

NEWS & CONSEILS

ASSEMBLEE GENERALE 2014 DU COSMOS



C'est sous de bons augures que s'est déroulée, jeudi 11 décembre 2014, l'assemblée générale du CoSMoS. La participation importante a montré l'intérêt porté par ses membres à ce rendez-vous bi annuel. Beaucoup de questions ont été posées eu égard à l'actualité particulièrement riche (le choix de l'OPCA*, la complémentaire santé rendue obligatoire à partir 1/1/2016, mais aussi la représentativité des organisations d'employeurs). Des questions enfin sur le fonctionnement et l'état de santé du CoSMoS (adhésions groupées, gestion financière) : une AG importante et fructueuse...

QUELQUES POINTS DE REPERES :

- > 170 participants à l'AG.
- > +23 % du nombre d'adhérents par rapport à la même période de l'an passé.
- > 2 340 questions posées par téléphone ou par courriers électroniques auxquelles les juristes du CoSMoS ont répondu cette année.
- > Un budget en hausse.
- > Beaucoup de fiches nouvelles à disposition de ses membres et en téléchargement.
- > Des sessions de formation spécifiées.

Janvier 2015

ACCORD SUR LES SALAIRES MINIMA DANS LE SPORT



(SOURCE COSMOS)

L'avenant n° 88 à la CCN du Sport (du 15/05/2014) réévalue le SMC (salaire minimum conventionnel) de 2,25 %. Le dernier accord du même type remontait au 9 mai 2012.

L'ensemble des minima est donc impacté par cette augmentation, ainsi que la prime conventionnelle d'ancienneté des salariés qui en bénéficient (salariés des groupes 1 à 6). Bien que le texte indique une entrée en vigueur au 1er juillet 2014 (au plus tôt), les partenaires sociaux ont prévu, conformément à l'usage dans la branche, de conditionner sa mise en œuvre à son extension par le ministre du Travail (par arrêté publié au Journal officiel).

En pratique, il s'appliquera aux salaires versés le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Dernière minute : L'arrêté du 27 octobre 2014 portant extension de l'avenant n° 88 du 15 mai 2014 relatif aux salaires a été publié au J.O. du 4 novembre 2014.

L'ensemble des minima est donc impacté par cette augmentation, ainsi que la prime conventionnelle d'ancienneté des salariés qui en bénéficient (salariés des groupes 1 à 6).

Bien que le texte indique une entrée en vigueur au 1er juillet 2014, les partenaires sociaux ont prévu, conformément à l'usage dans la branche, qu'il s'appliquera aux salaires versés le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension. En pratique, compte tenu de la date de publication de l'arrêté, cette revalorisation est entrée en vigueur le 1er décembre 2014, sans effet rétroactif.

Il s'agit donc d'appliquer à ce nouveau SMC le pourcentage lié à la classification du salarié 9.2.1 et suivant, en fonction de son degré d'autonomie et de responsabilité. (Cf. art. 9.3 de la CCNS).

(Pour info, ce SMC est ainsi appliqué à tous les groupes de classifications des salariés auquel s'applique un % en fonction de la nature de ce groupe pris en référence avec le degré d'autonomie et de responsabilité -Classification-. Ex. : Groupe 1 Employé : SMC + 5,21 %).

Décembre 2014

LE COMPTE PENIBILITE

le Compte prévention pénibilité pour les employeurs

Mon entreprise est concernée

si j'emploie des salariés du régime général ou agricole, exposés à l'un ou plusieurs des facteurs de risques au-delà des seuils fixés



Travail répétitif
900 heures par an



Travail en milieu hyperbare
60 interventions par an



Travail en équipes successives alternantes
50 nuits par an



Travail de nuit
120 nuits par an

A savoir : le dispositif entre en vigueur en 2015 pour ces 4 facteurs et en 2016 pour 6 autres

J'évalue l'exposition de mon salarié et la déclare via mon logiciel de paie

A compter de 2015, j'évalue l'exposition de mon salarié et renseigne les informations correspondantes dans mon logiciel de paie sous réserve d'adaptation de ses fonctionnalités



Les informations renseignées dans le logiciel de paie me permettent de déclarer l'exposition de mon salarié au travers de la DADS, DTS ou du TESA.

