

# Analyse juridique, sociale et fiscale des formes d'organisation de l'emploi dans le secteur sport

*Mise en perspective des enjeux et des dispositifs juridiques mobilisables*



amn4os  
groupe

Rédigé par  
Jean-Yves KERBOURC'H  
et Jean DUTOYA

### **En matière d'emploi sportif, trois sujets de préoccupation sont relevés de façon récurrente :**

- ▶ la viabilité économique des emplois quand les aides publiques arrivent à leur terme,
- ▶ la sécurité juridique des formes d'emplois atypiques et expérimentaux (ex : dispositif Profession Sport),
- ▶ l'intégration du processus de professionnalisation au cœur du projet associatif.

Afin de tenter de répondre à ces problématiques, la direction des sports a analysé depuis plusieurs années ces différents points, car le secteur sportif se développe en répondant aux besoins des pratiquants, par la mise en place d'une meilleure organisation et par la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Ainsi, en 2008, la direction des Sports a mis un outil d'aide à la décision à la disposition des services déconcentrés. Ce document, jugé utile, a vieilli et il s'est avéré nécessaire de l'actualiser.

Cet outil a été conçu pour trouver des solutions à certains des blocages constatés en s'appuyant sur l'analyse des enjeux de l'emploi sportif croisée avec l'analyse des formes d'emplois ou d'organisations du travail atypiques ou innovantes. Des formes d'emplois plus adaptées ont été ainsi proposées en fonction de dix enjeux identifiés comme stratégiques.

L'outil constitué par ce document ne constitue pas un « produit miracle », mais il permet aux services déconcentrés, et à d'autres partenaires reconnus dans leurs capacités d'expertise, d'accompagner les acteurs sportifs et les projets territoriaux.

Cet outil intègre le fait que le modèle « classique » de l'emploi salarié ne permet pas de répondre à toutes les situations et parallèlement que l'expérimentation de nouvelles formes d'emplois et d'organisations du travail ne peut et ne doit pas mettre en danger ni les employeurs, ni les salariés.

### **Cet outil complète les deux guides parus en 2011-2012, téléchargeables sur le site du ministère [sport.gouv.fr](http://sport.gouv.fr) :**

- ▶ le guide relatif à l'accompagnement à la création de groupements d'employeurs associatifs (sport-animation-éducation populaire)
- ▶ le guide relatif à l'accompagnement à la création d'entreprise (sports-loisirs sportifs-pratiques culturelles)

Le lecteur du présent document pourra ainsi, je le souhaite, trouver les réponses à de très nombreuses interrogations.

**Richard Monnereau**  
Directeur des Sports



# Sommaire

|   |           |
|---|-----------|
| <b>EDITORIAL DIRECTEUR DES SPORTS.....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>INTRODUCTION CADRE ET OBJECTIFS DE LA MISSION.....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>CHAPITRE 1/ LA CAPACITÉ DES FORMES D'ORGANISATION DE L'EMPLOI À RÉPONDRE AUX ENJEUX CLEFS DU SECTEUR SPORT .....</b>   | <b>10</b> |
| 1. PARTAGER DU PERSONNEL ENTRE PLUSIEURS STRUCTURES QUI ONT DES BESOINS PÉRENNES DE MAIN-D'ŒUVRE.....   | 11        |
| 2. ACCOMPAGNER LA PLURIACTIVITÉ .....   | 17        |
| 3. AIDER CEUX QUI LE SOUHAITENT À SE METTRE À LEUR PROPRE COMPTE, ET TESTER LA VIABILITÉ D'UN VÉRITABLE PROJET ENTREPRENEURIAL.....   | 25        |
| 4. ACCOMPAGNER LE MULTISALARIAT.....  | 28        |
| 5. FAIRE FACE À DES BESOINS PONCTUELS DE PERSONNEL, OBTENIR UNE FLEXIBILITÉ EXTERNE TOTALE PAR LA RECHERCHE D'UN EMPLOYEUR D'AFFECTATION .....  | 33        |
| 6. SOUS-TRAITER CERTAINES TÂCHES LIÉES À LA FONCTION D'EMPLOYEUR .....  | 37        |
| 7. PROFESSIONNALISER LES ORGANISATIONS ET LES EMPLOIS .....   | 41        |
| 8. ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES APRÈS UNE CARRIÈRE SPORTIVE ET UNE PRATIQUE COMPÉTITIVE INTENSIVE .....  | 45        |
| 9. DÉVELOPPER L'INSERTION DANS LES MÉTIERS DU SPORT.....  | 49        |
| 10. DÉVELOPPER AU PROFIT DE PARTICULIERS (NOTAMMENT LES PERSONNES ÂGÉES ET HANDICAPÉES) DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES VISANT L'AMÉLIORATION ET L'ENTRETIEN DE LEUR CONDITION PHYSIQUE..... | 51        |
| APPARIEMENT DES ENJEUX ET DES FORMES D'ORGANISATION DE L'EMPLOI.....  | 53        |
| <b>CHAPITRE 2/ ANALYSE JURIDIQUE ET FISCALE DES FORMES D'EMPLOI ET D'ORGANISATION.....</b>  | <b>54</b> |
| 11. LES STRUCTURES DONT LA MISE À DISPOSITION EST L'ACTIVITÉ PRINCIPALE.....  | 56        |
| 11.1. <i>Le travail temporaire.</i> .....   | 56        |
| 11.2. <i>L'entreprise de travail à temps partagé.....</i>   | 61        |
| 11.3. <i>Le groupement d'employeurs - GE.....</i>   | 64        |
| 11.4. <i>L'entreprise de travail temporaire d'insertion.....</i>  | 68        |
| 11.5. <i>L'association intermédiaire.....</i>   | 69        |
| 12. LES STRUCTURES DONT LA PRESTATION DE SERVICES EST L'ACTIVITÉ PRINCIPALE.....  | 73        |
| 12.1. <i>L'association et l'entreprise de services à la personne. ....</i>  | 73        |
| 12.2. <i>La coopérative d'activité et d'emploi - CAE.....</i>   | 76        |
| 12.3. <i>La société coopérative d'intérêt collectif - SCIC.....</i>   | 89        |

|   |     |
|---|-----|
| 12.4. <i>Le contrat d'appui au projet d'entreprise - CAPE</i> ..... | 94  |
| 12.5. <i>Statut de l'auto-entrepreneur</i> .....                    | 101 |

### **CHAPITRE 3/ ANALYSES COMPLÉMENTAIRES .....104**

|  |     |
|--|-----|
| 13. LA CAPACITÉ DES ASSOCIATIONS À SERVIR DE SUPPORT À UNE PRESTATION DE SERVICES.....       | 105 |
| 13.1. - <i>Champ de l'étude</i> .....  | 105 |
| 13.2. - <i>Prestation de services</i> .....  | 106 |
| 13.3. - <i>Activité de mise à disposition de personnel</i> .....                             | 110 |
| 14. RÈGLES RELATIVES AU CUMUL D'ACTIVITÉS.....   | 117 |
| 14.1. - <i>Cumul d'un emploi public avec une activité privée rémunérée</i> .....             | 117 |
| 14.2. - <i>Cumul d'un emploi public avec une activité lucrative</i> .....                    | 118 |
| 14.3. - <i>Cumul d'activités privées</i> .....   | 120 |
| 14.4. - <i>Cumul d'un contrat de travail et d'une fonction de dirigeant de société</i> ..... | 122 |
| 14.5. - <i>Fiscalité</i> .....   | 123 |
| 14.6. <i>Tableau synoptique de compatibilité des statuts</i> .....                           | 124 |

## *Table des encadrés*

|  |     |
|--|-----|
| 1. Groupements d'employeurs et professions réglementées. ....  | 12  |
| 2. Difficultés fiscales liées à la constitution d'un groupement d'employeurs : le cas des associations « Profession sport ». ....  | 13  |
| 3. Groupement d'employeurs et collectivités territoriales. ....  | 15  |
| 4. Exonération de TVA de l'enseignement sportif. ....  | 18  |
| 5. Qu'est-ce que le portage salarial ? .....   | 23  |
| 6. Cumul d'emplois salariés : législation du travail. ....   | 28  |
| 7. Saisonnalité, convention collective du sport et contrat de travail. ....  | 31  |
| 8. Le service « Impact-emploi » (Tiers de confiance). ....   | 39  |
| 9. Le chèque-emploi associatif. ....   | 39  |
| 11. Spécificités des SCOP. ....  | 86  |
| 12. Le groupement d'intérêt économique ? .....   | 108 |
| 13. La société en participation ? .....  | 110 |
| 14. Mise à disposition et application de la théorie des co-employeurs. ....  | 112 |
| 15. Le cas des contrats emploi-solidarité : avis rendu par le Conseil d'État. ....   | 113 |
| 16. Réforme des règles de cumul d'activité issues de la loi n° 2007-158, 2 février 2007, du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 et de la circulaire n° 2157 du 11 mars 2008. .... | 118 |
| 17. Décret n° 2005-1718 du 28 décembre 2005 relatif à l'exercice des missions de conseillers techniques sportifs auprès des fédérations sportives, art. 9. ....                | 119 |



**Direction des Sports**  
**Sous direction de l'emploi et des formations**  
**Bureau de l'emploi et des branches professionnelles**  
**Contact : [DS.C3@jeunesse-sports.gouv.fr](mailto:DS.C3@jeunesse-sports.gouv.fr)**

## INTRODUCTION

### **CADRE ET OBJECTIFS DE LA MISSION**

La mission avait été confiée en 2006 par la sous-direction de l'emploi et des formations de la direction vie associative emploi formation (DVAEF). En 2012, cette sous-direction, aujourd'hui intégrée à la direction des sports, a demandé une réactualisation de cette étude. L'étude a pour objet de procéder à une **analyse juridique et fiscale des différentes formes d'organisation de l'emploi susceptibles d'être mobilisées par les acteurs du secteur Sport.**

#### Plan et organisation de l'étude :

**Le premier chapitre a pour objet de recenser les dix enjeux principaux du secteur Sport et d'étudier quelles sont les formes d'organisation et d'emploi les plus appropriées pour y répondre.**

**Les 10 enjeux<sup>1</sup> peuvent être classés en trois catégories.**

#### **1. L'organisation de la diversité des pratiques d'emploi dans le secteur Sport :**

- Partager du personnel entre plusieurs structures (associations, entreprises, collectivités territoriales, État...) qui ont des besoins pérennes de main-d'œuvre.
- Accompagner la pluriactivité.
- Aider ceux qui le souhaitent à se mettre à leur propre compte, et tester la viabilité d'un véritable projet entrepreneurial.
- Accompagner le multisalariat.

---

<sup>1</sup> Les dix enjeux identifiés dans le secteur Sport ont été distingués pour les seuls besoins de la clarté de l'exposé. En réalité ces enjeux sont extrêmement liés et devront le plus souvent être articulés les uns aux autres dans un ensemble cohérent qui puisse éventuellement constituer pour le mouvement sportif ou un décideur public, la base d'une politique de l'emploi sportif.

## **2. L'aide à l'exercice de la fonction d'employeur dans le secteur Sport :**

- Faire face à des besoins ponctuels de personnel, obtenir une flexibilité externe totale par la recherche d'un employeur d'affectation.
- Sous-traiter certaines tâches liées à la fonction d'employeur.
- Professionnaliser les organisations et les emplois.

## **3. Enjeux plus « prospectifs » ou d'ordre stratégique pour développer les activités sportives vers de nouveaux publics ou accompagner des femmes et des hommes qui choisissent d'exercer les métiers de cette filière :**

- Accompagner les évolutions professionnelles après une carrière sportive et une pratique compétitive intensive.
- Développer l'insertion dans les métiers du sport.
- Développer au profit de particuliers (publics spécifiques et notamment les personnes âgées et les handicapés) des activités physiques d'entretien, de remise en forme, hygiéniques et récréatives.

**Dans un deuxième chapitre l'étude décrit le régime juridique des différentes formes d'organisation de l'emploi, qui sont présentées sous forme de fiches classées en deux catégories :**

- **Les structures dont la mise à disposition est l'activité principale** (bien qu'elles puissent avoir une activité accessoire de prestation de services).
  1. Le travail temporaire.
  2. L'entreprise de travail à temps partagé.
  3. Le groupement d'employeurs - GE.
  4. L'entreprise de travail temporaire d'insertion - ETTI.
  5. L'association intermédiaire.
- **Les structures dont la prestation de services est l'activité principale.**
  1. L'association et l'entreprise de services à la personne.
  2. La coopérative d'activité et d'emploi - CAE.
  3. La société coopérative d'intérêt collectif - SCIC.
  4. Le contrat d'appui au projet d'entreprise - CAPE.

**Dans un troisième chapitre ces fiches sont suivies de deux analyses complémentaires**

- **La première traite de la capacité du statut associatif<sup>2</sup> à réaliser des prestations de service, y compris une mise à disposition de personnel.** En effet, les structures associatives représentent l'essentiel des formes d'organisation du secteur Sport. C'est pourquoi, avant d'envisager la transformation de structures associatives existantes en d'autres formes de groupements spéciaux (GE, SCIC, CAE...), il convient d'apprécier finement la capacité de ces associations à réaliser des prestations de même nature.
- **La seconde porte sur les conditions légales de cumul d'activités et d'emplois.** En effet, la pluriactivité et le multisalariat sont des situations courantes dans le secteur Sport : cumul d'emploi public, de salariat, de travail indépendant, de dirigeant de société...

---

<sup>2</sup> Les sociétés commerciales (SA, SARL, EURL) seront également traitées dans ce chapitre dans la mesure où elles sont soumises au même régime juridique.

## CHAPITRE 1/

# **LA CAPACITÉ DES FORMES D'ORGANISATION DE L'EMPLOI À RÉPONDRE AUX ENJEUX CLEFS DU SECTEUR SPORT**

# 1. PARTAGER DU PERSONNEL ENTRE PLUSIEURS STRUCTURES QUI ONT DES BESOINS PÉRENNES DE MAIN-D'ŒUVRE.

## 1.1 Champ de l'enjeu

Plusieurs associations sportives, entreprises ou collectivités territoriales peuvent avoir besoin d'un même type de personnel, de manière permanente sans pouvoir lui offrir un temps plein, et notamment :

- des éducateurs sportifs ;
- du personnel d'administration (secrétariat par exemple).

## 1.2 Objectifs recherchés

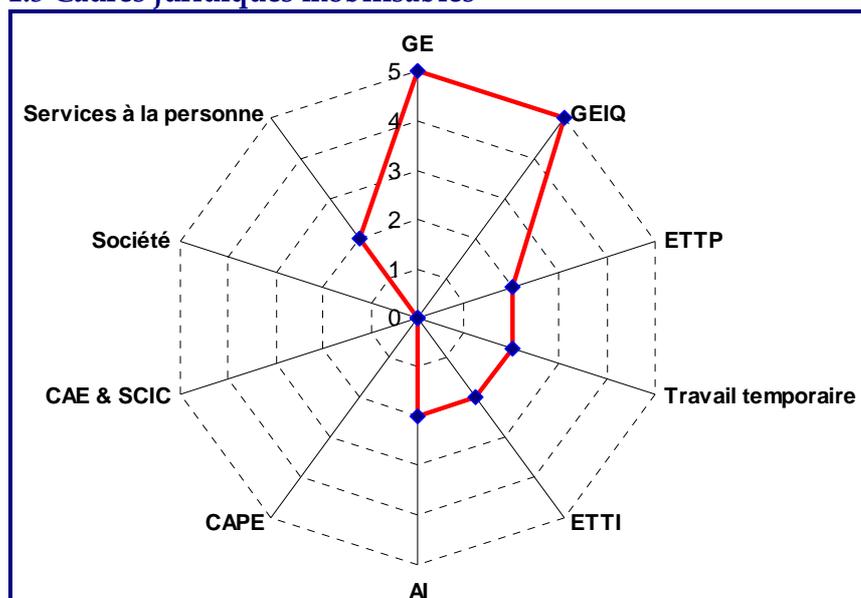
Les associations recherchent :

- le moyen de « partager » ce personnel avec d'autres structures associatives ;
- une structure juridique qui permette au travailleur de n'avoir qu'un seul employeur ;
- une structure juridique qui gère en même temps les aspects administratifs et humains de la relation salariale.

De leur côté, les salariés recherchent :

- une certaine continuité de leur emploi et de leurs revenus ;
- une continuité contractuelle ;
- l'acquisition d'une polycompétence ;
- la possibilité de diversifier leurs trajectoires professionnelles.

## 1.3 Cadres juridiques mobilisables



**Légende :** 0 : Statut non adapté à l'enjeu considéré/ 1 : Statut peu adapté/ 2 : Statut faiblement adapté/ 3 : statut moyennement adapté/ 4 : statut bien adapté/ 5 : statut parfaitement adapté.

### 1.3.1 Le cadre approprié : le groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs est une association qui permet aux entreprises de se *regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter*. Il s'agit d'une forme de mutualisation de l'emploi : les salariés du groupement d'employeurs effectuent, par le biais d'une *mise à disposition*, des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement (V. fiche « Groupement d'employeurs »). C'est ainsi que les activités physiques et sportives peuvent être pratiquées au sein d'établissements médico-sociaux et d'établissements d'hospitalisation pour personnes âgées dépendantes peuvent être encadrées par des éducateurs mis à disposition d'un groupement d'employeur (V. p. 51).

#### 1. Groupements d'employeurs et professions réglementées.

Un groupement d'employeurs ne saurait mettre à disposition de ses membres du personnel en dehors du cadre légal régissant les professions réglementées (conseils juridiques, experts-comptables etc.).

C'est ainsi que l'article 2 de l'ordonnance du 19 septembre 1945 prévoit qu'est expert-comptable celui qui fait profession habituelle de réviser et d'apprécier, de tenir, centraliser, ouvrir, arrêter, surveiller, redresser et consolider les comptabilités des entreprises auxquelles il n'est pas lié par un contrat de travail. L'article 20 de cette ordonnance dispose en outre qu'« exerce illégalement la profession d'expert-comptable ou de comptable agréé celui qui, sans être inscrit au tableau de l'ordre en son propre nom et sous sa responsabilité, exécute habituellement des travaux prévus par les deux premiers alinéas de l'article 2 ou qui assure la direction suivie de ces travaux en intervenant directement dans la tenue, la vérification, l'appréciation ou le redressement des comptes ».

#### **Cass. crim., 19 mai 2004 : RJS 11/2004, n° 1211**

« Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et du jugement qu'il confirme que Jacques Quittet a constitué, sur le fondement de l'article L 127-1 du Code du travail, un groupement d'employeurs, l'association Accord, dont il était le président ; que celle-ci a mis à la disposition de ses adhérents deux salariées, dont l'une était titulaire d'un brevet de comptable, lesquelles ont procédé, dans les locaux de l'association, à des travaux de tenue, centralisation et vérification de la comptabilité de 43 sociétés commerciales et entreprises individuelles ;

Attendu que, pour déclarer le prévenu coupable d'exercice illégal de la profession d'expert-comptable, les juges retiennent que l'association Accord a fait effectuer par ses employés des travaux de comptabilité facturés à ses adhérents sur la base d'un tarif horaire sans que ces salariés soient liés à chaque adhérent par un contrat de travail ; qu'ils énoncent que si l'article L. 127-1 du Code du travail permet à des employeurs de se grouper en association pour mettre à la disposition de ses membres des salariés liés au groupement par un contrat de travail, c'est sous réserve que l'activité du groupement ne porte pas atteinte aux dispositions législatives relatives à l'exercice illégal de certaines professions, notamment celle d'expert-comptable protégée par l'ordonnance du 19 septembre 1945 ; que les juges ajoutent que le prévenu, qui disposait en sa qualité de président de l'association du pouvoir de diriger, organiser et contrôler son activité, ne peut s'exonérer de sa responsabilité pénale au motif qu'il n'aurait pas personnellement accompli les actes reprochés, ni soutenir qu'il avait commis une erreur de droit, ayant été averti par le conseil régional de l'ordre des experts-comptables du caractère illicite des activités de l'association Accord ;

Attendu qu'en l'état de ces motifs, et dès lors que les dispositions des articles L. 127-1 à L. 127-9 du Code du travail ne comportent aucune dérogation à celles de l'ordonnance précitée, la cour d'appel a caractérisé en tous ses éléments, tant matériels qu'intentionnels, le délit dont elle a déclaré le prévenu coupable ;

D'où il suit que les moyens doivent être écartés ; (...)  
Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;  
Rejette le pourvoi. »

Les salariés du groupement bénéficient de la convention collective dans le champ d'application de laquelle le groupement a été constitué. Les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent conclure des accords collectifs de travail portant sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé des salariés.

Le groupement d'employeurs peut être constitué :

- entre associations monodisciplinaires (cadre approprié pour partager des éducateurs sportifs d'une même discipline) ;
- entre associations pluridisciplinaires (cadre approprié pour partager du personnel administratif) ;
- par transformation d'associations existantes (les associations Profession sport par exemple) ;
- par filialisation d'associations existantes (des CDOS, des ligues régionales monodisciplinaires etc.).

Le groupement d'employeurs peut cependant se heurter à certaines difficultés pratiques, notamment lorsque les employeurs qui se groupent relèvent du secteur marchand et du secteur non-marchand (V. encadré). Dans ce cas le groupement est assujéti aux conditions d'imposition de droit commun.

## *2. Difficultés fiscales liées à la constitution d'un groupement d'employeurs : le cas des associations « Profession sport ».*

**TVA.** - Une instruction fiscale (*Instr. N° 96-164, 18 oct. 1996 : BOJS n° 96/11*) a précisé le régime fiscal des associations Profession sport au regard de la TVA (*CGI, 261 B*). Le régime fiscal appliqué est normalement celui des groupements d'employeurs agréés :

- les services rendus par les associations Profession sport à leurs membres, et en particulier des associations sportives elles-mêmes non assujétiées à la TVA) sont exonérés de la TVA à condition qu'aucun des membres ne soit soumis à la TVA pour plus de 20 % de ses recettes totales. Il en résulte qu'un groupement d'employeurs dont les membres seraient des entreprises soumises à la TVA (par exemple des salles de sport, des campings qui souhaiteraient recruter des éducateurs sportifs etc.) serait lui aussi soumis à la TVA ;
- les services rendus par les associations Profession sport à des tiers sont assujétiés à la TVA. Les services rendus aux membres sont toujours exonérés si les facturations faites à ces tiers représentent moins de 50 % du total des recettes des associations Profession sport ;
- les subventions publiques destinées à couvrir une partie des charges de fonctionnement des associations Profession sport ne sont pas assujétiées à la TVA.

En outre l'instruction pose deux conditions supplémentaires :

- le mode de facturation, par l'association Profession sport, des services rendus aux adhérents doit correspondre à la part qui leur incombe dans les dépenses communes et ne pas avoir un caractère forfaitaire : sinon le groupement perd son caractère non lucratif ;
- les cotisations annuelles des membres doivent avoir un montant faible (de l'ordre de 15 à 30 euros par an).

**Impôt sur les sociétés.** – Les associations Profession sport sont imposables à l'impôt sur les sociétés, la taxe sur les salaires et la taxe professionnelle, dans les conditions de droit commun. Toutefois une exonération d'imposition forfaitaire annuelle est possible si elles sont constituées sous la forme de groupements d'employeurs fonctionnant dans les conditions prévues aux articles L. 1253-1 à L. 1253-23 du Code du travail (*Rép. min. n° 4191 : JOAN Q. 16 févr. 1998, p. 858*). Une instruction du ministère de la jeunesse et des sports a précisé les conditions d'application de l'instruction fiscale du 15 septembre 1998 aux associations Profession sport (*Instr. n° 200-099, 20 juin 2000 : BOJS n° 2000/7*). Deux conditions doivent être réunies :

- comme toute association de droit commun, l'association Profession sport doit être gérée de façon désintéressée ;
- les associations Profession sport sont, en principe, en concurrence avec des entreprises du secteur marchand pour leurs activités de mise à disposition de personnel, de conseil et de gestion salariale ;

- l'application des impôts commerciaux (IS, TP, TVA) dépend alors de la question de savoir si elles exercent leur activité en poursuivant ou non un but lucratif. Pour être considérées comme non lucratives, les activités concurrentielles doivent être analysées avec les critères dits des « 4P ». Le produit ne se distingue de celui proposé par le secteur concurrentiel que s'il permet la mutualisation des heures de travail entre les structures utilisatrices, avec comme objectif d'offrir aux éducateurs sportifs un emploi à plein-temps ou à mi-temps alors même que les structures utilisatrices ont un besoin d'heures de travail faible. NB : les activités de conseil et de gestion salariale ne diffèrent pas de ceux offerts par les entreprises commerciales. Le public : celui auquel s'adressent les associations Profession sport doit être exclusivement composé d'organismes dont l'activité principale n'est pas lucrative. Le prix : le prix pratiqué par les associations Profession sport ne doit pas avoir pour objectif de dégager une marge au-delà de la couverture des frais de gestion. Pour les activités de conseil et de gestion salariale, les prix doivent être inférieurs d'au moins 50 % aux prix proposés par le secteur concurrentiel. La publicité : la publicité doit se borner à de simples opérations d'information sur ses prestations.

Le groupement d'employeurs peut également se heurter à des difficultés pratiques lorsqu'une collectivité territoriale voudra s'associer au groupement, ce que la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 autorise désormais. La mise à disposition de personnel (éducateurs sportifs notamment) par un groupement d'employeurs au profit d'une collectivité territoriale (une municipalité par exemple, pour initier des jeunes des écoles à une activité sportive) risque d'être assimilée à une fraude aux règles de recrutement de la fonction publique (sur cette question v. avis du Conseil d'État dans l'étude « Société et associations »).

### 3. Groupement d'employeurs et collectivités territoriales.

Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des personnes de droit privé peuvent créer, avec des collectivités territoriales et leurs établissements publics, des groupements d'employeurs constitués sous la forme d'associations régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics **ne peuvent constituer plus de la moitié** des membres du groupement d'employeurs.

Avant la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 les missions qui pouvaient être confiées aux salariés du groupement mis à disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics membres du groupement étaient limitées dans leur nature et dans leur durée. **A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2011**, les salariés du groupement peuvent être mis à disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics membres du groupement pour y exercer des tâches de toute nature.

