

RAPPELS D'ACTUALITE :
↳ **TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**
↳ **CUMUL DE MANDATS POUR UN SALARIE**

Sources : Legifrance, FFCO Infos, CoSMoS, CNEA

Régulièrement, cette rubrique essaie d'éclairer les dirigeants associatifs sur leurs droits, leurs devoirs ou leurs responsabilités dans l'exercice de leurs fonctions d'employeurs.

Nous avons choisi, dans ce numéro, de revenir sur l'aménagement du travail à temps partiel à la lumière des deux avenants récemment signés par les partenaires sociaux de la CCNS.

Nous abordons également deux possibilités de cumul de fonctions pour un salarié d'association : d'une part un mandat de dirigeant dans la même association, d'autre part un mandat d'élu local.

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR SPORTIF

La loi du 14 juin 2013 *relative à la sécurisation de l'emploi* a instauré de nouvelles règles concernant le recours au travail à temps partiel. Elle prévoit notamment que depuis le 1^{er} janvier 2014, les salariés à temps partiel doivent être embauchés pour une durée minimale de 24h hebdomadaires.

Trois cas de dérogation sont prévus :

- Pour le salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études,
- Sur demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre de répondre à des obligations personnelles (charge de famille par exemple) ou lorsqu'il cumule plusieurs activités pour une durée globale hebdomadaire de 24h minimum,
- Lorsqu'il existe un accord de branche étendu.

En outre, pour les contrats en vigueur avant le 1^{er} janvier 2014, une période transitoire est fixée jusqu'au 1^{er} janvier 2016, durant laquelle l'employeur n'est pas tenu d'accorder une durée de 24h hebdomadaire à un salarié à temps partiel en formulant la demande.

Une entrée en vigueur décalée

Devant les difficultés engendrées par la mise en œuvre de la nouvelle réglementation, le gouvernement a souhaité reporter de six mois son application afin de laisser plus de temps aux partenaires sociaux pour conclure des accords de branche permettant de réduire les durées minimales de travail.

Ce report a été rendu effectif par l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle et à l'emploi* qui a suspendu la durée minimale de travail entre le 22 janvier et le 30 juin 2014. Durant cette période, tous les employeurs pouvaient donc embaucher des salariés sur des contrats comportant moins de 24h hebdomadaires.

Seules les embauches intervenues entre le 1^{er} et le 21 janvier 2014 inclu étaient donc soumises, par principe, à la durée minimale.

Les avenants signés dans la branche Sport

Après de longs mois de négociation, les partenaires sociaux de la CCNS sont parvenus à un consensus et ont conclu, le 15 mai 2014, deux avenants permettant de déroger à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures fixée par la loi :

- d'une part, l'avenant n° 87 établit une durée minimale applicable à l'ensemble des salariés – hors joueurs et entraîneurs professionnels. Cette durée minimale s'étend de 2 à 10 heures par semaine selon le nombre de jours travaillés dans la semaine,

- d'autre part, l'avenant n° 89 spécifique au sport professionnel maintient à 17h30 la durée minimale hebdomadaire de travail pour les joueurs et entraîneurs professionnels. Cette durée est portée à 9 heures pour les joueurs de centre de formation agréé titulaires d'un contrat stagiaire.

Attention toutefois : la mise en œuvre de ces nouvelles durées minimales dérogatoires n'interviendra qu'après l'extension des avenants de la CCNS par le ministre chargé du travail (en général, la publication de l'arrêté d'extension prend quelques mois).

Parallèlement, les partenaires sociaux ont également signé un avenant (n° 88) réévaluant le salaire minimum conventionnel fixé par l'article 9.2.1 de la CCNS : ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2014, le SMC est fixé à 1386,35€ brut mensuel.

CUMUL DE FONCTIONS POUR LE SALAIRE D'UNE ASSOCIATION SPORTIVE

La faculté de cumuler des fonctions de salarié et de dirigeant au sein d'une même structure (club, ligue ou comité)

L'engagement associatif étant souvent chronophage, certaines associations s'interrogent sur la possibilité de proposer un mandat électif à l'un ou plusieurs de leurs salariés. Au-delà des aspects purement réglementaires, il est nécessaire d'apprécier l'opportunité d'un tel cumul au regard de certains risques inhérents.

Ni la loi de 1901 relative au contrat d'association, ni le code du sport, n'interdisent, par principe, le cumul d'un emploi salarié et d'un mandat électif de dirigeant au sein d'une même association sportive.

Chaque association est ainsi libre d'intégrer dans ses statuts une clause interdisant ou encadrant les conditions dans lesquelles l'un de ses salariés peut exercer, concomitamment, une fonction dirigeante à titre bénévole.

