



Édito

Emplois d'avenir : c'est maintenant à vous de jouer !

La loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 est venue instaurer un nouveau dispositif d'aide à l'emploi destiné à l'embauche de jeunes peu ou pas qualifiés : les emplois d'avenir. Le gouvernement a dès lors fait appel aux grandes Fédérations d'associations en vue de conclure certaines conventions-cadres visant à développer le recours à ces emplois d'avenir.

La Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs, dont l'objectif est de favoriser le développement de l'emploi associatif dans le secteur des Sports et des Loisirs, s'inscrit pleinement dans les réseaux associatifs à même de pouvoir porter le dispositif des emplois d'avenir.

Nous estimons aujourd'hui que les emplois d'avenir correspondent exactement aux besoins du secteur du sport et des loisirs. La professionnalisation du secteur, l'évolution des fonctions du bénévolat impliquent une mutation dans l'organisation des associations, les dirigeants bénévoles s'attachant de plus en plus à des fonctions de direction, de gestion et d'encadrement, les collaborateurs et salariés étant alors en charge d'effectuer les séances d'animation et d'éducation sportive.

De par ce constat, notre Fédération s'est engagée à faire du sport, d'une part, un terrain d'insertion et de qualification pour de nombreux jeunes et d'autre part, un milieu exemplaire d'accompagnement des associations employeurs.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, un accord cadre est en cours de préparation entre la Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs et les autorités compétentes.

L'objectif est que vous puissiez faire appel à nos services d'accompagnement, dans le cadre d'un ou plusieurs recrutements et ce, dès le 1^{er} janvier 2013. Alors à très bientôt !

Nicolas VERDON

Président de la Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs

Actualité législative et réglementaire

Focus sur la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir

Cette loi est venue instaurer un nouveau dispositif d'aide à l'emploi destiné à l'embauche de jeunes peu ou pas qualifiés : les emplois d'avenir. Elle est codifiée aux articles L. 5134-110 et suivants du Code du travail.

Principe général

Ce dispositif d'aide concerne l'embauche de jeunes de 16 à 25 ans, peu ou pas qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Les jeunes non-diplômés ou bien avec un niveau V de qualification (BEP/CAP) sont prioritairement visés, le but étant de permettre à ces jeunes l'acquisition d'un diplôme qualifiant.

Des dérogations permettant l'emploi de jeunes au niveau bac demeureront possibles, notamment pour les jeunes résidant en Zone Urbaine Sensible (*territoire infra-urbain défini par les pouvoirs publics français pour être la cible prioritaire de la politique de la ville*) ou en Zone de Revitalisation Rurale (*zones qui regroupent des territoires ruraux qui rencontrent des difficultés particulières : faible densité démographique, handicap structurel sur le plan socio-économique*).

Les employeurs éligibles au dispositif

L'aide relative à l'emploi d'avenir peut notamment être attribuée aux employeurs suivants :

- Les organismes de droit privé à but non lucratif ;
- Les collectivités territoriales et leurs groupements ;

Les associations sportives intègrent donc pleinement ce champ d'application en tant qu'organisme de droit privé à but non-lucratif.

De même, les Groupements d'Employeurs qui organisent des parcours de qualification et d'insertion sont éligibles.

À titre d'exception, les employeurs du secteur marchand peuvent être éligibles aux aides relatives aux emplois d'avenir s'ils remplissent les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat relatives à leur secteur d'activité et au parcours proposé au jeune.

Pour être éligible au dispositif, l'employeur doit dans tous les cas **pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement.**

Le mécanisme de l'« emploi d'avenir »

L'emploi d'avenir prend la forme d'un Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) dont il suit le schéma de mise en place, à savoir :

- Conclusion d'une convention entre l'organisme du service public de l'emploi (Pôle Emploi ou mission locale) et l'employeur.
- Conclusion d'un contrat de travail entre le salarié et l'employeur.

Le Pôle Emploi et les missions locales sont donc les prescripteurs de ces « emplois d'avenir ». **Ils sont en charge d'apprécier si les conditions (public employeur éligible, mission confiée...) sont réunies pour accorder le financement.**

Aide et financement

La durée de l'aide est plus importante que celles concernant les CAE actuels. **L'aide de l'État octroyée à l'employeur est d'une durée minimale de 12 mois et peut être versée pendant 3 ans**, sans toutefois pouvoir excéder le terme du contrat de travail. **Cette aide est fixée à 75 % du Smic pour les structures du secteur non-marchand.**

Type de contrat de travail

Le contrat de travail peut être un CDD d'une durée de 12 mois (au minimum) à 36 mois ou un CDI.