Toutefois les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement.

Par ailleurs le temps consacré par chaque salarié aux tâches effectuées pour le compte des collectivités territoriales adhérentes ne peut excéder, sur l'année civile, la moitié de la durée du travail contractuelle ou conventionnelle ou, à défaut, légale, calculée annuellement.

Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. **Par dérogation**, les **statuts** des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers. **Ils peuvent également prévoir des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement** (*C. trav.*, art. L. 1253-8).

### 1.3.2 Cadres inappropriés

**Entreprise de travail à temps partagé.** – Des entreprises de travail à temps partagé (ETTP) peuvent être créées dans le but exclusif de mettre à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié *qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens* (V. fiche « Entreprise de travail à temps partagé »). Ce statut nous semble peu approprié car il n'est véritablement intéressant que pour des besoins ponctuels alors que les associations ont des besoins en main-d'œuvre récurrents.

**Création d'une association ou d'une société de droit commun.** – Les associations Profession sport se livrent aujourd'hui à des mises à disposition de personnel dont la légalité est douteuse au regard des dispositions du Code du travail relatives à la fourniture de main-d'œuvre et au marchandage. Pour mémoire rappelons (V. étude sur les prestations servies par des associations ou des sociétés) qu'une opération de prestation de services :

- est *légale* lorsqu'il n'y a pas de détachement de personnel ;
- est *légale* lorsqu'elle est accompagnée d'un détachement de personnel mais à condition que ce détachement soit la conséquence nécessaire de la transmission d'un savoir-faire ou de la mise en œuvre d'une technicité qui relève de la spécificité propre de la structure support ;
- est *illégale* lorsqu'elle est effectuée à but lucratif et à titre exclusif. Elle reste encore illégale lorsque, même sans être effectuée à but lucratif, le salarié subit un préjudice ou que l'opération a eu pour effet d'éluder les dispositions légales et conventionnelles applicables. C'est dans le cadre de ce dernier cas de figure qu'opèrent aujourd'hui les associations Profession sport, et qui explique que les prestations de mise à disposition de personnel qu'elles offrent aux associations soient d'une légalité douteuse.

Observons qu'il y a peu de contentieux et peu de poursuites dans la mesure où aucune de ces associations ne poursuit vraiment de but lucratif (sauf lorsque certaines de ces associations utilisent les mises à disposition pour financer d'autres activités déficitaires). Il est cependant déjà arrivé qu'une mise à disposition provisoire de main-d'œuvre d'une association Profession sport soit requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée avec le club sportif auprès duquel le salarié était détaché (*CA Lyon, 24 juin 1996, n° 99405764, P. Pesnel c/Loire Profession Sport et Tennis club La Querillère*), même s'il a été relevé que la participation financière de la structure utilisatrice aux frais de gestion de l'association Profession sport fixée à 2,88 % du coût du salarié ne caractérisait pas un prêt de main-d'œuvre à but lucratif. La législation du travail reste un obstacle rédhibitoire, et milite certainement pour une transformation de ces associations selon l'une des modalités autorisées par le Code du travail.

## 2. ACCOMPAGNER LA PLURIACTIVITÉ

### 2.1 Définition

La pluriactivité consiste pour une même personne à exercer des activités professionnelles sous statut différent. Les situations de pluriactivité les plus fréquemment rencontrées dans les métiers du sport sont les suivantes :

- fonctionnaire d'État ou d'une collectivité locale et activité salariée ;
- fonctionnaire d'État ou d'une collectivité locale et activité indépendante libérale ;
- salarié et activité indépendante libérale, commerçante ou plus rarement artisanale ;
- salarié et activité agricole (métiers du sport et activité rurale en zone de montagne par exemple) ;
- travailleur indépendant et activité agricole (métier indépendant du sport et activité rurale en zone de montagne) ;
- cumul de plusieurs activités indépendantes (libérales, commerciales, artisanales, agricoles).

### 2.2 Avantages et contraintes

#### 2.2.1 Avantages

Être pluriactif permet de pouvoir exercer plusieurs activités complémentaires ressortissant à un même métier ou à une famille de métiers. Le moniteur de ski lié par un contrat de travail à un employeur (une association par exemple) peut exercer parallèlement une activité de guide de haute montagne sous statut d'indépendant. Un professeur d'art martial peut à la fois exercer son activité comme professionnel libéral tout en étant salarié par une association. Un éducateur sportif de patinage sur glace embauché par un club comme salarié pourra développer des activités indépendantes ou créer une société pour organiser des stages de perfectionnement en dehors de la saison sportive (l'été dans cette discipline).

Les situations de pluriactivité sont très courantes et permettent à un éducateur sportif de ne pas dépendre d'un employeur exclusif.

La situation de pluriactivité est parfois recherchée par l'intéressé car elle peut s'inscrire dans une logique économique pertinente :

- un professeur d'éducation physique fonctionnaire exercera une activité indépendante de moniteur de natation pendant les vacances scolaires pour compléter ses revenus ;
- un éducateur sportif salarié peut vouloir séparer les types d'activité en formant des débutants dans un cadre associatif qui lui offre à la fois le statut du salariat et les mesures de soutien fédéral. En revanche il peut souhaiter (lui ou l'association) organiser l'entraînement des athlètes de haut niveau (ou les cours donnés à certains publics comme les adultes) selon un mode de « prestation de services » ;
- un éducateur sportif salarié peut vouloir développer une activité commerciale, comme la gestion d'une boutique d'articles de sport ;

- un éducateur sportif peut être en même temps gestionnaire de l'équipement sportif dans lequel il exerce son activité, en étant mandataire social (gérant, président du conseil d'administration ou du directoire) du groupement qui le gère ;
- un éducateur sportif peut vouloir développer plusieurs activités qui n'ont aucun lien entre elles (activité paramédicale comme la kinésithérapie).

De son côté cet employeur qui est le plus souvent une petite association peut trouver un intérêt à ce que son salarié cumule plusieurs activités lorsque lui-même ne peut proposer qu'un faible nombre d'heures de travail ou une rémunération insuffisante. C'est un moyen de le garder à son service.

### 2.2.2 Contraintes

La pluriactivité peut cependant être source de complications. Le pluriactif doit d'abord faire face à des difficultés comptables et fiscales et notamment :

- la nécessité de tenir une comptabilité pour chaque type activité (à l'exception de l'activité salariée plus simple à gérer) ;
- la nécessité de procéder à une déclaration annuelle spécifique par activité.

#### 4. Exonération de TVA de l'enseignement sportif.

L'article 261-4-4° b) du Code général des impôts prévoit l'exonération des cours et leçons relevant de l'enseignement sportif, dispensés par des personnes physiques qui sont rémunérées directement par leurs élèves. Dès lors que cette rémunération n'est pas directe et qu'elle transite par exemple par la direction d'une école, l'exonération est remise en cause.

La protection sociale du pluriactif devient parfois complexe :

- il relève de plusieurs régimes de sécurité sociale (santé, vieillesse) ;
- il surcotise pour un niveau de protection qui n'est pas plus favorable (notamment lorsqu'il est salarié et indépendant).

En droit du travail :

- le pluriactif bénéficie de la protection offerte par le Code du travail pour ses activités de salarié mais pas pour les activités indépendantes ;
- le pluriactif bénéficie de l'assurance chômage exclusivement pour les activités de salariés.

L'organisation pratique des activités du pluriactif soulève de nombreuses difficultés liées :

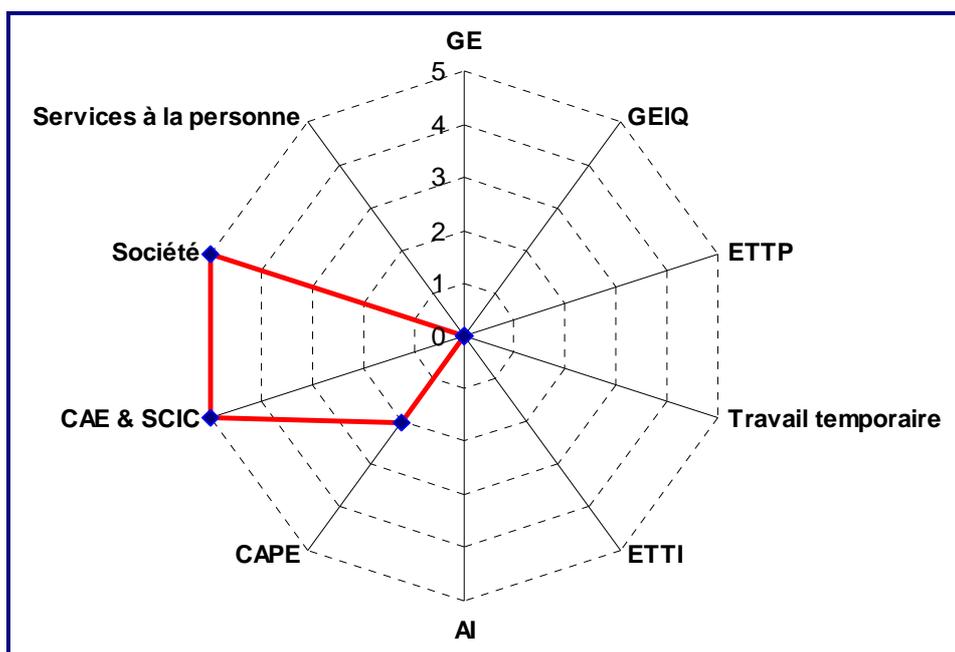
- à l'hétérogénéité de l'activité (elle-même liée à la saisonnalité) ;
- à de grandes contraintes de gestion (facturation, relation client etc.) ;
- à la compatibilité calendaire ou horaire des différents « métiers » ;
- à la compatibilité juridique des activités (v. fiche « Cumul d'activité »).

## 2.3 Objectifs recherchés

Un travailleur pluriactif peut vouloir chercher à estomper certains inconvénients précédemment décrits tout en continuant à profiter des avantages de cette situation, et notamment :

- réunir sous un même statut l'ensemble de ses activités, celui du salariat principalement ;
- bénéficier de services d'aide à la gestion de ses activités.

## 2.4 Cadres juridiques mobilisables



**Légende :** 0 : Statut non adapté à l'enjeu considéré/ 1 : Statut peu adapté/ 2 : Statut faiblement adapté/ 3 : statut moyennement adapté/ 4 : statut bien adapté/ 5 : statut parfaitement adapté.

### 2.4.1 Cadres appropriés

**Coopérative d'activité et d'emploi.** - La CAE est une modalité d'organisation de la SCOP qui permet à des travailleurs de créer leur activité et d'exercer en qualité de salarié de la CAE. Les risques financiers sont minimisés, les tâches administratives sont prises en charge par la CAE, le travailleur n'exerce plus seul mais est intégré à une communauté de travail (V. fiche « Coopérative d'activité et d'emploi »).

Une SCOP doit comprendre un nombre minimal d'associés employés dans l'entreprise. Ce nombre est de deux lorsqu'elle est constituée sous la forme de société à responsabilité limitée et de sept s'il s'agit d'une société anonyme. Les statuts peuvent d'ailleurs valablement imposer aux associés employés dans l'entreprise de souscrire ou acquérir, dans les conditions qu'ils prévoient, un nombre déterminé de parts sociales.

Un travailleur indépendant peut donc décider, si les statuts de la CAE s'y prêtent, d'apporter son activité à cette dernière. Les avantages sont nombreux :

- la CAE va « porter » l'activité en assumant la responsabilité juridique et financière de cette activité ;
- la CAE va salarier le travailleur et lui permettre d'exécuter sous le statut du salariat et en profitant des avantages afférents, plusieurs activités jusqu'alors exercées sous statut d'indépendant ;
- le travailleur pourra garder son statut de salarié de la CAE tout en y étant associé et en participant à la définition de ses objets économiques. Il peut même en être le dirigeant (V. fiche « Cumul d'activité ») ;
- la CAE va permettre de réaliser des économies en partageant certains coûts de fonctionnement inhérents à toute activité indépendante.

**Société coopérative d'intérêt collectif.** - La Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC) est une forme d'entreprise coopérative qui a pour objectif la production ou la fourniture de biens ou de services d'intérêt collectif, qui présentent un caractère d'utilité sociale. Il faut donc que l'activité du travailleur indépendant qui souhaite se regrouper présente une telle utilité. Ce cadre juridique ne semble donc approprié que pour certaines situations.

Les membres de la SCIC sont :

- les salariés de la coopérative ;
- les personnes bénéficiant habituellement à titre gratuit ou onéreux des activités de la coopérative ;
- toute personne physique souhaitant participer bénévolement à son activité ;
- des collectivités publiques et leurs groupements ;
- toute personne physique ou morale qui contribue par tout autre moyen à l'activité de la coopérative.

Les avantages que présente la SCIC sont très proches de ceux de la CAE. Toutefois, et c'est ce qui en fait l'intérêt, les collectivités territoriales peuvent accorder des subventions en faveur des investissements réalisés par les sociétés coopératives d'intérêt collectif employant moins de 250 salariés (V. fiche « SCIC ») :

La subvention peut être liée à trois types de dépenses :

- la prise en charge d'une partie des dépenses d'investissement réalisées par les SCIC (dépenses d'investissement matériel qui comprennent les terrains, les bâtiments et les équipements) ;
- des services de conseil extérieurs à l'entreprise notamment lorsqu'ils sont liés à la réalisation d'un projet d'investissement ;
- la prise en charge de 50 % des coûts supportés par les entreprises pour la participation à une foire ou à une exposition telle que la location et la gestion du stand.

En outre les collectivités territoriales peuvent accorder des subventions en faveur d'actions de formation réalisées par les sociétés coopératives d'intérêt collectif au profit de leurs salariés (V. fiche « SCIC ») :

- dépense de formation spécifique qui comprend un enseignement directement et principalement applicable au poste actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise bénéficiaire et procurant des qualifications qui ne sont pas transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail ou ne le sont que dans une mesure limitée ;
- la formation générale qui constitue un enseignement qui n'est pas uniquement ou principalement applicable au poste actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise

bénéficiaire, mais qui procure des qualifications largement transférables à d'autres entreprises ou à d'autres domaines de travail.

**Création d'une société.** - Le travailleur pluriactif peut également créer une société commerciale (SARL ou société anonyme) afin d'y développer ses activités commerciales, ou une société civile pour des activités d'enseignement notamment. Cette société pourra dans un second le salarier. Néanmoins le cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail est soumis à des conditions très strictes (V. fiche « Cumul d'activité »).

#### 2.4.2 Cadres inappropriés

**Structure de portage salarial.** - Le portage salarial permet à un travailleur que l'on devrait considérer comme un indépendant d'être salarié par un intermédiaire dont l'activité est de « porter » le marché conclu par l'indépendant, c'est-à-dire en contractant en son lieu et place, et en assumant économiquement et juridiquement l'exécution du contrat (V. encadré).

Le portage salarial peut être une formule séduisante pour des travailleurs pluriactifs qui souhaitent exercer leurs activités sous le statut unique du salariat. Ces avantages sont les mêmes que ceux vus précédemment à propos des coopératives d'activité et d'emploi.

Toutefois, dans la mesure où il ne faisait jusqu'à présent l'objet d'aucun statut juridique, le portage salarial était une solution dangereuse à deux égards :

- le travailleur étant très autonome et se comportant comme un indépendant, l'existence d'un lien de subordination juridique entre ce travailleur et la structure de portage était très douteuse. Or un tel lien est indispensable pour caractériser un contrat de travail. À défaut les Assedic déniaient aux travailleurs portés le droit d'être affiliés à l'assurance chômage. Les Assedic s'appuyaient sur une jurisprudence constante de la Cour de cassation aux termes de laquelle « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ». Or dans la formule du portage le travailleur porté se comporte comme un indépendant. Les rares affaires soumises aux tribunaux ont donné lieu à des décisions contradictoires d'une juridiction à l'autre. Certains conseils de prud'hommes se sont déclarés incompétents car le litige ne portait pas sur un contrat de travail (*Cons. prudh., Nantes, 18 déc. 2006, D. Baudin c/SARL Links Formation*), certaines cours d'appel ont rejeté des demandes de dommages-intérêts de salariés portés parce qu'il n'existait pas de contrat de travail (*CA Lyon 13 oct. 2006, Vitali c/SA Intervenance*) alors que d'autres ont reconnu qu'un tel contrat avait bien été conclu (*CA Paris, 30 janv. 2007, SARL Valor Consultants c/Balland*). Récemment le Tribunal de Grande Instance de Paris a fait droit à des demandes de salariés portés contre l'Assedic de Paris (*TGI Paris, sect. soc., 18 mars 2008, ITG c/Assedic de Paris, n° 06/08817*) ;
- quand bien même le travailleur serait considéré comme le salarié de la structure de portage, se poserait la question de savoir s'il est placé sous la subordination de la structure de portage ou sous celle du client qu'il a démarché. Si c'est cette dernière solution qui est retenue, la structure de portage se comporte comme une entreprise de travail temporaire dont l'objet est de mettre à la disposition d'utilisateurs des salariés qu'elle recrute à cet effet (V. J.-Y. Kerbourc'h, « Le portage salarial : prestation de services ou prêt de main-d'œuvre illicite ? », *Dr.*

soc. 2007, p. 72). Or les entreprises de travail temporaire exercent un monopole sur l'activité de mise à disposition (V. fiche « Sociétés et associations »).

Néanmoins les partenaires sociaux, dans un accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 ont souhaité que le portage salarial soit légalisé. L'article 8 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 confie à une branche considérée comme la plus proche du portage salarial la mission d'organiser cette nouvelle forme de travail (il s'agit de la branche du travail temporaire).

La loi du 25 juin 2008 modifie le Code du travail dans ce sens et énonce :

*« Art. L. 1251-64. – Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle. »*

L'article 8 de la loi du 25 juin 2008 ajoute que pour une durée limitée à deux ans à compter de la publication de la loi, un accord national interprofessionnel étendu peut confier à une branche dont l'activité est considérée comme la plus proche du portage salarial la mission d'organiser, après consultation des organisations représentant des entreprises de portage salarial et par accord de branche étendu, le portage salarial. L'accord national interprofessionnel visé est celui du 11 janvier 2008 étendu par arrêté du 23 juillet 2008 (JO 25 juillet 2008). La branche dont l'activité est la plus proche est donc celle du travail temporaire. Un accord du 24 juin 2010 a été conclu pour organiser le portage. Cet accord doit l'objet d'une extension qui soulève pour l'instant de sérieuses difficultés juridiques.

La solution du portage salarial deviendra donc peut-être intéressante pour certains travailleurs du secteur Sport qui exercent leur activité de manière très indépendante.

## 5. Qu'est-ce que le portage salarial ?

Le portage salarial est « une technique d'organisation de l'emploi permettant à un professionnel autonome, par le biais d'une structure intermédiaire, d'effectuer des prestations de travail auprès de clients qu'il a lui-même démarchés, sous statut salarié plutôt que sous statut de travailleur indépendant » (L. Casaux, « Le portage salarial : travail salarié ou travail indépendant ? », *Dr. soc.* 2007, p. 58).

Le portage salarial met en présence trois types d'acteurs :

- des professionnels disposant en général d'un bon niveau de qualification, dénommés « *travailleurs portés* » ou « *professionnels autonomes* » ;
- des *clients* : entreprises le plus souvent, mais aussi administrations, collectivités territoriales...
- des « *structures de portage salarial* » : sociétés le plus souvent, associations ou coopératives parfois, qui viennent se placer en intermédiaire entre ces travailleurs et ces clients selon la technique désormais bien connue du « tiers employeur ».

Les acteurs du portage entrent en scène de la façon suivante :

- un professionnel autonome procède seul à une opération de démarchage : il prend contact avec un éventuel client, lui offre ses compétences et qualifications (conseil, audit, formation, ingénierie, expertise...), et négocie directement avec lui les conditions de son intervention ;
- une fois la mission décidée, les conditions de l'intervention précisées, le professionnel s'adresse à une structure de portage qui lui offre la possibilité, tout en respectant son autonomie, d'exercer la prestation ainsi négociée dans le cadre d'un contrat de travail ;
- lorsque travailleur porté et structure de portage sont d'accord sur les termes et conditions de leur relation « salariale », la structure de portage conclut avec le client un contrat de prestations de services, en vertu duquel il lui facturera par la suite le prix des prestations effectuées par le professionnel ; les sommes encaissées par la structure de portage seront reversées au porté sous forme de salaire, après imputation de divers frais et charges : frais de gestion (entre 10 et 15% du montant HT de la prestation facturée), frais professionnels, cotisations patronales et salariales de sécurité sociale etc.
- le client qui fait dans un premier temps directement affaire avec le professionnel, et ne se lie en réalité avec la structure de portage, qui n'a parfois aucune activité économique propre, que pour le recrutement et la mise à sa disposition provisoire du professionnel choisi.

Ce procédé présente la particularité d'offrir un point de rencontre opportun à des exigences, parfois contradictoires, qu'aucune autre formule jusqu'alors n'avait permis de concilier aussi bien :

- pour les travailleurs portés, le fait de pouvoir exercer leur activité de façon autonome, libéré des contraintes de la subordination, tout en bénéficiant des protections et garanties en principe réservées aux salariés (droit du travail, régime général de sécurité sociale, assurance chômage) ;
- pour les entreprises, le fait de pouvoir bénéficier des compétences d'une main-d'œuvre qualifiée en évitant les contraintes du droit du travail et les charges du recrutement direct (ce que permettait déjà le travail temporaire).

**Groupement d'employeurs.** - Le groupement d'employeurs n'est pas un cadre juridique approprié pour développer sous un même statut plusieurs activités dont certaines sont indépendantes. Il supposerait que le travailleur, pour ses activités indépendantes, devienne membre du groupement qui l'embaucherait ensuite en qualité de salarié pour le remettre à sa propre disposition !

**Entreprise de travail à temps partagé.** – Des entreprises de travail à temps partagé (ETTP) peuvent être créées dans le but exclusif de mettre à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié *qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens* (V. fiche « Entreprise de travail à temps partagé »). On pourrait imaginer qu'une entreprise de travail à temps partagé soit créée pour mettre à la disposition d'associations sportives qui seraient ses clientes des éducateurs sportifs qui exerceraient jusqu'à présent en qualité d'indépendant. Néanmoins ce statut nous semble peu approprié car il n'est véritablement intéressant que pour des besoins ponctuels alors que les associations ont des besoins en main-d'œuvre récurrents.

### 3. AIDER CEUX QUI LE SOUHAITENT À SE METTRE À LEUR PROPRE COMPTE, ET TESTER LA VIABILITÉ D'UN VÉRITABLE PROJET ENTREPRENEURIAL

#### 3.1 Champ de l'enjeu

L'enjeu est de pouvoir faire appel à des prestataires qui pourraient offrir une plateforme de services à des travailleurs indépendants qui créent leur activité dans le secteur du sport. Autrement dit il s'agit d'accompagner des créateurs ou des repreneurs d'entreprises au début de leur activité **à condition que cette création réponde à un véritable projet entrepreneurial et qu'il ne consiste pas à considérer comme indépendants des travailleurs subordonnés, donc titulaires d'un contrat de travail.**

#### 3.2 Objectifs recherchés

**Un travailleur indépendant peut rechercher un service de gestion de son activité :**

- domiciliation de son activité ;
- services de secrétariat ;
- service d'assistance de direction ;
- tenue de la comptabilité de l'indépendant ;
- service d'affacturage et de recouvrement des créances.

**Un travailleur indépendant peut également rechercher un service de développement de son activité :**

- service de prospection commerciale ;
- études de marchés ;
- inscription dans des annuaires professionnels, création d'un site internet, référencement dans les moteurs de recherche ;
- gestion du marketing ;
- services de formations.

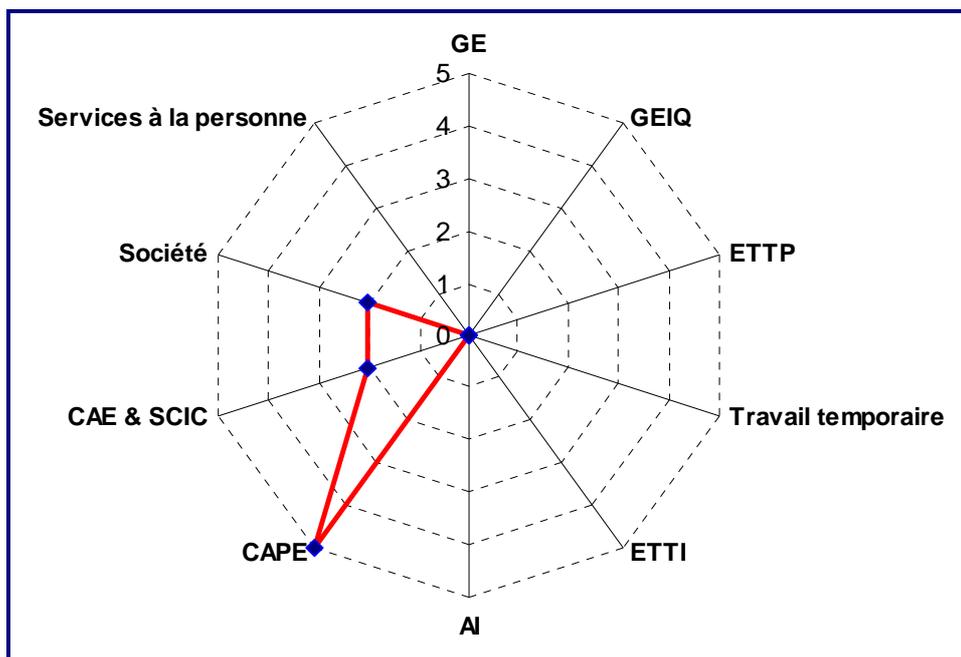
**Un travailleur indépendant peut rechercher des services de conseil :**

- conseils juridiques (rédaction des contrats de prestation de services, élaboration des devis, gestion des contentieux) ;
- conseils fiscaux (optimisation fiscale) ;
- aides à l'élaboration et à l'évolution de son statut personnel (forme juridique d'exercice de l'activité, protection sociale etc.).

**Un travailleur indépendant peut enfin vouloir :**

- sécuriser son activité ;
- et se salarier en intégrant notamment une coopérative d'activité et d'emploi.

