



Édito

Un nouveau départ pour les groupements d'employeurs ?

Le secteur du sport se caractérise, cela n'est pas nouveau, par une forte « atomisation » de l'emploi. Selon une étude publiée début 2011 par la commission paritaire nationale emploi formation de la branche du sport (CPNEF), 61% des effectifs de la branche travaillent à temps partiel, tandis que 39 % sont à temps complet. Par ailleurs, la part des temps partiels inférieurs à 3 heures par semaine est très importante (34 %) et en augmentation par rapport à 2006 (+ 7%).

Dans ce contexte spécifique, le partage des emplois et leur mutualisation trouve toute sa signification, de manière à pouvoir d'un côté répondre aux besoins des associations (qui sont bien réels selon la même étude) et de l'autre, développer la structuration de la filière professionnelle du sport et des loisirs en développant des emplois de qualité.

Le groupement d'employeurs est apparu comme étant un outil intéressant – au demeurant pas le seul – mais permettant incontestablement de proposer une mutualisation des emplois dans un cadre juridique globalement sécurisé.

Pour autant, la réglementation propre au groupement d'employeur a longtemps été jugée trop rigide et pouvant ainsi être un frein à son propre développement. Des petites réformes successives ont certes eu lieu mais l'on attendait une réforme de plus grande envergure.

Celle-ci est arrivée par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 qui apporte des avancées positives en la matière en permettant de donner un cadre plus souple aux groupements d'employeurs (cf. page 2 et la prochaine lettre « GE INFO »).

Néanmoins, pour donner une pleine efficacité à cet outil, d'autres questions, notamment de nature fiscale devront être levées.

Gageons que le législateur saura boucler la boucle !

Nicolas VERDON

Président du Groupement Profession Sport & Loisirs

Florent DOUSSET

Cabinet Ellipse Avocats

L'essentiel de l'actualité sociale

Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour « le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels »

Cette loi a donné lieu à plusieurs réformes importantes dont certaines sont rapportées ci-dessous.

Règlementation sur les groupements d'employeurs

La loi du 28 juillet 2011 a prévu des dispositions sur le « Développement de l'emploi dans les groupements d'employeurs ». L'objectif de ces mesures est de favoriser le développement des groupements d'employeurs en assouplissant les règles.

Il convient de rappeler que le groupement d'employeurs est un dispositif permettant à des entreprises adhérentes de ce groupement de bénéficier de la mise à disposition de salariés qu'elles ne pourraient pas recruter seules.

Le salarié en retire également des avantages. D'une part, le fait de relever d'un employeur unique est plus simple en matière de couverture sociale et d'organisation de la relation de travail que la situation du salarié pluriactif dépendant de plusieurs employeurs. D'autre part, ces derniers bénéficient d'une plus grande sécurité d'emploi, en raison de la dimension collective du groupement : ils ont l'assurance de percevoir leur salaire même en cas de défaillance de l'un des membres du groupement, ceux-ci étant solidairement responsables des dettes contractées à l'égard des salariés.

Les nouvelles dispositions, qui seront applicables à compter du 1^{er} novembre 2011, apportent d'importants changements :

- La suppression de l'obligation de conclure un accord d'entreprise préalable à l'adhésion aux groupements d'employeurs pour les structures de plus de 300 salariés : cette disposition va donc favoriser le recours au groupement d'employeurs dans des grandes PME et des collectivités territoriales ;

- Les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement. Le temps consacré par chaque salarié aux tâches effectuées pour le compte des collectivités territoriales adhérentes ne peut excéder, sur l'année civile, la moitié de la durée du travail contractuelle ou conventionnelle ou, à défaut, légale, calculée annuellement : cette nouvelle rédaction de l'article L.1253-20 du Code du travail consacre l'élargissement du champ des tâches confiées aux salariés du groupement d'employeurs mis à disposition d'une collectivité territoriale. Auparavant, les activités concernées étaient limitées à celles s'inscrivant dans un service public industriel et commercial, environnemental ou de l'entretien des espaces verts ou des espaces publics. Cette disposition vise spécifiquement à faciliter le recours au groupement d'employeurs auprès des collectivités ;