De plus, le logiciel de paie génère automatiquement une fiche de prévention des expositions que je conserve pendant 5 ans et que mon salarié peut consulter à tout moment

J'acquies mes cotisations

et contribue ainsi au financement du dispositif

Une cotisation de base due par toutes les entreprises au titre de la solidarité interprofessionnelle

- due à compter de 2017 par les entreprises privées, agricoles et non agricoles

- taux : 0,01 % de la masse salariale



Une cotisation additionnelle due par les entreprises employant des salariés exposés

- due à compter de 2015 et versée au plus tard le 31 janvier 2016 pour le régime général et le 15 février 2016 pour le régime agricole

- taux différencié selon l'exposition

Salarié exposé à	taux en 2015 et 2016	à partir de 2017
un seul facteur	0,1 %	0,2 %
plusieurs facteurs	0,2 %	0,4 %

Je m'informe et réalise mes démarches



Je m'informe sur www.preventionpenibilite.fr ou en composant le 36 82



A compter de 2017, j'utilise mon espace personnel



Je dialogue avec mes salariés

Ce document présente de manière simplifiée le fonctionnement du dispositif, pour toute question complémentaire, rendez-vous sur www.preventionpenibilite.fr ou au 36 82

À compter du 1^{er} janvier 2015, l'ensemble des entreprises, quels que soient leurs effectifs, devra appliquer les dispositions législatives nouvelles quant à la mise en place du « compte personnel de prévention de la pénibilité ».

Dans le cadre de la réforme des retraites, le compte personnel de prévention de la pénibilité dit « compte pénibilité » entre en vigueur. D'ores et déjà, la loi prévoit 4 facteurs de pénibilité applicables à partir du 1^{er} janvier 2015 (6 autres au 1^{er} janvier 2016, pas ou peu en lien, avec le milieu hyperbare) :

- > Le travail répétitif (non concerné).
- > Le travail en équipes successives alternantes (non concerné).
- > Le travail de nuit (non concerné au vu des fréquences prises en compte par le décret).

> Les activités en milieu hyperbare... qui nous intéressent...

Tout employeur doit établir un compte personnel de prévention de la pénibilité ainsi qu'une fiche de prévention des expositions, salarié par salarié exposé à au moins un facteur de pénibilité, au-delà d'un certain seuil fixé par décret et après avoir pris en compte des mesures de protection collective et individuelle.

L'idée est de permettre aux salariés effectuant des travaux pénibles, de financer une formation leur permettant d'accéder à un emploi non ou moins exposé à la pénibilité, de réduire leur temps de travail ou de racheter des trimestres de cotisations retraite. (10 points = 1 trimestre, 4 points obtenus pour tout salarié exposé à un facteur de pénibilité, par année civile complète).

Concernant les activités hyperbares, deux conditions doivent nécessairement être remplies (Art 1^{er} du décret N° 2014-1159 du 9 octobre 2014 – *J.O.* du 10 octobre 2014 – relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risques professionnels au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité.) :

> Une exposition à une intensité minimale de 1 200 hectopascals, soit 1,2 bar de pression hydrostatique, soit 12 mètres).

> Une durée minimale de 60 interventions/an.

[Source](#)

Pour toutes questions complémentaires, une ligne dédiée est disponible au 3682.

Février 2015

LOI SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Suite à la promulgation de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4/08/2014 (n° 2014-873 du 4/08/2014, J.O. du 5/08), tout salarié qui contracte un Pacte civil de solidarité (PACS) bénéficie, à cette occasion, d'un congé de 4 jours donnant lieu au maintien de sa rémunération (art. L. 3142-1 Code du travail modifié).

Si les salariés de la branche du sport sont concernés par cette mesure, pour autant, cette disposition nouvelle ne conduit pas à un alignement du régime du PACS sur celui du mariage, étant donné que la CCN du Sport octroie spécifiquement 5 jours de congés en cas de mariage alors que la loi n'accorde que 4 jours (art. 7.2 CCNS). Dès lors, un salarié du sport ne peut donc prétendre qu'aux 4 jours légaux, l'employeur étant libre de faire plus.

Par ailleurs, la loi instaure une protection contre le licenciement au profit du père salarié pendant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant. Durant cette période, l'employeur ne pourra pas rompre le contrat de travail du salarié, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (art L. 1225-4-1 Code du travail).

