



## Édito

# L'essentiel de l'actualité sociale

L'actualité sociale avait été relativement calme jusqu'à la fin du second semestre 2012...

Les choses semblent maintenant s'accélérer !

Il y a eu tout d'abord les traditionnelles lois de finances et loi de financement de la sécurité sociale pour 2013, avec leur lot de mesures tendant soit à réaliser des économies, soit à améliorer les recettes de l'État.

Il y a eu ensuite l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 dont certaines dispositions devraient, lorsqu'elles seront codifiées dans le Code du travail, apporter des changements conséquents dans la gestion des ressources humaines.

Sur le terrain conventionnel, les partenaires sociaux de la branche du Sport ont signé quelques avenants dont un, particulièrement attendu, qui tend à assouplir les conditions du contrat de travail intermittent. On ne peut que s'en féliciter dans la mesure où un précédent avenant, portant sur le même sujet, avait fait l'objet par le passé d'une opposition syndicale, ce qui avait empêché son entrée en vigueur. Il ne reste donc qu'à attendre son extension par Monsieur le ministre du Travail.

Enfin sur le terrain opérationnel de la création d'emplois, les emplois d'avenir (en attendant aussi les futurs contrats de génération) devraient connaître un bel essor. L'occasion de rappeler l'engagement des associations Profession Sport et Loisirs dans le déploiement des emplois d'avenir, notamment auprès des employeurs du sport, des loisirs et de l'animation (cf. notre précédente lettre de l'employeur sportif).

Bref, beaucoup d'évolutions en perspective qu'il convient d'ores et déjà de prendre en compte et d'anticiper dans votre gestion des ressources humaines.

### Nicolas VERDON

Président de la Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs

### Florent DOUSSET

Cabinet Ellipse Avocats

Plusieurs modifications majeures de la réglementation du travail sont intervenues ou devraient intervenir dans les prochains mois. D'origine légale ou conventionnelle, vous trouverez ci-dessous un descriptif des plus importantes évolutions à venir concernant la branche du Sport.

Un aperçu de ce qui est déjà entré en vigueur... et de ce qui vous attend très prochainement...

## Première partie : ce qui est déjà entré en vigueur...

### Loi de financement de la Sécurité Sociale et Loi de finances pour 2013

#### 1 - Les indemnités de rupture conventionnelle soumises au forfait social de 20 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013

Les indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail à durée indéterminée bénéficient, par principe, de l'exonération de cotisations prévue pour les indemnités de licenciement.

Désormais et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, la part de ces indemnités versées dans la limite de 2 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 74 064 euros en 2013, est assujettie au forfait social au taux de 20 %. Les indemnités dont le montant dépasse ce seuil restent assujetties aux seules cotisations sociales.

La mesure n'a toutefois pas d'incidence pour les salariés puisqu'il s'agit d'une contribution à la charge de l'employeur.

Cette nouvelle contribution est donc à prendre en compte dans le budget consacré à la rupture conventionnelle.

#### 2 - L'assiette de la taxe sur les salaires élargie

L'assiette de cette taxe est étendue aux éléments de rémunérations complémentaires (intéressement, participation, prévoyance) afin de l'aligner sur celle de la CSG applicable aux revenus d'activité.

D'autre part, sa progressivité est renforcée en instaurant une tranche supplémentaire de taxe, au taux de 20 %, pour les rémunérations dépassant 150 000 euros.

#### 3 - Les auto-entrepreneurs payeront les mêmes charges que les autres travailleurs indépendants

Les taux des cotisations et contributions sociales, dont sont redevables les auto-entrepreneurs sont relevés pour les porter à un niveau équivalent à celui des prélèvements sociaux auxquels sont assujettis les autres travailleurs indépendants.

Le recours aux auto-entrepreneurs s'était considérablement développé, notamment au sein des associations sportives, pour remplacer de manière plus avantageuse l'intervention d'un entraîneur salarié. Cette pratique avait été clairement identifiée par les URSSAF comme étant douteuse. Il existait donc un risque important de redressement et, parfois plus grave, de travail dissimulé.

