

Édito

Vous avez dit sécurisation ?

Difficile en ce début d'année 2014 de ne pas évoquer les échéances de la loi du 14 juin 2013 relatif à la sécurisation de l'emploi.

La date du 1^{er} janvier 2014 était particulièrement attendue car elle signifiait l'entrée en vigueur de certaines dispositions majeures en matière de travail à temps partiel, impactant par là-même de manière significative les secteurs du Sport et de l'Animation.

Car il ne s'agit pas de « mesurette », mais bien d'évolutions majeures dans le quotidien des employeurs.

La disposition centrale étant la fixation d'un temps de travail minimum à 24 heures par semaine, assorti toutefois de quelques exceptions. Parmi ces exceptions, les partenaires sociaux des différentes branches professionnelles peuvent fixer une durée inférieure. À l'heure où nous écrivons ces lignes, aucune mesure n'a été définitivement adoptée tant dans le secteur du Sport que de l'Animation.

Cette mesure est louable et tend à lutter contre des situations de travail précaires.

L'objectif de 24 heures est aujourd'hui ambitieux.

Le travail partagé, dans le cadre des groupes d'employeurs Profession Sport et Loisirs, constitue une réponse pertinente pour construire de tels emplois.

Compte tenu de l'importance de la réforme applicable depuis le 1^{er} janvier 2014, nous avons décidé d'y consacrer un numéro spécial, même si, de l'avis du ministère du Travail, elle pourrait bien être suspendue pendant quelques mois...

À suivre.

Nicolas VERDON

Président de la Fédération Nationale
Profession Sport & Loisirs

Actualité législative et réglementaire

Taxe sur les salaires pour 2014

- Taux de la taxe sur les salaires 2014.

Pour les salaires versés en 2014, les tranches et le barème de la taxe sur les salaires seront les suivantes :

Rémunération annuelle inférieur ou égale à 7664 €	taux de 4,25 %
7604 € < Rémunération annuelle < 15 306 €	taux de 8,50 %
15 306 < Rémunération annuelle < 151 200 €	taux de 13,60 %
151 200 < Rémunération annuelle	taux de 20 %

- Application de l'abattement de 20.000 €

En application de l'article 1679 A du code général des impôts, les associations bénéficient d'un abattement sur le montant annuel de la taxe sur les salaires dont ils sont redevables.

Cet abattement (en réalité, une réduction d'impôt) est de 20 000 € à raison des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2014 (L. fin. rect. 2012 n°2012-1510, 29 déc. 2012, art. 67).

Salaires minimum

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) a fait l'objet d'une revalorisation de 1,1 % à compter du 1^{er} janvier 2014. Le montant du SMIC brut horaire est porté à 9,53 €, soit 1 445,38 € mensuels sur la base de la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires (décret n° 2013-1190 du 19 décembre 2013 portant relèvement du salaire minimum de croissance), ce qui est supérieur au minimum conventionnel du groupe n° 1 de classification de la convention collective nationale du sport.

Assiette forfaitaire

La revalorisation du SMIC a fait évoluer le montant des assiettes forfaitaires, résultant de l'application, pour les associations sportives, de l'arrêté du 27 juillet 1994 (NOR SPSS9402382A).

Rémunération brute mensuelle	Assiette forfaitaire
Inférieure à 429	48
De 429 à moins de 572	143
De 572 à moins de 762	238
De 762 à moins de 953	334
De 953 à moins de 1096	477
Supérieure ou = à 1096	Salaires réel

Franchise de cotisations

Sous réserve de respecter les conditions propres à l'application de la franchise de cotisations, les sommes versées à l'occasion d'une manifestation sportive sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales à condition qu'elles ne dépassent pas 70 % du plafond journalier en vigueur lors du versement, soit 120 euros au 1^{er} janvier 2014.

Dossier spécial

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014

À compter du 1^{er} janvier 2014 (art. 12 – VIII de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi), la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine (1).

Cette durée minimale s'applique pour les CDD et les CDI.

En revanche, en ce qui concerne le contrat de travail intermittent, cette durée minimale n'a pas vocation à s'appliquer dans la mesure où ce contrat n'est pas à temps partiel.

Trois dérogations sont prévues par la loi pour permettre de fixer une durée de travail inférieure :

1. Sur demande écrite et motivée du salarié :

- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles,
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins 24 heures de travail hebdomadaires.

2. Pour des étudiants de moins de 26 ans ;

3. Dès lors qu'une convention ou un accord de branche étendu fixe une durée de travail inférieure dans le cadre des dispositions de l'article L.3123-14-3 du Code du travail.

Aujourd'hui, en l'absence de dispositions spécifiques négociées dans le cadre de la CCN du sport et de la CCN de l'animation, seules les dérogations à la demande du salarié et pour les étudiants de moins de 26 ans sont applicables et seul est à retenir le temps de travail minimum tel que fixé par la loi.

