



## Édito

Le dirigeant sportif est régulièrement amené à verser aux intervenants plus ou moins occasionnels de son association, des sommes d'argent ou d'autres avantages. Bien souvent, sous prétexte que les personnes concernées interviennent occasionnellement et (ou) en marge d'une activité professionnelle autre, la tentation peut être grande de verser ces sommes ou avantages en dehors de tout traitement social de manière à ce que cela coûte moins cher à l'association ! Le problème, c'est qu'en procédant de la sorte, on ne sait pas toujours à qui on s'engage et ce que l'on risque. Il peut en résulter de mauvaises surprises lorsque l'agent contrôleur de l'URSSAF viendra faire une petite visite où lorsque l'intervenant, fâché avec un dirigeant, décidera de saisir le Conseil de Prud'hommes afin que soit reconnu l'existence d'un contrat de travail.

Tout ceci n'est pas théorique et les dirigeants ont tout intérêt à maîtriser la nature des sommes qu'ils entendent verser à leurs intervenants afin de s'éviter des problèmes. S'agit-il de remboursement de frais ? D'honoraires ? De salaires ?

S'il apparaît que la somme versée doit être soumise à cotisations sociales, l'employeur doit alors se poser la question de savoir s'il peut appliquer les dispositions particulières issues de plusieurs textes de 1994 et qui permettent sous certaines conditions de payer moins de charges sociales. Et c'est précisément parce que ces dispositions suscitent des questions et des problématiques récurrentes chez le dirigeant, qu'il nous a semblé important d'y consacrer ce premier numéro spécial.

### Nicolas VERDON

Président du Groupement Profession Sport & Loisirs

### Florent DOUSSET

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

## Le régime des assiettes forfaitaires et franchises de cotisations sociales

### 1. Les questions préalables à se poser

L'erreur que le dirigeant ne doit pas commettre est de croire que le régime des assiettes forfaitaires et de la franchise de cotisations (**cf 3 ci-dessous**) s'applique par principe à toute somme d'argent versée aux intervenants. En effet, ce dispositif en matière d'assiette de cotisations dues au titre du régime général de la sécurité sociale ne s'applique que dans la mesure où l'intervenant a la qualité de salarié. Cela suppose que le dirigeant réponde à plusieurs questions préalables. Tout d'abord, la prestation effectuée par l'intervenant est-elle ou non de nature professionnelle (**1.1**). La réponse à cette première question permettra de tirer des conséquences sur le statut social applicable et sur les éventuelles charges sociales à payer (**1.2**). Cette première étape est primordiale car elle peut éviter de faire fausse route et de prendre des risques qui peuvent s'avérer important.

#### 1.1. L'activité de l'intervenant est-elle ou non de nature professionnelle ?

On entend encore (mais toutefois de moins en moins) que l'activité sportive est en tout ou partie hors du droit commun en ce qui concerne le statut social des personnes. Cela est évidemment faux car, à l'exception des arbitres et de certains sportifs professionnels, il n'existe aucun texte spécifique organisant un statut dérogatoire au droit commun en ce qui concerne les activités sportives.

**Dans tous les cas, il est clair que toute activité exercée par une personne ne s'accompagne pas forcément d'un statut social.**

En fait, la question préalable qui doit être posée pour déterminer l'éventuel statut social dont relève une personne physique (par exemple un sportif, un éducateur, un accompagnateur, un guichetier etc. ...) est de **savoir si celle-ci exerce son activité à titre professionnel**. Malheureusement, il n'existe aucune définition légale de ce qu'est une activité professionnelle.

On peut toutefois affirmer qu'**une activité ne peut être professionnelle que dans la mesure où elle s'accompagne d'une contrepartie financière ou rémunération, qu'elle soit en argent ou en nature, laquelle doit procurer un avantage au bénéficiaire**. Ainsi, le seul remboursement ou la seule prise en charge de frais engagés pour cette activité ne peut être considérée comme constituant une telle contrepartie. On pourrait même soutenir qu'en fonction de la modicité de la somme versée, on pourrait écarter la qualification de rémunération.

