

. Associations & Réglementation

## Le transport d'enfants par les bénévoles

Le transport des enfants à l'occasion des matchs de football, de rugby ou de tennis, se déroulant à l'extérieur, peut générer un risque, en cas d'accident de la circulation, soit pour l'association sportive, soit pour le bénévole, parent ou éducateur, qui utilise souvent son véhicule personnel.

De manière générale, l'association est tenue à une obligation contractuelle de surveillance vis-à-vis des enfants dont celle-ci a la charge. Cette obligation apparaît comme étant très souvent une obligation de résultat (article 1147 du Code civil).

Néanmoins, l'étendue des obligations peut varier en fonction des circonstances et du type de véhicule.

### 1. UTILISATION D'UN VÉHICULE PERSONNEL

Lorsqu'un bénévole utilise son véhicule personnel, il n'existe aucune réglementation particulière dans le cadre de l'activité d'une association sportive. Il va de soi que le conducteur doit avoir souscrit une assurance, couvrant au minimum les conséquences des dommages causés aux tiers par sa conduite (article L.211-1 du Code des assurances), et respecter scrupuleusement le Code de la route. Le conducteur doit notamment veiller personnellement au respect de l'obligation de porter la ceinture de sécurité à l'avant comme à l'arrière (article R.412-2 du Code de la route).

En cas d'accident de la circulation, à l'occasion d'un transport d'enfants par un bénévole, c'est la responsabilité civile du conducteur qui est engagée en raison des dommages corporels et matériels ainsi provoqués.

Cela signifie que le conducteur est donc couvert pour ce type de situation dans le cadre de son contrat d'assurance automobile, mais surtout que le transport n'est jamais inclus dans l'assurance de la licence sportive.

Cependant, dans la mesure où ce type de déplacement se renouvelle régulièrement tout au long de la saison de championnat, il est possible pour l'association de contracter une assurance pour le transport des enfants avec les véhicules des parents. L'assurance de l'association permet alors de couvrir tous les véhicules utilisés par les parents pendant le temps du transport.

La situation devient plus complexe en cas de prêt de véhicule à une autre personne. En effet, le contrat d'assurance de la personne qui prête son véhicule peut contenir des clauses restrictives n'autorisant pas la conduite du véhicule par une autre personne.

Dans cette hypothèse, le simple fait de signer une décharge de responsabilité n'aurait aucune valeur, car il n'est pas possible de se décharger par avance de sa responsabilité.

### 2. UTILISATION D'UN VÉHICULE APPARTENANT À L'ASSOCIATION

Dans cette hypothèse, il incombe à l'association de s'assurer. Il est préférable que le contrat d'assurance du véhicule ne comporte aucune clause restrictive quant aux personnes pouvant le conduire. En effet, en pratique, il est fréquent que l'indisponibilité du conducteur entraîne la conduite du véhicule par une autre personne.

A cela s'ajoute, l'obligation pour l'association de veiller à l'entretien du véhicule, notamment en ce qui concerne la sécurité et le respect de la périodicité du contrôle technique (article R.323-23 du Code de la route).

En cas de transport collectif, le transport en commun d'enfants, défini comme le transport de plus de huit personnes, le conducteur n'étant pas comptabilisé, est soumis à une législation spécifique (arrêté du 2 juillet 1982).



### . Edito, de Serge Roy

Quand je pense qu'on nous demande parfois encore à quoi sert la FNOMS et quelle plus-value elle apporte à ses adhérents !

La présente « Lettre Juridique », troisième du nom, pourrait suffire à elle seule à répondre à de telles interrogations, de même que nos publications « FNOMS-Ressources ». Certes, les informations et les outils que nous diffusons ne sont pas des exclusivités de notre fédération. On peut en obtenir par d'autres canaux, mais il faut bien reconnaître que nous nous appliquons à les adapter à la spécificité de notre mouvement, celui des OMS. Les Offices du sport, leurs Comités départementaux et régionaux ont besoin d'être formés et informés pour mener à bien leurs rôles respectifs sur leurs territoires.

Ainsi, dans ce troisième numéro, vous pourrez puiser des éléments

que vous utiliserez en tant qu'employeurs et organisateurs responsables. Le recours à des salariés ne signifie pas pour les bénévoles un aveu d'incapacité, il est au contraire un signe de maturité pour une association, à condition d'être éclairé, par exemple, sur l'optimisation du paiement des charges sociales, le travail intermittent ou la mise à disposition d'un personnel. Quant à la responsabilité des organisateurs, elle est bien concrètement abordée ici, en matière de transport d'enfants ou de certificat médical.

