

. Dissolution d'association

## Le devenir des contrats de travail

Quel est le sort des contrats de travail en cas de reprise de l'activité d'une association sportive dissoute par un Office du Sport ?

Lorsqu'une association sportive est dissoute et, par conséquent, cesse son activité, les salariés présents font généralement l'objet d'une procédure de licenciement pour motif économique, sauf si un reclassement a été préalablement envisagé. Il n'en n'est pas de même lorsque l'activité de l'association est reprise : dans ce cas et sous certaines conditions, les contrats de travail sont transférés chez le repreneur en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

C'est ce principe qu'est venu rappeler la Cour de cassation dans une affaire originale dans la mesure où elle concernait un Office du Sport. Il s'agissait précisément d'un club de tennis qui, suite à sa dissolu-

tion, avait licencié son moniteur en se fondant sur cette dissolution.

Problème, l'activité tennis avait été reprise par l'Office du Sport. Il n'y avait donc en principe pas lieu de procéder au licenciement !

Le mandataire liquidateur de l'association rectifie cette position et demande au moniteur de ne pas tenir compte du licenciement intervenu, l'invitant à reprendre son travail normalement au sein de l'Office du Sport puisque son contrat de travail devait être transféré.

Mais le moniteur refuse et l'Office du Sport lui notifie (une nouvelle fois !) un licenciement mais cette fois-ci pour absence injustifiée.

C'est suite à ce second licenciement que le

moniteur a saisi les juges en contestation du licenciement intervenu, qui ont rejeté sa demande estimant « que le transfert d'une entité économique autonome entraîne de plein droit le maintien, avec le nouvel employeur, des contrats de travail qui y sont attachés et prive d'effet les licenciements prononcés ».

Cet exemple est l'application d'une jurisprudence constante: si l'article L. 1224-1 du code du travail impose aux employeurs successifs de continuer les contrats de travail en cours, il s'impose aussi aux salariés qui ne peuvent en tirer argument pour refuser de travailler pour le nouvel employeur.

**Benoît DUMOLLARD,**

**Avocat du Cabinet Barthélémy et Associés**



### . Edito, de Serge Roy

Dire qu'une fédération joue un rôle de ressource auprès de ses adhérents, voilà qui est fort bien. C'est d'ailleurs ce que nous nous efforçons de faire, avec ou,

hélas maintenant, sans CTN.

Le partenariat que nous venons de conclure, à la suite des contacts pris lors du SLTT à Lyon, avec le Cabinet Barthélémy & Associés, nous permet de franchir un pas dans un domaine où les Offices du Sport que nous fédérons commencent à nous interroger : le droit.

Signe des temps ? Conséquence de la complexification de la société qui touche même les associations ? Les questions d'ordre juridique émergent de tous côtés et appellent des réponses. Nous conseillons, pour notre part, à nos adhérents de passer des conventions avec leurs partenaires, de contractualiser leurs missions. Mais est-ce suffisant ? Dans tous les cas, la consultation d'un juriste n'est pas superflue, elle peut même éviter de se retrouver dans des situations où l'argument selon lequel on a agi bénévolement, donc de bonne vo-

lonté, ne suffit pas à régler les litiges et autres contentieux.

Le bénévole, nous l'avons déjà dit, se doit d'être formé, compétent, c'est de sa responsabilité. Il se doit également d'être éclairé car cette responsabilité qu'il revendique en matière de projet associatif peut se retourner contre lui, en particulier dans le milieu qui est le nôtre.

D'un côté nous avons les activités physiques et sportives, sources évidentes de risques. D'un autre côté, nous avons les rapports entre l'association et la puissance publique, en l'occurrence la collectivité territoriale qu'est la commune, et, de plus en plus l'intercommunalité. Il convient donc de savoir où l'on va ! Cette « Lettre juridique » est destinée à vous apporter toutes informations utiles dans l'œuvre que vous poursuivez avec mérite et générosité et nous sommes fiers de la mettre à votre service.

Remerciant nos partenaires juristes, nous vous en souhaitons une lecture fructueuse en vous assurant de nos sentiments dévoués et sportifs.

