



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) d'abord 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.

LOI TRAVAIL

Après un long processus législatif, la « Loi travail » ou « Loi El-Khomri » a été promulguée en août. Notre rubrique « Employeurs et CoSMoS vous présente les principaux éléments à retenir dans cet article.

La Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi Travail » ou « Loi El-Khomri », forte d'une centaine de pages et comportant 123 articles, est désormais applicable.

Si certaines dispositions peuvent s'appliquer dès à présent, la majorité des nouveautés n'entrera en vigueur qu'après la parution d'un décret (127 décrets seraient prévus au cours des prochains mois...), ou à compter de décembre 2016 et janvier 2017.

Les domaines du droit du travail impactés par cette loi sont, notamment :

- La négociation collective.
 - La durée du travail.
 - Les accords pour la promotion et le développement de l'emploi.
 - Les licenciements économiques.
 - Le suivi médical des salariés et la médecine du travail.
- D'une manière générale, dans ces domaines, la Loi Travail assouplit la législation, en faveur des employeurs, tout en renvoyant de nombreux points à la négociation de branche et/ou d'entreprise. La négociation collective est ainsi renforcée par cette loi.

Le CoSMoS a donc entrepris divers travaux à ce sujet :

- En premier lieu, le suivi de la parution des décrets d'application et l'information de ses adhérents dès lors que des mesures significatives entreront en vigueur.
 - En parallèle, la mise à jour de nos outils tels que les fiches pratiques, les exemples de contrats.
 - En organisant des formations « Actualités droit social et CCNS » où sera abordée cette loi ; nous vous invitons à y participer.
- Outre l'accès au site dédié pour ceux qui adhèrent soit directement au CoSMoS, soit par l'intermédiaire des adhésions groupées, je reste bien entendu à votre écoute, par écrit, au titre de représentant des adhérents CoSMoS, tête de réseau (voir références en encadré)



© D.R.

FOCUS : LE SUIVI MÉDICAL DU SALARIÉ

Parmi les articles ayant un impact immédiat pour les employeurs du sport, figurent ceux relatifs au suivi médical du salarié (visite d'embauche, visite biennale, inaptitude).

Cependant, là encore, des décrets sont attendus afin de compléter les dispositions issues de la loi.

Les principales nouveautés sont les suivantes :

> LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

Suppression de la visite médicale d'embauche par la loi du 8 août 2016 (sauf pour les « postes à risque », déterminés par décret, notamment en plongée subaquatique). Cette visite est remplacée par une simple visite d'information et de prévention effectuée après l'arrivée dans l'entreprise. Elle peut désormais être assurée par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Une attestation sera alors délivrée au salarié.

Dans l'attente de la parution des décrets, il nous paraît pertinent de continuer à faire passer une visite médicale d'embauche « classique » à vos salariés.

Nous vous recommandons également d'être particulièrement vigilants si vous embauchez un salarié sur un poste présentant un risque particulier, ou vous estimez que l'aptitude de ce salarié à occuper un poste n'est pas garantie.

> LA VISITE MÉDICALE BIENNALE

Suppression de la visite médicale biennale : la périodicité du suivi médical ultérieur dépend des conditions de travail, de l'état de santé et de l'âge du salarié, ainsi que des risques professionnels. La périodicité pourrait ainsi être de 5 ans pour ce type de visite.

Un décret est également attendu en vue de préciser ces éléments. Là encore, en cas de doute sur la capacité d'un salarié à occuper un poste, il serait selon nous opportun d'aller au-delà de la loi, et d'envisager une visite médicale si elle vous semble nécessaire.

> L'INAPTITUDE DU SALARIÉ

La procédure liée à l'inaptitude du salarié évolue aussi. Sur ce point, la procédure à respecter par l'employeur est désormais assouplie.

Dans l'attente de la parution des décrets, le CoSMoS procède à la mise à jour de ses fiches pratiques. Pour toute question qui porterait sur cette procédure, merci de contacter votre référent. ■

RECOURS À UN « AUTO-ENTREPRENEUR » : RAPPEL DU RISQUE DE REQUALIFICATION EN CONTRAT SALARIÉ

Le CoSMoS sensibilise depuis plusieurs années ses adhérents face à la tentation de contourner le statut de salarié en ayant recours aux indépendants et/ou aux auto-entrepreneurs. Cet article fait le point sur la dernière jurisprudence de la Cour de cassation, sévère sur cette pratique.



© D.R.

En préambule, il convient de rappeler que le salariat se caractérise par différents éléments et doit être distingué du bénévolat et du travail indépendant. Une nouvelle fois, la Cour de cassation réaffirme sa plus grande intransigeance quant à l'utilisation du statut de travailleur indépendant/auto-entrepreneur.