- Les contrats de travail conclus par le groupement d'employeurs « garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition » : jusqu'à présent, aucune disposition spécifique n'imposait cette égalité de traitement. De ce fait, il existera

maintenant une certaine égalité entre les salariés exerçant la même activité mais ayant un employeur différent. Si une telle disposition est louable, elle paraît toutefois très difficilement applicable en pratique.

- Une dérogation dans les statuts du groupement d'employeur peut prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition des dettes entre les membres mais aussi des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement : cette disposition permet d'assouplir le régime de responsabilité en la modulant notamment en fonction du nombre d'heures d'utilisation.

- Une entreprise peut adhérer à autant de groupement d'employeurs qu'elle le souhaite : auparavant une personne physique ou morale ne pouvait être membre que de deux groupements d'employeurs.

L'encadrement du recours au prêt de main d'œuvre à but non lucratif

La notion de prêt de main d'œuvre à but non lucratif a connu de nombreux ajustements. En effet, la loi du 28 juillet 2011 est venue définir plus précisément cette notion qui, jusqu'alors, n'était que très partiellement encadrée par le Code du travail. Ces dispositions sont d'ores et déjà applicables.

Rappelons que l'article L. 8241-1 du Code du travail précise que « toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite ».

La loi du 28 juillet 2011 est venue préciser « qu'une opération de prêt de main d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition ».

De plus, l'article L. 8241-2 du Code du travail précise les conditions de recours aux opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif.

D'une part, il faut l'accord du salarié concerné, qui sera matérialisé par un avenant au contrat de travail, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail. D'autre part, en cas d'accord du salarié, une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice devra définir la durée et mentionner l'identité

et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.

D'autres dispositions sont venues également préciser certaines garanties pour le salarié mis à disposition, en matière de dispositions conventionnelles applicables, de représentants du personnel, d'accès aux installations et moyens de transports collectifs, de protection contre de la discrimination.

A savoir aussi en bref

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) remplace la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP)

La loi 2011-893 du 28 juillet 2011 remplace, lors des licenciements pour motif économique, la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle par un dispositif unique : le contrat de sécurisation professionnelle.

Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise. Ce parcours comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

Pour en savoir plus : loi n°2011-893 du 28 juillet 2011

Jurisprudence

Absence d'élection des représentants du personnel : l'employeur peut être condamné à verser des dommages et intérêts (Soc. 17 mai 2011 n°10-12952)

Selon l'article L. 2312-2 du Code du travail, la mise en place des délégués du personnel est obligatoire si l'effectif de onze salariés et plus est atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Attention toutefois : dans le cadre de la CCN du Sport et celle de l'animation, ces seuils sont abaissés à 7 salariés équivalent temps plein.

L'employeur qui ne respecte pas ces obligations peut être sanctionné pénalement pour délit d'entrave. Jusqu'à présent, il pouvait aussi se

voir condamner au versement de dommages et intérêts au profit d'organisations syndicales de salariés.

Dans un arrêt récent (Soc. 17 mai 2011 n°10-12952), la Cour de cassation va plus loin en posant le principe selon lequel l'employeur peut également être condamné à verser des dommages et intérêts à ses salariés.

En l'espèce, suite à son licenciement, un salarié intente une action pour faire reconnaître la nullité de son licenciement et réclame également des dommages et intérêts en raison de l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, résultant de la carence de l'employeur.

La Cour de cassation a donné gain de cause au salarié en estimant que « l'employeur qui, bien qu'il y soit légalement tenu, n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts ».

Il résulte donc de cet arrêt que l'employeur, qui, bien qu'il y soit tenu, ne procède pas aux élections professionnelles commet une faute qui cause un préjudice direct au salarié.

