



**Formation des dirigeants
La Roche sur Yon
02 decembre 2017**

INFORMATIONS SUR LA RÈGLEMENTATION EMPLOI



Informations sur la réglementation

- **L'emploi de l'animateur**
- **Le salaire**
- **La complémentaire santé**
- **La portabilité de la complémentaire et de la prévoyance**
- **La modification**
- **La rupture du contrat**



L'EMPLOI DE L'ANIMATEUR



Fédération Française

EPGV

Le choix du contrat

- **Le recours à l'auto-entrepreneur n'est pas un contrat**
- **La mise à disposition**
- **Le contrat à durée déterminée**
- **Le contrat à durée indéterminée intermittent**

- ✓ **Le recours à l'auto-entrepreneur : un statut qui n'est pas compatible avec l'animation:**
 - **L'animateur n'est pas indépendant dans l'exercice de son activité**
 - **Un régime spécifique de protection sociale**
 - **Les règles du droit du travail ne s'appliquent pas**
 - **Un statut pouvant être remis en cause :**
 - **par l'animateur lui-même**
 - **Par l'URSSAF (contrôle et redressement)**

L'emploi de l'animateur

- ✓ **Le recours à la mise à disposition :**
 - **Le prêt de personnel est à but non lucratif**
 - **Une convention de mise à disposition est signée entre l'association prêteuse (l'employeur) et l'association utilisatrice**

- ✓ **Le Contrat à Durée Déterminée : un emploi temporaire, réservé pour certains motifs :**
 - **Accroissement temporaire d'activité**
 - **Remplacement d'un salarié absent**
 - **Dans l'attente d'un salarié recruté en CDI**

L'emploi de l'animateur

✓ **Le contrat à durée indéterminée intermittent**

- **Alternance de périodes travaillées et non travaillées**

- **Maximum 36 semaines contractuelles avec possibilité d'effectuer jusqu'à 42 semaines**

 - De 37 à 40 semaines : majoration horaire de 4%

 - De 41 à 42 semaines : majoration horaire de 8%

- **Pour les périodes travaillées :**

 - **Un volume horaire hebdomadaire fixe**

 - **Une répartition des horaires fixe**



LE SALAIRE



Fédération Française

EPGV

Les règles à respecter dans la fixation du salaire :

- **Le SMIC (9,76€ au 1^{er} janvier 2017)**
- **Le Salaire Minimum Conventionnel**

Le salaire

- ✓ **Salaire Minimum Conventionnel – Groupe 3 - Contrat intermittent**
- ✓ **Les évolutions sont issues du dialogue entre les partenaires sociaux donc on ne peut anticiper les augmentations.**

Avenant N° 116 de la CCNS au 1er juillet 2017

Salaire Mensuel	Salaire Horaire
1 655,26 €	10,91 €

Le salaire

- ✓ **La prime d'ancienneté : 1% du SMC du groupe 3 X nombre d'heures rémunérées**
- ✓ **Les congés payés : 10% du salaire mensuel (salaire horaire + prime d'ancienneté)**
- ✓ **Les cotisations sociales : réel ou base forfaitaire (base forfaitaire = pas de cotisation retraite, le calcul pour les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale se fait sur 49 euros/30)**

Le salaire

Les jours fériés :

- ✓ **Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé : maintien de la rémunération et du temps pédagogique.**
- ✓ **Lorsque le salarié travaille un jour férié : majoration de salaire de 50 % et de 100% pour le 1er mai**
- ✓ **Si le jour férié tombe un jour habituellement non travaillé : aucune rémunération complémentaire**

LA MEDECINE DU TRAVAIL



Fédération Française

EPGV

✓ **La Visite d'Information et de Prévention**

- **Le montant de l'adhésion annuelle peut être partagée par tous les employeurs**
- **Elle doit être effectuée dans un délai de 3 mois après l'embauche**
- **Elle est réalisée par un médecin du travail ou un professionnel de la santé**
- **Elle doit être renouvelée dans un délai maximum de 5 ans**
- **Le salarié peut demander une visite médicale ou un rendez vous avec le professionnel de la santé au travail**

- ✓ **La Visite de reprise par l'employeur adhérent**
 - **Après un arrêt maladie ou un accident d'origine non professionnel d'au moins 30 jours,**
 - **Après un congé de maternité,**
 - **Après un arrêt d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail,**
 - **Après une maladie professionnelle (quelle que soit sa durée).**

LA COMPLEMENTAIRE SANTE



Les obligations de l'employeur :

- **Tout employeur doit proposer à l'ensemble de ses salariés une complémentaire santé depuis le 1^{er} janvier 2016**
- **Panier de soins minimum défini par la Convention Collective Nationale du Sport**
- **Prise en charge à 50% par l'employeur et 50% par le salarié**
- **Chaque année il faut reformuler la proposition au salarié**

Les cas de dispenses :

- **Salariés déjà couverts à titre obligatoire**
- **Salariés déjà couverts par une couverture complémentaire individuelle, jusqu'à l'échéance dudit contrat, ensuite complémentaire employeur obligatoire**
- **Les bénéficiaires d'une couverture maladie universelle complémentaire ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé**

Les cas de dispenses :