. Modernisation du marché du travail

## Mises à jour de la convention collective nationale du sport

Les avenants n°34 et 35 du 24 novembre 2008 mettent la convention collective nationale du sport (CCNS) en conformité avec la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail. Cela concerne la période d'essai et des indemnités de licenciement.

L'avenant n°37 du 24 novembre 2008 précise le champ d'application de la convention collective nationale du sport.

### 1. L'avenant n°34 relatif aux indemnités de licenciement modifie les dispositions de l'article 4.4.3.3. :

- l'ancienneté requise pour avoir droit à une indemnité de licenciement passe à un an, au lieu de deux, préavis expiré, même non exécuté ;
  - le montant est de 1/5 de mois par année d'ancienneté pour les 5 premières années dans l'entreprise,
  - 1/4 de mois par année de la 6<sup>ème</sup> à la 10<sup>ème</sup>,
  - 1/3 de mois par année au-delà de 10<sup>ème</sup> ;
- toutes les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif par la CCNS entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

### 2. L'avenant n° 35 relatif aux périodes d'essai des contrats à durée indéterminée remplace l'article 4.2.2. de la CCNS par les dispositions suivantes :

« La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- pour les ouvriers et employés : 1 mois,
- pour les techniciens et les agents de maîtrise : 2 mois,
- pour les cadres : 3 mois.

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel. Il doit être motivé et signifié par écrit. »

La loi du 25 juin 2008 dispose que la période d'essai doit être expressément stipulée par écrit signé du salarié (contrat de travail, lettre d'embauche ou confirmation d'engagement) au plus tard au moment de l'embauche, qu'elle ne vise qu'à apprécier les compétences professionnelles du salarié, et

que toute absence ou suspension du contrat du fait du salarié la prolonge d'autant.

La rupture de la période d'essai par l'employeur donne lieu à un préavis :

- de 24 heures en deçà de 8 jours d'essai,
- de 48 heures entre 8 jours et un mois d'essai,
- de 2 semaines après un mois de présence,
- et d'un mois après 3 mois de présence.

Cette période, renouvellement éventuel inclus, ne peut être prolongée du fait du préavis qui devra donc être, le cas échéant, non exécuté, payé.

La rupture par le salarié est assortie d'un préavis de 24 heures en deçà de 8 jours et de 48 heures au-delà.

### 3. L'avenant n° 37 précise le champ d'application de la CCNS (article 1.1.) en fonction de la nouvelle nomenclature NAF et son application à divers stages sportifs en ces termes :

« À titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la convention collective nationale du sport relèvent notamment des codes NAF : 93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z (activités des centres de culture physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs n.c.a.), 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

• Lorsqu'un stage sportif est organisé sous la forme d'un centre de vacances par une structure dont l'activité principale et habituelle est l'organisation ou la gestion d'activités spor-

tives, la convention collective applicable est celle du sport, même si l'activité salariée habituelle est inférieure à l'activité salariée générée par le centre de vacances. Toutefois, les centres de vacances et de loisirs relèvent, en général, de la convention collective de l'animation.

• **Les bases de loisirs** relèvent de la convention collective nationale du sport lorsque leur activité principale est l'organisation de stages sportifs. Dans le cas contraire, elles relèvent de la convention collective correspondant à l'activité principale de la base de loisirs, en principe celle de l'animation.

• **Les structures de type M.J.C.**, Maisons de quartier, Maisons pour tous, Amicales laïques, Foyers ruraux, ne relèvent pas habituellement de la convention collective nationale du sport. »

## . Date d'application

Les avenants 34 et 35 sont applicables depuis le 30 avril 2009 (arrêté du 23 avril 2009, publié au Journal Officiel du 30 avril 2009).

L'avenant n°37 est seulement applicable aux structures adhérentes de l'un des syndicats signataires (COSMOS ou CNEA). Il deviendra également obligatoire pour l'ensemble de la profession dès son extension par arrêté ministériel publié au Journal Officiel.

## . Questions/Réponses

### Comment un bénévole au sein d'une association peut-il déduire fiscalement les frais qu'il engage dans le cadre de sa mission ?