Il y a donc tout intérêt à ce que les employeurs ne négligent plus l'organisation des élections professionnelles.

Défaut de visite médicale : le salarié peut rompre son contrat aux torts de l'employeur (Soc. 22 septembre 2011, n°10-13568)

Dans la lettre de l'employeur sportif n°13, nous avons déjà évoqué une décision en ce sens. Pour autant, il nous est paru important d'en rappeler le principe à travers cette nouvelle décision de la Cour de cassation. Ainsi, il a été jugé que le salarié qui n'a fait l'objet d'aucune visite médicale, ni à l'embauche ni après un accident du travail est fondé à prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur, rupture qui sera ensuite requalifiée devant les tribunaux en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il est donc essentiel pour tout employeur de bien respecter les différentes visites médicales obligatoires.



Dossier Pratique



Faire face à la démission d'un salarié

Tout salarié embauché dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée dispose du droit de démissionner. Pour autant, ce droit doit s'exercer dans un cadre juridique précis que l'employeur doit maîtriser afin de prévenir les contentieux éventuels.

Une démission claire et non équivoque

La démission du salarié, pour qu'elle soit valable, doit être claire et non équivoque. En la matière, le Code du travail ne prévoit aucune procédure particulière : toutefois, pour éviter les problèmes de preuve l'écrit devra être privilégié.

De manière générale, la démission ne sera pas valable si elle a été obtenue en contraignant le salarié. A titre d'exemple, la jurisprudence a reconnu que n'était pas valable une démission rédigée après la tenue d'un entretien avec l'employeur sur le lieu de travail (Cass, soc, 1er juillet 2009, n°08-40515).

Par ailleurs, un employeur ne peut pas considérer qu'un salarié a démissionné « tacitement » du fait son absence prolongée.

L'impossible rétractation du salarié

Dès lors que la démission est claire et non équivoque, l'employeur n'est pas tenu d'accepter la rétractation d'un salarié démissionnaire, laquelle n'aura aucun effet.

Le respect d'un préavis de la part du salarié

Le salarié devra respecter un délai de préavis qui a généralement comme point de départ le jour de la notification de la démission à l'employeur.

La CCN du Sport prévoit que le salarié peut démissionner sous réserve du respect d'un préavis d'une durée d'1 mois pour les ouvriers et employés, 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 3 mois pour les cadres.

Dispense du préavis

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution de son préavis : il doit alors le lui payer sous la forme d'une indemnité compensatrice.

Le salarié peut demander à voir son préavis réduit ou supprimé. Dans ce cas, l'employeur doit donner son accord et le salarié ne bénéficiera pas d'une indemnité compensatrice.

Conséquences du non-respect du préavis par le salarié

L'employeur peut prétendre à une indemnité compensatrice de préavis pour réparer son éventuel préjudice.

Lettre de demande du salarié

Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge

M _____,

Je vous informe que j'ai pris la décision de démissionner.

Option 1 : J'effectuerai mon préavis d'une durée de _____, à compter de la réception de cette lettre.

Option 2 : Je vous remercie de bien vouloir accepter de me dispenser d'effectuer le préavis (le cas échéant rajouter : à compter du _____)

Cette décision prend effet le _____

Recevez _____.

Lettre de réponse de l'employeur

Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge

M _____

Nous faisons suite à votre lettre du _____ par laquelle vous nous avez fait part de votre démission et en prenons bonne note.

Option 1 (L'employeur accepte la dispense de préavis) :

Nous vous informons que nous acceptons votre demande de dispense de préavis. Vous cesserez donc à la date du _____ de travailler dans l'entreprise et d'être rémunéré.

Option 2 (L'employeur refuse la demande de dispense) :

Pour des raisons liées à la bonne organisation du service (détailler éventuellement _____) nous ne pouvons accéder à votre demande de dispense de préavis.