Par voie de conséquence, dès lors qu'un intervenant ne bénéficie que du remboursement des frais qu'il a réellement engagés et justifiés pour effectuer sa prestation au profit de l'association, on peut considérer que l'activité n'est pas professionnelle et qu'ainsi les sommes versées ne doivent pas être soumises à cotisations sociales, ni au titre de revenus indépendants, ni au titre de salaires. C'est ce qui distingue principalement l'activité professionnelle du bénévolat, qui peut être défini comme une activité exercée par une personne physique pour sa seule satisfaction personnelle et sans contrepartie lucrative. Sont ici concernés les nombreux bénévoles qui apportent leur collaboration à des associations sportives sous les formes les plus diverses, qu'il s'agisse des élus des associations sportives ou des nombreux intervenants ponctuels.

**Remarque :** Il importe peu que les parties aient qualifié la relation de "bénévole" ou "d'amateur" ! En effet, c'est la réalité de la situation qui l'emporte au-delà de la qualification données par les parties (Cass. Soc. 15 mars 2006, n°04-47379). De la même manière, la réglementation sportive qui peut parfois faire la différence entre "professionnels" et "amateurs" n'a aucune conséquence sur le statut social des personnes (Cass. Soc. 30 mars 1993, n°91-40898).

## 1.2. Si l'activité est exercée à titre professionnel, quelle est sa nature ?

Par principe, lorsqu'une personne exerce une activité professionnelle, ce qui suppose donc qu'elle perçoive une rémunération, elle le fait en tant que travailleur salarié ou indépendant. Classiquement, **le salariat repose sur l'existence d'un lien de subordination** qui est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 94-13187). Le travailleur indépendant se définit a contrario, c'est-à-dire qu'il n'effectue pas son travail dans un lien de subordination vis-à-vis de l'association.

En pratique, on s'aperçoit bien souvent que la frontière entre le travail indépendant et travail salarié est étroite si bien que les dirigeants ont parfois tendance à recourir, volontairement ou non, au statut indépendant alors qu'en réalité c'est le statut salarié qui devrait s'appliquer. La raison est simple : avoir recours à un travailleur indépendant est a priori plus confortable tant sur le plan financier que sur le plan des responsabilités puisque le dirigeant sportif n'est pas l'employeur ! Mais la réalité peut être toute autre et nombreux sont les exemples de contentieux dans lesquels soit l'URSSAF, soit l'intervenant lui-même, ont sollicité (et obtenu) devant les tribunaux, la requalification de la prestation "indépendante" en un contrat de travail, au motif que cette prestation était effectuée dans un lien de subordination.

En la matière, c'est là encore **la réalité de la situation qui prévaut**, peu important que les parties aient conclu une convention de prestation de service ou toute autre convention qui serait exclusive d'un contrat de travail. Peu importe également qu'il ait été fait mention que la convention est exclusive de tout lien de subordination. Par ailleurs, l'idée selon laquelle le travail salarié concerne les sports collectifs et le travail indépendant concerne les sports individuels constitue, certes, une tendance réelle au regard de l'activité, mais en aucun cas un principe absolu. À la vérité, chaque situation au sein de chaque association peut-être différente.

**On retiendra que de nombreuses associations ont été condamnées parce que les juges ont estimé que l'intervenant "indépendant" exerçait en réalité son activité dans un lien de subordination caractéristique d'un contrat de travail.**

**Il en est notamment ainsi pour des sportifs :** des joueurs de football et de basket même s'ils sont qualifiés d'amateurs ou promotionnels (Cass. Soc. 6 mai 1986, n°84-12034), des joueurs de hockey sur glace (Cass. Soc. 23 janvier 1997, n°94-40099), des coureurs cyclistes (Cass. Civ. 13 décembre 2005, 04-18349), un boxeur (Cass. soc. 6 mars 2003, n°01-21323). La liste n'est pas exhaustive.