Une fois encore, le Cabinet Barthélémy a mis ses experts à votre service et nous l'en remercions.

N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques sur cette initiative qui nous avait été demandée depuis un certain temps et dont nous sommes heureux de pouvoir vous faire bénéficier.

. Gestion budgétaire

# L'optimisation du paiement des charges sociales au sein des associations

Un dispositif, constitué de plusieurs textes destinés à réglementer en droit de la sécurité sociale la situation des sportifs et de divers intervenants, a été mis en place dès 1994. Il s'agit d'une part du régime des assiettes forfaitaires et d'autre part du régime de la franchise de cotisations.

Cet ensemble de texte constitue encore actuellement la seule réponse opérationnelle aux pratiques dans le secteur sportif eu égard au montant sans cesse plus important des sommes versées au sein des associations et de la nécessaire moralisation des mouvements d'argent qui se multiplient dans le sport.

L'erreur que le dirigeant ne doit pas commettre est de croire que le régime des assiettes forfaitaires et de la franchise de cotisations s'applique par principe à toute somme d'argent versée aux intervenants. En effet, ce dispositif en matière de d'assiette de cotisations dues au titre du régime général de la sécurité sociale ne s'applique que dans la mesure où l'intervenant a la qualité de salarié.

## 1.1. LES RÈGLES APPLICABLES

Ce dispositif comprend trois textes :

- un arrêté du 27 juillet 1994 « fixant l'assiette des cotisations de sécurité sociale due pour les personnes exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire » ;
- une circulaire interministérielle en date du 28 juillet 1994 « relative à la situation des sportifs au regard de la sécurité sociale », et curieusement « du droit du travail », puisque cette circulaire déclare pourtant ne pas remettre en cause l'état du droit applicable au regard de ce dernier ;
- une circulaire du 18 août 1994 de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) « relative à la situation des sportifs à l'égard de la sécurité sociale », suivie de 2 lettres circulaires « questions-réponses » des 23 janvier et 14 février 1995, destinées à expliciter le dispositif.

## 1.2. Les assiettes forfaitaires

Le dispositif des assiettes forfaitaires est issu de l'arrêté du 27 juillet 1994. Il permet de calculer les cotisations sociales non pas sur le

salaire réel mais sur une base réduite et donc plus avantageuse pour l'employeur sportif puisque cela a pour conséquence de réduire le montant des charges sociales à payer. Le régime des assiettes s'applique aux cotisations d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accidents du travail dues au titre du régime général de la sécurité sociale. Celles-ci sont calculées sur la base d'une assiette forfaitaire réduite fixée en fonction de tranches de rémunérations mensuelles dans la limite d'un salaire n'excédant pas un montant mensuel égal à 115 fois le smic horaire (cf. tableau ci-dessous). Toutes les autres cotisations d'origine légale ou conventionnelle (assurance chômage, retraite complémentaire, prévoyance) sont dues sur la totalité du salaire versé.

Ce dispositif s'applique aux rémunérations versées à des sportifs et personnels sportifs (à l'exclusion toutefois des dirigeants, des administrateurs salariés et du personnel administratif, médical et paramédical) par toute personne morale à objet sportif dont le but n'est pas lucratif et indépendamment de tout critère d'effectif salarié permanent. L'application du régime des assiettes forfaitaire est facultative et les parties peuvent parfaitement y renoncer d'un commun accord.

## 1.3. La franchise de cotisations

Le dispositif de la franchise de cotisations résulte de la circulaire interministérielle du 28 juillet 1994. Bien que ce dispositif soit couramment utilisé, il convient de préciser que ce texte n'a aucune valeur normative.

Son principe général est le suivant : les

sommes versées à certains intervenants à l'occasion d'une manifestation sportive donnant lieu à compétition ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG/CRDS si elles n'excèdent pas une valeur égale à 70 % du plafond journalier de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des sommes.

La circulaire précise toutefois les points suivants :

- concernant les structures, seuls peuvent appliquer cette mesure les organisateurs, les associations, les clubs sportifs et les sections sportives des clubs omnisport qui emploient mois de 10 salariés permanents (à l'exclusion des sportifs aux mêmes), l'effectif étant apprécié au 31 décembre de chaque année ou à défaut lors du versement des sommes ;
- concernant les personnes éligibles :
  - > sont concernés les sportifs et certains personnels non-sportifs (notamment les guichetiers, les billettistes, les accompagnateurs, autres collaborateurs occasionnels dont la liste n'est pas exhaustive) ;
  - > sont exclus les dirigeants, les administrateurs salariés, le personnels administratif, médical et paramédical, les professeurs, moniteurs ou éducateurs chargés de l'enseignement d'un sport ;
- concernant le nombre de manifestation, la mesure est limitée à 5 manifestations par mois, par personne et par structure.
- concernant le montant de la somme versée, la fraction de la somme excédant le montant maximum exonéré (soit 111 euros maximum par manifestation au 1er janvier 2010) est soumise à cotisations sociales.