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 du groupe-ment 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

L'un de nos salariés souhaite quitter l'association dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Nous n'y sommes pas opposés mais avons un doute sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle. Doit-on calculer cette indemnité par rapport à l'indemnité légale de licenciement ou par rapport à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue la CCN du Sport à laquelle nous sommes rattachés ?

Au préalable, rappelons que la rupture conventionnelle est mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée issu de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008. Cette rupture est n'est ni un licenciement, ni une démission. Elle ne constitue pas non plus une transaction, mais seulement un mode de rupture du contrat. Elle repose sur un commun accord des parties pour rompre le contrat de travail qui les lie et convenir des conditions de rupture.

Pour mettre en œuvre cette rupture conventionnelle, une procédure stricte doit être respectée entre le salarié et l'employeur (un ou plusieurs entretiens suivi d'un délai de rétractation pour chaque partie de 15 jours calendaires) et le dossier doit être soumis pour accord auprès de la DIRECTE du siège de l'association.

La rupture conventionnelle ouvre droit pour le salarié au versement d'une indemnité dite de « rupture conventionnelle » et au bénéfice du régime d'assurance chômage.

En ce qui concerne l'indemnité à verser, celle-ci est prévue par le Code du travail : il s'agit au minimum de l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, un accord national interprofessionnel en date du 11 janvier 2008 prévoit que l'on doit retenir l'indemnité la plus favorable entre celle prévue par le Code du travail (soit l'indemnité légale) et celle prévue par la convention collective (soit l'indemnité conventionnelle de la CCN du Sport dans votre cas).

Pour autant, ces dispositions n'ont pas vocation à s'appliquer au secteur du sport (et encore moins du sport amateur) dans la mesure où il n'est pas représenté par l'un des syndicats signataires de cet accord interprofessionnel (en l'occurrence le MEDEF, la CGPME et l'UPA).

C'est donc l'indemnité légale qu'il convient de retenir dans votre cas, soit 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois de salaire pour les années d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En pratique, il semble prudent de se rapprocher de votre DIRECTE pour préciser votre situation particulière de manière à donner une explication quant au mode de calcul retenu. En effet, malgré une instruction de la Direction Générale du Travail du 8 décembre 2009, la liste des secteurs d'activité non concernés n'est pas exhaustive.



Le conseil de profession sport & loisirs

Sécuriser le travail à temps partiel

L'embauche d'un salarié à temps partiel est soumise à des conditions strictes posées par le Code du travail. Ces règles ont principalement pour objet de protéger le salarié à temps partiel.

En la matière, le risque principal pour l'employeur qui méconnaîtrait certains de ces principes est la requalification du contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein, avec le rappel des salaires correspondants. Ce rappel de salaire peut se faire sur les 5 années précédentes.

Toutefois, cette requalification en temps plein (qui doit faire l'objet d'une décision de justice) n'est pas automatique.

Voici les précautions essentielles à prendre pour éviter un tel risque de requalification :

Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement être écrit et doit comporter les mentions obligatoires (article L.3123-14 du Code du travail) dont les suivantes :

- La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail convenue ;
- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois,
- Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification ;
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, seront communiqués par écrit au salarié ;
- Les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

En tout état de cause, parmi ces clauses, l'absence d'écrit et de répartition des horaires de travail entraîne une présomption de travail à temps plein : il appartiendra alors à l'employeur de rapporter la preuve contraire, ce qui pourra s'avérer compliqué en pratique.

Par ailleurs, l'employeur doit veiller à contrôler chaque jour et chaque semaine le temps de travail réellement effectué par le salarié au moyen de documents de suivi dont la forme n'est pas imposée par le Code du travail (Article D. 3171-8 du Code du travail). Pour des raisons de preuve, la signature du salarié est un élément important.

En résumé, en présence d'un salarié à temps partiel, l'employeur doit attacher une importance toute particulière au formalisme et en particulier à l'écrit.

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

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

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