**En ce qui concerne les enseignants, les positions sont beaucoup plus nuancées.** Pour les moniteurs de tennis vis-à-vis de leur association, certaines décisions de justice retiennent l'existence d'un contrat de travail (Cass. soc., 11 oct. 2000, n° 98-43941; Cass. soc., 9 oct. 1996) mais d'autres décisions admettent le statut d'indépendant (Cass. soc., 25 mars 1997, n° 94-41155, Cass. soc., 12 juill. 1988, n° 85-18675). Ces décisions pour et contre le salariat se retrouvent notamment pour les moniteurs de judo, ou encore de ski.

### QUESTION : qu'est ce qui peut concrètement différencier le travail indépendant du travail salarié et quelles sont les précautions à prendre ?

D'une manière générale, les juges caractérisent le lien de subordination à travers un certain nombre d'indices à savoir notamment : la soumission à des horaires, à des instructions ou consignes notamment sur le plan pédagogique et technique, le fait de pouvoir être sanctionné, l'absence de clientèle propre, l'utilisation du matériel de l'association, l'obligation de produire des comptes rendus d'activité. . .

### QUESTION : Quels sont les risques en cas de requalification d'un travail indépendant en travail salarié ?

Les risques sont importants, tant sur le plan civil et pénal. Sur le plan civil, l'association risque un redressement par l'URSSAF sur les sommes versées et une condamnation devant le conseil de prud'hommes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (dans la mesure où la collaboration aura cessé, ce qui est souvent le cas en pratique). En outre, il existe un risque pénal de travail dissimulé. L'addition peut donc être lourde. . .

## 2. Si l'activité est salariée, quelles sont les conséquences ?

Il faut envisager les conséquences sur le plan du droit du travail et sur le plan du droit de la sécurité sociale.

Sur le plan du droit du travail, cela signifie que l'intervenant est soumis au Code du travail ainsi qu'à la convention collective applicable. Au premier chef, **si aucun contrat de travail n'a été rédigé, l'intervenant est présumé être lié par un contrat de travail à durée indéterminée**, ce qu'il pourra faire valoir le cas échéant devant les tribunaux. Par ailleurs, si les sommes ne sont pas déclarées en tant que salaires, une situation de travail dissimulé (qui constitue un délit sur le plan pénal) pourra être reconnue, notamment par l'inspecteur du travail ou par l'URSSAF.

Sur le plan du droit de la sécurité sociale, cela signifie que les sommes versées à l'intervenant doivent être soumises aux cotisations du régime général de la sécurité sociale. En principe, l'assiette retenue pour le calcul des charges est le salaire brut pour les cotisations "déplafonnées" ou le salaire dans la limite d'un ou plusieurs plafonds de la sécurité sociale pour les cotisations "plafonnées". Or, en partant du constat que le secteur sportif associatif devait bénéficier de règles dérogatoires et plus avantageuses, plusieurs textes datant de 1994 pour la plupart, sont venus instaurer un dispositif dont la finalité est, pour l'employeur sportif, de payer moins de charges sociales. C'est l'objet de la troisième partie de notre étude.

## 3. L'application du régime des assiettes forfaitaires et franchises de cotisations : le "dispositif de 1994"

Le "dispositif de 1994" est constitué de plusieurs textes, de valeur juridique très variable, destinés à réglementer en droit de la sécurité sociale (c'est-à-dire au niveau de l'assujettissement des sommes ou avantages versés au titre du régime général de la sécurité sociale) la situation des sportifs et de divers intervenants du secteur sportif. Cet ensemble de textes, posant des principes spécifiques, constituait en 1994 la réponse opérationnelle à un constat sur les pratiques dans le secteur sportif compte tenu notamment "du montant sans cesse plus important des sommes versées aux sportifs et de la nécessaire moralisation, y compris et avant tout pour le mouvement sportif lui-même, des mouvements d'argent qui se multiplient dans le sport" (cf. circulaire interministérielle du 28 juillet 1994).