En calquant ses contributions sur celles des travailleurs indépendants, le recours spécifiquement ciblé sur un auto-entrepreneur ne revêt dorénavant plus aucun intérêt particulier.

Décret n° 2012-1551 du 28 décembre 2012.

### 4 - Contrôle URSSAF et lutte contre la fraude

Deux situations donnent désormais lieu à une majoration du montant du redressement des cotisations :

- Lorsque l'employeur n'a pas pris en compte les observations notifiées lors d'un précédent contrôle, que ces observations aient ou non donné lieu à redressement, le constat d'absence de mise en conformité donne lieu à une majoration de 10 % du montant du redressement.

- Lorsqu'est constaté une infraction de travail dissimulé, le montant du redressement des cotisations mis en recouvrement à l'issue du contrôle est majoré de 25 %.

#### Quelques chiffres incontournables

|   |  |
|---|--|
| SMIC  | 9,43 €/h soit 1430,25 €  |
| SMC CCN du Sport  | 1355,80 €  |
| SMC CCN de l'Animation  | Valeur du point : 5,83   |
| Plafond mensuel de la sécurité sociale  | 3.086 euros.   |
| Élèves ou étudiants stagiaires en entreprise (pour un stage a minima de deux mois). | 2,875 €/h soit 436,05 par mois.  |
| Franchise de cotisations régie par la circulaire n° 94-60 du 28 juillet 1994        | 119 € par manifestation (70 % du plafond journalier de la sécurité sociale). |

### Assiettes forfaitaires de cotisations - Arrêté du 27 juillet 1994 fixant l'assiette des cotisations de sécurité sociale dues pour les personnes exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire

Cette assiette est déterminée par référence à la valeur horaire du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

| Rémunération brute mensuelle | Assiette forfaitaire |
|------------------------------|----------------------|
| Inférieure à 424             | 47                   |
| De 424 à moins de 566        | 141                  |
| De 566 à moins de 754        | 236                  |
| De 754 à moins de 943        | 330                  |
| De 943 à moins de 1084       | 472                  |
| Supérieure ou = à 1084       | Salaire réel         |

## Deuxième partie : ce qui vous attend très prochainement...

### I - Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013

Les dispositions de cet accord devraient être reprises dans un futur projet de loi. Elles modifieront ainsi de manière importante un certain nombre de règles, qui auront une répercussion dans la gestion quotidienne des ressources humaines. Voici un aperçu des dispositions les plus marquantes.

#### 1 - Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé

Légalement, il n'existe aucune obligation pour l'employeur de mettre en œuvre un régime « frais de santé » (communément appelé « mutuelle »), au profit de ses salariés.

L'ANI tend à modifier cette situation en instaurant une obligation de négocier pour les branches « en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas encore d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture ».

Autrement dit, un dispositif de prévoyance prenant en charge les frais de santé devra être mis en place dans les branches ne disposant pas d'un tel dispositif. **Les branches du Sport et de l'Animation sont ainsi directement concernées.**

L'ANI prévoit en ce sens que les négociations doivent s'ouvrir avant le 1<sup>er</sup> avril 2013 et que les accords trouvés devront entrer en vigueur au sein des entreprises concernées au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

À défaut d'accord de branche (ou d'entreprise pour celle tenue d'organiser des négociations annuelles obligatoires) et sauf dispense d'affiliation d'un salarié (situation par exemple de bénéfice de la couverture du conjoint) les entreprises seront tenues, **au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016**, de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture a minima (comprenant notamment un panier de soin avec 100 % de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et du forfait journalier hospitalier, une franchise de 100 € de frais d'optique...)

Le financement de cette couverture a minima sera partagé par moitié entre salariés et employeurs.

Il convient donc, dans un premier temps, de suivre attentivement ce qui sera décidé au sein des branches du Sport et de l'Animation.

#### 2 - Réforme du volume minimum du travail à temps partiel

L'actuel article L.3123-1 du Code du travail définit comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein (durée légale ou conventionnelle du travail).