### 3.3 Cadre juridique approprié : le contrat d'appui au projet d'entreprise



**Légende :** 0 : Statut non adapté à l'enjeu considéré/ 1 : Statut peu adapté/ 2 : Statut faiblement adapté/ 3 : statut moyennement adapté/ 4 : statut bien adapté/ 5 : statut parfaitement adapté.

Le contrat d'appui entend donner un cadre juridique à des dispositifs désignés sous le terme générique de « couveuses d'activités ou d'entreprises » qui se sont développées jusqu'ici de façon expérimentale. Dans ce cadre, les structures d'appui concernées mettent à la disposition du porteur de projet un appui pédagogique, des moyens logistiques et des conseils personnalisés, et assument dans une certaine mesure la responsabilité technique, financière et juridique des actes afférents à la préparation et à la mise en œuvre de l'activité débutante.

Le contrat d'appui au projet d'entreprise a donc pour objectif de permettre à un porteur de projet de création ou de reprise d'entreprise ou d'activité économique de tester et de développer son projet en situation concrète. Pendant l'exécution du contrat (36 mois au plus) il peut, sous le contrôle de la structure d'appui, démarcher ses clients et commencer à produire et à commercialiser sa production de biens ou de prestations de services dans les conditions réelles du marché.

### 3.3 Exercice d'une activité indépendante accessoire : le statut de l'auto-entrepreneur

La Loi de modernisation de l'économie n° 2008-776 du 4 août 2008 a créé un statut d'auto-entrepreneur dont le régime sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 (*v. infra* tableaux « Analyse juridique »).

Ce statut s'adresse exclusivement à des personnes physiques (à l'exclusion des personnes morales) qui souhaitent débiter et arrêter facilement leur activité tout en étant salarié ou retraité.

Ce statut dispense les intéressés d'inscription au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) ou au Registre des Métiers.

Il est ouvert aux personnes qui réaliseront un chiffre d'affaires maximum de :

- 32 600 euros HT pour une activité de prestations de services ;
- 81 500 euros HT pour une activité commerciale.

Les charges sociales seront celles du régime dit micro-social (micro-entreprise) avec prélèvement libératoire trimestriel ou mensuel proportionnel à :

- 21,3 % du chiffre d'affaires pour une activité de prestations de services (plus 0,10 % au titre de la formation) ;
- 12 % du chiffre d'affaires pour une activité commerciale (plus 0,10 % au titre de la formation);
- 18,3 % pour les activités libérales (plus 0,18 % au titre de la formation).

L'auto-entrepreneur n'est pas assujéti à la TVA. L'auto-entrepreneur est exonéré de la taxe professionnelle pour une période de deux ans à compter de l'année qui suit celle de la création de leur entreprise, donc pendant trois années.

L'auto-entrepreneur bénéficie d'un régime spécial d'imposition sur le revenu à condition que le revenu global du foyer fiscal de l'intéressé ne dépasse pas 26 030 euros par part de quotient familial. Un prélèvement libératoire trimestriel ou mensuel (au choix) est mis en place en étant égal à :

- 1 % du chiffre d'affaires s'il s'agit d'entreprises dont le commerce principal est de vendre des marchandises, objets, fournitures et denrées à emporter ou à consommer sur place, ou de fournir le logement ;
- 1,7 % du chiffre d'affaires pour les activités de services relevant des bénéfices industriels et commerciaux ;
- 2,2 % du chiffre d'affaires pour les activités libérales.

## 4. ACCOMPAGNER LE MULTISALARIAT

### 4.1 Définition

Le multisalariat consiste pour une même personne à exercer plusieurs activités professionnelles sous statut de salarié. Les situations de multisalariat les plus fréquemment rencontrées dans les métiers du sport sont les suivantes :

- salarié de plusieurs associations pour l'exercice d'un même métier (éducateur sportif, activité d'administration) ;
- salarié d'une entreprise commerciale (une salle de sport commerciale) et d'une association (préparateur physique par exemple) ;
- salarié d'une association et d'une entreprise commerciale dans une même famille de métiers (éducateur sportif et vendeur d'articles de sport dans une boutique) ;
- salarié d'une association (éducateur sportif) et d'une entreprise qui n'a aucune activité en lien avec le secteur du sport.

Le multisalariat peut être **simultané** (cumul de plusieurs contrats de travail à temps partiel) ou **successif** (exercice dans une même année d'activités salariées par la conclusion de contrats de travail à durée déterminée, ou plus rarement des contrats à durée indéterminée à temps partiel annualisé).

### 6. Cumul d'emplois salariés : législation du travail.

Il résulte des articles L. 8261-1 à L. 8261-3 du Code du travail qu'un travailleur salarié peut se mettre au service de plusieurs employeurs, et donc exercer plusieurs activités professionnelles, de manière successive ou simultanée à condition que son temps de travail n'excède pas la durée maximale du travail autorisé. Cette limitation ne s'applique pas aux travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et aux concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement ou aux travaux effectués pour son propre compte (travail indépendant) ou à titre gratuit (bénévolat). En cas de cumul de deux emplois privés et de dépassement de la durée maximale du travail, la Cour de cassation ne décide pas que le second contrat de travail est nul. En revanche le salarié est censé choisir l'emploi qu'il souhaite conserver (*Cass. soc.*, 27 avr. 1989 : RJS 6/1989, n° 532. – 13 mai 1992 : RJS 6/1992, n° 725). Le salarié qui ne se mettrait pas en conformité s'expose à une procédure de licenciement (*Cass. soc.*, 25 oct. 1990 : RJS 12/1990, n° 1008. – *Cass. soc.*, 31 janv. 1996 : RJS 3/1996, n° 319. – *Cass. soc.*, 1<sup>er</sup> avr. 2003 : RJS 6/2003, n° 782).

### 4.2 Avantages et contraintes

#### 4.2.1 Avantages

Certains avantages du multisalariat sont proches de ceux de la pluriactivité bien que cette pratique s'inscrive dans des perspectives différentes. La pluriactivité répond à une logique de complémentarité des activités (une démarche plutôt entrepreneuriale) alors que le multisalariat répond au besoin du travailleur de compléter ses revenus en raison

du faible volume d'heures de travail proposées par les employeurs du secteur Sport. Cette différence de perspective doit conduire à des solutions différentes (V. *infra*).

Au nombre des avantages il faut souligner que le multisalariat permet au travailleur :

- d'exercer en même temps plusieurs activités à temps partiel ;
- d'exercer à des périodes décalées dans l'année plusieurs activités à temps complet, mais chacune étant à durée limitée (saisonnalité de l'activité par exemple).

#### 4.2.2 Contraintes

Le multisalariat est source de nombreuses difficultés liées au fait que le travailleur s'engage au service de deux ou plusieurs employeurs :

- acquisition de l'ancienneté chez plusieurs employeurs à des périodes parfois décalées ;
- difficulté de faire coïncider des activités complémentaires exercées dans la même période de l'année ;
- difficultés à acquérir des droits suffisants pour bénéficier de formations ;
- l'intéressé relève de plusieurs conventions collectives lorsque les employeurs exercent leur activité dans des secteurs économiques différents.

De son côté l'employeur peut également subir de nombreux désagréments liés :

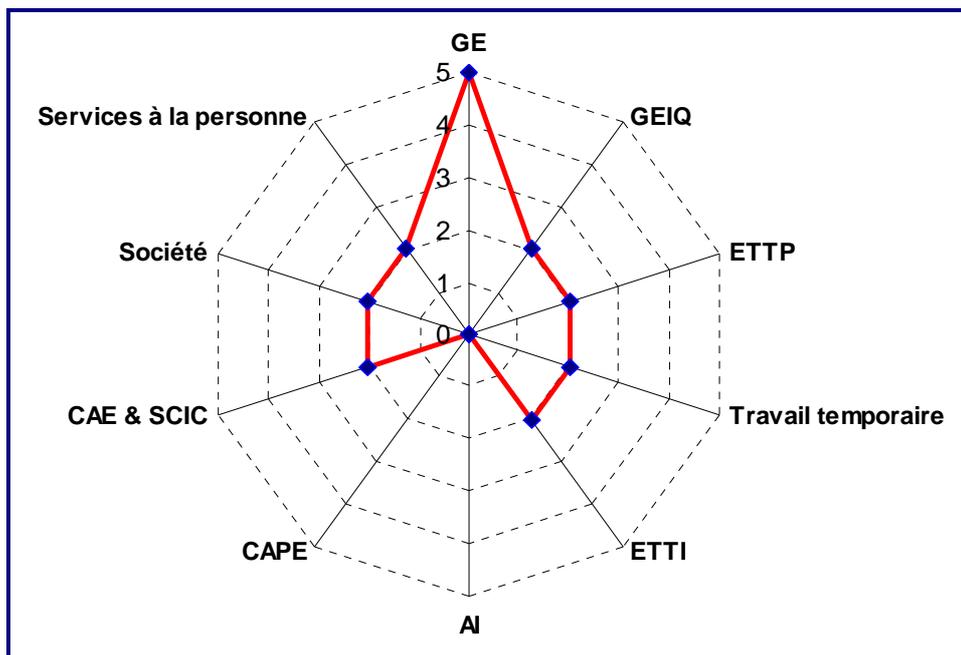
- à la disponibilité des salariés qui « butinent » d'un employeur à l'autre ;
- à sa mise en concurrence avec d'autres employeurs (taux du salaire, conditions de travail) ;
- à la difficulté de pouvoir fixer la main-d'œuvre (*turn over* important) et au fait de devoir recommencer le travail de formation pour chaque nouveau salarié recruté ;
- à la compatibilité des horaires : un éducateur sportif multi-employeurs sera réclamé le mercredi par tous ses employeurs !

#### 4.3 Objectifs recherchés

Employeurs et salariés recherchent :

- une structure juridique qui permette au travailleur de n'avoir qu'un seul employeur ;
- une structure juridique qui permette de gérer les périodes de travail et la compatibilité des horaires ;
- une convention collective unique ;
- accessoirement un service de gestion de la relation de travail (gestion des contrats et des formalités administratives liées à l'emploi).

## 4.4 Cadres juridiques mobilisables



**Légende :** 0 : Statut non adapté à l'enjeu considéré/ 1 : Statut peu adapté/ 2 : Statut faiblement adapté/ 3 : statut moyennement adapté/ 4 : statut bien adapté/ 5 : statut parfaitement adapté.

### 4.4.1 Cadre partiellement approprié : le groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs est une association qui permet aux entreprises de se *regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter*. Il s'agit d'une forme de mutualisation de l'emploi : les salariés du groupement d'employeurs effectuent, par le biais d'une *mise à disposition*, des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement (V. fiche « Groupement d'employeurs » et étude « Partager du personnel entre plusieurs associations qui ont des besoins pérennes de main-d'œuvre »).

Il faut cependant souligner que, mobilisé pour accompagner le multisalariat, un groupement d'employeurs atteint très rapidement ses limites, notamment :

- lorsque le travailleur engage ses services auprès de structures associatives et de structures commerciales (V. aspects fiscaux dans l'étude « Partager du personnel entre plusieurs associations qui ont des besoins pérennes de main-d'œuvre ») ;
- lorsque le travailleur engage ses services auprès de structures associatives et de collectivités territoriales ;
- lorsque le travailleur est salarié de structures dont le champ d'activité est si éloigné que la constitution d'un groupement d'employeurs est impossible en pratique.

## 7. Saisonnalité, convention collective du sport et contrat de travail.

La saisonnalité des activités est un enjeu transversal du secteur Sport qui suppose l'utilisation d'instruments juridiques multiples qui doivent être combinés entre eux. Les problèmes soulevés par la saisonnalité peuvent être résolus en recourant à un cadre juridique de mutualisation de l'emploi. Le **groupement d'employeurs** est sans doute l'un de ceux les plus appropriés à condition que les membres soient prêts à jouer le jeu de l'association et de la solidarité. Ce peut être une difficulté lorsque les activités concernées sont assujetties à une convention collective différente.

Il faut ensuite régler « sur mesure » les difficultés propres à chaque situation. Si les activités sont exercées à la fois en qualité d'indépendant et en qualité de salarié (pluriactivité) il faut plutôt s'orienter vers les solutions préconisées pour la pluriactivité (V. *supra*). Si l'activité saisonnière relève d'une situation de multisalariat, ce qui est le cas le plus fréquent, il faut être en mesure de proposer à l'intérieur de la structure choisie (le groupement d'employeurs par exemple) un contrat qui stabilise la situation du salarié. Le recours au contrat de travail intermittent est l'une des solutions possibles. Ce contrat est conclu à durée indéterminée, le temps de travail contractuel ne peut excéder 1250 heures sur une période de 36 semaines maximum, et son objet est de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées (CCN du Sport, art. 4.5.1). La CCN prévoit qu'il a pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernées dans les secteurs qui connaissent ces fluctuations d'activité. Il répond donc idéalement à l'enjeu de la saisonnalité. Les emplois pouvant être occupés par des salariés en contrat de travail intermittent sont ceux 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 compléter la liste de ces emplois. Il serait donc utile que les entreprises (groupement d'employeurs par exemple) fassent vivre cette disposition en négociant de tels accords.

Mais il serait également possible de recourir au contrat de travail à temps partiel dont la CCN envisage qu'il puisse être réparti sur l'année (CCN, art. 4.6.3). Cet article prévoit que sont considérés comme contrats de travail à temps partiel les contrats dont la durée du travail répartie sur la semaine, le mois ou l'année, est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Une dernière solution (peu satisfaisante) peut consister à recourir au contrat de travail saisonnier de l'article L. 1242-2, 3° du Code du travail ou bien au contrat dit « d'intervention » de l'article 4.7.2 de la CCN du Sport, qui est un contrat à durée déterminée conclu au titre de l'usage constant, entrant dans le cadre fixé par l'article L. 1242-2, 3° du Code du travail. La CCN prévoit qu'il ne peut être recouru à ce contrat que dans des conditions limitatives : il est réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée dans le temps ; il a pour objet la mise en oeuvre des tâches spécifiquement liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations ; sa durée est liée à celle de l'événement organisé. Néanmoins la jurisprudence de la Cour de cassation est de plus en plus contraignante : le recours à ces contrats ne nous paraît être possible que ponctuellement et ne saurait être érigé en mode de gestion de l'emploi des structures sportives. Au demeurant l'arrêté d'extension de la CCN (A. 21 novembre 2006 : JO 25 nov. 2006), prévoit que l'article 4.7.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1242-2, 3° du Code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation par les arrêts du 26 novembre 2003 (Cass. soc., 26 nov. 2003, n° 01-44.263, 01-47.035, 01-44.381, 01-42.977) et du 23 janvier 2008 (Cass. soc.; 23 janv. 2008 n° 06-44.197 et n° 06-43.040).

#### **4.4.2 Cadre inapproprié : entreprise de travail à temps partagé**

Des entreprises de travail à temps partagé (ETTP) peuvent être créées dans le but exclusif de mettre à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié *qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens* (V. fiche « Entreprise de travail à temps partagé »). Comme pour la multiactivité ce statut nous semble peu approprié car il n'est véritablement intéressant que pour des besoins ponctuels alors que les associations ont des besoins en main-d'œuvre récurrents.

## **5. FAIRE FACE À DES BESOINS PONCTUELS DE PERSONNEL, OBTENIR UNE FLEXIBILITÉ EXTERNE TOTALE PAR LA RECHERCHE D'UN EMPLOYEUR D'AFFECTATION**

### **5.1 Champ de l'enjeu**

Certaines associations sportives peuvent être confrontées à deux situations de nature différente :

- se trouver face à un besoin ponctuel de personnel pour remplacer un salarié absent, pour accomplir une tâche occasionnelle ou pour faire face à un surcroît temporaire d'activité. Elles recherchent alors une source de flexibilité quantitative externe ;
- vouloir, pour des raisons d'organisation interne, externaliser la totalité de la gestion de leur main-d'œuvre.

### **5.2 Avantages et contraintes**

#### **5.2.1 Avantages**

L'association peut tirer d'une telle externalisation un certain nombre d'avantages :

- trouver dans une structure « ressource » le personnel dont elle a besoin sans se soucier d'avoir à le recruter ;
- bénéficier d'une parfaite adéquation du volume de personnel nécessaire à la charge de travail... ;
- ... et par conséquent maîtriser les coûts de personnel ;
- ne pas avoir à supporter les soucis d'un employeur tout en bénéficiant des avantages liés à sa qualité d'utilisateur du personnel.

#### **5.2.2 Contraintes**

L'association :

- fait une gestion essentiellement quantitative de son personnel et non qualitative ;
- ne peut avoir de projet sportif ou de projet de développement dès lors qu'elle se contente d'affecter des hommes ou des femmes à des postes assimilables à des postes de « production » dans une entreprise de l'économie marchande.

Un tel mode de gestion de la main-d'œuvre peut cependant être opportun :

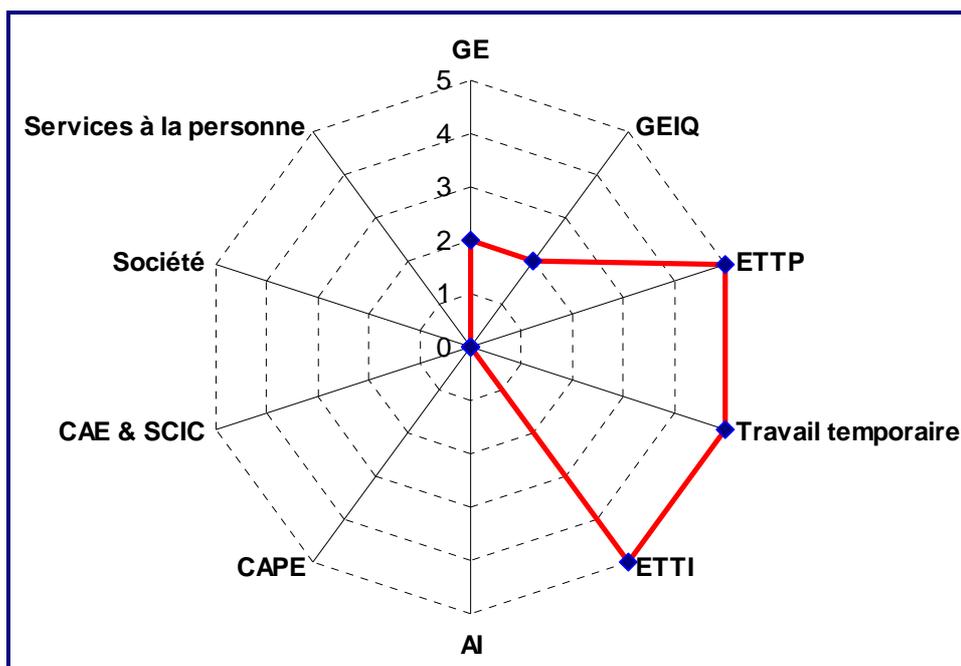
- pour des associations ou des entreprises gérant des activités sportives de loisirs (campings par exemple) ;
- pour des associations ayant besoin de renforts considérables à certaines époques de l'année ou pour les besoins particuliers d'un évènement ou d'une manifestation sportive.

### 5.3 Objectifs recherchés

L'association ou l'entreprise recherchera :

- un « partenaire » extérieur qui lui fournira le volume de main-d'œuvre dont il a besoin ;
- un « partenaire » extérieur qui accepte d'assumer la qualité d'employeur.

### 5.4 Cadres juridiques mobilisables



**Légende :** 0 : Statut non adapté à l'enjeu considéré/ 1 : Statut peu adapté/ 2 : Statut faiblement adapté/ 3 : statut moyennement adapté/ 4 : statut bien adapté/ 5 : statut parfaitement adapté.

#### 5.4.1 Cadres appropriés

**Travail temporaire.** – L'activité de l'entrepreneur de travail temporaire est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue, elle embauche et rémunère à cet effet. La mise à disposition est effectuée à titre exclusif et dans un but lucratif. Ce statut dérogoratoire permet d'éviter que ne soient commises les infractions de marchandage et de fourniture de main-d'œuvre (V. fiche « Sociétés et associations »).

Les entreprises de travail temporaire sont le plus souvent des sociétés commerciales assujetties à l'ensemble des impôts de droit commun (TVA, IS, TP). Toutefois, dans le silence des textes rien ne s'oppose à ce qu'une entreprise de travail temporaire prenne la forme d'une association. Pour bénéficier des exonérations d'impôts il faudrait notamment qu'elle ne prête de salariés qu'à ses membres, qu'elle ne réalise pas de prêt à titre lucratif, et plus généralement qu'elle fonctionne dans des conditions identiques à celles retenues par l'administration fiscale pour exonérer les groupements Profession sport (V. Enjeu « Partager du personnel entre plusieurs associations qui ont des besoins pérennes de main-d'œuvre »). Ceci signifie qu'une entreprise de travail temporaire dont

l'activité serait ainsi organisée se rapprocherait beaucoup du mode de fonctionnement d'un groupement d'employeurs.

Un groupement d'employeurs suppose que les membres de ce groupement s'entendent pour partager un personnel que chacun n'aurait pas les moyens de recruter lui seul. Tel n'est pas le cas du travail temporaire. L'intérêt de la formule du travail temporaire est donc d'en conserver le caractère commercial en confiant à un tiers spécialisé (et non aux parties prenantes du secteur sportif) la gestion des externalités. C'est le cas dans de nombreux secteurs d'activité (l'intérim dans le secteur médical notamment). La création d'entreprises de travail temporaire spécialisées (ou l'ouverture de services par des ETT déjà existantes) peut se révéler opportune pour certains segments du secteur Sport, et notamment le secteur marchand. En revanche elle nous semble inappropriée pour le secteur non-marchand.

Le recours à des entreprises de travail temporaire soulève enfin la difficulté de l'application de la convention collective du Sport. La branche du travail temporaire est en effet soumise à des accords de branche étendus dont l'application ne saurait être écartée. Ce sont ces accords qui priment sur l'application des conventions de branche des utilisateurs. Ce serait également le cas des structures sportives si elles devaient recourir à des entreprises de travail temporaire. Mais il est vrai que ce type de difficulté se pose déjà dans le secteur sportif marchand soumis à des conventions collectives qui ne sont pas celles de la CCN du sport.

Il n'en demeure pas moins que des associations qui ne veulent pas embaucher directement du personnel dont elles ont un besoin ponctuel peuvent toujours le faire recruter par une entreprise de travail temporaire, à condition que la législation sur les cas de recours soit observée. C'est une pratique courante dans de nombreux secteurs d'activité. Mais à notre avis, cette pratique ne peut être que ponctuelle et ne saurait relever d'une véritable politique de ressources humaines. Au surplus la formule se révèle très onéreuse.

**Entreprise de travail à temps partagé.** – Des entreprises de travail à temps partagé (ETTP) peuvent être créées dans le but exclusif de mettre à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié *qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens* (V. fiche « Entreprise de travail à temps partagé »). On pourrait imaginer qu'une entreprise de travail à temps partagé soit créée pour mettre à la disposition d'associations sportives qui seraient ses clientes des éducateurs sportifs ou du personnel administratif. Une association sportive se trouve typiquement dans cette situation de ne pas pouvoir recruter elle-même en raison de sa taille ou de ses moyens. L'association qui a un besoin ponctuel ou qui recherche un employeur d'affectation pour obtenir une flexibilité externe pourrait faire appel à une ETTP.

Un contrat est signé, pour chaque mise à disposition individuelle de salarié, entre l'entreprise de travail à temps partagé et l'entreprise client. Ce contrat précise le contenu et la durée estimée de la mission, la qualification professionnelle, les caractéristiques particulières du poste de travail ou des fonctions occupées, le montant de la rémunération et ses différentes composantes.

Le contrat de travail conclu entre l'ETTP et le salarié est réputé être à durée indéterminée, ce qui signifie que l'entreprise de travail à temps partagé est censée trouver des missions au salarié de manière à lui assurer la continuité de son emploi,

qu'il soit à temps partiel ou à temps plein. On pourrait donc imaginer la création d'ETTP spécifiques au secteur Sport. La difficulté vient de ce que l'article L. 1252-13 du Code du travail qui exige que l'ETTP justifie d'une garantie financière nécessite un décret d'application qui n'est pas paru. Les quelques ETTP qui se sont créées sous ce statut fonctionnent donc, paradoxalement, de façon très précaire.

#### **5.4.2 Cadre inapproprié : le groupement d'employeurs**

Le groupement d'employeurs n'est pas un cadre juridique approprié lorsqu'un utilisateur veut recourir à des externalisations d'emploi ou pour faire face à un besoin ponctuel de main-d'œuvre. Le groupement d'employeurs exige en effet que les membres du groupement s'associent pour partager du personnel, ce qui n'est pas l'objectif recherché en l'espèce.

## 6. SOUS-TRAITER CERTAINES TÂCHES LIÉES À LA FONCTION D'EMPLOYEUR

### 6.1 Champ de l'enjeu

Certaines associations sportives sont confrontées à des difficultés liées à leur qualité d'employeur :

- difficultés pratiques à recruter le personnel dont elles ont besoin ;
- difficultés pratiques à le gérer, c'est-à-dire à accomplir les formalités administratives liées à leur qualité d'employeur.

### 6.2 Objectifs recherchés

L'association peut être amenée à rechercher :

- un prestataire extérieur susceptible de mener en son nom et pour son compte les opérations de recrutement, bien que l'association reste l'employeur des salariés qu'elle fait recruter par ce tiers ;
- un prestataire extérieur qui accepte d'accomplir toutes les formalités administratives et financières liées à sa qualité d'employeur.