Novembre 2014

NÉGOCIATIONS SUR LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DANS LA BRANCHE DU SPORT



L'article 1^{er} de la récente loi relative à la sécurisation de l'emploi impose aux partenaires sociaux des branches professionnelles ne disposant pas d'une couverture complémentaire santé d'ouvrir une négociation sur ce sujet. Cette obligation s'inscrit dans l'objectif de généralisation de cette couverture au 1^{er} janvier 2016 à l'ensemble des salariés ; ce qui veut dire qu'à cette date, tout employeur devra avoir contracté cette couverture pour ses salariés.

Cette négociation doit notamment porter notamment sur la définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que sur la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salariés.

La CCN du sport organisant, à ce jour, uniquement un régime de prévoyance obligatoire (garantie incapacité, décès, invalidité), le CoSMoS va donc ouvrir une négociation avec les partenaires sociaux sur les frais de santé dans le courant du premier semestre 2015.

Avertissement :

Dans l'attente des résultats de cette négociation, le CoSMoS renouvelle son conseil de prudence quant à l'anticipation de la date du 01/01/2016 pour la mise en place directe de garanties frais de santé au profit des salariés sans qu'un cadre général précis ne soit retenu par les partenaires sociaux. Nous vous tiendrons informés des suites de ces négociations. Nous avons d'ores et déjà prévenu notre assureur pour qu'il puisse répondre à ces obligations dans les

meilleures conditions dès le cadre posé.

Juin 2015

STAGES EN ENTREPRISES



Ni coquecigrues, ni billevesées, le stagiaire ni Pissounette, ni factotum, le stage correspond à une mise en situation temporaire, rigoureuse et précise, en milieu professionnel permettant au stagiaire d'acquérir des compétences professionnelles en lien avec sa formation et de se voir confier des missions conformes au projet pédagogique de son établissement d'enseignement. Il s'intègre obligatoirement à un cursus pédagogique. Sa finalité et ses modalités doivent être définies dans l'organisation de la formation et doivent faire l'objet d'une restitution de la part du stagiaire donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement d'enseignement.

Si le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, pour autant, il doit respecter les règles internes de l'établissement d'accueil : horaires, durée légale du travail, règles d'hygiène et de sécurité...

Le stage au sein d'une structure ne s'exécute pas dans le cadre d'un contrat de travail. Le stagiaire n'est donc pas lié

à la structure d'accueil par un lien de subordination puisqu'il n'en est pas salarié. Il n'est pas tenu non plus par toutes les obligations des salariés et ne se voit pas appliquer la *Convention collective nationale du sport*.

De la même façon, la structure d'accueil n'a pas à respecter l'ensemble des obligations liées à un contrat de travail, tant au regard de la législation du travail que vis-à-vis de la Sécurité sociale. Les rapports entre la structure d'accueil et le stagiaire ne sont pas régis par le *Code du travail* mais par celui de l'éducation. Dès lors, la structure qui a recours à un stagiaire n'a aucune formalité préalable particulière à remplir comme elle devrait le faire pour un salarié.

En revanche, le stagiaire doit être inscrit au registre unique du personnel, dans une partie spécifique et dans l'ordre d'arrivée. Il convient d'indiquer l'identité des stagiaires, les dates de début et de fin de stage, l'identité du tuteur et le lieu de présence du stagiaire.

Par ailleurs, une attestation de stage mentionnant la durée effective totale du stage et le montant total des gratifications versées, le cas échéant, doit être remise au stagiaire.

Attention, la frontière entre les statuts de salarié et stagiaire est parfois difficile à distinguer.

Les stages en entreprise doivent obligatoirement faire l'objet d'une convention de stage pluripartite entre le stagiaire, l'entreprise, les tuteurs et l'établissement d'enseignement. Cette convention qui a notamment pour but de définir les conditions particulières d'accueil du stagiaire dans l'entreprise est donc exclusive de l'existence d'un contrat de travail.

L'article D.124-4 du *Code de l'éducation* précise le contenu de cette convention. Elle comporte un certain nombre de mentions obligatoires.

La durée du ou des stages (ou périodes de formation en milieu professionnel) effectués par un même stagiaire au sein d'un même organisme d'accueil ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement.

Les durées maximales de travail, hebdomadaires et journalières doivent être respectées ainsi que les durées minimales de droit au repos ; un décompte des heures de présence doit être établi.

