



JEAN-MARC BRONER
Directeur de la FFESSM
Responsable de rubrique

Cette rubrique a pour objet de faire un point d'information sur les évolutions et obligations sociales liées au statut de structures « employeur ». Elle concerne donc directement tous nos membres (clubs associatifs et SCA) dûment qu'ils emploient du personnel salarié, faisant naître, en même temps que le contrat de travail, bon nombre d'obligations législatives et réglementaires.

Elle est rédigée dans le cadre de notre engagement au sein du Conseil Social du Mouvement sportif (CoSMoS), principale organisation d'employeurs du sport, participant à l'élaboration et le suivi de la Convention collective nationale du Sport.

Au-delà du focus sur les points d'actualité nous renvoyons à la lecture précise du site national du CoSMoS.



LE SPORT A SON OPCA

Rappelons que toutes les entreprises qui emploient du personnel ont, entre autres obligations, celle de verser une contribution à la formation professionnelle. Ces sommes sont versées à des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), soit spécifiques à la branche, soit, lorsqu'aucun OPCA n'est désigné, à des OPCA interprofessionnels qui mutualisent l'ensemble des sommes versées, quelles que soient les branches professionnelles.

Ces sommes mutualisées servent notamment aux financements des actions de formation mises en place par les entreprises qui bénéficient ainsi d'un *droit à tirage*, sans lien direct avec les sommes par elles versées. Elles peuvent donc profiter du financement de leurs actions de formation même si le coût est supérieur aux sommes versées par elles à l'OPCA (principe de mutualisation).

Il fallait donc que les acteurs de la Convention collective nationale du sport (CCNS) s'entendent pour qu'un OPCA spécifique à la branche Sport puisse ainsi mutualiser, exclusivement pour les métiers sportifs, les sommes versées par les entreprises de ce secteur.

À l'issue de nombreuses difficultés, les partenaires sociaux de la branche réunis dans le cadre de la commission mixte paritaire de la CCNS se sont mis d'accord pour retenir Uniformation comme OPCA de branche.

Un arrêté ministériel (3 juillet 2015) vient d'agréer ainsi l'OPCA Uniformation pour recevoir les contributions à la formation professionnelle dues par les employeurs de la branche du Sport. ■



COURRIER PH. DIALLO
PRÉSIDENT DU COSMOS

Dans l'attente d'un accord des partenaires sociaux de la CCNS dans le choix d'un OPCA de branche (trouvé depuis: voir ci-contre) et pour les entreprises qui ont versé à AGEFOS/PME les sommes dues au titre de la formation professionnelle, la dernière Assemblée générale du CoSMoS (24 juin dernier) a souligné les difficultés à obtenir des financements de cet OPCA eu égard à la situation complexe et attentiste. Par un courrier du 20 juillet, Philippe Diallo, Président du CoSMoS, informe les adhérents :

« (...) Le CoSMoS a alerté AGEFOS/PME de cette situation préoccupante due en partie à la gestion financière d'une période transitoire visant à assurer le transfert des activités des OPCA de l'Interprofessionnel vers Uniformation, l'OPCA désigné par la branche du Sport.

J'ai aujourd'hui le plaisir de vous informer que le conseil d'administration d'AGEFOS/PME a pris la décision de consacrer des fonds supplémentaires, de l'ordre d'un million d'euros, aux structures de moins de 10 salariés. Les dossiers devront être déposés auprès des délégations régionales d'AGEFOS/PME avant le 31 août et concerner des formations débutant en 2015. (...) »

STATUT D'AUTO-ENTREPRENEUR ET TRAVAIL EN COLLABORATION AVEC UN CLUB: ATTENTION À L'EXISTENCE D'UNE RELATION DE SALARIAT

Si le statut d'auto-entrepreneur a le vent en poupe, il n'exonère nullement du respect d'un certain nombre de principes nés du *Code du travail*.

Ainsi deux arrêts qui imagent une relation entre un club et une personne au statut d'auto-entrepreneur liés par une relation, de bonne foi, qui peut pour autant conduire à une requalification des termes de celle-ci en véritable contrat de travail; nous avons choisi de les porter à la connaissance des lecteurs.

Un club de tennis a conclu un « *contrat de collaboration* » avec deux moniteurs de tennis, sous le statut d'auto-entrepreneur, pour une durée de trois ans, et pour une durée hebdomadaire de 20 heures.

Quelques mois plus tard, le club décide de mettre un terme à ces collaborations, ce que contestent les moni-

teurs, notamment en faisant valoir un lien de subordination entre le club et eux.