L'article 200 du Code général des impôts prévoit que les sommes qui correspondent à des dons et versements effectués au profit des organismes d'intérêt général ayant un caractère sportif, par les contribuables domiciliés en France, ouvrent droit à une réduction d'impôt sur le revenu égale à 66 % de leur montant dans la limite de 20 % du revenu imposable, y compris l'abandon exprès de revenus ou produits.

L'instruction fiscale n°5 B-11-01 du 23 février 2001 précise les conditions de mise en œuvre du dispositif, et notamment les justificatifs à apporter et la nature des dons consentis.

Les frais exposés doivent être dûment justifiés et engagés dans le strict cadre de la mission exercée au sein de l'association en conformité avec son objet social.

Les bénévoles doivent donc renoncer expressément au remboursement de ces frais, ce qui peut prendre la forme d'une mention portée sur la note de frais : « Je soussigné (nom et prénom) certifie renoncer au remboursement des frais ci-dessus et les laisser à l'association en tant que don ».

L'association doit alors délivrer un reçu fiscal, condition nécessaire pour faire bénéficier au bénévole de cette réduction d'impôt.

### Est-ce que le chèque emploi associatif nécessite la signature d'un contrat de travail ?

Aux termes de la loi, cela n'est pas imposé. Néanmoins, il est conseillé de conclure un contrat de travail lorsque l'on a recours au chèque emploi associatif. En pratique, la mise en place du chèque emploi associatif a pour but de faciliter les formalités liées à l'emploi pour les associations qui ne comptent pas plus de 9 salariés. De son côté, la conclusion d'un contrat de travail nécessite un formalisme spécifique afin de se prémunir contre d'éventuels contentieux. En effet, les clauses du contrat de travail permettent en particulier de préciser les conditions d'exécution du contrat de travail.

Par exemple, l'une des clauses du contrat de travail peut concerner le lieu de travail du salarié. Ainsi, si un éducateur sportif intervient dans plusieurs structures, il convient de préciser le secteur géographique. C'est la raison pour laquelle on peut utilement préciser un secteur géographique d'intervention, qui peut être suffisamment large pour parer à toute éventualité d'intervention. Dans la mesure où les structures peuvent changer, il sera alors possible de modifier les différents lieux d'intervention, dans le secteur déterminé, sans avoir à chaque fois à solliciter l'accord du salarié.

### Quelles sont les conditions requises pour mettre en place une buvette à l'occasion de notre manifestation sportive annuelle ?

*L'organisation d'une buvette dans le cadre d'une manifestation sportive est réglementée par le Code de la santé publique. L'activité de vente de boissons est soumise à autorisation. En particulier, la vente de boissons alcoolisées est en principe prohibée dans les enceintes sportives, sauf dérogation temporaire de 48 heures au plus accordée par le maire de la commune où va se tenir la manifestation.*

*L'interdiction, applicable dans les stades, dans les salles d'éducation physique, les gymnases et d'une manière générale dans tous les établissements d'activités physiques et sportives, vise toutes les boissons alcoolisées.*

*Il faut savoir néanmoins que le nombre de dérogations accordées est limité à dix par an par association demanderesse et non par point de vente sur un stade ou une manifestation.*

*La demande d'autorisation doit être envoyée au plus tard dans les trois mois avant la date de la manifestation, ce délai pouvant être réduit à 15 jours s'il s'agit d'une manifestation exceptionnelle. Cette demande fait apparaître la date et la nature de l'évènement, les conditions de fonctionnement et les horaires de la buvette et les catégories de boissons concernées. Cette demande si elle est autorisée fera l'objet d'un arrêté municipal.*

### L'employeur doit-il informer les salariés sur l'application de la convention collective ?

De manière générale, le Code du travail impose aux employeurs d'informer les salariés sur l'application des règles conventionnelles en vigueur au sein de l'association. Il est à noter que tous les textes conventionnels sont visés (accords et conventions collectives et accords d'entreprise). Certaines conventions collectives déterminent les modalités d'information relatives aux textes conventionnels applicables au sein de l'entreprise, faute de quoi sont applicables des dispositions réglementaires. En ce qui concerne la convention collective du sport, rien n'est prévu à ce sujet si ce n'est que le contrat de travail doit préciser la référence à la convention collective et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail (article 4.2.1).