**Ce dispositif comprend trois types de textes de valeur différente :**

- un arrêté du 27 juillet 1994 "fixant l'assiette des cotisations de sécurité sociale due 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" ;
- une circulaire interministérielle en date du 28 juillet 1994 "relative à la situation des sportifs au regard de la sécurité sociale", et curieusement "du droit du travail", puisque cette circulaire déclare pourtant ne pas remettre en cause l'état du droit applicable au regard de ce dernier ;
- une circulaire du 18 août 1994 de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) "relative à la situation des sportifs à l'égard de la sécurité sociale", suivie de 2 lettres circulaires "questions-réponses" des 23 janvier et 14 février 1995, destinées à expliciter le dispositif.

C'est ainsi que ce dispositif prévoyait 2 mécanismes nouveaux (outre le régime de droit commun) en matière d'assiette des cotisations de sécurité sociale :

- des assiettes forfaitaires ;
- une franchise ;

### 3.1. Les assiettes forfaitaires

Le dispositif des assiettes forfaitaires est issu de l'arrêté du 27 juillet 1994. Il a donc une valeur juridique incontestable. Il permet de calculer les cotisations sociales non pas sur le salaire réel mais sur **une base réduite** et donc plus avantageuse pour l'employeur sportif puisque cela a pour conséquence de **réduire le montant des charges sociales à payer**. Le régime des assiettes s'applique aux cotisations d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accidents du travail dues au titre du régime général de la sécurité sociale. Celles-ci sont calculées sur la base d'une assiette forfaitaire réduite fixée en fonction de tranches de rémunérations mensuelles dans la limite d'un salaire **n'excédant pas un montant mensuel égal à 115 fois le smic horaire** (cf. tableau ci-dessous). Toutes les autres cotisations d'origine légale ou conventionnelle (assurance chômage, retraite complémentaire, prévoyance) sont dues sur la totalité du salaire versé.

Ce dispositif s'applique aux rémunérations versées à des sportifs et personnels sportifs (à l'exclusion toutefois des dirigeants, des administrateurs salariés et du personnel administratif, médical et paramédical) par toute personne morale à objet sportif dont le but n'est pas lucratif et indépendamment de tout critère d'effectif salarié permanent.

**L'application du régime des assiettes forfaitaire est facultative et les parties peuvent parfaitement y renoncer d'un commun accord.**

### 3.2. La franchise de cotisations

Le dispositif de la franchise de cotisations résulte étrangement de la circulaire interministérielle du 28 juillet 1994 qui n'a, en soi, aucune valeur normative.

Son principe général est le suivant : **les sommes versées à certains intervenants à l'occasion d'une manifestation sportive donnant lieu à compétition ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG si elles n'excèdent pas une valeur égale à 70 % du plafond journalier de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des sommes.**

La circulaire précise toutefois les points suivants :

- concernant les structures, seuls peuvent appliquer cette mesure les organisateurs, les associations, les clubs sportifs et les sections sportives des clubs omnisport qui emploient moins de 10 salariés permanents (à l'exclusion des sportifs aux mêmes), l'effectif étant apprécié au 31 décembre de chaque année ou à défaut lors du versement des sommes ;
- concernant les personnes éligibles :
  - sont concernés les sportifs et certains personnels sportifs (notamment les guichetiers, les billettistes, les accompagnateurs, autres collaborateurs occasionnels dont la liste n'est pas exhaustive) ;
  - sont exclus les dirigeants, les administrateurs salariés, les personnels administratif, médical et paramédical, les professeurs, moniteurs ou éducateurs chargés de l'enseignement d'un sport ;
- concernant le nombre de manifestations, la mesure est limitée à 5 manifestations par mois, par personne et par structure.
- concernant le montant de la somme versée, la fraction de la somme excédant le montant maximum exonéré (soit 109,90 Euros maximum par manifestation au 1<sup>er</sup> janvier 2009) est soumise à cotisations sociales.