L'emploi devra par principe être à temps plein. Toutefois, en fonction de circonstances particulières, une durée de travail réduite (au minimum un mi-temps) peut être autorisée.

Accompagnement et formation

L'aide relative à l'emploi d'avenir est attribuée au vu des différents engagements de l'employeur. Ces engagements portent notamment sur les éléments suivants :

- sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi d'avenir ;
- sur les conditions d'encadrement et de tutorat ;
- sur la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir ;
- sur les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail qui concourent à l'acquisition de cette qualification ou de ces compétences et les moyens à mobiliser pour y parvenir ;
- sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

En cas de non-respect de ses engagements par l'employeur, notamment en matière de formation, le remboursement de la totalité des aides publiques perçues est dû à l'État (voir également la partie jurisprudence concernant les risques de requalification du CDD en CDI).

Jurisprudence

Les risques de requalification d'un CAE à durée déterminée en un CDI - *Cass. Soc. 11 juillet 2012 (n°11-13827)*

Adoptant une position très ferme, la Cour de cassation est venue rappeler les obligations de l'employeur et les risques auxquels il s'expose en matière de recours au CAE à durée déterminée.

Dans les faits, une salariée a été engagée dans le cadre d'un CAE d'une durée de douze mois à temps partiel en qualité d'« employée de vie scolaire » par un Collège.

À l'issue de son contrat, elle a saisi le Conseil de Prud'hommes pour voir requalifier son CAE à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), arguant n'avoir reçu ni la formation, ni l'accompagnement prévu dans les dispositions dudit CAE. Elle sollicite à ce titre le versement d'une indemnité de requalification et le prononcé d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse donnant droit à dommages et intérêts.

Deux questions se posaient :

- Un manquement de l'employeur à cette obligation de formation est-il une cause de requalification du contrat à durée déterminée en CDI ?
- Le cas échéant, comment peut se caractériser un manquement de l'employeur à cette obligation de formation ?

À la première question, la Cour de cassation affirme, sur la base des articles L.1242-3 et L.1245-1 du Code du travail, qu'il résulte de ces textes que « l'obligation pour l'employeur d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue une des conditions d'existence du CAE, à défaut de laquelle il doit être requalifié en CDI ».

À la deuxième question, la Cour d'Appel avait estimé dans un premier temps que certes, la convention entre le Pôle Emploi et l'employeur prévoyait une formation interne d'adaptation au poste confié à un tuteur, mais que l'absence de preuve

du déroulé ou non de cette formation et de l'inadaptation au poste de la salariée n'étaient pas suffisant pour établir un manquement de l'employeur. La Cour de cassation vient, dans un second temps remettre en cause l'analyse de la Cour d'Appel en affirmant que la seule constatation par les juges de l'absence d'actions de formation doit impliquer la requalification du CAE en CDI.

Par conséquent, un employeur qui n'établit pas la preuve que les actions de formation de son salarié en CAE ont été mises en œuvre s'expose à un risque de requalification en CDI.

Compte tenu de la place des contrats aidés dans le milieu associatif sportif et dans la perspective des futurs emplois d'avenir dont le socle repose sur le CAE, il appartient aux employeurs du sport et des loisirs de sécuriser dès à présent leur pratique, en garantissant la réalisation effective des différentes actions de formation inhérentes au CAE.

Recourir au contrat de travail à temps partiel : attention au formalisme ! - *Cass. Soc. 16 mai 2012 (n°10-26824)*

La chambre sociale de la Cour de Cassation est venue rappeler – concernant un club de rugby – tout l'intérêt, pour l'employeur, de bien rédiger le contrat de travail à temps partiel.

En l'espèce, l'association sportive avait engagé un kinésithérapeute à temps plein. La relation de travail avait ensuite évolué vers une situation de temps partiel, aux horaires suivants :

- « - le mardi et le mercredi de 18 heures à 20 heures,
- le vendredi de 18 à 20 heures pour les entraînements,
- de 12 heures 30 à 18 heures pour les matchs officiels de l'équipe première à domicile,
- et pour ceux de l'extérieur les mêmes horaires que les joueurs »

Ce passage à temps partiel, ainsi que cette nouvelle répartition des horaires, n'avaient cependant pas fait l'objet d'un avenant au contrat de travail. Contestant la réalité de ce travail à temps partiel, le kinésithérapeute a sollicité devant les juges la requalification de son contrat en un contrat à temps plein. Il a en outre demandé un rappel de salaire sur les heures non-rémunérées correspondant à la différence entre un emploi à temps-plein et le nombre d'heures qui lui ont été effectivement rémunérées.