Une *Charte des étudiants en entreprise*, qui a pour but de définir et sécuriser définitivement le statut des étudiants stagiaires, précise les engagements réciproques des signataires d'une convention de stage.

Une gratification minimale obligatoire est prévue pour tout stage d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs (ou au cours d'une même année scolaire/universitaire, consécutifs ou non).

La gratification horaire minimum du stagiaire présent pour plus de deux mois est fixée en fonction de la date de signature de la convention et de sa durée (à peu près 500 € sur la base de 150 heures de travail – pour les sommes et durée du travail exactes – cf. [le site du CoSMos](#)-).

La valeur des avantages en nature doit être prise en compte pour l'appréciation du montant de la gratification

Dès lors, lorsqu'ils existent pour les salariés, le stagiaire doit avoir accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés. Ces avantages en nature sont exonérés de cotisations sociales pour l'employeur à condition que la contribution patronale soit comprise entre 50 % et 60 % de la valeur nominale du titre et ne dépasse pas un montant annuellement arrêté.

L'employeur est également dans l'obligation de rembourser une part des frais de transport engagés pour effectuer le stage, dans les mêmes conditions que pour les salariés.

Le remboursement des frais ne doit pas être compris dans la gratification mensuelle : ces indemnités doivent être payées en plus.

Les sommes versées au stagiaire au titre des remboursements de frais professionnels ne sont pas soumises à cotisations, sous réserve d'une utilisation conforme à leur objet.

Les stagiaires sont couverts contre le risque lié aux accidents du travail, de trajet ou aux maladies professionnelles.

La prise en charge du risque accident du travail est fonction du montant de la gratification des stagiaires :

> En l'absence de gratification, ou lorsque la gratification est inférieure ou égale au seuil d'exonération des charges sociales, la couverture du stagiaire est assurée par l'établissement d'enseignement. L'établissement est alors chargé d'effectuer la déclaration d'accident.

> Lorsque la gratification versée au stagiaire est supérieure au seuil d'exonération, les obligations en matière d'accident du travail incombent à la structure accueillant le stagiaire.

(Cet article a pour vocation de sensibiliser les structures aux obligations nées de l'accueil d'un stagiaire pédagogique dans le cadre de sa préparation aux diplômes d'État. Il ne saurait être exhaustif. À ce titre, merci de contacter directement le site du CoSMos).

ATTENTION :

1. L'ensemble du présent dossier n'est applicable que dans le cadre d'une logique de professionnalisation, jamais dans celui des conditions d'accueil des stagiaires fédéraux dans le cadre de leur formation aux diplômes de bénévoles (monitorats fédéraux) ; ce cas est en cours de traitement et fera l'objet d'un article de fond ultérieur, d'autant qu'une réflexion

lancée par la FFESSM est actuellement lancée au ministère du Travail.

2. Nous ne traiterons pas ici des autres statuts de la personne en formation, par exemple lorsqu'elle est dans le cadre d'un Congé individuel de formation (CIF), en alternance, en reconversion ou dans le cadre d'autres dispositifs de cet ordre. Ces différents statuts pourront faire l'objet, à eux seuls, d'une série d'autres articles.

Juin 2015

ENTRETIEN PROFESSIONNEL



NOUVELLES OBLIGATIONS

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a créé un entretien professionnel, tous les 2 ans, en vue d'examiner les perspectives d'évolution des salariés.

Cet entretien est obligatoire dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Il concerne tous les salariés, sans conditions d'ancienneté, ni de statut, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, CDII, contrat de travail à temps complet ou à temps partiel, etc.).

Cet entretien a pour objet de passer en revue les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualifications et d'emploi. Il est l'occasion, pour l'employeur, d'évaluer les besoins en formation du salarié. En revanche, cet entretien ne doit pas porter sur l'évaluation professionnelle du salarié. Il conviendra donc de prévoir des entretiens professionnels distincts des entretiens annuels d'évaluation.

Par ailleurs, chaque salarié doit être informé de son droit à cet entretien lors de son embauche.

En outre, même si le salarié a bénéficié d'un entretien professionnel moins de 2 ans auparavant, l'employeur est tenu de proposer cet entretien après certaines périodes d'absence énumérées directement par la loi (Ex. : congé de maternité ou d'adoption ; arrêt longue maladie, etc.).