- **Le salarié ou l'apprenti en CDD de plus de 12 mois ayant déjà une couverture individuelle. Le salarié ou l'apprenti en CDD de moins de 12 mois**
- **Le salarié ou l'apprenti à temps partiel et devant payer une cotisation supérieure à 10 % de sa rémunération**

LA RUPTURE DU CONTRAT

Les différentes ruptures du contrat de travail :

- **La démission**
- **Le licenciement pour faute**
- **Le licenciement économique**
- **La rupture conventionnelle**
- **La retraite**

La rupture du contrat

✓ La démission :

- **Ne se présume pas**
- **Doit être « claire » et « non équivoque »**
- **Nécessité d'une lettre de démission ou d'un mail notifiant la démission**

✓ **Le licenciement pour faute :**

- **L'existence d'une faute :** datant de moins de 2 mois et n'ayant pas déjà fait l'objet d'une sanction
- **Une procédure exigeante et formaliste:**
 - **Lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement**
 - **Entretien**
 - **Lettre de notification du licenciement**
 - **Préavis à respecter**
 - **Indemnités de licenciement**

✓ **Le licenciement économique :**

- **Un motif économique : suppression d'emploi / modification du contrat de travail pour difficultés économiques / cessation d'activité / réorganisation pour « compétitivité »**
- **Une procédure exigeante et formaliste:**
 - **Établir l'ordre des licenciements**
 - **Rechercher un reclassement**
 - **Entretien préalable et remise de la CSP**
 - **Notifier le licenciement**

La rupture du contrat

✓ Le préavis :

- **1 mois pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;**
- **2 mois pour le salarié dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;**
- **Le salarié licencié pour faute grave ou lourde est privé de préavis**

La rupture du contrat

✓ **La rupture conventionnelle :**

- **Commun accord entre l'employeur et le salarié**
- **Une procédure et des délais à respecter :**
 - **Entretien de rupture conventionnelle**
 - **Élaboration et signature de la convention**
 - **Délai de rétractation de 15 jours calendaires**
 - **Envoi de la convention à la Direccte**
 - **Délai de 15 jours ouvrables d'homologation**
- **Indemnités conventionnelles de licenciement sans condition d'ancienneté**



La rupture du contrat

✓ **Le départ à la retraite : une demande du salarié**

• **Départ à la retraite:**

- **A partir du 30 juin 2011: Augmentation progressive de l'âge de départ à la retraite**
- **62 ans à partir de 2018**

• **Indemnité de départ à la retraite :**

- **Ancienneté > à 10 ans = 1.5 mois de salaire brut**
- **Ancienneté > à 15 ans = 2 mois de salaire brut**
- **Ancienneté > à 20 ans = 4 mois de salaire brut**
- **Ancienneté > à 30 ans = 5 mois de salaire brut**

La rupture du contrat

✓ **La mise à la retraite**

- **Mise à la retraite par l'employeur :**

- **Proposition annuelle par l'employeur :**

- **À partir de 65 ans jusqu'en juillet 2016**
- **Augmentation progressive de l'âge**
- **67 ans à partir de 2023**

- **Mise à la retraite imposée par l'employeur:**

- **À partir de 70 ans**

- **Indemnités de mise à la retraite :**

- **Indemnités légales de licenciement**
- **Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à celui du départ en retraite**

La rupture du contrat

- ✓ **Documents à remettre au salarié en fin de contrat quel que soit le mode de rupture :**
 - **Solde tout compte**
 - **Certificat de travail**
 - **Attestation pôle emploi**

La rupture du contrat

- ✓ **Les indemnités légales dues pour le licenciement en cas de :**

Licenciement, rupture conventionnelle, la mise à la retraite notifiés à compter du 27/09/2017 à l'exception du licenciement pour faute grave et lourde

- **Condition d'ancienneté : 8 mois**

- **Calcul :**

- **1/4 de mois de salaire par année, pour les 10 premières années d'ancienneté**
- **1/3 de mois de salaire par année pour les années de présence au-delà de 10 ans**

QUESTIONS DIVERSES



Questions diverses

Le certificat médical:

Il est valide durant 3 ans, depuis le 01/09/2016, à condition que le licencié fournisse l'attestation jointe au questionnaire certifiant qu'il a répondu non à toutes les questions.

Le questionnaire est un document personnel qui doit être gardé par le licencié.

Le club doit garder uniquement l'attestation signée du licencié

Frais de déplacement :

Les indemnités kilométriques domicile lieu de travail ne sont pas obligatoires. Le barème URSSAF est une référence pour les bénévoles et pour le contrôle des avantages en nature soumis à cotisation. Il peut être négocié, diminué ou supprimé (contacter FFEPGV pour les modalités)



Formation des dirigeants La Roche sur Yon

Sources des documents : service juridique fédéral EPGV

Cet atelier vous a été présenté par :

Catherine GUILBAUD secrétaire comptable CODEP EPGV 85

Pour plus d'information:

CODEP EPGV 85

Téléphone 02 51 44 27 18

Courriel codep-gv85@epgv.fr

Service juridique fédéral

Téléphone 01 41 72 26 17

Courriel service-juridique@ffepgv.fr