Les partenaires sociaux semblent avoir fait le choix de recadrer le recours au travail à temps partiel, en le déconnectant de l'unique référence au travail à temps plein. Les modifications projetées sont les suivantes :

**Un nouveau principe** : instauration, au plus tard le 31 décembre 2013, d'une **durée minimale d'activité fixée à 24 heures par semaine.**

En revanche, plusieurs exceptions sont envisagées permettant de maintenir une durée inférieure à 24 heures :

**Exception 1** : salarié embauché avant l'entrée en vigueur du futur projet de loi, lorsque son activité ne le permet pas.

**Exception 2** : particulier employeur ou salarié de moins de 26 ans.

**Exception 3** : dérogations prévues par accord de branche, valables si les horaires de travail sont réguliers ou laissent la possibilité au salarié, à sa demande, d'être embauché par plusieurs employeurs (en organisant dans la mesure du possible un regroupement des heures de travail)

**Exception 4** : demande écrite et motivée du salarié, en dehors des dérogations conventionnelles et visant à faciliter l'atteinte du seuil de 24 heures ou la possibilité de faire face à des contraintes personnelles.

### 3 - Instauration d'une possibilité d'augmenter temporairement le temps de travail à temps partiel

Il convient de rappeler que la possibilité de faire évoluer temporairement le temps de travail d'un salarié à temps partiel était juridiquement très incertaine compte tenu de la position prise par la Cour de cassation.

Pour autant, il n'est guère contestable que les augmentations temporaires répondent à des besoins avérés, en particulier dans le secteur sportif.

L'ANI prévoit ainsi la possibilité, pour les branches professionnelles, de permettre, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent, d'augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé « complément d'heures ».

Cette possibilité est conditionnée par l'**extension** de l'accord de branche et à ce que l'accord prévoit :

- le taux de majoration éventuelle des heures incluses dans le « complément d'heures » ;
- les conditions dans lesquelles seules les heures effectuées au-delà de la durée de travail définie par le « complément d'heures » ont le caractère d'heures complémentaires ;
- le taux de majoration des heures complémentaires (qui ne peut être inférieur à 25 % dès la première heure) ;

- le nombre maximum de « compléments d'heures » par an par salarié (qui ne peut en aucun cas être supérieur à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné).

- les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier prioritairement des « compléments d'heures ».

**Devant l'ampleur de ce projet de réforme et en vue de s'assurer de la conformité juridique des pratiques actuelles des employeurs associatifs et sportifs, les négociations au sein de la CCN du Sport et de la CCN de l'Animation devront être suivies avec la plus grande attention.**

### 4 - Majoration des cotisations d'assurance chômage en cas de recours à des CDD

Face au développement des contrats dits « précaires », l'ANI prévoit, à son article 4, la majoration de la cotisation d'assurance chômage fixée actuellement à 4 %. Celle-ci sera, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, de :

- 7 % pour les CDD d'une durée inférieure à un mois ;
- 5,5 % pour les CDD d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ;

Ce taux est ramené à 4,5 % pour les CDD d'usage d'une durée inférieure à 3 mois.

Ces changements de taux ne concernent ni les CDD saisonniers, ni les CDD conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

## II - Modification annoncée du régime du contrat de travail intermittent (CDII) dans la branche du Sport

Un avenant n° 81 à la CCN du Sport relatif au contrat de travail intermittent a été conclu en date du 5 décembre 2012. Cet avenant sera applicable dès la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Afin d'anticiper cette entrée en vigueur, voici une présentation des nouveautés :

### 1 - Suppression du plafond de 1 250 heures de travail dans la fixation de la durée minimale annuelle de travail du salarié

Il sera possible de fixer librement une durée minimale annuelle supérieure à 1 250 heures. L'importance de ce plafond et sa suppression doivent cependant être relativisés.