Ces services sont déjà rendus par les associations Profession sport à travers deux types de prestation :

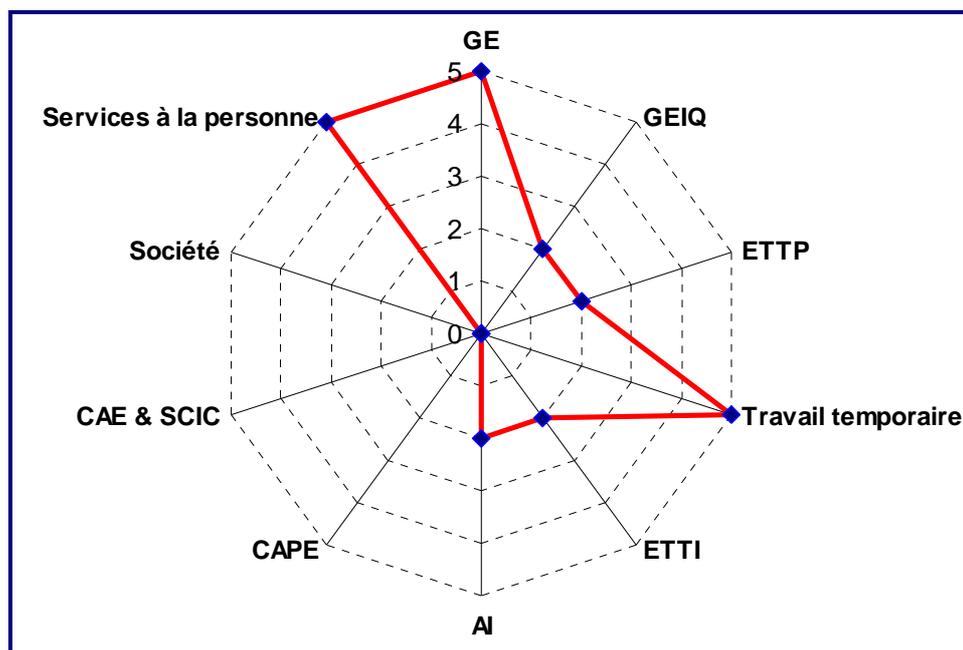
- service de courtage, c'est-à-dire un service de mise en relation de travailleurs et d'employeurs qui s'opère de plus en plus souvent par le biais d'un *job board* télématique (internet) ;
- service dit de « mandatement », consistant à accomplir pour le compte des associations un certain nombre de formalités.

En outre, deux dispositifs juridiques ont été mis en place pour faciliter la gestion par des associations des formalités de gestion de leur personnel :

- le dispositif « tiers de confiance », encore appelé « Impact-emploi » (V. encadré) ;
- le dispositif du chèque-emploi associatif (V. encadré).

La difficulté est d'articuler ces deux services (courtage et mandatement) à d'autres types de gestion collective du personnel que peut rendre un tiers, et notamment un service de mise à disposition. Ces trois services sont aujourd'hui proposés par les associations Profession sport.

## 6.3 Cadres juridiques appropriés



**Légende :** 0 : Statut non adapté à l'enjeu considéré/ 1 : Statut peu adapté/ 2 : Statut faiblement adapté/ 3 : statut moyennement adapté/ 4 : statut bien adapté/ 5 : statut parfaitement adapté.

### 6.3.1 Cadre associatif ou sociétaire

**Courtage.** - Juridiquement rien ne s'oppose à ce qu'une association (une association Profession sport par exemple) ou une société offre des services de placement. Depuis la loi de cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005 le placement « consiste à fournir, à titre habituel, des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que la personne physique ou morale assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler » (*C. trav., art. L. 5321-1*). Cette définition, volontairement large, ouvre le marché du courtage à tous types d'opérateurs. Néanmoins la personne physique ou morale qui a pour activité principale de fournir des services de placement doit en faire la déclaration préalable à l'autorité administrative (*C. trav., art. L. 5323-1*). Cette activité est exclusive de toute autre activité à but lucratif, à l'exception des services ayant pour objet le conseil en recrutement ou en insertion professionnelle. Les agents sportifs (*L. n° 84-610, 16 juill. 1984, art. 15-2*) et les employeurs ou groupement d'employeurs qui entreprennent des actions de reclassement en faveur de leur personnel ne sont pas soumis à cette obligation d'exclusivité (*C. trav., art. L. 5323-3*). Autrement dit, une association Profession sport (ou toute autre association) peut effectuer des opérations de placement, y compris lorsqu'elle est constituée en groupement d'employeurs, à condition de ne pas servir d'autres prestations à but lucratif par ailleurs. Cette condition ne sera réunie que si une éventuelle activité de mandatement (ou de conseil) réalisée parallèlement est servie sans but lucratif.

**Mandatement.** - Un service de mandatement, consistant à proposer aux associations la réalisation de bulletins de paye et de toutes les formalités administratives légales liées à l'emploi du personnel ne fait l'objet d'aucun encadrement légal. Ce service est

parfaitement licite, et s'inscrit en partie dans le cadre du dispositif « Impact-emploi ». S'il s'agit d'un groupement d'employeurs, ce service entre sans difficulté dans le champ d'activité de ce type d'organisation, le Code du travail prévoyant que ces groupements « peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines » (*C. trav., art. L. 1253-1*).

### *8. Le service « Impact-emploi » (Tiers de confiance).*

Le dispositif « Impact-emploi » permet aux URSSAF de recourir à un tiers de confiance chargé d'exploiter les données relatives aux salaires et d'aider les associations employant au plus 9 salariés équivalent temps plein dans l'accomplissement de leurs déclarations sociales. Chaque mois, l'association bénéficiaire doit communiquer au tiers de confiance le montant du salaire versé et le nombre d'heures de travail. Les opérations sont effectuées par un logiciel fourni par l'URSSAF au tiers de confiance avec qui elle est liée par une convention. Le tiers de confiance accepte d'assurer sans en tirer profit, un rôle d'intermédiaire entre l'administration et l'association bénéficiaire. Mais on constate une très grande hétérogénéité du coût de la prestation d'un tiers à l'autre. Le tiers de confiance qui représente l'employeur :

- calcule les charges sociales, réalise les bulletins de paye, prépare le fichier de paiement des salaires ;
- procède à l'édition des déclarations trimestrielles, annuelles ou apériodiques (DUE, DADS, données annuelles Pôle emploi, participation à la formation professionnelle, taxe sur les salaires etc.) ;
- procède au règlement des charges sociales aux différents débiteurs (Assedic, Urssaf, fisc etc.) ;
- procède à la rédaction des courriers et diverses déclarations que l'association doit effectuer (éléments à remettre aux salariés ou aux organismes collecteurs...).

### *9. Le chèque-emploi associatif*

Un chèque-emploi associatif peut être utilisé par les associations à but non lucratif employant neuf salariés équivalent temps plein au plus (*Loi n° 2008-350 du 16 avril 2008 « relative à l'extension du chèque emploi associatif »*), pour rémunérer des salariés et pour simplifier les déclarations et paiements afférents aux cotisations et contributions dues au régime de sécurité sociale, au régime d'assurance chômage et aux institutions de retraites complémentaires et de prévoyance (*C. trav., art. L. 1272-1 et s., D. 1272-2 à R. 1272-10*). Le chèque-emploi associatif ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié. Il se substitue à la remise du bulletin de paie. L'utilisation de cette formule évite à l'employeur un certain nombre de formalités : notamment la rédaction du contrat à durée déterminée éventuellement conclu (*C. trav., art. L. 1242-12*), la rédaction du contrat à temps partiel éventuellement conclu (*C. trav., art. L. 3123-14*), la déclaration nominative préalable (*C. trav., art. L. 1221-10*), les déclarations au titre de la médecine du travail. Cette formule est particulièrement adaptée pour les activités accessoires qu'une association confie à un salarié recruté spécifiquement pour les assurer et pour un très faible nombre d'heures (par exemple un préparateur physique). Depuis la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 le salarié rémunéré par un CEA bénéficie des dispositions de droit commun en matière de congés payés. S'il est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et s'il justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif il a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail (*C. trav., art. L. 3141-3*). Une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence doit lui être versée (*C. trav., art. L. 3141-22*). Elle ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Le salarié titulaire d'un **contrat de travail à durée déterminée** a droit à une indemnité compensatrice

de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement. Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat (*C. trav., art. L. 1242-16*).

La simplification peut s'avérer **trompeuse**. En effet il revient à l'employeur le soin de communiquer au centre de traitement du chèque toutes informations relatives à l'emploi (date de fin d'emploi s'il s'agit d'un CDD, durée de la période d'essai, salaire prévu à l'embauche, durée du travail, nature et catégorie d'emploi, convention collective applicable, taux de cotisation accidents du travail, taux de prévoyance etc.). Le centre de traitement se contente donc de faire les calculs au lieu et place de l'employeur. Ce n'est pas d'une simplification du droit qu'il s'agit mais d'une simplification de sa mise en œuvre. Or le président d'une association n'attend pas seulement qu'on lui facilite la gestion administrative de son personnel. Il voudrait surtout bénéficier d'un allègement de ses obligations ou de profiter d'une véritable prestation de conseil en matière sociale, à l'image des grandes entreprises qui disposent de services de ressources humaines. Enfin la simplification peut s'avérer **dangereuse**. L'association n'est nullement déchargée des obligations afférentes à sa qualité d'employeur, si ce n'est de certaines obligations de pures formes. Autrement dit, la moindre erreur dans la communication des éléments au centre de traitement peut dégénérer en contentieux avec le salarié car aucun élément de preuve sur la commune intention des parties n'aura été préconstitué (type de contrat, rémunération, avantages particuliers...). Il faudrait donc que ce dispositif puisse évoluer vers une véritable prestation de conseil à la fonction d'employeur et à la responsabilisation de celui-ci.

### 6.3.2 Groupement d'employeurs

**Mandatement.** - Comme il a été précisé plus haut rien ne s'oppose à ce qu'un groupement d'employeurs puisse rendre un service de mandatement. On peut imaginer qu'il pourrait également être le tiers de confiance du dispositif « Impact-emploi ».

**Placement.** - Sous réserve de ne pas accomplir d'actes à but lucratif par ailleurs, le groupement d'employeurs pourrait également rendre à ses membres des services de placement, à condition d'en faire la déclaration préalable à l'autorité administrative.

### 6.3.3 Entreprise de travail temporaire

**Mandatement.** - Une entreprise de travail temporaire ne peut exercer d'activité de mandatement.

**Placement.** - Les entreprises de travail temporaire qui ont une activité de mise à disposition de personnel et qui, à ce titre, sont les employeurs des salariés qu'elles embauchent peuvent cumuler cette activité avec celle de placement (*C. trav., art. L. 312-1*).

## 6.4 Cadre inapproprié : l'entreprise de travail à temps partagé

L'entreprise de travail à temps partagé peut apporter à ses « seules entreprises clientes des conseils en matière de gestion des compétences et de la formation » (*C. trav., art. L. 1252-12*). Ni l'activité de placement ni celle de mandatement ne nous paraissent entrer dans le champ de l'article L. 1252-12 du Code du travail. L'ETTP n'est donc pas un cadre approprié.

## 7. PROFESSIONNALISER LES ORGANISATIONS ET LES EMPLOIS

Dans l'établissement d'une relation d'emploi dans le secteur Sport, l'association et son salarié n'échangent pas seulement une prestation de travail contre une rémunération : il s'agit aussi de la rencontre d'une capacité à être employé et d'une capacité à employer. Il faudrait donc développer les appuis à la fonction d'employeur (« l'employeurabilité » par opposition à « l'employabilité ») qui peuvent passer par des transferts de savoir-faire prenant appui sur des formes particulières d'organisation de l'emploi ou sur des techniques de mutualisation des coûts et de partage des savoir-faire.

### 7.1 Champ de l'enjeu

Le premier enjeu consiste à transmettre aux associations utilisatrices de main-d'œuvre un savoir-faire lié à leur qualité d'employeur (qui est la capacité à être employeur : « l'employeurabilité ») :

- savoir encadrer et motiver le personnel ;
- savoir initier et développer une politique de formation ;
- savoir accompagner l'évolution des carrières des salariés (éducateurs sportifs et personnel permanent) ;
- anticiper les besoins à venir en compétences particulières ;
- renouveler les cadres sportifs ;
- savoir mener une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- savoir diriger, organiser, planifier et coordonner l'activité des bénévoles dont le management exige la mise en place d'une politique différente de celle mise en place pour des salariés.

Le second enjeu consiste à transmettre aux associations les savoir-faire qui leur permettront de pérenniser leurs emplois en les solvabilisant, donc en étant capable de développer leurs activités, notamment :

- en élaborant de nouveaux projets ;
- en captant de nouveaux publics pratiquant et en attirant de nouvelles subventions publiques ou fédérales ;
- en anticipant la demande des adhérents de l'association ;
- en adaptant les services offerts ;
- en créant et en mettant en place de nouveaux services aptes à augmenter les ressources économiques de l'association ;
- en mettant en place et en suivant les produits et services rendus par l'association ;
- en menant une politique de communication ;
- en menant une politique de marketing (démarchage, prospection) ;
- en sachant fixer une politique tarifaire ;
- en surveillant l'état et le renouvellement du matériel sportif ;
- en nouant des partenariats privés et publics ;
- en concevant, planifiant et mettant à exécution des manifestations sportives ;

- en sachant utiliser le levier des manifestations sportives (merchandising, produits dérivés, panneaux publicitaires etc.) ;
- en sachant évaluer les objectifs atteints et en analysant les succès et les échecs de la politique de l'association.

Un troisième enjeu consiste à soutenir la demande d'emploi en solvabilisant la création d'emplois :

- par des aides d'État spécifiques comme celles mises en place dans le cadre de la mesure « un club, un emploi », ou du plan « sport-emploi » ;
- mobilisation d'aides à l'emploi (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion CAE).

Le quatrième enjeu concerne l'efficacité des politiques publiques de soutien économique au développement des activités sportives :

- adéquation des politiques des associations aux objectifs fédéraux ;
- pérennisation (moyen et long terme) des activités financées par des subventions publiques ;
- transformation d'emplois aidés en contrat de travail de droit commun ;
- éviter que les subventions publiques ou fédérales ne soient utilisées aux fins de pratiques déviantes ou illégales (financement d'emplois non déclarés, indemnités représentatives de frais masquant des rémunérations etc.).

## 7.2 Objectifs recherchés

L'association a besoin d'être soutenue car elle est le plus souvent dirigée par un président qui ne dispose pas du temps nécessaire (car il est bénévole), et qui n'a pas les compétences requises pour mener à bonne fin les enjeux précédemment décrits. L'association doit donc bénéficier de missions de conseil, d'expertise et d'accompagnement à la fois dans le domaine de l'emploi et dans celui du développement de son activité.

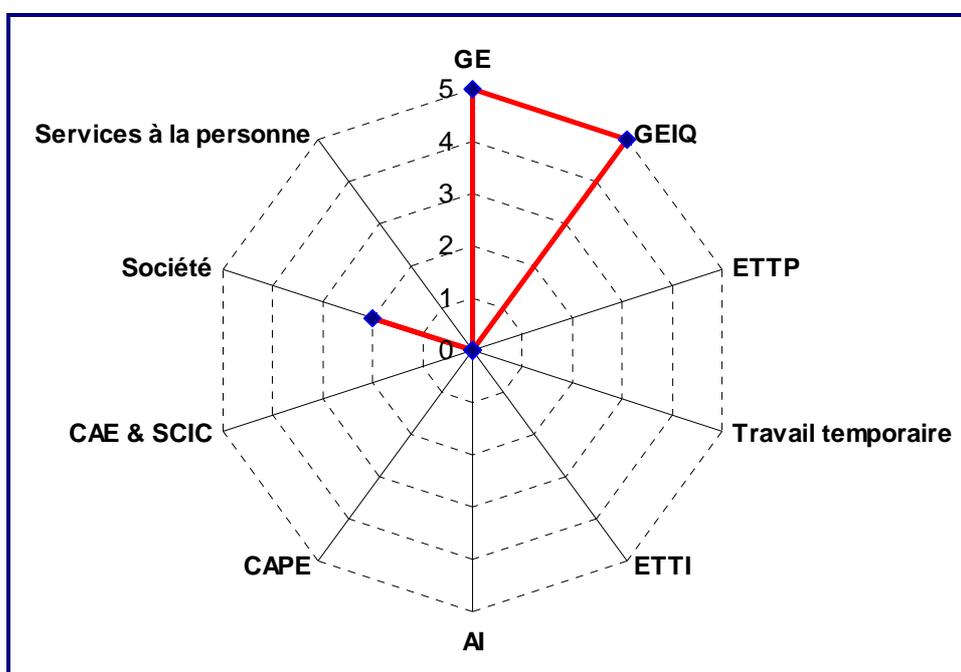
Il faut souligner qu'il existe des dispositifs qui ont pour objet le soutien aux associations, et notamment :

- les Centres de ressource et d'Information pour les Bénévoles (C.R.I.B.) dont la création résulte d'une demande issue du mouvement sportif lors des États Généraux du Sport (EGS) organisés le 16 septembre 2002 à l'initiative du ministre des sports Jean-François LAMOUR. L'objet des CRIB est de préparer les dirigeants bénévoles à leurs tâches et aux mutations du monde associatif, ainsi que de les soulager de leurs charges administratives. Initialement dédié au secteur sportif, les CRIB s'adressent aujourd'hui à l'ensemble du champ associatif ;
- les dispositifs locaux d'accompagnement : à l'origine, le DLA a été imaginé pour soutenir la consolidation des activités emplois jeunes (*Circ. DGEFP n°2003/04, 4 mars 2003*). Avec l'apparition de nouveaux contrats (Contrat unique d'insertion-CAE.) et la nécessité à laquelle se trouvent confrontées les associations de développer leurs ressources propres et leur autonomie financière, le DLA étend son champ au soutien de toutes les structures d'utilité sociale créatrices d'emploi.
- les associations Profession sport ;

- les missions d'accueil et d'information des associations (M.A.I.A) : Les MAIA ont pour objet de simplifier les relations entre les associations et les administrations. Elles permettent aux associations d'accéder plus facilement à l'information qui les concerne. Il s'agit d'un dispositif d'État mis en place dans tous les départements, et constitué d'un réseau de parties prenantes publics et privés : correspondants d'associations nommés dans chaque service déconcentré de l'État et des collectivités territoriales, création de lieux ressources, de structures qui accueillent gratuitement les porteurs de projets ou les associations pour les conseiller ou les orienter en fonction de leurs besoins.

Les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale et les directions départementales chargées de la jeunesse et des sports (DDCS, DDCSPP) participent à l'accompagnement des associations sportives sur l'ensemble de ces enjeux.

### 7.3 Cadres juridiques appropriés



**Légende :** 0 : Statut non adapté à l'enjeu considéré/ 1 : Statut peu adapté/ 2 : Statut faiblement adapté/ 3 : statut moyennement adapté/ 4 : statut bien adapté/ 5 : statut parfaitement adapté.

#### 7.3.1 Création d'une association ou d'une société de droit commun

Les services de missions de conseil, d'expertise et d'accompagnement ne sont rendus que par des professionnels formés, eux-mêmes experts dans leur spécialité. De plus ces experts devraient être aptes à transférer leur savoir-faire auprès des associations « usagers ». Ces professionnels devraient donc être embauchés par des structures spécifiquement créées pour servir ces prestations. Il pourrait s'agir de structures pluridisciplinaires existantes : les CDOS proposent déjà aux associations adhérentes de nombreuses prestations de formation qui s'adressent à leurs dirigeants. Au demeurant les CDOS interviennent aussi dans le cadre des CRIB. L'idée serait donc de constituer une personne morale, association (ou structure commerciale ?) prestataire de services qui serait solvabilisée par des financements extérieurs qui ne pourraient provenir des associations usagers elles-mêmes.

### **7.3.2 Groupement d'employeurs**

Un groupement d'employeurs pourrait être constitué par plusieurs associations, et dans une logique pluridisciplinaire pour embaucher des cadres qui soutiendraient le développement des associations membres (gestion du personnel, gestion de projet etc.). Le groupement agirait alors dans une logique de mise à disposition d'un personnel compétent et non dans celle d'une prestation de services.

## 8. ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES APRÈS UNE CARRIÈRE SPORTIVE ET UNE PRATIQUE COMPÉTITIVE INTENSIVE

### 8.1 Champ de l'enjeu

La reconversion professionnelle des sportifs ayant eu une pratique intensive implique le plus souvent :

- la définition d'un projet professionnel dans le secteur du sport ou dans un autre secteur ;
- la définition d'un projet d'entreprise lorsque le sportif entend développer une activité d'indépendant ;
- la nécessité d'offrir une formation à l'intéressé parfois initiale et professionnelle nécessitant un bilan de compétences préalable.

Une politique active de reconversion des sportifs de haut niveau a déjà été mise en place à l'initiative du Ministère des Sports. (MS)

En premier lieu la formation du sportif de haut niveau a été aménagée. Chaque direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, désigne en son sein un correspondant régional du sport de haut niveau, qui est l'interlocuteur des sportifs de haut niveau de la région. Il est particulièrement à l'écoute de sportifs engagés dans une pratique intensive. Dans le même esprit, certaines écoles ou universités proposent des aménagements de scolarité aux sportifs ayant une pratique sportive compétitive intensive. Cette démarche résulte parfois d'une volonté d'élargir le panel de recrutement de leurs étudiants.

L'instruction n° 2006-138 JS du 1er août 2006 relatives aux élèves, étudiants et personnels sportifs de haut niveau et sportifs Espoirs (co-signée alors par le MSJS et le MENESR) permet des adaptations de scolarité prenant en compte la pratique sportive intensive et visant à permettre de mener à bien un double projet scolaire ou professionnel et sportif. Cette circulaire prend en compte non seulement les sportifs inscrits sur la liste nationale des SHN et la liste des Espoirs mais également les sportifs inscrits dans les pôles France ou Espoirs reconnus par le MS.

Cette circulaire vise quatre objectifs :

- aménager la scolarité des élèves sportifs de haut niveau et sportifs Espoirs du second degré ;
- aménager les études des sportifs de haut niveau dans les établissements de l'enseignement supérieur ;
- préciser les dispositions propres aux personnels de l'Éducation nationale qui sont, par ailleurs, sportifs de haut niveau ;
- assurer le suivi et l'évaluation du dispositif.

En second lieu, dans le cas de sportif ayant mis fin à leurs pratiques intensives et qui cherchent une reconversion professionnelle, un certain nombre de dispositions réglementaires viennent appuyer cet objectif :

- **l'article R. 221-7 du Code du sport** précise que « Peut être inscrit dans la catégorie Reconversion le sportif qui a été inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau dans la catégorie Élite ou qui a été inscrit sur cette liste dans les catégories autres que la catégorie Reconversion pendant quatre ans, dont trois ans au moins dans la catégorie Senior, qui cesse de remplir les conditions d'inscription dans les catégories Élite, Senior ou Jeune et qui présente un projet d'insertion professionnelle. L'inscription dans la catégorie Reconversion est valable un an. Elle peut être renouvelée pour la même durée dans la limite de cinq ans » ;
- **l'article L. 221-3 du Code du sport** prévoit également que «Les sportifs de haut niveau figurant sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 peuvent se présenter aux concours d'accès aux emplois de l'Etat, des collectivités territoriales, de leurs établissements publics ainsi que de toute société nationale ou d'économie mixte, sans remplir les conditions de diplôme exigées des candidats» ;
- **l'article L. 221-4 du Code du sport** dispose enfin que «Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux grades et emplois publics de l'Etat et des collectivités territoriales ne sont pas opposables aux sportifs de haut niveau figurant sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2. Les candidats n'ayant plus la qualité de sportif de haut niveau peuvent bénéficier d'un recul de ces limites d'âge égal à la durée de leur inscription sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2. Cette durée ne peut excéder cinq ans » ;
- Les conventions d'aménagement d'emploi (CAE) dans le secteur public (article L. 221-7 du Code du sport) et les conventions d'insertion professionnelle (CIP) dans le secteur privé (article L. 221-8 du Code du sport) constituent un des principaux outils de la politique de suivi social engagée par le MS depuis plus de trente ans. Elles permettent aux SHN en activité de bénéficier d'aménagements de leur temps de travail pour mener à bien leur projet sportif, leur assurant une insertion et une reconversion professionnelle réussies tout en conservant la totalité de leur rémunération.

#### **Article L. 221-7**

S'il est agent de l'État ou d'une collectivité territoriale ou de leurs établissements publics, le sportif, l'arbitre ou le juge de haut niveau figurant sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 bénéficie, afin de poursuivre son entraînement et de participer à des compétitions sportives, de conditions particulières d'emploi, sans préjudice de carrière, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

#### **Article L. 221-8**

Le ministre chargé des sports peut, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, conclure avec une entreprise publique ou privée une convention destinée à faciliter l'emploi d'un sportif de haut niveau et sa reconversion professionnelle. Cette convention a également pour objet de définir les droits et devoirs de ce sportif au regard de l'entreprise, de lui assurer des conditions d'emploi compatibles avec son entraînement et sa participation à des compétitions sportives et de favoriser sa formation et sa promotion professionnelle. Les conditions de reclassement du sportif à l'expiration de la convention sont également précisées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des conditions d'application de la convention. Ils sont associés au suivi de sa mise en œuvre et ils contribuent à l'insertion du sportif au sein de l'entreprise.

Au-delà de ces textes, qui concernent les sportifs de haut niveau inscrits sur liste ministérielle, il faut observer que dans plusieurs disciplines sportives, des sportifs non listés peuvent avoir une pratique compétitive intensive qui appelle également un accompagnement en matière d'insertion ou de reconversion.

## 8.2 Objectifs recherchés

Les formes nouvelles d'organisation de l'emploi peuvent-elles être mobilisées au service d'une meilleure efficacité des dispositifs spécifiques de reconversion des sportifs de haut niveau ou des sportifs qui ont une pratique compétitive intensive ?

Les formes nouvelles d'organisation de l'emploi pourraient par exemple servir à la mise en place de plateformes de services afin de soutenir la construction de parcours d'insertion et de reconversion des sportifs. Ce sont déjà de tels parcours que mettent en place les services du ministère des Sports en mobilisant des institutions qui ne sont pas forcément habituées à travailler ensemble :

- le ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et de la Vie Associative;
- le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche;
- le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé;
- le ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale;
- le ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie;
- le ministère des Sports;
- Pôle Emploi;
- le mouvement sportif, etc.