Cela étant, il est nécessaire d'évaluer l'opportunité d'un tel cumul :

- La gestion désintéressée de l'association pourrait être remise en cause par l'administration fiscale : en effet, pour bénéficier de l'exonération totale d'impôts commerciaux, le désintéressement est une condition centrale en vertu des instructions fiscales (« *les salariés ne doivent pas être dirigeants de droit ou de fait* », instruction 4 H-5-06 du 18/12/2006). En pratique, l'administration fiscale admet la présence de salariés au sein des instances dirigeantes associatives sous certaines conditions strictes :
 - ils ne doivent pas représenter plus d'un quart des membres siégeant avec voix délibérative,
 - leur présence doit être le fruit d'un accord d'entreprise relatif à la représentation du personnel salarié,
 - leur rôle ne doit pas être prépondérant, notamment ils ne doivent pas être membres du bureau directeur de l'association.
- Le cumul de fonctions salariées / dirigeantes est susceptible d'impacter le lien de subordination entre l'employeur et son salarié et peut générer des difficultés de management, notamment à l'égard des autres salariés de la structure.
- La dualité des fonctions peut être source de conflits d'intérêt pour l'intéressé lui-même, lorsque par exemple des décisions de l'instance dirigeante concernent des choix budgétaires touchant, directement ou non, le personnel salarié.

En conclusion, il est conseillé de limiter (voire d'exclure) la possibilité de cumuler un statut de salarié avec l'exercice d'une fonction dirigeante d'élu dans les organes de l'association.

La possibilité, pour un salarié, de détenir un mandat d' élu local et les conditions d'absence autorisée

Le salarié d'une association sportive peut être, parallèlement, élu dans une collectivité territoriale. A ce titre, il peut bénéficier d'autorisations d'absence et/ou d'un crédit d'heures lui permettant de remplir ses fonctions d' élu.

Autorisations d'absences

Dans le cadre d'un mandat d' élu au conseil municipal, un salarié a le droit à de s'absenter de son emploi pour participer :

- aux séances du conseil municipal et des commissions dont il est membre en qualité d' élu,
- aux réunions des organismes dans lesquelles il a été désigné en tant que représentant de la commune.

La durée des absences n'est pas définie par avance mais doit permettre au salarié de disposer du temps nécessaire pour se rendre et participer aux réunions. Bien entendu, le salarié a l'obligation de prévenir (date et durée d'absence envisagée) son employeur dans un délai raisonnable dès qu'il a connaissance des réunions auxquelles il est convoqué.

Crédit d'heures

Le salarié peut également bénéficier d'un crédit d'heures pour préparer les réunions où il siège et/ou assurer la gestion administrative de la collectivité.

Le nombre d'heures concernées est plafonné à 140h par trimestre et varie en fonction du nombre d'administrés que compte la commune. Par exemple, dans une commune de 10 à 30 000 habitants, un conseiller municipal, salarié à temps plein, a droit à un crédit de 21h par trimestre. En cas de travail à temps partiel, le crédit est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail. Il n'est pas possible de reporter les heures non utilisées d'un trimestre sur l'autre.

Pour pouvoir utiliser son crédit d'heures, le salarié doit informer son employeur au minimum 3 jours avant son absence en indiquant d'une part la date et la durée de l'absence souhaitée, d'autre part la durée de son crédit d'heures restant sur le trimestre en cours. Si l'employeur est prévenu dans ce délai et que le crédit d'heures dû au salarié n'est pas dépassé, alors il ne peut refuser la demande.

Garanties pour le salarié

Les absences justifiées par le salarié dans le cadre de son mandat d' élu local ne peuvent donner lieu, en raison des absences elles-mêmes, à des sanctions disciplinaires ou une modification unilatérale des horaires de travail par l'employeur. De même, les absences autorisées ne peuvent pénaliser le salarié dans ses droits à l'avancement ou à la formation professionnelle.

En revanche, pendant l'absence du salarié, son contrat de travail est suspendu et l'employeur n'est donc pas tenu de le rémunérer. Pour autant, les absences restent assimilées à du temps de travail effectif s'agissant du calcul des congés payés, des prestations sociales et de l'ancienneté.

Rappel : pour les employeurs sportifs (clubs, comités, ligues), les deux partenaires sociaux signataires de la CCNS sont le CoSMoS (<http://cosmos.asso.fr/>) et le CNEA (<http://www.cnea-syn.org>). Chacun dispose d'un service juridique de conseils spécialisés à destination de ses structures adhérentes. La CCNS et l'ensemble de ses avenants sont disponibles sur chaque site Internet.

* *
*