisagées ont un caractère temporaire.

Les mesures susceptibles d'être prises sont notamment :

- former et informer les salariés sur les gestes efficaces ;
- assurer un stock suffisant de masques "FFP2" qui protègent son porteur ;
- déterminer les conditions de gestion et de destruction des équipements usagers et potentiellement contaminés ;
- mettre à disposition des moyens d'hygiène suffisants (savon, eau, essuyage etc...);
- prédéfinir les mesures visant à freiner la contagion (lavage des mains, port de masques, nettoyage des surfaces etc...);
- prévoir les conditions dans lesquelles les personnes extérieures pourront pénétrer sur le lieu de travail ;
- éviter les réunions, etc...

Comment assurer la continuité de l'activité ?

Le plan de continuité d'activité (PCA) vise au maintien de l'activité au niveau le plus élevé possible jusqu'à une éventuelle décision des autorités de maintenir uniquement les activités essentielles. Contrairement aux obligations en matière de santé et sécurité, ce plan n'est pas obligatoire pour les entreprises, **mais est fortement recommandé**.

Ce plan est conduit sous la responsabilité de l'employeur en mobilisant le cas échéant les ressources internes (salariés, dirigeants etc...) et externes (médecin du travail, direction du travail, avocat etc...). Par ailleurs, les représentants du personnel doivent être informés et consultés.

Pour les textes de références et contacts utiles, voir la rubrique en dernière page "le conseil de profession sport et loisirs".



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

Un salarié peut-il refuser une modification de ses horaires à temps partiel au motif qu'il aurait un autre employeur ?

Oui. En effet, l'article L.3123-24 du Code du travail dispose que lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible (notamment) avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Comment gérer la prise des congés et le temps de repos obligatoire d'un salarié travaillant chez plusieurs employeurs ?

Concernant les congés payés, l'article L.3141-14 du Code du travail prévoit que pour fixer l'ordre des départs en congés, l'employeur tient compte notamment, le cas échéant, de l'activité du salarié chez un ou plusieurs employeurs. Il résulte de ce texte que si l'employeur doit tenir compte de la situation du salarié, il n'existe cependant pas un droit automatique à une prise simultanée des congés. La situation peut donc s'avérer très compliquée à gérer. Ainsi, comme le suggère une position ministérielle (Rép. Min. n°58558, JO Ass. Nat. 6 août 2001) en l'état actuel des textes, la solution peut être pour les salariés ayant plusieurs employeurs de trouver un arrangement amiable entre employeurs pour que les mêmes dates de congés soient accordées d'un commun accord.

Concernant le repos obligatoire, il convient de rappeler que l'article 8261-1 du Code du travail interdit qu'un salarié en situation de cumul d'emploi accomplisse des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail. Cette interdiction doit, à notre sens, s'entendre également du temps de repos obligatoire, qu'il soit journalier ou hebdomadaire, dans la mesure où la finalité recherchée est la protection de la santé et de la sécurité du salarié.

Que ce soit pour les congés payés et le repos, la difficulté pour l'employeur est d'avoir connaissance des conditions de travail du salarié chez ses autres employeurs. Il peut être pertinent de prévoir une clause contractuelle obligeant le salarié à informer l'employeur de ses autres emplois et l'obligeant à respecter les règles en la matière.

Notre salarié peut-il travailler pour un autre employeur alors qu'il est en congés au sein de notre association ?

Le congé étant une période de repos, le salarié n'a pas le droit de travailler pour un autre employeur pendant ses congés, sous peine d'encourir une sanction disciplinaire ainsi qu'une action de l'assurance chômage (cette activité prive des demandeurs d'emploi d'un travail). Cela n'empêche toutefois pas d'avoir une activité bénévole. Par ailleurs, pour le temps partiel, cette interdiction devrait logiquement se limiter aux jours habituellement travaillés.



Le conseil de profession sport & loisirs

Savoir s'entourer

L'actualité sociale est un bon exemple de la complexité des règles et des situations auxquelles le dirigeant, même d'une très petite association, doit faire face. Le dirigeant n'a pourtant pas vocation à être s'il ne l'est pas, un spécialiste en médecine virale, en droit social, en comptabilité ou encore en enseignement sportif. Au contraire, il doit être avant tout un bon polyvalent, se poser les bonnes questions, avoir les bons réflexes dans tous les domaines ayant attrait à la gestion de la structure sportive.

Parmi les bons réflexes, le premier est de savoir s'entourer dès lors que des questions épineuses se posent.

Les associations Profession Sport se positionnent dans cette optique comme un relais permettant à l'employeur sportif d'obtenir une information, un aiguillage, voire un conseil dans la gestion du personnel.

Concernant spécifiquement le risque pandémique, le dirigeant peut être un peu perdu, ne sachant pas comment procéder, à qui s'adresser ou ce qu'il faut consulter ou savoir. Le premier rôle des associations Professions Sport est de pouvoir vous aiguiller utilement. En l'occurrence, nous avons répertoriés certains sites et documents que vous pourrez consulter, indépendamment d'une éventuelle démarche plus poussée sur laquelle nous pourrions vous orienter.

Dernier conseil, la protection de la santé des salariés peut s'assurer par quelques mesures très simples au même titre qu'un "plan" de continuité d'activité peut se résumer à quelques dispositions essentielles adaptées à la structure. Il ne s'agit pas de produire des tonnes de documents !

Dossier INRS "Pandémie grippale et entreprises"

www.inrs.fr/dossiers/pandemiegrippale.html

Circulaire DGT n°2007/18 du 18 décembre 2007

Circulaire DGT n°2009/16 du 3 juillet 2009

Plan national de prévention du 20 février 2009

Site www.pandemie-grippale.gouv.fr

Site www.sante-sport.gouv.fr

Site www.cnil.fr pour les recommandations de la CNIL



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

GRUPEMENT 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