## 8.3 Cadres juridiques appropriés

De nombreux cadres pourraient être mobilisés :

- groupement d'employeurs (GE) et groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) qui pourraient proposer des parcours de professionnalisation à d'anciens sportifs de haut niveau alternant des périodes de travail chez différents membres du groupement et des périodes de formation ;
- coopératives d'activité et d'emploi ou couveuses d'activité spécifiquement créées pour soutenir des sportifs de haut niveau qui voudraient développer une activité indépendante ;
- groupement d'intérêt public (GIP) qui permet, en tant que de besoin, de constituer une structure commune à plusieurs institutions (éducation nationale, MS, mouvement sportif, Pôle Emploi, etc.). Le GIP est une personne morale de droit public qui a pour objet le développement des coopérations entre collectivités publiques et/ou des partenaires privés avec une représentation majoritaire des intérêts publics.
- association Profession sport ;
- entreprise de travail temporaire ;
- entreprise de travail à temps partagé...

**Le secteur privé.** - Des structures commerciales spécialisées dans la reconversion des sportifs de haut niveau (qui existent déjà) peuvent également être mobilisées, et

pourraient être financièrement soutenues en étant agréées (sur le modèle des services à la personne). Il pourrait s'agir aussi d'opérateurs externes du MS à l'image des opérateurs externes du service public de l'emploi qui sont soit agréés soit conventionnés par le Pôle Emploi.

**Création de services propres à certaines disciplines.** - Certaines fédérations ou syndicats ont mis en place des services de reconversion de leurs adhérents. L'exemple le plus connu est celui d'*Europ sports reconversion* créée à l'initiative de l'Union nationale du football professionnel, qui a conclu une convention avec le ministère de l'Emploi le 23 novembre 2006. Cette structure suit environ 400 joueurs en activité ou en fin de carrière. L'avantage d'une telle structure dédiée à une discipline unique est de pouvoir travailler sur une population relativement homogène et de créer des filières de reconversion, même si chaque cas reste unique.

## 9. DÉVELOPPER L'INSERTION DANS LES MÉTIERS DU SPORT

### 9.1 Champ de l'enjeu

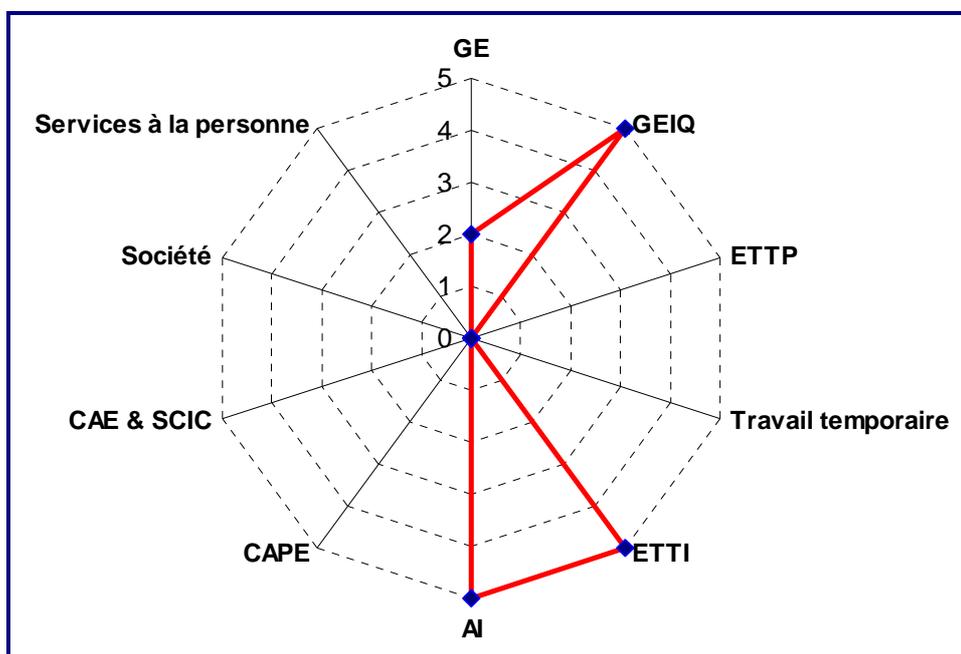
Deux niveaux doivent être distingués. Le sport peut être un facteur d'intégration sociale : c'est l'insertion par le sport. Mais le secteur du sport offre également des métiers dans lesquels des jeunes veulent s'engager : c'est l'insertion dans le sport.

### 9.2 Objectifs recherchés

L'objectif recherché est différent selon que l'on privilégie l'un ou l'autre des deux enjeux. L'insertion par le sport mobilisera les collectivités territoriales et les politiques de la ville. Une association sportive devra donc chercher à nouer des relations de proximité pour insérer son offre dans les politiques locales. Mieux : elle cherchera à répondre à la demande des politiques locales.

L'insertion dans le sport mobilise des dispositifs plutôt nationaux : aides à l'emploi et structures d'insertion.

### 9.3 L'insertion dans le sport : cadres juridiques mobilisables



**Légende :** 0 : Statut non adapté à l'enjeu considéré/ 1 : Statut peu adapté/ 2 : Statut faiblement adapté/ 3 : statut moyennement adapté/ 4 : statut bien adapté/ 5 : statut parfaitement adapté.

**Association intermédiaire.** - Une personne sans emploi, rencontrant des difficultés particulières d'insertion, peut être embauchée par une association intermédiaire. Le demandeur d'emploi bénéficie alors d'un contrat de travail assorti d'une rémunération, l'association le mettant à disposition de particuliers ou d'entreprises pour la réalisation

de travaux occasionnels. Une telle association pourrait par exemple être spécialisée dans la fourniture de services administratifs au profit d'associations sportives.

**Intérim d'insertion.** - L'entreprise d'intérim d'insertion a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle de personnes en difficulté au moyen de la conclusion de contrats de travail temporaire. Des aides au poste d'accompagnement peuvent être versées (51 000 €) pour l'accompagnement de douze salariés ETP en insertion, agréés par Pôle emploi. Comme l'association intermédiaire, l'ETTI pourrait mettre à disposition d'utilisateurs relevant du secteur sportif (des associations notamment) des travailleurs intérimaires en insertion.

**GEIQ.** - Grâce au statut juridique du groupement d'employeurs, les GEIQ embauchent des salariés, le plus souvent en contrat de professionnalisation, et les mettent à disposition des entreprises adhérentes en fonction de leurs besoins. Les salariés bénéficient d'un double tutorat social et professionnel.

**Le Parcours Animation Sport (PAS), un dispositif spécifique.** - Mis en place par le ministère des Sports depuis 2006, le PAS est un parcours d'accès à une formation qualifiante et à un emploi d'animateur ou éducateur sportif qui s'appuie principalement sur la mobilisation des contrats aidés. Il s'adresse à des jeunes en difficultés d'insertion sociale et professionnelle, notamment issus des zones urbaines sensibles (ZUS), qui nourrissent une passion pour le sport et l'animation sportive. Le suivi du PAS est organisé par le service public de formation qui désigne, pour chaque jeune, un référent unique

**Mobilisation d'aides à l'emploi de droit commun.** - Toutes les structures sportives associatives peuvent mobiliser les contrats aidés de droit commun : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion-CAE.

## 10. DÉVELOPPER AU PROFIT DE PARTICULIERS (NOTAMMENT LES PERSONNES ÂGÉES ET HANDICAPÉES) DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES VISANT L'AMÉLIORATION ET L'ENTRETIEN DE LEUR CONDITION PHYSIQUE

### 10.1 Champ de l'enjeu

De plus en plus de particuliers ne souhaitent pas :

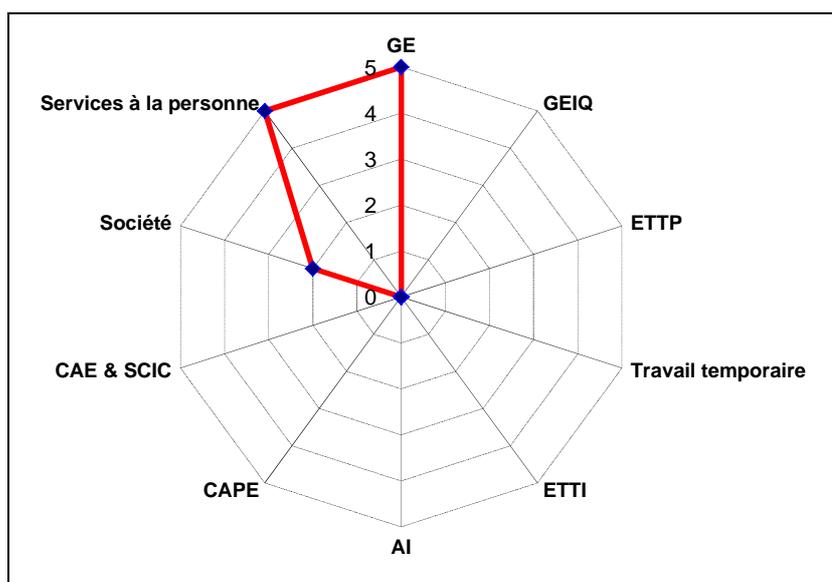
- avoir une pratique compétitive des activités de gymnastique (personnes âgées notamment) ;
- avoir recours aux équipements commerciaux du secteur de la forme ou du fitness ;
- avoir recours aux associations ou ne peuvent accéder à ce type d'association (éloignement, offre ne correspondant pas à la demande etc.).

### 10.2 Objectifs recherchés

Les objectifs recherchés seraient de trouver un cadre adapté :

- à une offre de services personnalisés de type « personal coaching » (il existe déjà des réseaux proposant ce type de services) ;
- une relation la plus simple possible juridiquement entre le bénéficiaire et l'éducateur sportif ;
- à l'éducateur qui doit pouvoir conserver un statut de salarié et parvenir à une continuité d'emploi par-delà la discontinuité de son activité qu'il déploie au service de multiples personnes.

### 10.3 Cadre juridique approprié: l'association ou l'entreprise de services à la personne... mais également le groupement d'employeurs



**Légende:** 0 : Statut non adapté à l'enjeu considéré/ 1 : Statut peu adapté/ 2 : Statut faiblement adapté/ 3 : statut moyennement adapté/ 4 : statut bien adapté/ 5 : statut parfaitement adapté.

Une association ou une entreprise d'aide à la personne peut développer les activités suivantes :

- le placement de travailleurs auprès d'un particulier. Celui-ci en est alors l'employeur, mais l'association ou l'entreprise peut accomplir, pour le compte de l'employeur, les formalités administratives et les déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs (rédaction du bulletin de paie, déclaration à l'URSSAF...). Les associations et les entreprises peuvent demander aux employeurs une contribution représentative de leurs frais de gestion ;
- l'embauche de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques. L'association ou l'entreprise est alors l'employeur, et le particulier est le client de cette association ou de cette entreprise (le client règle la prestation sur présentation de la facture établie par le prestataire) ;
- la fourniture de prestations de services aux personnes physiques. Clients de l'organisme, celles-ci règlent la prestation sur présentation de la facture établie par l'association ou l'entreprise concernée.

Il faut cependant préciser que seuls les associations ou services agréés peuvent faire bénéficier à leur client de la déduction fiscale. En outre, s'agissant d'un service à la personne aucun matériel ne peut être normalement fourni au client.

Les activités physiques et sportives peuvent également être pratiquées directement au sein des établissements médico-sociaux et les établissements d'hospitalisation pour personnes âgées dépendantes.

Or dans ce cadre une expérimentation menée à l'initiative du médecin conseiller de la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Bretagne, en collaboration avec le campus de l'excellence sportive et avec le soutien financier du ministère des Sports a permis, la création et la consolidation de quarante emplois d'éducateurs sportifs en établissements d'hospitalisation pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) mis à disposition dans le cadre de groupements d'employeurs.

Ce type d'emploi amené à se généraliser dans les EHPAD, devrait servir d'exemple pour la création, toujours via les groupements d'employeurs, d'emplois d'éducateurs sportifs dans d'autres structures médico-sociales quel que soit le public qu'elles accueillent.

## APPARIEMENT DES ENJEUX ET DES FORMES D'ORGANISATION DE L'EMPLOI

|  | Travail temporaire (intérim) | ETTP | Groupement d'employeurs - GE | Associations intermédiaires - AI | ETTI | GEIQ | CAPE | CAE/SCIC | Création d'une société | Services à la personne |
|--|------------------------------|------|------------------------------|----------------------------------|------|------|------|----------|------------------------|------------------------|
| 1. Partager du personnel entre plusieurs utilisateurs          | 2                            | 2    | 5                            | 2                                | 2    | 5    | 0    | 0        | 0                      | 2                      |
| 2. Accompagner la pluriactivité                                | 0                            | 0    | 0                            | 0                                | 0    | 0    | 2    | 5        | 5                      | 0                      |
| 3. Accompagner la mise à son propre compte                     | 0                            | 0    | 0                            | 0                                | 0    | 0    | 5    | 2        | 2                      | 0                      |
| 4. Accompagner le multisalariat                                | 2                            | 2    | 5                            | 0                                | 2    | 2    | 0    | 2        | 2                      | 2                      |
| 5. Faire face à des besoins ponctuels de personnel             | 5                            | 5    | 2                            | 0                                | 5    | 2    | 0    | 0        | 0                      | 0                      |
| 6. Sous-traiter certaines tâches liées à la fonction employeur | 5                            | 2    | 5                            | 2                                | 2    | 2    | 0    | 0        | 0                      | 5                      |
| 7. Professionnaliser les organisations et les emplois          | 0                            | 0    | 5                            | 0                                | 0    | 5    | 0    | 0        | 2                      | 0                      |
| 8. Développer l'insertion dans les métiers du sport            | 0                            | 0    | 2                            | 5                                | 5    | 5    | 0    | 0        | 0                      | 0                      |
| 9. Proposer à des particuliers des activités physiques         | 0                            | 0    | 0                            | 0                                | 0    | 0    | 0    | 0        | 2                      | 5                      |
| 10. Reconvertir les sportifs de haut niveau                    | 0                            | 0    | 5                            | 5                                | 5    | 5    | 5    | 5        | 5                      | 2                      |
| <b>TOTAL</b>   | 14                           | 11   | 29                           | 14                               | 21   | 26   | 12   | 14       | 18                     | 16                     |

**Légende** : 0 : Statut non adapté à l'enjeu considéré/ 2 : Statut adapté à l'enjeu considéré sous certaines conditions/ 5 : Statut pleinement adapté à l'enjeu considéré.

**CHAPITRE 2/**

**ANALYSE JURIDIQUE ET FISCALE  
DES FORMES D'EMPLOI ET D'ORGANISATION**

## ORGANISATION DES FICHES D'ANALYSE JURIDIQUE FISCALE

Pour chacune des dix formes d'organisation et d'emploi étudiées, une **fiche d'analyse juridique et fiscale** a été rédigée. Ces fiches peuvent constituer un support pour des porteurs de projet.

Ces fiches techniques suivent un même plan type :

- Pour les structures de **mise à disposition** :
  - Données introductives :
    - Rappel des textes applicables
    - Rappel des finalités du dispositif
  - Statut du prêteur (forme commerciale de la structure, associés, exclusivité, critère de « lucrativité » etc.)
  - Statut de l'utilisateur (restriction de secteurs d'activité, restriction de recours, forme du contrat de mission, sanctions etc.)
  - Régime fiscal
- Pour les structures de prestation de services :
  - Données introductives :
    - Rappel des textes applicables
    - Rappel des finalités du dispositif
  - Statut de la structure (commerciale, associative, associés etc.)
  - Typologie des services offerts
  - Régime juridique et fiscal des services offerts

## 11. LES STRUCTURES DONT LA MISE À DISPOSITION EST L'ACTIVITÉ PRINCIPALE.

### 11.1. Le travail temporaire.

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>Textes de référence</b>     | Code du travail, art. L. 1251-1 et s., R. 1251-1 et s.   |
| <b>Finalités du dispositif</b> | L'activité de l'entrepreneur de travail temporaire est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue, elle embauche et rémunère à cet effet. L'intérim permet aux utilisateurs de subvenir à leurs besoins en main-d'œuvre en cas d' <i>absence de salariés</i> , de <i>surcroît temporaire d'activité</i> , pour réaliser une <i>tâche occasionnelle</i> etc. Depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 les ETT peuvent exercer une activité de <i>placement</i> , et proposer des services visant à rapprocher l'offre et la demande d'emploi en CDI ou en CDD. |

| ①                                 | <b>Statut du prêteur</b>  |
|-----------------------------------|---|
| <b>Forme de la structure</b>      | Une entreprise de travail temporaire peut être constituée par une personne physique ou une personne morale. Rien ne s'oppose à ce qu'une entreprise de travail temporaire prenne la forme d'une association.  |
| <b>Associés</b>                   | La société ou l'association comprend nécessairement des associés. La qualité de ces associés importe peu. Il peut s'agir de personnes physiques ou d'autres personnes morales qui décident de constituer une société ou une association pour exploiter l'entreprise de travail temporaire.<br>Une collectivité territoriale pourrait être membre d'une association dont l'objet serait d'exploiter une entreprise de travail temporaire.<br>Plusieurs associations sportives pourraient s'associer pour constituer soit une association soit une société commerciale exploitant une entreprise de travail temporaire. |
| <b>Formalités de constitution</b> | La constitution se fait par simple déclaration préalable à l'administration. Cette déclaration mentionne les caractéristiques juridiques de l'entreprise, le nom de ses dirigeants et le domaine géographique et professionnel dans lequel l'entreprise entend mettre les salariés à la disposition d'utilisateurs.   |
| <b>Garantie financière</b>        | Tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires et de leurs accessoires, des indemnités diverses devant être versées au salarié dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail temporaire, des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales. La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un  |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.</p> <p>En cas d'insuffisance de la caution, l'utilisateur est substitué à l'entrepreneur de travail temporaire pour le paiement des sommes qui restent dues aux salariés et aux organismes de sécurité sociale ou aux institutions sociales dont relèvent ces salariés, pour la durée de la mission accomplie dans son entreprise.</p>   |
| <b>Activité lucrative</b>                                 | La mise à disposition de personnel peut être accomplie à titre lucratif y compris si l'entreprise de travail temporaire est une association. Cette dernière ne peut toutefois pas partager les éventuels excédants de gestion.   |
| <b>Exclusivité de l'activité</b>                          | <p>Une entreprise de travail temporaire a pour objet exclusif la mise à disposition de personnel. Elle ne peut donc pas se livrer à d'autres activités, à moins qu'elles ne soient exercées dans d'autres structures filialisées (une autre société ou une autre association).</p> <p>Toutefois les entreprises de travail temporaire peuvent déployer des activités de placement. Elles peuvent également participer au service public de l'emploi. Elles peuvent enfin prendre la forme d'une entreprise de travail à temps partagé.</p>   |
| <b>Défaillance de l'ETT</b>                               | En cas d'insuffisance de la caution, l'utilisateur est substitué à l'entrepreneur de travail temporaire pour le paiement des sommes qui restent dues aux salariés et aux organismes de sécurité sociale ou aux institutions sociales dont relèvent ces salariés, pour la durée de la mission accomplie dans son entreprise.  |
| <b>Responsabilité de l'ETT à l'égard de l'utilisateur</b> | L'utilisateur, victime d'un dommage causé par le travailleur temporaire, peut en obtenir réparation de l'ETT si ce dommage est lié à une mauvaise exécution du contrat de mise à disposition ( <i>C. civ., art. 1147</i> ). L'entreprise de travail temporaire est tenue de vérifier si le salarié mis à disposition possède la qualification exigée par l'utilisateur. Obligation expressément imposée par la loi pour les professions médicales ou paramédicales et pour le gardiennage, la surveillance, le transport de fonds et la protection des personnes ( <i>D. n° 86-1058, 26 sept. 1986</i> ). L'entreprise de travail temporaire doit se renseigner sur les antécédents du salarié. Elle est responsable des détournements d'un salarié déjà condamné pour des faits semblables ( <i>Cass. 1<sup>e</sup> civ., 1<sup>er</sup> mars 1983, n° 82-10.609. – 26 févr. 1991 : RJS 4/1991, n° 530, a</i> ). L'entreprise de travail temporaire n'est pas responsable, sur le fondement de l'article 1384, al. 5 du Code civil, du dommage causé par le travailleur temporaire lorsque le contrat de mise à disposition précise que l'utilisateur est le commettant de l'intérimaire ( <i>Cass. crim., 10 mai 1976, n° 75-92.112 ; 15 janv. 1985, n° 82-92.628</i> ). |

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| ②                              | <b>Statut de l'utilisateur et des salariés temporaires</b>   |
| <b>Utilisateurs</b>            | Toute personne physique (artisan, commerçant, professionnel libéral) ou morale (association sportive) peut utiliser les services d'une entreprise de travail temporaire.   |
| <b>Restrictions de recours</b> | <p>Le contrat de travail temporaire, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.</p> <p>L'utilisateur peut recourir à un travailleur temporaire dans les cas suivant :</p> |

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
|                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- remplacer 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 ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;</li> <li>- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;</li> <li>- emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;</li> <li>- remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;</li> <li>- remplacement du chef d'une exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole.</li> </ul> <p>La mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur peut également intervenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires, ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;</li> <li>- lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.</li> </ul> |
| <b>Interdiction de recours</b>     | <p>L'utilisateur ne peut recourir au travail temporaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en cas de conflit collectif ;</li> <li>- pour effectuer des travaux dangereux ;</li> <li>- pour introduire un primo-immigrant ;</li> <li>- dans les 6 mois d'un licenciement économique, pas de recours pour accroissement temporaire d'activité et tâche occasionnelle.</li> </ul>   |
| <b>Forme du contrat de mission</b> | <p>Le contrat de travail temporaire ou contrat de mission, liant l'entreprise de travail temporaire et le salarié mis à la disposition de l'utilisateur, doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition. Il comporte de nombreuses mentions obligatoires.</p>  |
| <b>Durée du contrat</b>            | <p>Le contrat de mission a une durée limitée. La mission doit comporter un terme précis, fixé dès la conclusion du contrat de mise à disposition. Ne peut excéder, renouvellement compris, une durée maximale qui est la même que pour les CDD. Par dérogation, la mission peut être à terme incertain. Les</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | contrats sont alors conclus pour une durée minimale, la réalisation de l'objet pour lequel ils ont été conclus constituant le terme de la mission.   |
| <b>Résiliation</b>                     | <p>Le contrat de mission est résilié par l'échéance de son terme.</p> <p>L'entrepreneur de travail temporaire qui rompt le contrat de travail du salarié avant le terme prévu au contrat doit proposer à celui-ci, sauf si la rupture du contrat résulte d'une faute grave du salarié ou de la force majeure, un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables. Le nouveau contrat ne peut comporter de modifications substantielles en ce qui concerne la qualification, la rémunération, l'horaire du travail et le temps de transport. À défaut, ou si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'entrepreneur de travail temporaire doit assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation [...] ». Toutefois, lorsque la durée restant à courir du contrat rompu est supérieure à quatre semaines, ces obligations « peuvent être satisfaites au moyen de trois contrats successifs au plus ». La rupture du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure.</p> <p>La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié ouvre droit à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque le contrat est rompu par le salarié qui justifie d'une embauche pour une durée indéterminée.</p> |
| <b>Durée du travail</b>                | Travail à temps plein ou à temps partiel   |
| <b>Essai</b>                           | Ne peut excéder 2 jours si la durée du contrat est inférieure ou égale à un mois, 3 jours si elle est comprise entre un et deux mois, 5 jours au-delà.   |
| <b>Public visé</b>                     | Tous publics   |
| <b>Indemnité de précarité d'emploi</b> | <p>Lorsque, à l'issue d'une mission, le travailleur temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit à une indemnité de 10 % du montant de la rémunération totale brute due pendant la durée du contrat. Elle n'est pas due :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lorsque le contrat de travail temporaire est conclu en vue d'un stage de formation organisé à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire, d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétence ;</li> <li>- lorsque le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de sa part ou en cas de force majeure ;</li> <li>- l'indemnité n'est pas due dans le cas des contrats conclus pour des emplois saisonniers ou dans des secteurs où il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée dès lors qu'un accord collectif étendu conclu dans la branche du travail temporaire ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement de cette branche le prévoit. En l'absence d'un tel accord, l'indemnité est due au titre des contrats saisonniers ou d'usage et de ceux conclus avec les jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires (<i>Accord, 9 juin 1998</i>).</li> </ul>  |
| <b>Sanctions</b>                       | Le travailleur temporaire peut faire valoir auprès de l'utilisateur les droits afférents à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission lorsque ce dernier a eu recours à ses services en violation des dispositions relatives au cas de recours au travail temporaire et à la durée   |

|  |  |
|--|--|
|  | des missions.  |
| <b>Embauche dans l'entreprise utilisatrice</b> | L'utilisateur doit porter à la connaissance des salariés sous contrat à durée déterminée la liste des postes à pourvoir sous CDI, si un tel dispositif existe pour les salariés permanents.<br>Sont interdites les clauses de défense d'embauche par l'utilisateur.  |
| <b>Droits collectifs</b>                       | Les travailleurs temporaires peuvent faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice leurs réclamations individuelles et collectives concernant les conditions d'exécution du travail, la rémunération et le paiement des jours fériés, l'accès aux moyens de transport et aux services collectifs.   |
| <b>Effectif</b>                                | Les travailleurs temporaires doivent être inclus dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice les salariés mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Pour déterminer son effectif au regard de la participation des salariés aux résultats, l'entreprise de travail temporaire doit ajouter au nombre de ses salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable de ses salariés temporaires au cours de l'exercice ( <i>C. trav. art., L. 3322-2</i> ). Pour le versement de transport, il faut ajouter, chaque mois, au nombre des salariés permanents, le nombre des intérimaires pour déterminer si le seuil d'assujettissement est atteint. Les travailleurs temporaires ne sont pas pris en compte dans l'effectif en ce qui concerne l'obligation d'emploi de handicapés ( <i>C. trav. art., L. 5212-3</i> ). |
| <b>Électorat / Éligibilité (utilisateur)</b>   | Les travailleurs temporaires ne sont ni électeurs ni éligibles aux élections des représentants du personnel de l'entreprise utilisatrice. En effet, n'étant pas salariés de cette entreprise, ils ne peuvent être inscrits sur les listes électorales établies en vue de ces élections ( <i>Cass. soc., 2 mai 1978, n° 78-60.022</i> ).  |
| <b>Électorat / Éligibilité (ETT)</b>           | Dans l'entreprise de travail temporaire, le travailleur temporaire est électeur et éligible au comité d'entreprise et aux fonctions de délégué du personnel et peut être désigné comme délégué syndical dans les conditions de droit commun sous réserve de certains aménagements. Son ancienneté doit être de 6 mois pour être désigné délégué syndical, 3 mois pour être électeur et 6 mois pour être éligible. L'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles il a été lié à l'entreprise par des contrats de travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'élection, s'agissant de l'électorat, des 18 mois précédant l'élection pour l'éligibilité ou la désignation comme délégué syndical, des 6 mois précédents en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.   |
| <b>Convention collective applicable</b>        | Brochure n° 3212 (Personnels intérimaires et permanents).  |
| <b>Formation</b>                               | Droit commun et convention collective de la branche du travail temporaire.   |
| <b>Égalité de traitement</b>                   | Accès, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice, aux moyens de transport collectif et aux installations collectives. Si des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, elles doivent lui être remboursées selon des modalités fixées par le contrat de mise à disposition.  |