Novembre 2014

CHOIX DE L'OPCA DE LA BRANCHE DU SPORT



Lundi 15 décembre 2014, la Commission Mixte Paritaire – CMP- devait enfin choisir son OPCA. Mais, au fait, c'est quoi un OPCA ?

C'est un organisme paritaire collecteur agréé par l'État chargé de collecter les contributions financières des

entreprises qui relèvent de son champ d'application (ici la Convention Collective nationale du Sport, CCNS). Ces contributions sont liées au versement obligatoire des entreprises dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue de leurs salariés. 27 m d'euros de collecte annuelle issus de 20 000 structures employeurs de la branche pour 77 000 salariés. Cette somme énorme est ainsi gérée et mutualisée par l'OPCA choisi en CMP.

À l'issue de cette réunion et après des mois de querelles et d'avatars de procédures, les partenaires sociaux n'ont pas souhaité faire évoluer leurs positions et ont confirmé leur préférence pour Uniformation. Si aucun accord n'est encore signé à l'issue de cette journée, deux principes ont été actés : la conclusion d'un accord désignatif à durée déterminée (deux ans) ainsi que la précision des taux des contributions conventionnelles. Conformément à la décision de son Conseil national, le CoSMoS ne sera pas signataire de cet avenant désignatif et se réserve la possibilité d'user de son droit d'opposition s'il apparaît que la rédaction de ce nouvel avenant ne préserve pas les intérêts majeurs de ses adhérents. En résumé, si rien ne devrait changer pour 2015, c'est donc Uniformation qui devrait gérer cette somme à partir de 2016 (contribution prélevée sur la masse salariale des entreprises versée en 2015) dans l'intérêt des entreprises qui, outre le fait de répondre à ces obligations de versement, feront financer les formations qu'elles organisent dans le cadre du développement des compétences de leurs salariés.

Janvier 2015

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)



La mise en place du Compte personnel de formation (CPF) est effective depuis le 1er janvier 2015, date à laquelle le Droit Individuel à la Formation (DIF) a disparu.

Depuis le 1er janvier 2015, le Compte personnel de formation (CPF) a pris le relais du Droit individuel à la formation (DIF).

Le DIF ayant disparu, il appartenait à chaque employeur, avant le 31.01.15, d'informer son personnel de la dernière situation concernant les heures cumulées à ce titre-là et non utilisées à la date du 31.12.2014.

Ce nombre d'heures devait être indiqué sur les bulletins de salaire, particulièrement celui de décembre 2014 (par exemple, « DIF : 120,00 » signifiant que le salarié disposait de 120 heures au titre du DIF).

Mise en place du nouveau dispositif du Compte personnel de formation, le CPF : chaque salarié active lui-même son compte. Contrairement au DIF, le CPF n'est pas géré par l'employeur. Chaque salarié doit se rendre sur le site moncompteformation.gouv.fr

Lors de son premier accès et de la création d'un espace personnel, le salarié reportera sur son CPF le nombre d'heures de DIF tel renseigné sur le bulletin de décembre 2014 ; ces heures DIF sont utilisables jusqu'au 31.12.2020 (un contrôle des droits auto déclarés sera fait lors de leur utilisation). Pour les années suivantes, l'alimentation du CPF se fera à partir des renseignements portés par l'employeur sur la

déclaration annuelle (DADS) qui n'a, à ce titre, plus aucune autre formalité à remplir. Ainsi, les heures acquises au titre de 2015 seront automatiquement créditées en mars 2016 et pourront être utilisées pour des actions de formation choisies par le personnel. Le salarié restera informé des heures à sa disposition grâce au site

moncompteformation.gouv.fr

Si vous n'avez pas encore informé votre personnel, rassurez-vous, même si cette procédure doit être remplie au plus tôt, la saisie du solde d'heures acquise au titre du DIF sur le portail du CPF peut se faire à tout moment et jusqu'en 2020.

QUE SE PASSE-T-IL DEPUIS LE 1ER JANVIER 2015 ?

Les heures cumulées au titre du DIF sont transférées sur le CPF. Pendant cette période, les employeurs doivent concilier les deux dispositifs.

Les heures acquises au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 sont transférées sur le Compte personnel de formation (CPF) depuis le 1er janvier 2015 ; elles sont utilisables jusqu'au 1er janvier 2021 au titre du CPF dans le cadre exclusif du nouveau dispositif.