En effet, dans le cadre de la législation sur le travail intermittent (article L. 3123-1 et suivants du Code du travail), la durée annuelle minimale peut être régulièrement dépassée, à condition que ces « heures de dépassement » n'excèdent pas le tiers de cette durée minimale. Aucune majoration de salaire n'est due pour ces heures de dépassement, sauf si ces heures répondent à la définition des heures supplémentaires.

Par conséquent, les durées maximales de travail (10 heures quotidienne et 48 heures hebdomadaire) et le régime des heures supplémentaires (dépassement de 35 heures par semaine ou de 1 607 heures annuelles) continueront à s'appliquer et limite de fait l'influence de la suppression du plafond.

### 2 - Possibilité de dépasser, contre majoration, la limite de 36 semaines de travail annuelle dans la limite de 42 semaines

L'article L.3123-31 du Code du travail prévoit l'obligation, pour les partenaires sociaux choisissant de mettre en place le travail intermittent, de fixer les périodes travaillées et les périodes non-travaillées. La CCN du Sport fixe actuellement la période travaillée à 36 semaines maximum par an, sans possibilité de dérogation (article 4.5.1 alinéa 1 de la CCN du Sport).

Une dérogation à la limite de 36 semaines annuelles est prévue par l'avenant n° 81, dans la limite de **42 semaines par an**. Cette possibilité est conditionnée à l'octroi au salarié d'une majoration de salaire, selon les modalités suivantes :

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).

### 3 - Ajout d'une nouvelle mention obligatoire au contrat de travail : la fixation de la date de début de cycle.



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 :**



## Les conditions d'indemnisation des salariés en arrêt maladie ou accident du travail

Le présent tableau a vocation à s'appliquer aux salariés relevant de la branche professionnelle du Sport

|  | CONDITIONS  | 0 à 3 jours   | 4 à 90 jours   | 91 à 180 jours   | 181 à 1095 jours  |
|--|---|---|--|--|---|
| <b>MALADIE</b>   | <p>Le salarié doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Justifier dans les 48 heures de son arrêt-maladie.</li> <li>- Être pris en charge par la Sécurité Sociale</li> <li>- Posséder 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Application du délai de carence</li> </ul> <p><i>(ni indemnisation par la sécurité sociale, ni maintien de salaire)</i></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Octroi au salarié des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.</li> <li>- Maintien du salaire net par l'employeur, soumis à cotisations.</li> </ul> <p>Remarque :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la subrogation est possible et fortement conseillée.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les Indemnités Journalière de la Sécurité Sociale sont directement versées au salarié.</li> <li>- Activation du régime de prévoyance et de sa garantie de salaire issue de l'article 10.3 de la CCN du Sport (versée à l'employeur qui reverse au salarié).</li> </ul> <p>Remarque : ces indemnités de prévoyance ne sont pas assujetties à cotisations et ne peuvent dépasser le salaire net du salarié.</p> |   |
| <b>ACCIDENT DU TRAVAIL</b>                             | <p>Le salarié doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Justifier dans les 48 heures de son accident.</li> <li>- Être pris en charge par la Sécurité Sociale.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Versement des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale dès le premier jour (absence de délai de carence).</li> <li>- Maintien du salaire net par l'employeur, soumis à cotisation et dès le premier jour.</li> </ul> |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- IJSS versées directement au salarié.</li> <li>- Prévoyance CCN du Sport (versée à l'employeur qui reverse au salarié).</li> <li>- Les indemnités de prévoyance ne sont pas assujetties à cotisations.</li> </ul> |
| <b>PERSONNEL NON-INDEMNISÉ PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE</b> | <p>Le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A un an d'ancienneté</li> <li>- A effectué moins de 200 heures par trimestre.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Octroi du maintien de salaire au salarié à la charge de l'employeur et soumis à cotisations.</li> <li>- Versement direct à l'employeur par le régime de « prévoyance » d'une indemnité de 50 % du salaire brut.</li> </ul> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fin de l'indemnisation (sauf maternité).</li> <li>- Fin de l'assurance prévoyance accordée à l'employeur.</li> </ul>  |   |

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