Assiettes forfaitaires 2009 (Base SMIC : 8,71 euros)	
Rémunération mensuelle	Assiette des cotisations
Inférieures à 45 SMIC (soit 391,95 euros)	5 SMIC soit 43,55 euros
= ou > à 45 SMIC et < à 60 SMIC (soit 522,60 euros)	15 SMIC soit 130,65 euros
= ou > à 60 SMIC et < à 80 SMIC (soit 696,80 euros)	25 SMIC soit 217,75 euros
= ou > à 80 SMIC et < à 100 SMIC (soit 871 euros)	35 SMIC soit 304,85 euros
= ou > à 100 SMIC et < à 115 SMIC (soit 1001,65 euros)	50 SMIC soit 435,50 euros
Supérieures à 115 SMIC	Salaire réel



**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**

## Coupon d'abonnement :

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

E-mail : .....

Structure : .....

Fonction : .....

# Questions Réponses



## **Tout d'abord, ce dispositif des assiettes forfaitaires et de franchise est-il toujours applicable ?**

Une remarque préalable s'impose en ce qui concerne la valeur juridique des textes ayant instauré ce dispositif. En ce qui concerne les assiettes forfaitaires, il s'agit d'un arrêté qui constitue un fondement juridique incontestable. En revanche, le régime de la franchise résulte d'une circulaire interministérielle qui n'a en soi aucun pouvoir pour poser des règles dérogatoires à la loi et aux règlements. Donc, si dans son principe, le régime du forfait est toujours applicable, il faut être conscient que le régime de la franchise ne repose sur aucune base juridique solide. Pour autant, si cette circulaire n'est pas opposable au juge, elle semble pouvoir être opposable à l'URSSAF.

De surcroît, un grand nombre de principes figurant dans les questions réponses (notamment dans les circulaires des 23 janvier et 14 février 1995) nous semblent aujourd'hui totalement inapplicables dans la mesure où le dispositif de 1994 n'abordait que les aspects de sécurité sociale liés à l'assiette des cotisations à acquitter.

## **Justement, doit-on considérer que les personnes qui sont rémunérées dans le cadre du forfait ou de la franchise sont des salariés liés par un contrat de travail ?**

Si l'on se limite à lire certains points des différentes circulaires, on pourrait parfois penser que la situation est réglée tant sur le plan du paiement des cotisations sociales que sur le plan du droit du travail. Or, c'est précisément sur ce point que les circulaires de l'époque apportent de réelles confusions, dans la mesure où elles sont aujourd'hui en partie obsolètes au regard de l'évolution du droit depuis 1994. En effet, il convient de rappeler que le dispositif de 1994 n'a aucune conséquence sur le plan du droit du travail. En revanche il est certain qu'en acquittant des cotisations de sécurité sociale au titre du régime général de sécurité sociale, cela constitue une présomption simple de salariat, avec toutes les conséquences que cela emporte au regard de l'application des règles du droit du travail (par exemple en ce qui concerne le contrat de travail, la durée du travail, la rémunération minimale, la convention collective...).

Concrètement, il faut être conscient qu'en appliquant le dispositif de 1994 en se désintéressant des conséquences sur le plan du droit du travail, le dirigeant prend des risques importants.

## **Cela signifie-il qu'une attestation de rémunération ne suffit pas à nous protéger ?**

Sur le plan du droit du travail, cela ne fait aucun doute.

## **Peut-on cumuler le régime du forfait et de la franchise ?**

La réponse semble positive au regard de la position qui ressort d'une circulaire, avec toute la réserve qui attrait à la faible valeur juridique des principes qui peuvent y figurer. Nous vous renvoyons à cet effet au numéro 4 de la lettre de l'employeur sportif qui traite précisément de cette question en dernière page rubrique "questions-réponses".

**En définitive :** il faut être prudent dès lors qu'un avantage en argent ou en nature va être versé à un intervenant de la structure. Il faut se poser en amont les bonnes questions pour savoir ce à quoi l'on s'engage en fonction de la nature de la relation entretenue avec l'intervenant, tant sur le plan du droit du travail que sur le plan de la sécurité sociale.

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