## 11.2.L'entreprise de travail à temps partagé.

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>Textes de référence</b>     | C. trav. art. L. 1252-2 à L. 1252-13   |
| <b>Finalités du dispositif</b> | Des entreprises de travail à temps partagé (ETTP) peuvent être créées dans le but exclusif de mettre à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié <i>qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.</i><br>Les <i>entreprises de travail temporaire</i> peuvent également exercer l'activité d'entreprise de travail à temps partagé. |

| ①  | Statut du prêteur   |
|--|---|
| <b>Forme de la structure</b>                               | Personne physique ou personne morale.   |
| <b>Associés</b>  | Aucune restriction.   |
| <b>Formalités de constitution</b>                          | Aucune restriction.   |
| <b>Garantie financière</b>                                 | Toute entreprise de travail à temps partagé est tenue, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :<br>- des salaires et accessoires ;<br>- des cotisations obligatoires dues aux organismes de sécurité sociale et aux institutions sociales. |
| <b>Activité lucrative</b>                                  | Activité exercée « nonobstant les dispositions de l'article L. 8241-1 ».  |
| <b>Exclusivité de l'activité</b>                           | Activité <b>exclusive</b> de mise à disposition de personnel.<br>Toutefois, peut apporter à ses seules entreprises clientes des conseils en matière de gestion des compétences et de la formation.  |
| <b>Marchandage / Travail temporaire illicite</b>           | - Applicabilité des dispositions relatives au travail temporaire illicite.<br>- Pas de précision quant au marchandage de l'article L. 8231-1.   |
| <b>Défaillance de l'ETTP</b>                               | Non précisé.  |
| <b>Responsabilité de l'ETTP à l'égard de l'utilisateur</b> | Non précisé. Idem travail temporaire ?  |

| ②                   | Statut de l'utilisateur et des salariés                             |
|---------------------|---|
| <b>Utilisateurs</b> | Tous utilisateurs (la loi parle « d'utilisateur » et de « client ») |

|   |  |
|---|--|
| <b>Restrictions de recours</b>                  | Personnel que l'utilisateur ne peut recruter lui-même à raison de sa taille ou de ses moyens.  |
| <b>Interdiction de recours</b>                  |  |
| <b>Forme du contrat de mise à disposition</b>   | - Un contrat est signé, pour chaque mise à disposition individuelle de salarié, entre l'entreprise de travail à temps partagé et l'entreprise cliente.<br>- Ce contrat précise le contenu et la durée estimée de la mission, la qualification professionnelle, les caractéristiques particulières du poste de travail ou des fonctions occupées, le montant de la rémunération et ses différentes composantes.   |
| <b>Forme du contrat de mission</b>              | Un contrat de travail est signé entre le salarié mis à disposition et l'entreprise de travail à temps partagé.   |
| <b>Durée du contrat de mission</b>              | « Contrat de travail réputé être à durée indéterminée ».   |
| <b>Résiliation</b>                              | La résiliation est effectuée selon les dispositions relatives au contrat à durée indéterminée  |
| <b>Durée du travail</b>                         | Missions à temps plein ou à temps partiel.   |
| <b>Essai</b>                                    | Droit commun   |
| <b>Public visé</b>                              | Personnel qualifié.  |
| <b>Sanctions</b>                                | - Travail temporaire illicite ;<br>- Marchandage ?   |
| <b>Embauche dans l'entreprise utilisatrice</b>  | Toute clause tendant à interdire l'embauchage par l'entreprise cliente à l'issue de la mission est réputée interdite.  |
| <b>Hygiène, sécurité, conditions de travail</b> | « Pendant toute la durée de la mise à disposition, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du contrat de travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail ».  |
| <b>Droits collectifs</b>                        | Les salariés « ont accès, dans l'entreprise cliente, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés ; lorsque, de ce fait, des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci doivent lui être remboursées selon des modalités définies au contrat » de mise à disposition. |
| <b>Effectif</b>                                 | Droit commun de la mise à disposition  |
| <b>Électorat / Éligibilité (utilisateur)</b>    | Droit commun   |
| <b>Électorat / Éligibilité (ETTP)</b>           | Droit commun de la mise à disposition  |
| <b>Convention collective</b>                    | Aucune (pas d'application de la convention collective du travail temporaire)   |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>applicable</b>            |  |
| <b>Égalité de traitement</b> | « La rémunération versée au salarié mis à disposition ne peut être inférieure à celle d'un salarié de niveau de qualification identique ou équivalent occupant le même poste ou les mêmes fonctions dans l'entreprise cliente ». |

### 11.3. Le groupement d'employeurs - GE<sup>3</sup>.

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>Textes de référence</b>     | C. trav., art. L. 1253-1 à L. 1253-23.   |
| <b>Finalités du dispositif</b> | Le groupement d'employeurs permet aux entreprises de se <i>regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter</i> . Il s'agit d'une forme de mutualisation de l'emploi : les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement. En outre dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des groupements d'employeurs peuvent être créés entre des <i>personnes physiques ou morales de droit privé et des collectivités territoriales</i> (communes, départements...). |

| ①                            | Statut du prêteur  |
|------------------------------|--|
| <b>Forme de la structure</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- « Constitués sous forme d'associations déclarées de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association ou sous forme de sociétés coopératives au sens de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération et de la loi n° 83-657 du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale ; dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ils sont constitués sous la forme d'associations régies par le code civil local ou de coopératives artisanales ».</li> <li>- L'activité du groupement s'exerce sous réserve des dispositions législatives relatives à l'exercice illégal de certaines professions. Cette disposition vise en particulier les textes relatifs aux entreprises de travail temporaire, aux experts-comptables ou conseils juridiques (dans ce sens, v. <i>M. Souvet : JO Sénat, 13 juin 1985, p. 1175</i>).</li> <li>- Les sociétés coopératives non-agricoles existantes ont également la faculté de développer, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités autorisées pour les groupements d'employeurs. Dans ce cas, les dispositions du Code du travail relatives aux groupements d'employeurs leur sont applicables.</li> <li>- Les coopératives d'utilisation de matériel agricole relevant du titre II du livre V du code rural ont la faculté de développer, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités des groupements d'employeurs dans des conditions et limites relatives à leur masse salariale fixées par décret.</li> </ul> |
| <b>Associés</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- « Personnes physiques ou morales ».</li> <li>- Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2011 toutes les entreprises peuvent faire partie d'un ou de plusieurs groupements d'employeurs, quel que soit leur effectif.</li> <li>- Doivent entrer dans le champ d'application d'une <b>même convention collective</b>.</li> <li>- Des personnes physiques ou morales n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective peuvent également</li> </ul>  |

<sup>3</sup> Le GEIQ (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) est soumis au même régime juridique que le GE. Il n'existe aucun dispositif propre au GEIQ.

|   |   |
|---|---|
|   | <p>constituer un groupement à la condition de déterminer la convention collective applicable audit groupement ». « Le groupement ainsi constitué ne peut exercer son activité qu'après déclaration auprès de l'autorité compétente de l'État » qui peut « s'opposer à l'exercice de cette activité dans des conditions déterminées par voie réglementaire ».</p> <p>- A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2011 il est possible à toute structure d'adhérer à autant de groupements qu'elle le souhaite.</p> <p>- Dispositif spécifique aux groupements d'employeurs associant des collectivités territoriales et des adhérents de droit privé (L. n° 2005-157, 23 févr. 2005) : « Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent constituer plus de la moitié des membres des groupements ».</p> |
| <b>Formalités de constitution</b>                                 | <p>- « Lorsqu'un groupement d'employeurs se constitue, l'inspection du travail en est informée. La liste des membres du groupement est tenue en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail au siège du groupement ».</p> <p>- Modalités particulières lorsque les membres n'appartiennent pas au même champ de convention collective (V. <i>supra</i>, « associés »).</p>   |
| <b>Garantie financière</b>  | Aucune  |
| <b>Activité lucrative</b>   | « Ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif ».  |
| <b>Exclusivité de l'activité</b>                                  | <p>- Obligation d'exclusivité <b>supprimée</b> par L. PME n° 2005-882, 2 août 2005, art. 20.</p> <p>- « ... Peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines ».</p>   |
| <b>Aides à l'emploi</b>   | <p>- Aides de droit commun.</p> <p>- Aides dans le cadre d'un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).</p>  |
| <b>Défaillance du groupement</b>                                  | Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. Par dérogation, les statuts des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers. Ils peuvent également prévoir des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement.   |
| <b>Responsabilité de du groupement à l'égard de l'utilisateur</b> | Non précisé. Idem travail temporaire ? (Pas de jurisprudence)   |

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>②</b>                       | <b>Statut de l'utilisateur et des salariés</b>   |
| <b>Utilisateurs</b>            | Membres du groupement uniquement.  |
| <b>Restrictions de recours</b> | Aucune (attention cependant à ne pas recourir à des travailleurs dont l'activité est soumise à une profession réglementée : experts-comptables, avocats etc.). |

|   |   |
|---|---|
| <b>Interdiction de recours</b>                    | Aucune. Toutefois les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement. Le temps consacré par chaque salarié aux tâches effectuées pour le compte des collectivités territoriales adhérentes ne peut excéder, sur l'année civile, la moitié de la durée du travail contractuelle ou conventionnelle ou, à défaut, légale, calculée annuellement.  |
| <b>Forme du contrat de travail</b>                | - « Les contrats de travail conclus par le groupement sont écrits. Ils indiquent les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification du salarié, la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail ».<br>- Droit commun du CDI et du CDD  |
| <b>Durée du travail</b>                           | Travail à temps plein ou à temps partiel  |
| <b>Essai</b>                                      | Droit commun.   |
| <b>Public visé</b>                                | Tous publics  |
| <b>Indemnité de précarité d'emploi</b>            | Droit commun du CDD   |
| <b>Sanctions</b>                                  | - « L'autorité administrative peut à tout moment notifier son opposition à l'exercice de l'activité du groupement d'employeurs par décision motivée » dans un certain nombre de cas.<br>- « Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 1253-1 à L. 1253-10 et L. 1253-17, est puni d'une amende de 3 750 €. La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 €. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée, à la porte du siège du groupement et aux portes des entreprises utilisatrices, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue. » (C. trav., art. L. 1254-13).                     |
| <b>Embauche dans l'entreprise utilisatrice</b>    | Droit commun, sous réserve d'une éventuelle clause de non-concurrence.  |
| <b>Hygiène, sécurité et conditions de travail</b> | « L'utilisateur, pour chaque salarié mis à sa disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail ». Pour l'application de cette disposition, « les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs. Les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge du groupement. Lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur ». |
| <b>Droits collectifs</b>                          | « Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise utilisatrice ou dans le groupement peuvent exercer en justice les actions civiles nées en vertu des dispositions du présent chapitre en faveur des salariés du   |

|   |  |
|---|--|
|   | groupement sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer ; le salarié peut toujours intervenir dans l'instance ».  |
| <b>Effectif</b>                         | Droit commun: « les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ».  |
| <b>Convention collective applicable</b> | Sans préjudice des conventions de branche ou des accords professionnels applicables aux groupements d'employeurs, les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent conclure des accords collectifs de travail ( <i>C. trav., art. L. 1253-11</i> ).  |
| <b>Avantages collectifs</b>             | « Les salariés du groupement ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés ».  |
| <b>Responsabilité de l'utilisateur</b>  | Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail. Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à ( <i>C. trav., art. L. 1253-12</i> ) :<br>1° La durée du travail ;<br>2° Le travail de nuit ;<br>3° Le repos hebdomadaire et les jours fériés ;<br>4° La santé et la sécurité au travail ;<br>5° Le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs ;<br>6° L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage. |
| <b>Formation</b>                        | Droit commun.  |
| <b>Délégation de pouvoir</b>            | « Un salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs peut bénéficier d'une délégation de pouvoir du chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions qu'un salarié de cette entreprise » ( <i>C. trav., art. L. 1253-15</i> ).  |

## 11.4.L'entreprise de travail temporaire d'insertion.

NB : les entreprises de travail temporaire d'insertion sont soumises au même régime que les entreprises de travail temporaire de droit commun. Seules seront traitées dans cette fiche les dispositions spécifiques au ETTI

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| <b>Textes de référence</b>     | Code du travail, art. L. 5132-2 et L. 5132-6.   |
| <b>Finalités du dispositif</b> | Faciliter l'insertion professionnelle de personnes en difficulté au moyen de la conclusion de contrats de travail temporaire. |

| ①   | Statut du prêteur   |
|---|---|
| <b>Travail temporaire de droit commun</b> | « L'activité de ces entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions du chapitre IV du titre II du livre Ier du présent code relatives au régime juridique des entreprises de travail temporaire et des contrats de travail temporaire ».  |
| <b>Exclusivité</b>                        | - L'activité <b>exclusive</b> consiste à faciliter l'insertion professionnelle de personnes en difficulté au moyen de la conclusion de contrats de travail temporaire.<br>- La condition relative à l'activité de l'entreprise conduira dans la pratique les entreprises de travail temporaire souhaitant bénéficier du dispositif à créer une <b>filiale juridiquement</b> autonome ayant pour objet exclusif l'insertion sociale au sens de la loi. |
| <b>Aide à l'emploi</b>                    | - Aide au poste d'accompagnement de 51 000 € pour l'accompagnement de douze salariés ETP en insertion, agréés par l'ANPE (A. 10 juin 2005).<br>- Recours possible au Fonds de garantie de l'insertion par l'activité économique (FGIE) dont l'objet de garantir les emprunts contractés pour répondre aux besoins en fonds de roulement et en investissements des structures.   |

| ②                                  | Statut de l'utilisateur et des salariés temporaires   |
|------------------------------------|---|
| <b>Public visé</b>                 | - Personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.<br>- Les personnes embauchées doivent être agréées par l'ANPE pour ouvrir droit aux aides et exonérations visées à l'article L. 5132-2 du Code du travail. |
| <b>Durée du contrat de mission</b> | Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12 la durée des contrats de travail temporaire peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris.   |

## 11.5. L'association intermédiaire.

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| <b>Textes de référence</b>     | Code du travail, art. L. 5132-2, L. 5132-7 à L. 5132-14, L. 5132-17, R. 5132-19, R. 5132-21.  |
| <b>Finalités du dispositif</b> | <p><i>Une personne sans emploi, rencontrant des difficultés particulières d'insertion,</i> peut être embauchée par une association intermédiaire. Le demandeur d'emploi bénéficie alors d'un contrat de travail assorti d'une rémunération, <i>l'association le mettant à disposition</i> de particuliers, d'entreprises pour la réalisation de travaux occasionnels.</p> <p>Avec l'entreprise d'insertion et l'entreprise de travail temporaire d'insertion, l'association intermédiaire fait partie des organismes « d'insertion par l'activité économique ». Leur point commun : proposer aux personnes en difficulté un accompagnement social et une activité professionnelle afin de faciliter leur insertion.</p> |

| ①  | Statut du prêteur   |
|--|---|
| <b>Forme de la structure</b>                                     | Association exclusivement.  |
| <b>Associés</b>  | Tous associés (personnes physiques et morales).   |
| <b>Formalités de constitution</b>                                | Conclusion d'une convention avec l'État.  |
| <b>Garantie financière</b>                                       | Aucune  |
| <b>Activité lucrative</b>  | Mise à disposition à titre onéreux.   |
| <b>Exclusivité de l'activité</b>                                 | - « Une convention de coopération peut être conclue entre l'association intermédiaire et l'Agence nationale pour l'emploi définissant notamment les conditions de recrutement et de mise à disposition des salariés de l'association intermédiaire. Cette convention de coopération peut également porter sur l'organisation des fonctions d'accueil, de suivi et d'accompagnement des salariés. Cette convention peut mettre en oeuvre des actions expérimentales d'insertion ou de réinsertion. »             |
| <b>Responsabilité de la structure à l'égard de l'utilisateur</b> | Idem travail temporaire.  |
| <b>Régime social et fiscal</b>                                   | Les associations bénéficient d'une exonération de charges sociales : la partie de la rémunération correspondant à une durée d'activité inférieure ou égale à 750 heures, par année civile ou sur une période continue d'un an, est exonérée de la totalité de la part patronale des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales et soumise à une cotisation forfaitaire d'accident du travail (CSS art. L 241-11 et D. 241-6). Les heures dépassant ce seuil sont assujetties aux cotisations |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>de droit commun (<i>Circ. Acoss 92-51 du 17-4-1992</i>).</p> <p>Ces associations ne sont pas redevables des cotisations Fnal et du versement de transport (<i>Circ. Acoss 92-51 du 17-4-1992</i>) et sont exonérées de TVA et de l'impôt sur les sociétés.</p> <p>Les salariés sont assujettis à la CSG et à la CRDS.</p> <p>Quel que soit leur effectif, les associations intermédiaires sont autorisées à régler leurs cotisations de sécurité sociale trimestriellement, le 15 du mois suivant la fin de chaque trimestre (Lettre min. 15-3-1988). De même, les cotisations peuvent ne figurer sur le bulletin de paie que trimestriellement (<i>Circ. DRT 189 du 30-3-1989</i>).</p> |
|--|---|

| ②  | <b>Statut de l'utilisateur et des salariés</b>  |
|--|---|
| <b>Utilisateurs</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- « Personnes physiques ou personnes morales ».</li> <li>- Employeurs énumérés à l'article L. 2211-1.</li> <li>- Personnes morales de droit privé à but non lucratif.</li> <li>- Exclusion « des personnes physiques pour des activités ne ressortissant pas à leurs exercices professionnels ».</li> <li>- « Une association intermédiaire ne peut mettre une personne à disposition d'employeurs ayant procédé à un licenciement économique sur un emploi équivalent ou de même qualification dans les six mois précédant cette mise à disposition ».</li> </ul> |
| <b>Marchandage / Travail temporaire illicite</b> | « Lorsque l'activité de l'association intermédiaire est exercée dans les conditions de la présente sous-section, les dispositions relatives au travail temporaire et les sanctions relatives au marchandage et au prêt illicite de main-d'oeuvre prévues aux articles L. 8232-1 et L. 8241-1 ne sont pas applicables. Les sanctions relatives au prêt de main-d'oeuvre non lucratif respectivement prévues aux articles L. 8243-1 et L. 8243-2 sont applicables ».  |
| <b>Aides à l'emploi</b>                          | <p>Exonérations de cotisations communes aux structures d'insertion jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2005 puis exonération « Fillon » à compter de cette date.</p> <p>Les conventions passées avec l'État peuvent prévoir des aides de ce dernier (30 000 € maximum) au profit de l'AI.</p>   |
| <b>Restrictions de recours</b>                   | - « Exécution d'une tâche précise et temporaire.  |
| <b>Interdiction de recours</b>                   | « En aucun cas une personne mise à disposition par une association intermédiaire ne peut être embauchée pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par arrêté du ministre du travail ou du ministre de l'agriculture ».   |
| <b>Forme du contrat de mission</b>               | Obligation de rédiger un écrit ( <i>Circ. 3 mai 1987, 1-2-2 : Bull. liaison formation professionnelle n° 87-10 p. 320 s.</i> ).   |
| <b>Forme du contrat de mise à disposition</b>    | <p>Le contrat de mise à disposition doit comporter les mentions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nom du ou des travailleurs mis à disposition ;</li> <li>- tâches à remplir ;</li> <li>- lieu où elles s'exécutent (<i>Décret 87-303 du 30 avril 1987 art. 8 : JO 3 mai p. 4931 s.</i>).</li> </ul>   |
| <b>Durée du</b>                                  | - Contrat à durée déterminée d'usage.   |

|   |  |
|---|--|
| <b>contrat</b>                                  | <p>- Seules les associations intermédiaires qui ont conclu une convention de coopération avec l'Agence nationale pour l'emploi peuvent effectuer des mises à disposition auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 2212-1 dans les conditions suivantes :</p> <p>1° La mise à disposition pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire d'une durée supérieure à un seuil déterminé par décret en Conseil d'État n'est autorisée que pour les personnes ayant fait l'objet de l'agrément de l'Agence nationale pour l'emploi mentionné à l'article L. 5132-3 ;</p> <p>2° La durée totale des mises à disposition d'un même salarié ne peut excéder une durée déterminée par décret en Conseil d'État, par périodes de douze mois à compter de la date de la première mise à disposition.</p> <p>Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de mise à disposition auprès de personnes physiques pour des activités ne ressortissant pas à leurs exercices professionnels et de personnes morales de droit privé à but non lucratif.</p> |
| <b>Résiliation</b>                              | Droit commun du CDI ou du CDD  |
| <b>Durée du travail</b>                         | Temps partiel  |
| <b>Essai</b>                                    | Droit commun du CDD ou du CDI  |
| <b>Public visé</b>                              | « personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ».   |
| <b>Indemnité de précarité d'emploi</b>          | Non précisé. En pratique pas d'indemnité car les salariés sont recrutés sous contrats aidés.   |
| <b>Sanctions</b>                                | <p>- Déconventionnement.</p> <p>- Application des sanctions afférentes au marchandage si l'association sort de son objet.</p>  |
| <b>Embauche dans l'entreprise utilisatrice</b>  | Non précisé  |
| <b>Hygiène, sécurité, conditions de travail</b> | La surveillance de la santé des intéressés est assurée par un examen de médecine préventive dans des conditions d'accès et de financement fixées par décret.   |
| <b>Droits collectifs</b>                        | Droit commun   |
| <b>Effectif de l'AI</b>                         | Droit commun   |
| <b>Électorat / Éligibilité (utilisateur)</b>    | Droit commun.  |
| <b>Électorat / Éligibilité AI</b>               | Droit commun   |
| <b>Convention collective applicable</b>         | Aucune.  |
| <b>Formation</b>                                | « Les salariés des associations intermédiaires ont droit à la formation professionnelle continue, que ce soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'association ou des actions de formation en alternance  |

|                              |   |
|------------------------------|---|
|                              | ou à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences ».  |
| <b>Égalité de traitement</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- La rémunération du salarié, au sens de l'article L. 3221-3, ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail dans l'entreprise, après période d'essai.</li> <li>- Le salarié d'une association intermédiaire peut être rémunéré soit sur la base du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur, soit sur la base d'un nombre d'heures forfaitaire déterminé dans le contrat pour les activités autres que celles mentionnées à l'article L. 5132-9.</li> <li>- Le paiement des jours fériés est dû au salarié d'une association intermédiaire mis à disposition des employeurs mentionnés à l'article L. 2212-1 dès lors que les salariés de cette personne morale en bénéficient.</li> <li>- L'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mise à disposition chez l'utilisateur. Cette ancienneté est prise en compte pour le calcul de la période d'essai éventuellement prévue.</li> </ul> |