ASSIETTES FORFAITAIRES 2010 (Base SMIC : 8,86 euros)	
Rémunérations mensuelles	Assiette des cotisations
Inférieures à 45 smic (soit 399 euros)	5 smic soit 44 euros
= ou > à 45 smic < à 60 smic (soit 532 euros)	15 smic soit 133 euros
= ou > à 60 smic < à 80 smic (soit 709 euros)	25 smic soit 222 euros
= ou > à 80 smic < à 100 smic (886 euros)	35 smic soit 310 euros
= ou > à 100 smic < à 115 smic (soit 1.019 euros)	50 smic soit 443 euros

## . Questions/Réponses

Lorsqu'une association organise une fois par an une compétition amicale ouverte à des personnes non membres, doit-elle exiger de tous les participants un certificat médical de non contre indication à la pratique sportive ?

Selon l'article L.231-3 du code du sport, la présentation d'un certificat médical de non contre-indication à la pratique d'une discipline sportive ne concerne que les compétitions organisées ou autorisées par les fédérations sportives.

L'exception concerne toutefois les activités qui font l'objet d'une réglementation spécifique en matière de sécurité (instruction 00-066JS Ministère Jeunesse et Sports du 7 avril 2000).

Dans ce cas, il s'agit d'une manifestations sportive qui n'est ni organisée ni autorisée

par une fédération sportive, la présentation du certificat médical mentionnant la non contre-indication n'est donc pas obligatoire et la responsabilité de l'organisateur ne pourra pas être engagée sur ce fondement.

Néanmoins, au titre de l'obligation générale de sécurité vis à vis des participants, la prudence pourrait inciter le dirigeant de l'association, en fonction des risques plus ou moins importants liés à la manifestation organisée, de demander la production d'un tel certificat médical.

### **Quel lieu de travail faut-il mentionner sur le contrat d'un éducateur sportif intervenant dans plusieurs structures ?**

*La référence, sur le contrat de travail, au siège social de l'employeur ne peut suffire puisque l'éducateur n'est peu ou pas amené à y travailler. Tout au plus, peut-on y faire référence par un simple rattachement administratif. En revanche, on peut utilement préciser un secteur géographique d'intervention suffisamment large pour parer à toute éventualité d'intervention (exemple : un département). Dans la mesure où les structures peuvent changer, on pourra ensuite modifier les différents lieux d'intervention (dès lors qu'ils sont dans le secteur déterminé) sans avoir à chaque fois à solliciter l'accord de l'éducateur.*

*Les archives de la Lettre Juridique, ainsi que de nombreux autres guides, documents techniques ou pratiques, sont téléchargeables sur le site internet de la Fnoms...*

The image shows a screenshot of the FNOMS website. At the top, there are banners for 'office Sport' and 'Les critères de répartition des subventions municipales'. Below these are navigation menus for 'Accueil', 'Actualités', 'Agenda', 'Boutique', 'Documents', 'Newsletter', and 'Contacts'. There are also sections for 'Etudes, Idées, Réflexion', 'Vie Fédérale', 'Bon à savoir', and 'A lire'. A prominent banner at the bottom right says 'Abonnez-vous' and lists 'Magazine papier (4 n°)', 'Consultation en ligne', and 'Téléchargement PDF' for 65 €. The website logo 'FNOMS Sport & Conscience' is visible in the top left.

### **UNE ASSOCIATION SPORTIVE PEUT-ELLE METTRE UN SALARIE A LA DISPOSITION D'UNE COLLECTIVITE TERRITORIALE ?**

Oui, cette possibilité, qui ne concerne d'ailleurs pas que les associations, est expressément prévue par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique. C'est ainsi que la mise à disposition de personnels de droit privé est possible lorsque les fonctions exercées au sein de la collectivité nécessite une qualification technique spécialisée.

Cette mise à disposition est assortie du remboursement par la collectivité des rémunérations, charges sociales, frais professionnels et avantages en nature des intéressés et de la passation d'une convention avec leur employeur. Les personnels ainsi mis à disposition sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant aux fonctionnaires.