Donc, par principe, toute nouvelle embauche doit, à compter du 1^{er} janvier 2014, être réalisée sur la base de ce temps de travail minimum de 24 heures hebdomadaire (si le travail est organisé sur la semaine).

La loi a également prévu un dispositif transitoire de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2014 pour les salariés déjà présents au sein de l'entreprise.

Dans ce contexte nouveau, la présente lettre a pour objet de vous donner les bons conseils pour vous permettre de gérer au mieux cette période dans l'attente, probablement, d'une durée du travail minimum qui serait abaissée par les partenaires sociaux des branches professionnelles qui nous concernent (sport et animation principalement).

I - Le recrutement d'un salarié à temps partiel à compter du 1^{er} janvier 2014

1. Le principe

Tout emploi doit par principe être pourvu sur la base du temps de travail minimum (soit 24 heures hebdomadaire si le travail est organisé sur la semaine).

2. Les dérogations

En l'absence d'accord, à ce jour, au sein de la CCN du sport et de la CCN de l'animation, prévoyant une durée minimum inférieure, seules deux dérogations sont aujourd'hui possibles.

a) Le recrutement d'étudiants de moins de 26 ans

Article L3123-14-5 du code du travail : « par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études ».

Cette dérogation ne pose pas en soi de difficulté : l'employeur peut fixer une durée inférieure dès lors qu'il est justifié l'âge du salarié et sa qualité d'étudiant. C'est manifestement la dérogation sur laquelle l'employeur a le plus de latitude.

b) La dérogation à la demande du salarié

Celle-ci est prévue par les articles L.3123-14-2 et L. 3123-14-4 du code du travail.

L'article L3123-14-2 du code du travail dispose : « Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles,

soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1 ».

L'article L3123-14-4 du code du travail dispose : « dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement ».

Une réforme repoussée de 6 mois ?

Le ministère du travail a indiqué dans un communiqué qu'il est « souhaitable de prolonger jusqu'au 30 juin 2014 la période transitoire qui courait jusqu'au 1^{er} janvier 2014 » pour permettre aux branches professionnelles de mener à leur terme les négociations portant sur les accords temps partiel permettant notamment de déroger à la durée minimale de 24 heures par semaine.

L'entrée en vigueur de l'obligation pour les entreprises d'employer au minimum pendant 24 heures hebdomadaires les salariés à temps partiel en l'absence d'accord de branche serait donc reportée au 30 juin (cf. article 10 - XIII du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale)..

Attention cependant, le report ne viserait que les secteurs d'activité dans lesquels les négociations de branche sont en cours.

Le ministère a indiqué qu'une disposition législative en ce sens sera intégrée au projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie.

Cette loi devrait être votée, selon les parlementaires, au plus tôt le 26 ou 27 février 2014. Compte-tenu de la suspension des travaux parlementaires pendant les élections municipales de mars, le moindre contretemps repoussera le vote définitif du texte à avril.

Résumons dans l'hypothèse probable de l'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition :

- Du 1^{er} janvier jusqu'au courant du mois de mars/avril, le plancher de 24 heures serait applicable pour les nouvelles embauches et les salariés en faisant la demande ;

- De mars/avril jusqu'au 30 juin, « l'ancien dispositif » du temps partiel, sans plancher minimum, redeviendrait applicable pour tous les salariés ;

- À partir du 1^{er} juillet 2014, et sauf dérogation conventionnelle ou individuelle, le plancher de 24 heures serait applicable pour les nouvelles embauches et les salariés en faisant la demande.

II - La demande d'augmentation du temps de travail à temps partiel d'un salarié engagé avant le 1^{er} janvier 2014

Pour les contrats de travail en cours au 1^{er} janvier 2014, il est prévu un régime dérogatoire. À cette date et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L. 3123-14-3 du même code, la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise (article 12 – VIII de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).

Pour les salariés déjà embauchés au 1^{er} janvier 2014 :

- il n'y a donc pas de passage automatique à la durée minimum légale ;
- le salarié doit en faire la demande ;
- l'employeur peut refuser compte tenu de l'activité économique de l'entreprise ;

Le texte fait référence à un refus de l'employeur justifié par « l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise ».

1. Cette notion n'est pas sans rappeler le motif économique. En tout état de cause, l'employeur devrait alors être en mesure d'expliquer que le recrutement n'est pas possible :

- Soit en raison des difficultés économiques immédiates ;

- Soit en raison des difficultés qui pourraient résulter de l'embauche à 24 h/sem.

Une telle démonstration risque d'être très périlleuse et n'est peut-être pas dans l'esprit du texte.