## 12. LES STRUCTURES DONT LA PRESTATION DE SERVICES EST L'ACTIVITÉ PRINCIPALE.

### 12.1.L'association et l'entreprise de services à la personne.

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>Textes de référence</b>     | C. trav. art., L. 7231-1 à L. 7231-2 ; L. 7232-1 à L. 7232-7 ; L. 7233-1 à L. 7233-1 à L. 7233-9 ; L. 7234-1.  |
| <b>Finalités du dispositif</b> | <p>Une association ou une entreprise d'<i>aide à la personne</i> agréée peut développer les activités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le <i>placement</i> de travailleurs auprès d'un particulier. Celui-ci est alors l'employeur de l'employé de maison, mais l'association ou l'entreprise agréée peut accomplir, pour le compte de l'employeur, les formalités administratives et les déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs : rédaction du bulletin de paie, déclaration à l'URSSAF... Les associations et les entreprises peuvent demander aux employeurs une contribution représentative de leurs frais de gestion ;</li> <li>- l'<i>embauche de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques</i>. L'association ou l'entreprise agréée est alors l'employeur de l'employé de maison, et le particulier le client de cette association ou de cette entreprise : il règle la prestation sur présentation de la facture établie par le prestataire ;</li> <li>- la <i>fourniture de prestations de services aux personnes physiques</i>. Clients de l'organisme, celles-ci règlent la prestation sur présentation de la facture établie par l'association ou l'entreprise concernée.</li> </ul> |

| ①                                 | Statut de la structure  |
|-----------------------------------|---|
| <b>Forme de la structure</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- « Association ou entreprise ».</li> <li>- « Centres communaux et intercommunaux d'action sociale au titre de leur activité de garde d'enfants de moins de trois ans à domicile ».</li> </ul>   |
| <b>Associés</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucune restriction.</li> <li>- Les associations intermédiaires peuvent être agréées et donc cumuler les deux statuts – SAP et AI.</li> </ul>   |
| <b>Formalités de constitution</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les structures doivent être agréées par l'État lorsque l'activité porte sur la garde des enfants ou l'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile et les centres communaux et intercommunaux d'action sociale au titre de leur activité de garde d'enfants de moins de trois ans à domicile. L'agrément est délivré au regard de critères de qualité de service.</li> <li>- Pas d'agrément pour les autres activités.</li> </ul> |

|   |  |
|---|--|
| <b>Garantie financière</b>                                | Aucune   |
| <b>Activité lucrative</b>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Activité de placement : les associations et les entreprises peuvent demander aux employeurs une <b>contribution représentative de leurs frais de gestion</b>.</li> <li>- Activité de mise à disposition : l'activité des associations est <b>réputée non lucrative</b> au regard des articles interdisant le marchandage et sanctionnant le travail temporaire illicite.</li> <li>- Activité de prestation : non précisé.</li> </ul>  |
| <b>Exclusivité de l'activité</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'agrément est délivré à condition que l'association ou l'entreprise se consacre <b>exclusivement</b> aux activités mentionnées au 1° alinéa de l'article L. 7231-1.</li> <li>- Les associations et les entreprises agréées peuvent assurer leur activité selon les modalités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ainsi que, pour le compte de ces dernières, l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs ;</li> <li>• L'embauche de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques ;</li> </ul> </li> </ul> <p>La fourniture de prestations de services aux personnes physiques.</p> |
| <b>Défaillance de la structure</b>                        | Pas de réglementation.   |
| <b>Responsabilité de l'ETT à l'égard de l'utilisateur</b> | Non précisé. Idem travail temporaire pour les activités de mise à disposition ?<br>Pour les autres activités (mandatement et courtage : responsabilité contractuelle de droit commun)  |

| ②  | Statut de l'utilisateur et des salariés  |
|--|--|
| <b>Utilisateurs</b>                              | Particuliers personnes physiques.  |
| <b>Marchandage / Travail temporaire illicite</b> | « Activité des associations est réputée non lucrative au regard des articles L. 8231-1 et L. 8241-1 ».   |
| <b>Aides à l'emploi</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- « - L'association ou l'entreprise agréée qui exerce une activité de services à la personne rendus aux personnes physiques bénéficie : <ul style="list-style-type: none"> <li>1° Du taux réduit de taxe sur la valeur ajoutée prévu au i de l'article 279 du code général des impôts ;</li> <li>2° De l'aide la réduction d'impôt prévue à l'article 199 sexdecies du même code. ».</li> </ul> </li> <li>- « L'association ou l'entreprise agréée qui exerce une activité de services à la personne rendus aux personnes physiques est exonérée de cotisations patronales de sécurité sociale dans les conditions prévues au III bis de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale. ».</li> <li>- Possibilité de régler les prestations (quelles qu'elles soient) de la structure agréée au moyen d'un CESU.</li> <li>- Aide éventuelle du comité d'entreprise au bénéfice des salariés clients des structures.</li> <li>- Règles d'incompatibilité avec aide à l'emploi de droit commun.</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| <b>Restrictions de recours</b>                 | Soutien scolaire et cours à domicile (y compris activités physiques et sportives).   |
| <b>Interdiction de recours</b>                 | Aucune   |
| <b>Forme du contrat de mission</b>             | Pas de forme requise   |
| <b>Durée du contrat</b>                        | CDD d'usage.   |
| <b>Résiliation</b>                             | Droit commun du CDI et du CDD  |
| <b>Durée du travail</b>                        | Travail à temps plein ou à temps partiel   |
| <b>Essai</b>                                   | Droit commun   |
| <b>Public visé (salariés)</b>                  | Tous publics   |
| <b>Indemnité de précarité d'emploi</b>         | Pas d'indemnité sauf CDD. En pratique <b>jamais</b> d'indemnité car conclu en application des règles du contrat d'usage.   |
| <b>Sanctions</b>                               | Retrait d'agrément.  |
| <b>Embauche dans l'entreprise utilisatrice</b> | Non précisé (l'utilisateur n'est pas une entreprise). En cas d'embauche les services deviennent de l'activité « mandataire ».  |
| <b>Droits collectifs</b>                       | Droit commun   |
| <b>Effectif</b>                                | Droit commun. Mais l'utilisateur n'est pas une entreprise. Pas de portée pratique.   |
| <b>Électorat / Éligibilité (utilisateur)</b>   | Droit commun   |
| <b>Électorat / Éligibilité (ETT)</b>           | Non précisé. Pas de portée pratique car l'utilisateur n'est pas une entreprise.  |
| <b>Convention collective applicable</b>        | <p>Pas de convention collective étendue : l'application d'une convention collective résulte soit de l'appartenance de l'association à une organisation signataire d'une convention, soit d'une décision volontaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Appliquer possible des conventions distinctes dans ses différents secteurs d'activité (travailleuses familiales, ménage, garde d'enfants). v. <i>Circ.</i>, 16 juill. 1992 : BOSS n° 92-35 ou BOMT n° 92-18.</li> <li>- Un accord du 19 avril 1993 applicable à l'ensemble des associations et organismes employeurs de personnels d'intervention à domicile du secteur sanitaire et social non lucratif définit les modalités d'emploi par ces structures de salariés à temps partiel (BOCC 93-20 p. 3, Ext. A 26 juill. 1993 : JO 30 juill.). Un autre accord du 19 avril 1993 a créé une commission paritaire nationale de l'emploi de la branche d'aide à domicile (BOCC 93/21 p. 3 s.).</li> </ul> |

## 12.2. La coopérative d'activité et d'emploi - CAE.

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <b>Mise en garde</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Spécificités des coopératives d'emploi et d'activité.</b><br/>Une coopérative d'emploi et d'activité est soumise au régime juridique de la SCOP. Il n'existe donc aucun dispositif propre aux CAE. La CAE est une modalité d'organisation de la SCOP ou d'une SCIC (V. fiche correspondante) qui permet à des travailleurs de créer leur activité et d'exercer en qualité de salarié de la CAE. Les risques financiers sont minimisés, les tâches administratives sont prises en charge par la CAE, le travailleur n'exerce plus seul mais est intégré à une communauté de travail.</li> </ul>  |
| <b>Textes de référence</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Loi du 24 juillet 1867 sur les sociétés à capital variable</li> <li>• Loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération</li> <li>• Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives ouvrières de production modifiée par les lois n° 84-578 du 9 juillet 1984, n° 85-703 du 12 juillet 1985, n° 88-15 du 5 janvier 1988, n° 92-643 du 13 juillet 1992.</li> <li>• Loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, art. 36 (Sociétés coopératives d'intérêt collectif : v. fiche SCIC).</li> <li>• Code des marchés publics, art. 54 (droit de préférence des SCOP)</li> <li>• Décret n° 79-67 du 18 janvier 1979 (parts sociales émises par les SCOP)</li> <li>• Décret n° 79-558 du 27 juin 1979 (souscription de parts sociales réservées aux salariés)</li> <li>• Décret n° 887-544 du 17 juillet 1987 (application de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés)</li> <li>• Décret n° 93-1231 du 10 novembre 1993 (reconnaissance de la qualité de SCOP)</li> <li>• Arrêté du 29 mars 1989 (procédure de révision coopérative dans les SCOP)</li> <li>• Instruction du 25 mars 1993 (taxe professionnelle)</li> <li>• Directive Unedic n° 31-94 du 23 septembre 1994 (dirigeants de SCOP)</li> </ul> |
| <b>Finalités du dispositif SCOP</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les sociétés coopératives de production sont des sociétés commerciales dont les salariés sont associés majoritaires, élisent leurs dirigeants, participent aux décisions, à la gestion et aux résultats selon les principes coopératifs de démocratie économique. Le régime juridique des Scop est issu de la loi du 19 juillet 1978, du régime de droit commun des coopératives et demeure régi par le droit commun des sociétés commerciales.</li> </ul>   |

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>①</b>          | <b>Régime juridique de la CAE</b>   |
| <b>Définition</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les sociétés coopératives ouvrières de production sont formées par des travailleurs de toutes catégories ou qualifications professionnelles, associés pour exercer en commun leurs professions dans une entreprise qu'ils gèrent directement ou par l'intermédiaire de mandataires désignés par eux et en leur sein. Les SCOP peuvent exercer toutes activités professionnelles.</li> <li>• Les associés se regroupent et se choisissent librement.</li> <li>• Les SCOP peuvent prendre l'appellation de sociétés coopératives de</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
|  | travailleurs, ou de sociétés coopératives de production, lorsque leurs statuts le prévoient.  |
| <b>SARL ou SA</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les SCOP sont des sociétés à capital variable constituées sous forme soit de société à responsabilité limitée, soit de société anonyme.</li> <li>• Elles peuvent, à tout moment, par une décision des associés prise dans les conditions requises pour la modification des statuts, passer de l'une à l'autre de ces formes.</li> <li>• Cette modification n'entraîne pas la création d'une personne morale nouvelle.</li> </ul>   |
| <b>Constitution</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les SCOP peuvent employer des personnes n'ayant pas la qualité d'associé, qu'elles soient personnes physiques ou personnes morales, mais dans la limite de 35 % des droits de vote et de moins de 50 % du montant du capital.</li> <li>• Les statuts peuvent prévoir l'admission en qualité d'associé de personnes morales ainsi que de personnes physiques non employées dans l'entreprise.</li> <li>• Toutefois, les SCOP doivent comprendre un nombre minimal d'associés employés dans l'entreprise. Ce nombre est de deux lorsqu'elles sont constituées sous la forme de société à responsabilité limitée et de sept lorsqu'elles sont constituées sous la forme de société anonyme.</li> </ul> <p>NB : Le tribunal de commerce peut, à la demande de tout intéressé, prononcer la dissolution de la société coopérative ouvrière de production si le nombre des associés employés dans l'entreprise est réduit à moins de quatre ou de sept depuis plus d'un an. Il peut accorder à la société coopérative ouvrière de production un délai maximum d'un an pour régulariser la situation.</p> |
| <b>Nombre de parts par associé</b>             | <p>L'admission en qualité d'associé ne peut être subordonnée à l'engagement de souscrire ou d'acquérir plus d'une part sociale.</p> <p>Toutefois, les statuts peuvent valablement imposer aux associés employés dans l'entreprise de souscrire ou acquérir, dans les conditions qu'ils prévoient, un nombre déterminé de parts sociales. Dans ce cas, ils ne peuvent imposer aux associés, pour la libération ou l'acquisition de ces parts, des versements supérieurs au plafond prévu à l'article L. 3251-3 du Code du travail (10 % de salaires exigibles).</p>  |
| <b>Acquisition de la qualité d'associé</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'admission en qualité d'associé est prononcée par l'assemblée générale ordinaire, statuant à la majorité.</li> <li>• L'assemblée générale ordinaire doit statuer sur la demande d'admission comme associé présentée par toute personne majeure employée de façon continue depuis au moins un an dans l'entreprise. En cas de rejet de la demande, celle-ci peut être renouvelée chaque année.</li> <li>• Les statuts peuvent prévoir que toute personne majeure, ayant été employée dans l'entreprise pendant un délai qu'ils précisent, est admise sur simple demande en qualité d'associé, soit de plein droit, soit à défaut d'opposition émanant de la prochaine assemblée des associés ou, selon le cas, de l'assemblée générale ordinaire, statuant à la majorité requise pour la modification des statuts. L'admission est constatée par les gérants, par le conseil d'administration ou le directoire, selon le cas.</li> </ul>   |
| <b>Contrat de travail et qualité d'associé</b> | <p>Les statuts peuvent également prévoir que le contrat de travail conclu avec toute personne employée dans l'entreprise fera obligation à l'intéressé de demander son admission comme associé dans le délai qu'ils précisent et au plus tôt à sa majorité ; à défaut, celui-ci sera réputé démissionnaire à l'expiration de ce délai.</p>  |

|   |  |
|---|--|
| <b>Effet de la rupture du contrat de travail sur la qualité d'associé</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sauf stipulations contraires des statuts : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la démission ou le licenciement qui repose sur une cause réelle et sérieuse entraîne la perte de la qualité d'associé ;</li> <li>- la renonciation volontaire à la qualité d'associé entraîne la rupture du contrat de travail.</li> </ul> </li> <li>• La mise à la retraite, le licenciement pour cause économique ou l'invalidité rendant l'intéressé inapte au travail n'entraînent pas la perte de la qualité d'associé.</li> </ul>   |
| <b>Effet de la rupture du mandat social sur le contrat de travail</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La démission, le non-renouvellement ou la révocation des fonctions de gérant, de membre du conseil d'administration, de directeur général, de membre du directoire ou du conseil de surveillance de la société coopérative ouvrière de production n'ont pas pour effet de porter atteinte au contrat de travail éventuellement conclu par les intéressés avec la société.</li> </ul>  |
| <b>Assemblée générale</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les associés ayant satisfait à leurs obligations statutaires ont le droit de participer aux assemblées d'associés, dont les réunions ne peuvent être remplacées par des consultations écrites, ou, selon le cas, aux assemblées générales.</li> <li>• Les statuts peuvent prévoir, lorsque les associés sont employés dans des établissements dispersés ou lorsque leur effectif excède un nombre qu'ils déterminent, que l'assemblée des associés ou, selon le cas, l'assemblée générale est précédée par des assemblées de sections auxquelles s'appliquent les règles de composition, de convocation, de tenue, de quorum, de majorité et de procès-verbal des assemblées d'associés ou, selon le cas, des assemblées générales.</li> <li>• Ces assemblées de sections délibèrent séparément sur le même ordre du jour. Elles élisent des délégués qui se réunissent, sur le même ordre du jour, quinze jours au plus tard après les assemblées de sections, en assemblée d'associés ou, selon le cas, en assemblée générale. Les statuts déterminent la répartition des associés en sections et le nombre de délégués à l'assemblée des associés ou, selon le cas, à l'assemblée générale.</li> <li>• Le nombre de voix dont disposent ces délégués est proportionnel à celui des associés présents ou représentés dans les assemblées de sections.</li> <li>• Les conditions de quorum et de majorité sont appréciées en fonction du nombre de voix pouvant valablement être exprimées à l'assemblée par les membres présents ou représentés.</li> <li>• Un associé ne peut se faire représenter que par un autre associé. Les statuts doivent limiter le nombre des procurations pouvant être établies au nom d'un même associé, de façon telle qu'aucun associé ne puisse, en sus de sa propre voix, disposer de plus d'une voix si la société coopérative ouvrière de production comprend moins de vingt associés et d'un nombre de voix excédant le vingtième des associés lorsqu'elle comprend vingt membres ou plus.</li> </ul> |
| <b>Direction</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sans perdre, le cas échéant, le bénéfice de son contrat de travail, tout associé peut être nommé en qualité de gérant, directeur général, membre du conseil d'administration, du directoire ou du conseil de surveillance. Les dispositions des articles L. 225-22 (cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social) et L. 225-85 (cumul du contrat de travail et d'un poste au conseil de surveillance) du Code de commerce ne sont pas applicables aux SCOP.</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsque la SCOP comprend des associés qui ne sont pas employés dans l'entreprise, il ne peut leur être attribué plus du tiers des mandats de gérants, de directeur général, d'administrateurs, de membres du directoire ou du conseil de surveillance.</li> </ul>   |
| <b>Nomination, attributions et obligations des gérants</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsque la société coopérative ouvrière de production est constituée sous la forme d'une société à responsabilité limitée, les gérants sont nommés par l'assemblée des associés, pour une durée qui ne peut excéder quatre ans.</li> <li>• Si elle compte plus de vingt associés, un conseil de surveillance est constitué ; il est composé de trois membres au moins et de neuf membres au plus, désignés par l'assemblée des associés et en son sein, pour une durée que les statuts déterminent et qui ne peut excéder quatre ans.</li> <li>• Les fonctions de gérant et de membre du conseil de surveillance sont incompatibles.</li> <li>• Les gérants et les membres du conseil de surveillance sont, sauf stipulations contraires des statuts, rééligibles ; ils peuvent être révoqués à tout moment par l'assemblée des associés, même si la question n'a pas été inscrite à l'ordre du jour.</li> </ul>  |
| <b>Conseil de surveillance</b>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le conseil de surveillance exerce le contrôle permanent de la gestion de la société par les gérants.</li> <li>• À toute époque de l'année, il opère les vérifications et les contrôles qu'il juge opportuns et peut se faire communiquer tout document qu'il estime utile à l'accomplissement de sa mission ou demander au gérant un rapport sur la situation de la société.</li> <li>• Il présente à l'assemblée des associés un rapport sur la gestion de la société.</li> <li>• Les statuts peuvent subordonner à son autorisation préalable la conclusion des opérations qu'ils énumèrent.</li> <li>• La responsabilité des membres du conseil de surveillance est soumise aux dispositions de l'article L. 225-257 du Ccode de commerce (Les membres du conseil de surveillance sont responsables des fautes personnelles commises dans l'exécution de leur mandat. Ils n'encourent aucune responsabilité, en raison des actes de la gestion et de leur résultat. Ils peuvent être déclarés civilement responsables des délits commis par les membres du directoire si, en ayant eu connaissance, ils ne les ont pas révélés à l'assemblée générale). Est réputée non écrite toute clause des statuts ayant pour effet de subordonner l'exercice de l'action sociale à l'avis préalable ou à l'autorisation de l'assemblée générale, ou qui comporterait par avance renonciation à l'exercice de cette action (<i>C. com., art. 225-253</i>). Aucune décision de l'assemblée générale ne peut avoir pour effet d'éteindre une action en responsabilité contre les administrateurs ou contre le directeur général pour faute commise dans l'accomplissement de leur mandat. L'action en responsabilité contre les administrateurs ou le directeur général, tant sociale qu'individuelle, se prescrit par trois ans, à compter du fait dommageable ou s'il a été dissimulé, de sa révélation. Toutefois, lorsque le fait est qualifié crime, l'action se prescrit par dix ans (<i>C. com., art. 225-254</i>).</li> </ul> |
| <b>Régime juridique des rémunérations de mandataire social</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les gérants, les directeurs généraux, les présidents du conseil d'administration et les membres du directoire, lorsqu'ils perçoivent une rémunération de la société au titre de leurs fonctions, sont, au regard de la législation du travail, considérés comme employés de l'entreprise, s'ils ne le sont déjà à un autre titre.</li> <li>• En cas de révocation, sauf faute grave, et de non-renouvellement du</li> </ul>   |

|                              |  |
|------------------------------|--|
|                              | <p>mandat, ou en cas de cessation de l'entreprise, le délai, le congé et l'indemnité auxquels ils peuvent avoir droit sont ceux qui sont prévus par la convention collective applicable à l'activité principale exercée par la société et, à défaut de convention collective, ceux qui sont prévus par le Code du travail (indemnité de préavis et indemnité de préavis en cas de cessation de l'entreprise).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les administrateurs et les membres du conseil de surveillance ont droit, sur justification, au remboursement de leurs frais. Lorsqu'ils ne sont pas employés dans l'entreprise, il peut leur être alloué une indemnité compensatrice de l'activité consacrée à l'administration de la société. Les sommes ainsi versées sont portées aux charges d'exploitation.</li> </ul> |
| <b>Liquidation de la CAE</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de liquidation d'une société coopérative ouvrière de production, l'actif net qui subsiste après paiement du passif, remboursement des parts sociales libérées et, s'il y a lieu, distribution des répartitions différées, est dévolu soit par les statuts, soit par l'assemblée des associés ou, selon le cas, par l'assemblée générale, à une ou plusieurs SCOP ou unions de SCOP ou fédérations de SCOP, à une personne morale de droit public, ou à une œuvre d'intérêt général, coopératif ou professionnel ne poursuivant par un but lucratif.</li> <li>• Il ne peut être ni directement ni indirectement réparti entre les associés ou travailleurs ou leurs ayants droit.</li> </ul>  |

| ②                                | <b>Dispositions financières</b>   |
|----------------------------------|---|
| <b>Capital social</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le capital des SCOP est représenté par des parts sociales souscrites par les associés.</li> <li>• Quand la société est constituée sous forme de société à responsabilité limitée, le capital devait être au minimum de la moitié du montant minimal prévu pour les sociétés à responsabilité limitée par le premier alinéa de l'article L. 223-2 du Code de commerce. La référence à ce montant minimum a été abrogée par la loi du 1<sup>er</sup> août 2003.</li> <li>• Quand elle est constituée sous forme de société anonyme, le capital est au minimum de la moitié du montant minimal prévu pour les sociétés anonymes ne faisant pas publiquement appel à l'épargne par le premier alinéa de l'article L. 224-2 du Code de commerce, soit la moitié de 37 000 euros (18 500 euros).</li> <li>• Ces parts sociales sont nominatives. Leur cession est soumise à l'agrément soit de l'assemblée des associés ou de l'assemblée générale, soit des gérants, des membres du conseil d'administration ou du directoire, dans les conditions fixées par les statuts.</li> </ul> |
| <b>Valeur nominale des parts</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La valeur nominale des parts sociales est uniforme. Elle ne peut ni être inférieure ni être supérieure à des montants fixés par décret (15 euros). Si la valeur nominale des parts devient inférieure au minimum ainsi fixé, les SCOP ont l'obligation de porter leurs parts sociales à une valeur au moins égale à ce montant minimum tant au moyen de regroupements de parts sociales qu'au moyen d'appel complémentaire de capital, de façon que l'ensemble des associés demeurent membres de la société coopérative ouvrière de production.</li> </ul>   |
| <b>Majorité de contrôle</b>      | <p>Le nombre de parts sociales susceptibles d'être détenues par un même associé ne peut excéder un maximum qui doit être fixé par les statuts, et au plus la moitié du capital de la société.</p>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Les statuts doivent prévoir les modalités suivant lesquelles il est procédé, s'il y a lieu, au remboursement ou au rachat des parts excédentaires encore détenues par des associés à l'issue de ce délai.</p>  |
| <b>Prises de participation</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une SCOP peut participer au capital d'une autre société coopérative ouvrière de production. Après l'expiration d'un délai de dix ans, cette participation ne doit pas excéder directement ou indirectement la moitié du capital.</li> <li>• Dans ce cas, les statuts de la société dans laquelle est prise la participation peuvent prévoir que la société participante dispose dans ses assemblées générales de voix supplémentaires dont le nombre ne peut excéder le nombre des associés employés dans la société qui en compte le moins. Toutefois, ces voix supplémentaires ajoutées à la voix dont elle dispose en vertu de l'article 13, ne peuvent avoir pour effet de conférer à la société participante la majorité.</li> </ul>  |
| <b>Libération des parts</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les SARL les parts sociales doivent être souscrites en totalité par les associés. Elles doivent être intégralement libérées lorsqu'elles représentent des apports en nature. Les parts représentant des apports en numéraire doivent être libérées d'au moins un cinquième de leur montant. La libération du surplus intervient en une ou plusieurs fois sur décision du gérant, dans un délai qui ne peut excéder cinq ans à compter de l'immatriculation de la société au registre du commerce et des sociétés. Toutefois, le capital social doit être intégralement libéré avant toute souscription de nouvelles parts sociales à libérer en numéraire, à peine de nullité de l'opération (<i>C. commerce, art. L. 223-7</i>). Pour les sociétés anonymes le capital doit être intégralement souscrit. Les actions de numéraire sont libérées, lors de la souscription, de la moitié au moins de leur valeur nominale. La libération du surplus intervient en une ou plusieurs fois sur décision du conseil d'administration ou du directoire selon le cas, dans un délai qui ne peut excéder cinq ans à compter de l'immatriculation de la société au registre du commerce et des sociétés. Les actions d'apport sont intégralement libérées dès leur émission. Les actions ne peuvent représenter des apports en industrie (<i>C. commerce, art. L. 225-3</i>).</li> <li>• En cas de libération des parts au moyen de retenues sur les rémunérations, ces retenues ne peuvent excéder le plafond prévu à l'article L. 3251-3 du Code du travail pour le remboursement des avances consenties par l'employeur.</li> </ul> |
| <b>Démission ou décès d'un associé</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas d'exclusion, de démission ou de décès de l'associé, et d'annulation consécutive de ses parts sociales, les statuts peuvent autoriser les gérants, le conseil d'administration, le directoire ou le directeur général unique à ne pas exiger le versement du solde restant éventuellement à libérer sur ces parts.</li> </ul>  |
| <b>Remboursement des parts</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La société coopérative ouvrière de production a la faculté de rembourser les parts appartenant à ceux des associés qui ne sont pas employés dans l'entreprise.</li> <li>• La somme au-dessous de laquelle le capital ne saurait être réduit par le remboursement de la valeur nominale des parts sociales ne peut être</li> </ul>  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>inférieure à la moitié du capital le plus élevé atteint depuis la constitution de la société.</p>  |
| <b>Excédents nets de gestion</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les excédents nets de gestion sont constitués par les produits nets de l'exercice, sous déduction des frais généraux et autres charges de la société, y compris tous amortissements et provisions, des pertes antérieures, de plus-values à long terme ayant donné lieu à constitution de réserves ainsi que des réévaluations pratiquées sur les actifs immobilisés.</li> <li>• La provision pour investissement définitivement libérée à l'expiration du délai visé à l'article L. 3324-10 du Code du travail (5 ans), ou rapportée au bénéficiaire imposable, est affectée à un compte de réserves exceptionnelles et n'entre pas dans les excédents nets de gestion.</li> </ul>  |
| <b>Répartition des excédents nets de gestion</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les excédents nets de gestion sont répartis en tenant compte des règles suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>1° Une fraction de 15 % est affectée à la constitution de la réserve légale. Ce prélèvement cesse d'être obligatoire lorsque le montant de la réserve s'élève au montant le plus élevé atteint par le capital.</li> <li>2° Une fraction est affectée à une réserve statutaire dite "fonds de développement".</li> <li>3° Une fraction, qui ne peut être inférieure à 25 %, est attribuée à l'ensemble des salariés, associés ou non, comptant dans l'entreprise, à la clôture de l'exercice, soit trois mois de présence au cours de celui-ci, soit six mois d'ancienneté. La répartition entre les bénéficiaires s'opère, selon ce que prévoient les statuts, soit au prorata des salaires touchés au cours de l'exercice, soit au prorata du temps de travail fourni pendant celui-ci, soit également, soit en combinant ces différents critères. Les statuts peuvent également prévoir que les droits de chaque bénéficiaire sur cette répartition tiendront compte d'un coefficient, au maximum égal à deux, proportionnel à son ancienneté comme salarié dans la société coopérative ouvrière de production.</li> <li>4° Si les statuts prévoient le service d'intérêts aux parts sociales, le total de ces intérêts ne peut excéder, chaque année, ni le total des dotations aux réserves (V. <i>supra</i>), ni les sommes allouées aux salariés en application des dispositions du 3° ci-dessus.</li> </ul> </li> <li>• L'assemblée des associés ou, selon le cas, l'assemblée générale ordinaire peut décider la transformation en parts sociales de tout ou partie des excédents nets de gestion distribuables aux associés au titre de l'exercice écoulé en application des dispositions du 3° et du 4° ci-dessus.</li> <li>• Les droits de chaque associé dans l'attribution des parts sont identiques à ceux qu'il aurait eus dans la distribution des excédents de gestion.</li> </ul> |
| <b>Souscription de parts réservées aux salariés</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les SCOP, quelle que soit la forme sous laquelle elles sont constituées, peuvent émettre des parts sociales destinées à être souscrites exclusivement par leurs salariés.</li> <li>• Les parts ainsi souscrites peuvent être libérées par incorporation de la réserve spéciale de participation constituée au titre de l'article L. 442-2 du code du travail, ou selon les modalités prévues à l'article 34 de la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 ou à l'article L. 442-5, troisième alinéa, 2°, du code du travail.</li> <li>• Les salariés peuvent souscrire les parts émises soit individuellement, soit par l'intermédiaire du fonds commun de placement propre à la coopérative, titulaire des droits acquis par les salariés visés par le code du travail (en</li> </ul>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>matière de participation), ou qui a été constitué dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise auquel les salariés de la coopérative émettrice sont susceptibles de participer en application du code du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un salarié ne peut, au cours d'une année civile, souscrire que dans la limite d'une somme égale à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale (la moitié de 33 276 euros pour 2008).</li> <li>• L'assemblée des associés ou, selon le cas, l'assemblée générale fixe, sur le rapport des gérants, du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas, et sur le rapport spécial des commissaires aux comptes, le nombre de parts dont la souscription est proposée aux salariés.</li> <li>• Le montant de l'augmentation du capital réalisée pendant un exercice ne peut excéder une fraction, déterminée par décret, des capitaux propres définis à l'article L. 3324-1 du Code du travail (30 % : D. n° 79-558, 27 juin 1979).</li> <li>• La décision de l'assemblée des associés ou, selon le cas, de l'assemblée générale vaut admission en qualité d'associé des salariés qui souscrivent, à titre individuel, des parts sociales.</li> </ul>   |
| <p><b>Conditions de souscription</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'assemblée des associés ou, selon le cas, l'assemblée générale fixe : <ul style="list-style-type: none"> <li>1° Les conditions d'ancienneté, à l'exclusion de toute autre condition, qui seront exigées des salariés pour bénéficier de l'émission, la durée de présence dans la société ainsi exigée ne pouvant toutefois être ni inférieure à un an ni supérieure à trois ans ;</li> <li>2° Le délai accordé aux salariés pour l'exercice de leurs droits, ce délai ne pouvant être ni inférieur à trente jours ni supérieur à six mois à dater de l'ouverture de la souscription ;</li> <li>3° Les conditions et modalités de libération des parts et, lorsque la SCOP revêt la forme de société anonyme, le délai susceptible d'être accordé aux souscripteurs pour cette libération, ce délai ne pouvant être supérieur à trois ans à compter de l'expiration du délai accordé aux salariés pour l'exercice de leurs droits ;</li> <li>4° le cas échéant, le mode de calcul des versements complémentaires effectués par la société coopérative ouvrière de production.</li> </ul> </li> <li>• L'assemblée des associés ou, selon le cas, l'assemblée générale peut déléguer aux gérants, au conseil d'administration, au directeur général ou au directoire, selon le cas, les pouvoirs nécessaires pour fixer les conditions énumérées ci-dessus.</li> <li>• Trente jours au moins avant l'ouverture de la souscription, les salariés, ainsi que, le cas échéant, le gestionnaire du fonds commun de placement, doivent être informés par les gérants, le conseil d'administration, le directeur général ou le directoire, selon le cas, des conditions de la souscription, des obligations auxquelles les associés peuvent être tenus du fait des statuts, des modalités de libération des parts ainsi souscrites, et des conditions dans lesquelles ils peuvent prendre connaissance des documents sociaux dont la loi ou les statuts prescrivent la communication aux associés et au comité d'entreprise.</li> <li>• Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et les commissaires aux comptes sont informés dans les mêmes conditions.</li> <li>• Les commissaires aux comptes, dans leur rapport à l'assemblée des associés ou, selon le cas, à l'assemblée générale rendent compte des conditions dans lesquelles les dispositions portant souscription de parts sociales aux salariés</li> </ul> |