Ils obtiennent gain de cause devant le conseil de prud'hommes. L'affaire est portée devant la cour d'appel de Montpellier, qui a récemment confirmé ces jugements.

Dans ces deux arrêts, la cour relève, en faisant application d'une jurisprudence désormais bien établie, que « *l'existence d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité.* »

De façon plus détaillée, les juges relèvent que les moniteurs ont été « embauchés », pour travailler 20 heures par semaine, en se conformant à l'organisation du club,

en utilisant exclusivement les installations du club, et le matériel de celui-ci (y compris jusqu'aux raquettes du club!).

Leurs rémunérations étaient versées directement par l'association, et non par les personnes suivant leurs cours. En outre, ils dispensaient leur enseignement exclusivement aux seuls adhérents du club.

Par ailleurs le club, dans des courriers adressés aux moniteurs, leur avait également rappelé qu'ils étaient soumis à son pouvoir disciplinaire.

Tous ces éléments sont donc de nature, sans ambiguïté, à entraîner une requalification de la « collaboration » en relation salariée, que le club ne pouvait contourner en évoquant simplement son absence d'intention de dissimuler l'activité salariée.

Ainsi, il ne suffit pas qu'un contrat établisse une « collaboration » entre un club et un auto-entrepreneur, pour exclure l'existence d'une relation de salariat: il convient d'apprécier les conditions pratiques d'exercice de l'activité.

Cette relation peut alors être requalifiée en contrat de travail, le club ne pouvant plus dans ce cas s'affranchir des obligations qui en découlent envers le salarié (requalification en CDI notamment) ou l'URSSAF (assujettissement aux cotisations sociales), et pouvant faire l'objet de sanctions pénales pour travail dissimulé.

Plus que jamais, il convient de rester vigilant quant aux relations que peut nouer un club avec des personnes exerçant une activité en relation avec celui-ci, notamment dès lors que ces personnes invoquent un statut particulier (indépendant, auto-entrepreneur). Pour plus d'informations sur les situations de ce type, une fiche pratique à destination des adhérents du CoSMoS est accessible à cette adresse :

cosmos.asso.fr/la-ccns-en-pratique/fiches-pratiques/article/324 ■

(Source: CoSMoS)

AIDE À L'EMBAUCHE DES APPRENTIS

En vue de favoriser le recrutement des apprentis de moins de 18 ans, il avait été annoncé, fin avril 2015, une aide pour les entreprises recrutant un apprenti mineur. Mise en place par le décret n° 2015-77 du 29 juin 2015, cette aide existe depuis le 1^{er} juillet 2015. Même si cette possibilité exclut les métiers d'encadrement de palanquées, de direction de plongée et de formation pédagogique liés à la filière plongée (BP, DE DES), ces contrats peuvent toutefois intéresser tant les SCA que les associations pour des missions autres, par exemple de type administratif ou d'accueil.

> **LES ENTREPRISES ET ASSOCIATIONS CONCERNÉES:**

Les entreprises et associations de moins de onze salariés bénéficient d'une aide forfaitaire de l'État pour le recrutement en contrat d'apprentissage, à compter du 1^{er} juin 2015, de toute personne âgée de moins de dix-huit ans à la date de la conclusion du contrat.

À noter que l'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat.

> **MONTANT DE L'AIDE:**

L'aide forfaitaire est attribuée dans la limite des douze premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage, à raison de 1 100 euros par période de trois mois. Elle est versée à l'échéance de chaque période de trois mois glissants suivant la date de début du contrat d'apprentissage, sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant l'exécution du contrat.

En cas d'interruption du contrat au cours d'une de ces périodes l'aide est, sous certaines conditions, versée au prorata des jours d'exécution du contrat attestés par l'employeur.

Par ailleurs, l'aide n'est pas due en cas de rupture du contrat d'apprentissage au cours des deux premiers mois de l'apprentissage par l'une ou l'autre des parties. (art. L.6222-18 C. trav.).

Nous attirons votre attention sur le fait que le versement de l'aide est subordonné à l'enregistrement du contrat dans les conditions légales en vigueur (art. L.6224-1 C. trav.). Pour de plus amples informations sur l'apprentissage, vous pouvez notamment consulter le site du ministère du Travail : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/pa_5012/navigation/accueil ■

(Source: CoSMoS)

L'équipe du CoSMoS se tient à la disposition de ses adhérents pour tout complément d'information :
CoSMoS - 1, avenue Pierre de Coubertin - 75640 Paris CEDEX 13 - Tél. 01 58 10 06 70 - E-mail : cosmos@cosmos.asso.fr - www.cosmos.asso.fr