Dès lors, les employeurs du sport doivent faire preuve de la plus grande vigilance. Le CoSMoS a déjà rappelé à de nombreuses reprises les risques induits par le recours aux travailleurs indépendants/auto-entrepreneurs, notamment dans un précédent article d'actualité dont notre revue *Subaqua* s'est fait l'écho (*Subaqua* N° 262 - Septembre Octobre 2015).

Pour rappel, le statut d'auto-entrepreneur, créé par la loi de modernisation de l'économie en 2008 rattache ce dernier au régime d'un travailleur indépendant et s'accompagne d'une présomption légale de non-salariat (C. trav., art. L. 8221-6).

Il s'agit toutefois d'une présomption simple : l'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsque l'auto-entrepreneur est en réalité placé « dans un lien de subordination juridique permanente » à l'égard du donneur d'ordre (C. trav., art. L. 8221-6, II).

En effet, la Cour de cassation se montre particulièrement vigilante à l'égard des tentatives de contournement des obligations incombant à l'employeur, requalifiant par exemple en contrat de travail le contrat de mission d'un auto-entrepreneur qui, dans les faits, était astreint au respect d'un planning quotidien précis, tenu d'assister à des entretiens et réunions, soumis à des objectifs annuels et qui était tenu de respecter différentes procédures imposées par l'entreprise (Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-27.535).

Avait également donné lieu à une condamnation pénale pour travail dissimulé, le fait d'employer d'anciens salariés sous le statut d'auto-entrepreneur et de leur faire réaliser les mêmes tâches, dans un lien de subordination juridique permanente (Cass. crim., 15 décembre 2015, n° 14-85.638).

Le CoSMoS évoquait également le cas de moniteurs de tennis, exerçant sous le statut d'indépendant, ayant obtenu une requalification en contrat de travail, devant la Cour d'appel de Montpellier.

Dans l'affaire portée devant elle le 7 juillet 2016, la Cour de cassation, pour caractériser le lien de subordination juridique permanente et l'existence d'une relation de salariat, relève différents éléments :

- > les formateurs concernés étaient liés par un contrat « de prestations de services » à durée indéterminée ;
- > ils exerçaient leur activité dans les locaux de la société ;
- > les élèves demeuraient la clientèle exclusive de la société ;
- > l'enseignant n'avait aucune liberté pour concevoir ses cours, ceux-ci étant dispensés selon un programme fixé par la société ;
- > les contrats prévoyaient une clause de non-concurrence d'une durée d'un an après la résiliation, interdisant aux formateurs de proposer leurs services directement aux clients présentés par la société ;
- > la société était mandatée par les auto-entrepreneurs pour réaliser l'ensemble des formalités administratives liées à ce statut, émettre des factures correspondant au montant des prestations réalisées et effectuer en son nom les déclarations trimestrielles de chiffre d'affaires et le paiement des charges sociales et fiscales.

Dès lors, ces indices étaient de nature à remettre en cause le caractère d'indépendance de ces personnes, et à les placer dans un lien de subordination avec la société, employeur de fait.

Ces éléments peuvent naturellement être transposés au secteur du Sport, à l'image du cas des moniteurs de tennis, évoqué précédemment.

Ainsi, si une association ou un club de sport a recours à un travailleur indépendant, un fort risque de requalification en contrat de travail, rappel de cotisations sociales et condamnation pénale existe si, par exemple :

- > L'indépendant (ou auto-entrepreneur) exerce dans les locaux utilisés par le club.
- > Les adhérents du club constituent la clientèle de cet indépendant.
- > Le club (et non la clientèle) rémunère directement cet indépendant.
- > L'indépendant est soumis à un planning, à un pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Cette situation emporte plusieurs conséquences pour le donneur d'ordre (employeur de fait) :

- > En matière de cotisations sociales, il devra les cotisations sociales sur sommes versées aux auto-entrepreneurs (requalifiées en salaire) à l'URSSAF (risque social).
 - > Sous l'angle du droit du Travail, les parties seront liées par un CDI (risque prud'homal).
 - > Le donneur d'ordre encourt par ailleurs une amende pour travail dissimulé (risque pénal).
- Aussi, en raison de la particulière intransigeance des juges dans ces contentieux, il convient d'observer la plus grande prudence quant au recours aux travailleurs indépendants, au risque de s'exposer à des sanctions particulièrement lourdes. ■



L'équipe du CoSMoS se tient à votre disposition 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
- > Le coordinateur fédéral : Jean-Marc Broner
- E-mail : directeur@ffessm.fr