Un décret du 18 juin 2008 est venu préciser certaines modalités de cette opération. C'est ainsi que notamment, la mise à disposition ne peut excéder 4 ans au maximum et l'accord du salarié doit être sollicité. Bien évidemment, un club n'étant pas une entreprise de travail temporaire, cette opération ne doit pas avoir un but lucratif et la refacturation doit être faite à l'euro l'euro. Le but lucratif pourrait éventuellement (mais pas automatiquement) être reconnu si l'association ne refacturait qu'une partie du coût salarial, indépendamment du fait qu'une telle opération pourrait être critiquable sur le plan de la gestion de l'association.

Dans tous les cas, il faut porter une attention toute particulière à la rédaction de la convention et plus généralement au cadre juridique qui entoure cette opération originale.

. Dossier Pratique

# Les modalités de mise en place du travail intermittent

Le travail intermittent se caractérise par une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Le travail intermittent est ainsi susceptible de garantir une stabilité d'emploi pour les salariés employés dans les secteurs comme le milieu associatif et tout particulièrement sportif dans lesquels les activités connaissent d'importantes fluctuations sur l'année, liées notamment au rythme scolaire, au cycle des saisons et au tourisme.

## 1. CONDITIONS DE MISE EN PLACE

La mise en place du travail intermittent est subordonnée à deux conditions préalables :

- Un accord collectif étendu prévoyant le recours au travail intermittent et délimitant les emplois qui par nature comportent donc une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. C'est le cas de la Convention collective nationale du Sport (CCN Sport).
- La consultation préalable du comité d'entreprise, s'il existe, sur le principe et les modalités de recours au travail intermittent.

Dans la CCN Sport, les emplois visés pour le travail intermittent sont :

- Tous les emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives, ainsi que ceux liés aux services (ménage, cuisine...).
- Tous les emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés.

Un accord d'entreprise peut par ailleurs compléter la liste d'emplois précitée.

## 2. RÉDACTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il doit être écrit et mentionner notamment :

- la qualification du salarié
- les éléments de la rémunération
- la durée annuelle minimale de travail du salarié

- les périodes de travail
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes

La CCN Sport précise en outre que :

- Le contrat écrit doit également mentionner les conditions de modification de ces périodes.
- Le temps de travail ne peut excéder 1.250 heures sur une période de 36 semaines maximum.
- Toute modification de l'horaire de travail doit donner lieu à une information du salarié au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre.

Il convient de préciser que le contrat de travail intermittent irrégulier peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, le salarié concerné étant considéré dans ce cas soumis à l'horaire collectif de travail. De plus, l'absence des mentions relatives à la durée annuelle minimale de travail, aux périodes de travail et à la répartition de ces heures est passible d'une contravention de 5ème classe, soit 1.500 € ou 3.000 € en cas de récidive.

## 3. FIXATION DE LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE

En principe, le salarié n'est rémunéré que pendant ses périodes de travail, de sorte que le salaire versé est différent d'un mois à l'autre car calculé en fonction du temps de travail effectué mensuellement.

Toutefois un lissage de la rémunération est possible, si l'accord collectif étendu ou l'accord d'entreprise le prévoit.

À cet égard, la CCN Sport indique qu'à défaut d'accord entre l'employeur et le salarié intermittent, sa rémunération fait l'objet d'un lissage sur l'année, déterminé à partir de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne, étant précisé que l'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal au douzième de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés.

## 4. DÉPASSEMENT DE LA DURÉE DE TRAVAIL INDIQUÉE DANS LE CONTRAT

La durée minimale de travail visée au contrat peut être dépassée, sans toutefois dépasser les 1250 heures maximum prévues par la CCN Sport, à condition que les heures de dépassement n'excèdent pas le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Toutefois, il n'est pas possible, sauf accord du salarié, de faire effectuer ces heures pendant les périodes non travaillées fixées par le contrat.

Le dépassement, sans l'accord du salarié, du nombre d'heures au-delà de la limite du tiers est passible d'une contravention de 5ème classe.

Un salarié employé à temps plein dans le cadre d'un travail intermittent peut effectuer des heures supplémentaires si, une semaine donnée, il accomplit une durée du travail supérieure à la durée légale hebdomadaire de travail (Circulaire DRT n°2000-07 du 6 décembre 2000).

## 5. DROITS DU TRAVAILLEUR INTERMITTENT

Le travailleur intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet.

À ce titre, la CCN Sport précise que les travailleurs intermittents bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, le cas échéant proportionnellement au temps de travail pour un salarié à temps partiel.

Le travailleur intermittent est compris dans l'effectif, en matière de représentation du personnel, selon les mêmes modalités que les salariés sous contrat à durée déterminée, et a accès aux fonctions représentatives comme les autres salariés. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.