Il convient donc d'appliquer les dispositions du Code du travail qui prévalent que l'employeur :

- Donne au salarié au moment de l'embauche une notice informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement
- Tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail
- Met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

Ces dispositions ne dispensent pas l'employeur de son obligation d'affichage de ces mêmes textes conventionnels. Pour les salariés déjà embauchés, il convient de régulariser leur situation.

. Mise à disposition d'un fonctionnaire

## Le remboursement du salaire à l'administration est-il obligatoire ?

La mise à disposition d'un fonctionnaire est juridiquement définie comme « la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir ».

Son régime a été modifié par la loi du 2 février 2007 afin d'assouplir certaines contraintes du dispositif. Par ailleurs, son décret d'application du 26 octobre 2007 élargit le champ de la mise à disposition.

Sont concernés les employeurs exerçant une « mission de service public » ce qui est le cas des offices municipaux du sport.

La conclusion d'une convention est nécessaire entre l'administration d'origine du fonctionnaire et l'employeur de droit privé. Différentes mentions doivent figurer dans cette convention et notamment la convention doit prévoir les modalités de remboursement à l'administration d'origine de la charge de la rémunération du fonctionnaire par l'employeur privé.

Le fonctionnaire mis à disposition, demeurant dans son corps d'origine, continue à percevoir la rémunération correspondant à l'emploi qu'il occupe.

En revanche, la mise à disposition donne désormais nécessairement lieu à remboursement de la rémunération, des cotisations et contributions y afférentes dues par l'administration d'origine par l'employeur privé, dans les conditions prévues par la convention conformément aux dispositions du décret du 26 octobre 2007.

Cette obligation modifie sensiblement les pratiques antérieures, notamment en ce qui concerne

les villes, qui consistaient à mettre à disposition un fonctionnaire de la ville au profit de l'office municipal du sport sans autre contrepartie.

De même, l'organisme d'accueil doit supporter les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier l'agent.

A ce titre, il est important de rappeler que les conditions de la mise à disposition doivent être définies par une convention de mise à disposition conclue entre l'administration d'origine du fonctionnaire et l'association.

La convention définit notamment la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ses activités.

### Comment mettre en adéquation la nouvelle réglementation avec les conventions en cours d'application

Par ailleurs, et c'est fondamental, cette convention doit prévoir les modalités de remboursement à l'administration d'origine de la charge de la rémunération du fonctionnaire par l'association. En effet, le fonctionnaire mis à disposition, demeurant dans son corps d'origine, continue à percevoir la rémunération correspondant à l'emploi qu'il occupe.

Même si cela n'a pas toujours été le cas, la mise à disposition donne désormais nécessai-

rement lieu à remboursement par l'association, de la rémunération, des cotisations et contributions y afférentes dues par l'administration d'origine.

Il convient de préciser que le versement d'un complément éventuel de rémunération est en revanche expressément autorisé.

Le cas échéant, cette rémunération complémentaire est alors soumise aux cotisations de sécurité sociale dans les conditions de droit commun du régime général.

Si le fonctionnaire mis à disposition ne bénéficie pas d'une rémunération complémentaire de la part de l'employeur, sa situation de droit privé ne saurait, par définition, être soumise à cotisations sociales à ce titre.

La question se pose désormais de savoir comment mettre en adéquation avec cette nouvelle réglementation les conventions qui sont actuellement en cours d'application.

En effet, à la différence des mises à disposition récemment conclues, les conventions de mise à disposition qui étaient déjà en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de cette nouvelle réglementation continuent à s'appliquer sous l'empire des anciennes règles.

Afin de régulariser la situation vis-à-vis de l'administration concernée, il semble donc nécessaire de prévoir la conclusion d'un avenant à la convention d'origine.

Quoi qu'il en soit, la mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu par arrêté du ministre ou décision de l'autorité dont relève le fonctionnaire, sur demande de l'administration d'origine, de l'employeur privé ou du fonctionnaire, sous réserve des règles de préavis qui ont pu être prévues dans la convention de mise à disposition.

De la même manière, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre l'administration d'origine et l'employeur.