Concernant un litige relatif au nombre d'heures travaillées, la problématique juridique est la suivante : l'article L.3123-14 du Code du travail dispose que « le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit ». La question se pose donc de savoir si cette exigence s'applique aussi en cas de transformation d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel. Ensuite et dans l'hypothèse d'une absence d'écrit conclu entre les parties, les interrogations portent sur les conséquences d'une telle absence dans l'appréciation des heures réellement effectuées.

À ces deux interrogations, la Cour de cassation répond tout d'abord que l'absence d'écrit, même suite au passage d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, « fait présumer que l'emploi est à temps complet ».

La Cour précise ensuite que c'est à l'employeur, qui conteste cette présomption de temps plein et qui ne souhaite pas être condamné à un rappel de salaire, de rapporter la preuve :

- « d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, »
- « d'autre part, de ce que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur »

À défaut, l'employeur sera condamné.

La question est souvent posée de l'intérêt d'un contrat écrit, notamment pour les contrats d'encadrement sportif à faible volume horaire, même si cela est expressément prévu par le Code du travail.

Le contentieux rencontré par ce club de rugby et son kinésithérapeute vient clairement l'illustrer : dès lors qu'un écrit n'est pas établi, le salarié peut solliciter une demande de requalification de son travail à temps partiel en un travail à temps-plein, avec rappel de salaire sur 5 ans. L'employeur devra quant à lui rapporter ses propres éléments de preuve (bulletins de paie, témoignages, décomptes d'heures, rapport d'activités...) pour faire tomber la présomption de temps-plein.



Dossier Pratique



Gérer les temps de déplacement de vos salariés

Les salariés des associations sportives sont régulièrement amenés à se déplacer au cours de leurs activités. Qu'ils soient directement salariés de l'association ou mis à disposition par un Groupement d'Employeurs, ces déplacements peuvent susciter, chez l'employeur, de nombreuses questions.

Constituent-ils un temps de travail effectif, ce qui donnerait alors lieu à rémunération ? Quelles sont les conséquences en matière de prise en charge, ou non, des frais de déplacement liés à l'utilisation d'un véhicule personnel ?

Comment traiter le temps de déplacement du salarié pour se rendre de son domicile à son lieu habituel de travail ?

La définition du Code du travail (article L.3121-4) est la suivante : « *le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif* ».

Pour autant, le Code du travail limite ce principe aux déplacements habituels. Autrement dit, les temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel ne sont pas considérés comme temps de travail effectif et ne donnent pas lieu à rémunération. Il convient de préciser que la distance entre le domicile et le lieu de travail du salarié n'a aucune influence.

Comment traiter le déplacement inhabituel de notre salarié ?

On se trouve ici dans la situation où un déplacement lié à une mission ponctuelle du salarié peut excéder le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail et ce, en dehors des heures de travail habituelles.

Sauf à coïncider avec les horaires habituels de travail du salarié – auquel cas le salaire doit évidemment être maintenu – ces déplacements « anormaux » ne constituent pas un temps de travail effectif. Pour pallier cette situation, l'article L. 3121-4 du Code du travail prévoit l'octroi au salarié d'une contrepartie sous forme de repos ou bien de nature financière.

Précisément et en relais à ce principe du Code du travail, l'article 5.3.3.2 de la CCN du Sport dispose, hormis pour les emplois de cadres en forfait jours, que le temps de trajet effectué dans le cadre d'une mission, en dehors des heures habituelles de travail, donne lieu à contrepartie, mais n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif.

Cette contrepartie est un repos compensateur d'une durée de 10 % du temps de déplacement jusqu'à 18 heures cumulées dans le mois, au-delà de 25 %. Ce repos

compensateur peut être remplacé par une compensation financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

Par exemple : pour un salarié dont le déplacement excède d'une heure son trajet normal pour se rendre sur son lieu de travail, la contrepartie sera de 10 minutes de repos.

Le salarié n'a pas de lieu de travail habituel (exemple : situation d'itinérance au sein de différents clubs du département). Comment appréhender ces multiples déplacements ?

Certains salariés peuvent, en effet, de par la nature de leur activité, être amenés à être en déplacement quasi-permanent (*ex : certains agents de développement*).

Tout d'abord, il convient de préciser que le temps de déplacement coïncidant avec les horaires de travail constitue du temps de travail effectif, donnant lieu à rémunération.

La question se pose ensuite de savoir quel est le temps de déplacement « normal » de ces salariés, en l'absence de lieu de travail habituel. En la matière, il n'y a pas de règle prédéfinie. Aussi, l'employeur devra déterminer lui-même et objectivement le temps de trajet « habituel » du salarié. Pour ce faire, le trajet domicile/siège social pourra constituer une référence. Il est aussi possible de se référer à l'appréciation du temps de trajet normal d'un travailleur dans la région concernée, en utilisant au besoin les statistiques publiques. On peut aussi, mais cela semble plus fastidieux, faire une moyenne prévisionnelle entre les différents lieux de déplacement.