Lorsqu'un salarié, à partir de son espace personnel, choisit une formation au titre du CPF, les heures DIF sont prioritairement épuisées. Si leur nombre est insuffisant, il est possible de les compléter avec les heures CPF postérieurement acquises.

Le CPF est alimenté de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures maximum sur 5 ans (contre 120 heures sur 6 ans pour l'actuel DIF).

Le CPF est ensuite alimenté de 12 heures par année de travail supplémentaires jusqu'à l'atteinte d'un quota maximum de 150 heures sur 8 ans.

Autres conséquences : la suppression des mentions relatives au DIF dans les certificats de travail et lettres de licenciement.

Jusqu'à présent, l'employeur devait mentionner sur chaque certificat de travail remis à un salarié quittant l'entreprise :

> le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées ainsi que la somme correspondant à ce solde (nombre d'heures x 9,15 euros) ;

> les coordonnées de l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour financer le DIF.

Lorsque le salarié était licencié (sauf en cas de faute lourde), l'employeur devait également informer le salarié, via sa lettre de licenciement, de ses droits au DIF et de la possibilité qui lui est offerte de demander à bénéficier, avant la fin du préavis, d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Le CPF étant géré directement par le salarié qui conserve les heures acquises à ce titre tout au long de sa vie professionnelle, y compris en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, toutes ces mentions ont disparu depuis le 1er janvier dernier.

Source Éditions Tissot, Droit du travail et moncompteformation.gouv.fr

Mars 2015

TEMPS DE PRÉPARATION DES COURS



« Existe-t-il un temps de préparation pour toutes heures d'enseignements sportifs à prendre en compte au titre de travail effectif » ?

La CCNS ne fait pas état de l'existence d'un quota d'heures de préparation « automatique » pour toute heure de cours ou d'entraînement collectif. Par contre, les temps de préparation peuvent, sous conditions, être qualifiés de temps de travail effectif. Ainsi, l'article 5.1.1 de la CCNS dispose simplement que *« le temps de travail effectif, dans le cadre de l'horaire collectif ou individuel fixé par l'employeur, est défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition, et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »*.

Lorsque les critères définis au 1^{er} alinéa sont réunis, sont considérés notamment comme du temps de travail effectif :

- > Les temps nécessaires à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel.
- > Les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail dans le cadre d'une tenue particulière.

Il n'y a pas de règle de décompte légal ou conventionnel du temps de préparation. Dès lors que les critères cités ci-dessus sont réunis, c'est à l'employeur de constater (ou de fixer) le temps passé par son salarié à la préparation de son activité, et de le rémunérer comme du temps de travail effectif. Il appartient uniquement à l'employeur de décider si les missions confiées justifient une préparation particulière. Cette appréciation doit être faite au cas par cas et non par application indistincte d'une règle générale.

Décembre 2014

TAUX DES ACCIDENTS DE TRAVAIL



Taux collectifs Accidents du travail / Maladies
professionnelles pour 2015

Arrêté du 24/12/2014 (*Journal officiel* du 30/12/2014)

Nature du risque	Code risque	Taux net de cotisation « AT »
Gestion d'équipements et de centres sportifs (personnel non visé par ailleurs, notamment aux risques 92.6CH et 92.6CI)	92.6AA	1,80 %
Associations ou sociétés sportives ne gérant pas d'équipements	92.6CG	1,40 %
Sportifs professionnels, y compris entraîneurs-joueurs, quel que soit le classement de l'établissement qui les emploie : rugby, escalade, moto, handball, basket, hockey, équitation, volley-ball, football, ski, cyclisme	92.6CH	7,30 %
Sportifs professionnels, pour les sports non visés par ailleurs, incluant également les entraîneurs non-joueurs des sports visés par le 92.6CH, quel que soit le classement de l'établissement qui les emploie (1), arbitres et juges	92.6CI	2,20 %

- (1) Le sportif qui pratique professionnellement plus d'une discipline sportive est classée avec celui des sports exercés qui présente le taux de risque le plus élevé.

Attention : seuls les taux notifiés par la CARSAT sont directement applicables. Dans l'attente de la notification 2015, il convient de continuer à appliquer les taux notifiés en 2014.

La notification des taux peut être contestée dans les deux mois suivant sa réception, sous peine de forclusion.