2. Cette notion peut être interprétée différemment : plus simplement et plus immédiatement, il s'agirait alors de démontrer que l'activité économique de l'entreprise ne permet pas de recourir au temps partiel minimum. Il faudrait donc s'attacher à démontrer le rapport masse de travail/volume de travail et le surcoût engendré par le temps partiel minimum. C'est peut-être cette seconde approche qu'il convient de privilégier, la première étant quasi impossible à démontrer.

3. Quels sont les risques liés au non-respect du temps de travail minimum ?

- Un rappel de salaire sur 3 ans sur la différence entre le temps de travail réel et le temps de travail minimum ;
- La résiliation judiciaire du contrat de travail ou la prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur pour manquement grave à ses obligations ;
- De dommages et intérêts complémentaires.

III - Les heures complémentaires

Il y a dorénavant majoration de salaire dès la 1^{re} heure complémentaire (article L. 3123-17 et suivants du Code du travail).

Elle est de 10 % dans la limite de 1/10^e de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle de travail (disposition nouvelle).

La majoration de 25 % pour les heures effectuées au-delà n'est pas modifiée.



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 :

Prénom :

Adresse :

Code postal : **Ville :**

E-mail :

Structure :

Fonction :

Coupon d'abonnement :



Mémo

Le contrat d'engagement éducatif

Le contrat d'engagement éducatif (ci-après CEE) peut aujourd'hui régir certaines relations de travail liant les animateurs et les éducateurs à un centre de loisirs ou de vacances.

En effet, aux termes de la combinaison des articles L.432-1 et D. 432-1 du code de l'action sociale et des familles (ci-après CASF), le CEE peut être conclu pour les personnes qui souhaitent exercer, durant les vacances scolaires, leurs congés professionnels ou leurs temps de loisirs, des fonctions d'animation ou de direction pour le compte d'un « accueil collectif de mineurs ».

1. Les cas de recours au contrat d'engagement éducatif:

Le CEE est seulement autorisé en présence :

- **D'un employeur ayant la qualification d'accueil collectif de mineurs, qualification définie à l'article L.227-4 du Code de l'action sociale et des familles.**

- **D'un éducateur, animateur ou directeur qui effectue sa prestation de travail durant les vacances scolaires ou au cours de ses congés professionnels ou ses temps de loisirs.**

Attention, doit être impérativement identifiée une participation occasionnelle des éducateurs à l'accueil collectif de mineurs (article L.432-1 du CASF). Cette participation occasionnelle se traduit par l'impossibilité d'engager un salarié pour une durée supérieure à 80 jours de travail sur 12 mois consécutifs (article L.432-7 du CASF et CA. Nîmes Chambre sociale 15 janvier 2013 n°11/02531). Sont ainsi exclues les personnes qui animent au quotidien des accueils en période scolaire (article D.432-1 du CASF).

2. Les conditions de forme du contrat d'engagement éducatif

Bien que peu de contentieux relatifs au CEE soient survenus, une tendance jurisprudentielle s'est dégagée visant à établir le caractère obligatoire des mentions devant figurer dans le contrat (CA Fort-de-France 28 juin 2012 n°11/00141 ; CA Bourges 29 novembre 2013 n°13/00007) ;

Ces mentions exigibles, fixées par l'article D.432-5 du CASF, sont les suivantes :

- 1° L'identité des parties et leur domicile ;
- 2° La durée du contrat et les conditions de rupture anticipée du contrat ;
- 3° Le montant de la rémunération ;
- 4° Le nombre de jours travaillés prévus au contrat ;
- 5° Le programme indicatif des jours travaillés pendant la période du contrat, ce programme contenant la répartition du nombre de jours entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- 6° Les cas dans lesquels une modification éventuelle du programme indicatif peut intervenir ainsi que la nature de cette modification, toute modification devant être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu, sauf pour les cas d'urgence ;
- 7° Les jours de repos ;
- 8° Le cas échéant, les avantages en nature et le montant des indemnités dont il bénéficie.

3. Le régime du contrat d'engagement éducatif.

Le CEE bénéficie expressément d'un régime dérogatoire aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et aux salaires minimaux (article L.432-2 du CASF). Par exemple, sont exclues, dans le cadre d'un CEE, les dispositions relatives au SMIC et à la rémunération mensuelle minimale. De même, le salarié ne bénéficie pas du régime relatif aux heures supplémentaires (ni majoration, ni heures de repos compensateur).

Concernant les modalités de rupture du CEE, celles-ci sont globalement calquées sur le régime du contrat de travail à durée déterminée. En effet, le contrat d'engagement éducatif ne peut être rompu à l'initiative de l'organisme employeur, avant l'échéance du terme, que pour force majeure, faute grave du cocontractant ou impossibilité pour celui-ci de continuer à exercer ses fonctions.

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