Ainsi, les temps de déplacement n'excédant pas ce trajet de référence ne constituent pas un temps de travail effectif et ne donnent pas lieu à l'octroi d'une contrepartie en repos ou financière. Tout trajet au-delà serait en revanche considéré comme un trajet inhabituel.



**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 :

Adresse :

Code postal : **Ville :**

E-mail :

Structure :

Fonction :

Coupon d'abonnement :

Prénom :



Dossier pratique (suite)

Un salarié est-il en droit de réclamer la prise en charge de ses frais de déplacements habituels (par le versement d'indemnités kilométriques) ?

Non, le Code du travail ne fixe aucune obligation de principe en la matière. L'employeur est seulement tenu de prendre en charge les dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur.

Par conséquent, les déplacements du salarié pour se rendre sur son lieu habituel de travail ne s'assimilent pas à des frais professionnels. L'employeur n'est donc pas tenu de les rembourser.

Toutefois, si l'employeur souhaite prendre en charge les déplacements habituels de son salarié, les sommes versées volontairement risquent, par principe, d'être assujetties à cotisations sociales. Néanmoins, il existe quelques exceptions prévues par l'administration. Ainsi, la prise en charge de ces frais de transport par l'employeur sera exonérée de cotisations sociales s'il est impossible pour le salarié de se rendre sur son lieu de travail en utilisant les transports en commun (le trajet n'est pas desservi, les conditions sont incommodes ou l'horaire de travail est particulier). C'est seulement dans cette situation que les sommes versées sont exonérées de cotisations jusqu'à concurrence du barème fiscal.

En revanche, si l'utilisation du véhicule résulte d'une simple convenance personnelle, c'est-à-dire que le salarié pourrait effectivement utiliser les transports en commun mais ne le fait pas, la prise en charge de ces frais de transport par l'employeur sera exonérée de cotisations jusqu'à concurrence du tarif de transport en commun le plus économique, le surplus étant soumis à cotisations.

En outre et dans tous les cas, l'éloignement du domicile du salarié par rapport à son lieu de travail ne doit pas, également, résulter de convenances personnelles.

Enfin, il est rappelé, dans le prolongement des principes ci-dessus que l'employeur peut faire le choix de rembourser forfaitairement jusqu'à 200 euros par an et par salarié au titre des frais de transport personnels domicile lieu de travail (L.3261-3 du Code du travail).

Comment traiter la situation du salarié qui doit se déplacer sur deux lieux de travail distincts entre deux séances de travail ?

Il peut s'agir ici de salariés dont l'activité se répartit entre plusieurs sites de la même association sportive (ex : clubs omnisports). Peuvent aussi être concernés les salariés mis à disposition par un Groupement d'Employeurs.

En principe, le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue un temps de travail effectif (Soc. 16 juin 2004 n°02-43685).

Néanmoins, lorsque ce déplacement se traduit par une interruption réelle d'acti-

tivité, il s'agira de déterminer si le salarié peut retrouver son autonomie durant ce laps de temps (*possibilité de rentrer chez lui, d'effectuer une autre activité entre les deux séances...*). Si le salarié retrouve effectivement son autonomie, dans ce cas la qualification de temps de travail effectif pourra être rejetée.

Là encore, il n'existe pas de règle prédéfinie et il appartiendra donc à l'employeur de déterminer des principes.

Un salarié part en formation sur les directives de son employeur. Cette formation se déroule dans un autre secteur que son lieu de travail habituel. Quelles obligations incombent à l'employeur ?

Il s'agit, là encore, d'appliquer les principes de l'article L.3121-4 du Code du travail. Si le lieu de la formation implique pour le salarié un temps de déplacement excédant sa durée habituelle pour se rendre sur son lieu de travail, la fraction de temps excédentaire doit donner lieu à l'octroi de la contrepartie obligatoire en repos (ou financière) prévue par l'article 5.3.3.2 de la CCN du Sport.

Le salarié accompagne la délégation d'un club en déplacement. Ce temps de déplacement constitue-t-il un temps de travail effectif ?

Lorsque le temps de déplacement coïncide avec les horaires habituels de travail, ce temps donne lieu à maintien de la rémunération.

Dans tous les cas, il convient aussi de déterminer si une obligation d'encadrement incombe à l'éducateur ou l'animateur en charge d'organiser le déplacement. Le cas échéant, il s'agira d'un temps de travail effectif donnant lieu à rémunération.



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