C'est au cours du mois de janvier que les taux de cotisation

d'accidents du travail/maladie professionnelle sont notifiés par la CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) à chaque employeur (cf. tableau ci-contre).

Si l'employeur constate que ces taux ne correspondent pas à l'activité de ses salariés, il peut avoir intérêt à les contester sur la base de deux voies de recours : le recours gracieux et le recours contentieux, tels que résultant de l'article R. 143-21 du *Code de la Sécurité sociale*.

Pour plus d'infos : <https://cosmos.asso.fr> »

Avril 2015

TEMPS PARTIEL



Contrat de travail du salarié à temps partiel dans le secteur privé

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une série de mesures destinées à encadrer le temps partiel. La durée minimale des nouveaux contrats de travail à temps partiel est ainsi passée à 24 heures par semaine à compter du 1^{er} juillet 2014... sauf dérogation légale ou conventionnelle ouvrant droit à une durée inférieure, eu égard aux spécificités des métiers.

C'est donc dans ce cadre que les partenaires sociaux présents au sein de la Commission mixte paritaire (CMP) de la Convention collective nationale du sport (CCNS) ont signé 2 avenants ouvrant la voie à une dérogation conventionnelle à cette durée minimale : l'un concernant le contrat de travail (avenant 87, chapitre 4) et l'autre, le sport professionnel auquel nous ne sommes pas soumis (avenant 89, chapitre 12).

Voici les termes principaux de ces textes :

La durée minimale applicable est déterminée en fonction du nombre de jours travaillés par le salarié au sein de sa structure au cours de la semaine. Cette durée sera augmentée d'une heure en 2017 selon le barème suivant :

1 jour = 2 heures (3 en 2017)

2 jours = 3 heures (4 en 2017)

3 jours = 5 heures (6 en 2017)

4 jours = 8 heures (9 en 2017)

5 jours = 10 heures (11 en 2017)

6 jours = 24 heures (durée minimale légale)

L'avenant prévoit un certain nombre d'autres évolutions notamment sur le type de contrat concerné : heures complémentaires, interruptions journalières, nécessité d'un planning écrit, modification des horaires ainsi qu'un complément d'heures par avenant. (pour plus d'infos, voir directement le site du CoSMos, espace « abonné ».)

Extension des avenants n° 87 et 89

L'arrêté du 24 octobre 2014 portant extension des avenants n° 87 (chapitre IV) et n° 89 (chapitre XII, sport pro. – non concerné) du 15 mai 2014 relatifs au temps partiel a été

publié au *J.O.* du 4 novembre 2014.

Ces avenants sont entrés en vigueur le lendemain de cette publication, soit le 5 novembre 2014.

Ils ouvrent la voie à une dérogation conventionnelle de branche à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires prévue par la loi à compter du 1^{er} juillet 2014, telle que décrite ci-dessus.

dernière minute : nouveaux cas de dérogation

Afin de remédier à certaines difficultés d'application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2014 qui a instauré une durée minimale de travail des salariés à temps partiel de 24 heures par semaine (art L.3123-14-1 *Code du travail*), le Gouvernement vient de prendre une ordonnance la modifiant (ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, *Journal officiel* du 30 janvier 2015).

LA DUREE MINIMALE ECARTEE POUR LES CONTRATS COURTS OU DE REMPLACEMENT

Auparavant, la loi ne prévoyait que deux cas de dérogation à la durée minimale légale. Pouvaient être amenés à travailler moins de 24 heures par semaine (ou son équivalent) :

- > Les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant des études.
- > Les salariés qui en faisaient la demande, écrite et motivée (contraintes personnelles ou souhait de cumuler plusieurs activités).

Désormais, l'ordonnance règle deux problèmes non traités initialement par loi en insérant deux nouvelles dérogations légales :

D'une part, elle complète l'article L.3123-14-1 du *Code du travail* relatif à la durée minimale en excluant de son champ

d'application les contrats d'une durée au plus égale à sept jours.

D'autre part, en créant un nouvel article L.3123-14-6 du *Code du travail*, l'ordonnance exclut l'application de cette durée minimale pour les CDD et les contrats de mission de remplacement d'un salarié en cas :

> D'absence.

> De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur.

> De suspension de son contrat de travail.

> De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail.

> D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

Mars 2015