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
|                                      | <p>ont été appliquées.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsque les demandes de souscription dépassent le nombre de parts fixé par la décision de l'assemblée des associés ou, selon le cas, de l'assemblée générale, la réduction peut porter d'abord : <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit sur les demandes présentées par les salariés dont le salaire mensuel est le plus élevé ;</li> <li>- soit sur les demandes présentées par les salariés qui, compte tenu des parts nouvellement souscrites, deviendraient détenteurs du plus grand nombre de parts sociales.</li> </ul> </li> <li>• La réduction des demandes ne peut avoir pour effet d'écarter un salarié, sauf le cas où le nombre des parts offertes serait inférieur au nombre des demandeurs.</li> <li>• Dans le cas où un délai est accordé pour la libération des nouvelles parts sociales, lesdites parts peuvent être libérées par prélèvements égaux et réguliers sur le salaire des souscripteurs, dans les conditions fixées par décret (portion cessible et saisissable de la rémunération, telle qu'elle est définie par le Code du travail : <i>D. 79-558, 27 juin 1979, art. 2</i>).</li> <li>• La société coopérative ouvrière de production peut compléter les prélèvements, le montant de ces versements ne pouvant excéder ni celui des versements de chaque salarié ni le maximum fixé par l'article L. 3332-11 du Code du travail.</li> </ul> |
| <b>Délai d'indisponibilité</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les parts sociales souscrites ne peuvent être ni remboursées, ni cédées, avant l'expiration d'un délai de cinq années courant à la date de leur souscription, sauf mariage du salarié, licenciement, mise à la retraite, invalidité, décès du salarié ou de son conjoint (<i>D. 79-558, 27 juin 1979, art. 3</i>).</li> </ul>  |
| <b>Libération des parts sociales</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsque, en dehors des cas précédents (mariage du salarié etc.), il est impossible de procéder aux prélèvements prévus pour libérer les parts sociales, soit en raison de la rupture du contrat de travail, soit pour tout autre cause, le souscripteur est tenu de verser directement à la société coopérative ouvrière de production, aux dates prévues pour les prélèvements, une somme égale au montant de chacun de ces prélèvements.</li> <li>• À défaut d'exécution de cette obligation, la SCOP se trouve déliée de l'engagement qu'elle avait pu prendre d'effectuer des versements complémentaires. Le souscripteur n'est cependant pas exonéré des obligations auxquelles il s'était engagé.</li> <li>• La SCOP a la faculté de renoncer à poursuivre le recouvrement des sommes exigibles à l'égard d'un souscripteur. Dans ce cas, celui-ci est exclu de plein droit, après mise en demeure par lettre recommandée à lui adressée par les gérants, le conseil d'administration ou le directoire et à défaut de paiement dans les trois mois, mais le montant des versements ou prélèvements effectués ne peut lui être remboursé avant le terme d'un délai de 5 ans.</li> </ul>   |
| <b>Réserves</b>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par dérogation à l'article 25 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947, les réserves qui, à la date de l'autorisation, ne sont pas distribuables aux sociétaires ou incorporables au capital en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou statutaires conservent ce caractère.</li> </ul>  |
| <b>Régime fiscal de la CAE</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Exonération de la taxe professionnelle</b><br/>Les SCOP inscrites sur la liste arrêtée par le ministère du Travail sont exonérées de la taxe professionnelle (<i>CGI, art. 1456</i>).</li> </ul>  |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Impôt sur les sociétés</b></li> </ul> <p>Les SCOP sont assujetties à l'IS au taux de droit commun (CGI, art 206-1 du CGI). La part des bénéfices nets qui est distribuée aux salariés, en application d'un accord de participation, est déductible de l'assiette imposable. Les réserves constituées au sein de l'entreprise et tenant lieu de provision pour investissement sont également déduites de l'assiette.</p> |
| <b>Régime fiscal des associés</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les associés coopérateurs, y compris les dirigeants mandataires sociaux, ont la qualité de salarié (notamment au regard des Assédic).</li> </ul>  |

| ③                                  | <b>Unions de sociétés coopératives ouvrières de production</b>  |
|------------------------------------|---|
| <b>Principe</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les SCOP peuvent constituer entre elles des unions pour la gestion de leurs intérêts communs et le développement de leurs activités.</li> </ul>  |
| <b>Associés</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les unions de SCOP peuvent admettre comme associé toute personne physique ou morale intéressée directement par leurs missions.</li> <li>• Toutefois, elles doivent, pour les deux tiers au moins de leurs associés, comprendre des SCOP, des unions, fédérations, associations, groupements, groupements d'intérêt économique, oeuvres de prévoyance ou d'assistance de SCOP, des unions mixtes prévues à l'article 6 de la loi du 7 mai 1917 ayant pour objet l'organisation du crédit aux sociétés coopératives de consommation ainsi que des unions d'économie sociale.</li> </ul>  |
| <b>Administration et direction</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Au sein des assemblées d'associés ou, selon le cas, des assemblées générales des unions, les SCOP doivent disposer de deux tiers au moins des voix. Les statuts peuvent attribuer aux associés un nombre de voix au plus proportionnel au nombre de leurs associés employés ou au montant des opérations réalisées avec l'union ou à la moyenne de ces deux critères, sans pouvoir dépasser, pour chaque associé, un quart des voix dans les assemblées d'associés ou selon le cas, un tiers des voix dans les assemblées générales ;</li> <li>• L'obligation d'attribuer une fraction minimum de 25 % des excédants nets de gestion n'est pas applicable aux unions. Leurs statuts peuvent cependant stipuler qu'une fraction de ces excédents subsistant après dotation à la réserve légale sera répartie entre les associés proportionnellement au montant des opérations réalisées par lesdits associés avec l'union.</li> </ul> |

## 10. Spécificités des SCOP.

(Tableau réalisé par la Confédération générale des SCOP)

|                                    | SA classique   | SA SCOP  | SARL classique   | SARL SCOP  |
|------------------------------------|--|--|--|--|
| <b>Associés (minimum)</b>          | 7  | 7 parmi les salariés   | 2  | 2 parmi les salariés   |
| <b>Capital minimum</b>             | 37 000 euros   | 18 500 euros   | Fixé librement   | 30 euros, soit au minimum 1 part de 15 euros par associé.  |
| <b>Capital fixe/variable</b>       | Fixe   | Variable   | Fixe ou variable (rare)  | Variable   |
| <b>Commissaire aux comptes</b>     | Oui  | Oui  | Non, sauf 2 seuils réglementaires sur 3. (1)                         | Non, sauf si :<br>- 2 seuils réglementaires atteints sur 3 (1),<br>- émission de parts sociales réservée aux salariés,<br>- option de révision coopérative annuelle.   |
| <b>Révision coopérative</b>        | Non  | Oui  | Non  | Oui  |
| <b>Taxe professionnelle</b>        | Oui  | Non si au moins 50 % du capital détenu par les associés salariés.  | Oui  | Non  |
| <b>Participation aux résultats</b> | Obligatoire si > 50 salariés, dans la proportion de 5 % du résultat. | Obligatoire si > 50 salariés, mais mise en place dans toutes les Scop, souvent de 40 à 50 % du résultat.<br><br>Défiscalisée d'IS et non imposable au titre de l'IRPP. | Obligatoire si > 50 salariés, dans la proportion du 5 % du résultat. | Obligatoire si > 50 salariés, mais mise en place dans toutes les Scop, souvent de 40 à 50 % du résultat.<br><br>Défiscalisée d'IS et non imposable au titre de l'IRPP. |
| <b>Impôt sur les sociétés</b>      | Oui, au taux de droit commun.  | Oui, au taux de droit commun.<br>Possibilité de défiscalisation à 100 % sous 4 conditions :  | Oui, au taux de droit commun.  | Oui, au taux de droit commun.<br>Possibilité de défiscalisation à 100 % sous 4 conditions :  |

|                                   | SA classique   | SA SCOP  | SARL classique  | SARL SCOP  |
|-----------------------------------|--|--|---|--|
|                                   |  | - signature d'un accord de participation,<br>- mise en réserves égale au montant mis en participation,<br>- réserves affectées en PPI (2) à investir dans les 4 ans,<br>- aucune distribution de dividende.                |   | - signature d'un accord de participation,<br>- mise en réserves égale au montant mis en participation,<br>- réserves affectées en PPI (2) à investir dans les 4 ans,<br>- aucune distribution de dividende.                |
| <b>Pouvoir des associés</b>       | Proportionnel au capital détenu.   | 1 associé = 1 voix, sauf application de dispositions particulières pour les associés extérieurs.   | Proportionnel au capital détenu.  | 1 associé = 1 voix sauf application de dispositions particulières pour les associés extérieurs.  |
| <b>Statut du PDG ou du gérant</b> | Salarié ou non.<br>Pas d'assurance chômage.  | Assimilé à un salarié, s'il est rémunéré.<br>Assurance chômage.  | Salarié ou non.<br>Pas d'assurance chômage.   | Assimilé à un salarié s'il est rémunéré.<br>Assurance chômage.   |
| <b>Réserves</b>                   | Réserve légale 5 % du résultat obligatoire.  | Réserve légale 15 % du résultat.<br><br>Fonds de développement doté chaque année.<br><br>Les réserves sont exonérées d'IS si accord de participation.<br>Tiennent lieu de PPI (2).<br><br>Leur montant est proche de 45 %. | Réserve légale 5 % du résultat obligatoire.   | Réserve légale 15 % du résultat.<br><br>Fonds de développement doté chaque année.<br><br>Les réserves sont exonérées d'IS si accord de participation.<br>Tiennent lieu de PPI (2).<br><br>Leur montant est proche de 45 %. |
| <b>Capital individuel</b>         | Pas de remboursement.<br>Peut être vendu suivant valeur de l'entreprise sur le marché. | Remboursé en cas de départ.  | Pas de remboursement (sauf si capital variable).<br>Peut être vendu suivant valeur de l'entreprise sur le | Remboursé en cas de départ.  |

|                                   | SA classique  | SA SCOP  | SARL classique  | SARL SCOP  |
|-----------------------------------|---|--|---|--|
|                                   |   |  | marché.   |  |
| <b>Valorisation du patrimoine</b> | La plus-value est distribuée aux associés lors de la cession de parts ou lors de la liquidation ou lors d'une distribution de réserves. | La plus-value correspond aux réserves qui restent dans le patrimoine de la Scop.<br>Pas de plus-value aux associés à leur départ de la Scop ou en cas de boni de liquidation, sauf constitution d'une réserve de revalorisation des parts. | La plus-value est distribuée aux associés lors de la cession de parts ou lors de la liquidation ou lors d'une distribution de réserves. | La plus-value correspond aux réserves qui restent dans le patrimoine de la Scop.<br>Pas de plus-value aux associés à leur départ de la Scop ou en cas de boni de liquidation, sauf constitution d'une réserve de revalorisation des parts. |
| <b>Répartition du résultat</b>    | Libre, avec priorité à la rémunération du capital social (dividendes).  | Trois parts :<br>- salariés : part travail, sous forme de complément de salaire ou de participation bloquée pendant 5 ans,<br>- entreprise : réserves,<br>- associés : intérêts au capital.  | Libre, avec priorité à la rémunération du capital social (dividendes).  | Trois parts :<br>- salariés : part travail, sous forme de complément de salaire ou de participation bloquée pendant 5 ans,<br>- entreprise : réserves,<br>- associés : intérêts au capital.  |

(1) Seuils :

- total du bilan : 1,5 million d'euros,
- chiffre d'affaires HT : 3 millions d'euros
- nombre moyen de salariés : 50

2) PPI : provision pour investissements

### 12.3. La société coopérative d'intérêt collectif - SCIC.

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| <b>Textes de référence</b>     | Loi n° 2001-624, 17 juillet 2001, art. 36.<br>Décret n° 2002-241 du 21 février 2002 relatif à la SCIC.<br>Circulaire DIES du 18 avril 2002.   |
| <b>Finalités du dispositif</b> | La Société Coopérative d'Intérêt Collectif (Scic) est une forme d'entreprise coopérative qui a pour objectif la production ou la fourniture de biens ou de services d'intérêt collectif, qui présentent un caractère d'utilité sociale. |

| ①                     | Statut de la SCIC   |
|-----------------------|---|
| <b>Forme</b>          | <p>La SCIC est constituée sous forme soit de SA, soit de SARL. Sous réserve des prescriptions particulières de la loi du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, elle suit les règles du code de commerce. Il en est ainsi, notamment, de l'obligation de tenue d'une comptabilité conforme aux code et usages du commerce, de la compétence en cas de litige du tribunal de commerce avec possibilité d'avoir recours à la procédure d'arbitrage, de la compétence du tribunal de commerce en cas de dépôt de bilan.</p> <p>La variabilité du capital est un principe commun aux sociétés coopératives. Il autorise la mise en œuvre du principe coopératif de la « porte ouverte ».</p>   |
| <b>Associés</b>       | <p>Peuvent être associés d'une SCIC : les salariés de la coopérative, les personnes bénéficiant habituellement à titre gratuit ou onéreux des activités de la coopérative, toute personne physique souhaitant participer bénévolement à son activité, des collectivités publiques et leurs groupements, toute personne physique ou morale qui contribue par tout autre moyen à l'activité de la coopérative.</p> <p>Elle doit comprendre, parmi son sociétariat, au moins trois des catégories d'associés parmi lesquelles, obligatoirement, des salariés et des personnes bénéficiant habituellement, à titre onéreux ou gratuit, de ses activités.</p> <p>Les membres d'une société coopérative disposent de droits égaux dans la gestion. Conformément aux principes de la coopération, chaque associé d'une SCIC dispose d'une voix à l'assemblée générale.</p> <p>Pour organiser la participation des différentes catégories d'associés, les statuts de la SCIC peuvent prévoir que les associés sont répartis par collèges (trois ou plus) en fonction de la participation des associés à l'activité de la coopérative ou de leur contribution à son développement. Dans ce cas chaque collège dispose d'un nombre égal de voix à l'assemblée générale. Toutefois, les statuts de la SCIC peuvent en disposer autrement. Dans cette situation, la part d'un seul collège ne peut être supérieure, d'une part, à 50 % du total des droits de vote, ni inférieure, d'autre part, à 10 % de ce total.</p> <p>La SCIC peut admettre comme sociétaire des collectivités publiques. Cependant, cette faculté est encadrée par la loi de manière précise. Les collectivités territoriales et leurs groupements ne peuvent détenir ensemble plus de 20 % du capital d'une SCIC.</p> |
| <b>Administration</b> | L'administration d'une SCIC répond aux règles fixées par le code de   |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>commerce sur la gérance dans le cas des SARL et sur l'administration des SA. Toutefois, la loi autorise par dérogation aux dispositions du code du commerce, la nomination d'un salarié au poste de directeur, de gérant, de membre du conseil d'administration, du directoire ou du conseil de surveillance d'une SCIC.</p>   |
| <b>Capital social</b>   | <p>La SCIC est constituée sous forme soit de SA soit de SARL. Les parts en sont nominatives et cessibles. La règle d'appropriation collective des bénéfices réinvestis dans les activités de l'entreprise a pour conséquence, en cas de liquidation, une dévolution désintéressée de l'actif net, soit à d'autres coopératives ou unions de coopératives, soit à des œuvres d'intérêt général ou professionnel.</p>   |
| <b>Réserves, répartition des résultats et rémunération des parts sociales</b> | <p>La constitution des réserves et leur utilisation sont une caractéristique importante du statut de la coopérative. L'article 19 <i>nonies</i> de la loi du 10 septembre 1947 précise les règles de constitution des réserves d'une SCIC. Les statuts d'une SCIC doivent déterminer la dotation annuelle à une réserve statutaire, qui ne peut être inférieure à 50 % des sommes disponibles après dotation aux réserves légales régies par l'article 16 de cette loi (57,5 %).</p> <p>Il autorise également, et conformément aux principes coopératifs, une rémunération encadrée et limitée des parts sociales (un intérêt dont le taux est au plus égal au taux moyen de rendement des obligations privées, publié tous les six mois par le ministère de l'économie et des finances). Dans le calcul de cet intérêt versé aux parts, qu'il s'agisse de parts sociales, de parts à avantages particuliers ou à intérêt prioritaire, on ne peut prendre en compte les subventions, encouragements et autres moyens financiers versés à la société.</p> <p>D'autres dispositifs de rémunération des membres prévus par la loi du 10 septembre 1947 ne sont pas applicables aux sociétés coopératives d'intérêt collectif (le titre II <i>ter</i> de la même loi les écarte expressément) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la ristourne prévue par l'article 15 de cette même loi (répartition des gains entre les associés) ;</li> <li>- les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de son article 16 (incorporation au capital de sommes prélevées sur les réserves et, en conséquence, relèvement de la valeur des parts sociales ou distribution de parts gratuites) ;</li> <li>- le second alinéa de son article 18 (associé ayant cinq ans d'ancienneté révolus pouvant bénéficier d'une part de la réserve constituée à cet effet).</li> </ul> <p>La loi n° 2007-1824 du 25 décembre 2007 de finances rectificative pour 2007 prévoit la déduction de l'assiette de calcul de l'IS des sommes mises en réserves. L'article 40 de cette loi prévoit que : « <i>La première phrase du premier alinéa du 1 du I de l'article 885-0 V bis du code général des impôts est complétée par les mots : « ou dans d'autres sociétés coopératives régies par la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération ».</i> Article 50 I. - <i>Après le 5 bis de l'article 206 du code général des impôts, il est inséré un 5 ter ainsi rédigé : « 5 ter. Pour les sociétés coopératives d'intérêt collectif, la part des excédents mis en réserves impartageables est déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés. »</i> II. - <i>Le I est applicable aux exercices clos à compter du 31 décembre 2007 ».</i></p> |
| <b>Fiscalité</b>  | <p>La loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA) et la loi n° 2007-1824 du 25 décembre 2007 de finances rectificative pour 2007 prévoient que la réduction d'ISF s'applique aux</p>   |

|  |   |
|--|---|
|  | investissements en titres participatifs dans les coopératives.  |
| <b>Révision coopérative</b>  | <p>La SCIC fait procéder périodiquement à l'examen analytique de sa situation financière et de sa gestion. Les conditions de cet examen qui sont déterminées par voie réglementaire ne dérogent pas aux dispositions générales applicables aux sociétés coopératives auxquelles cette procédure est applicable.</p> <p>La révision coopérative a été organisée par le décret n° 84-1027 du 23 novembre 1984 auquel renvoie l'article 13 du décret n° 2002-241 du 21 février 2002. Elle a pour objet l'examen critique et analytique périodique (en principe tous les cinq ans) de la situation et du fonctionnement de la coopérative dans le but d'informer les associés sur la situation de l'entreprise sur le plan juridique, social et économique, et de ses perspectives d'évolution en tenant compte, notamment, de son environnement commercial, industriel, technologique ou humain.</p>   |
| <b>Transformation d'un groupement en SCIC</b>                                      | <p>Toutes les sociétés, et notamment les sociétés coopératives, peuvent se transformer en SCIC, sans que cette transformation n'entraîne la création d'une nouvelle personne morale.</p> <p>Les associations peuvent également se transformer en société coopérative ayant une activité analogue, et ce, sans qu'il soit nécessaire de créer une nouvelle personne morale. Dans ce cas, les réserves et les fonds associatifs constitués antérieurement à la transformation ne sont pas distribuables aux sociétaires ou incorporables au capital. Le passage du statut associatif au statut de la SCIC ne remet pas en cause les agréments, conventions, habilitations, aides ou avantages financiers directs ou indirects antérieurement accordés sous statut associatif, sous réserve que la nouvelle SCIC satisfasse aux conditions législatives ou réglementaires d'autorisation et d'agrément.</p>  |
| <b>Transformation d'une société d'intérêt collectif en société de droit commun</b> | <p>La règle d'appropriation collective des bénéfices réinvestis dans les activités de l'entreprise a pour conséquence, en cas de liquidation, une dévolution désintéressée de l'actif net, soit à d'autres coopératives ou unions de coopératives, soit à des œuvres d'intérêt général ou professionnel.</p> <p>L'article 25 de la loi du 10 septembre 1947 prévoit une procédure d'autorisation administrative de sortie du statut coopératif « lorsque la survie de l'entreprise ou les nécessités de son développement l'exigent », dans un objectif de prévention des difficultés de l'entreprise. L'autorisation ne libère pas l'entreprise de toutes les obligations qui découlent de son statut : « les réserves qui ne sont pas distribuables aux sociétaires ou incorporables au capital en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou statutaires conservent ce caractère pendant dix ans ». La procédure d'autorisation administrative est fixée par le décret n° 93-455 du 23 mars 1993 relatif à la sortie du statut coopératif. La décision ministérielle est prise après avis du conseil supérieur de la coopération (sous réserve des autres consultations prévues par les lois particulières) qui dispose d'un mois pour se prononcer.</p> |

| ②                                  | <b>Agrément des SCIC</b>   |
|------------------------------------|--|
| <b>Agrément et immatriculation</b> | La demande d'agrément doit être précédée du « dépôt au greffe du tribunal chargé de la tenue du registre du commerce et des sociétés de la demande et des pièces nécessaires, soit à l'immatriculation de la société, soit à une inscription modificative à ce même registre ». Toutefois, l'immatriculation doit être suspendue dans l'attente de la décision d'agrément. |

|   |  |
|---|--|
| <b>Durée et renouvellement d'agrément</b> | L'agrément prévu à l'article 19 <i>terdecies</i> est délivré par le préfet de département du siège de la SCIC pour une durée de cinq ans renouvelable.<br>Le renouvellement de la demande, à l'initiative de la société, suit les mêmes règles que celles qui sont applicables lors de la demande initiale d'agrément. |
|---|--|

| ③                               | <b>Aides des collectivités locales aux SCIC</b>   |
|---------------------------------|---|
| <b>Principe</b>                 | <p>Les aides financières qui peuvent être accordées par les collectivités territoriales aux sociétés coopératives d'intérêt collectif sont soumises d'une manière générale au régime juridique des interventions économiques des collectivités locales, défini aux articles L. 1511-1 à L. 1511-7 du code général des collectivités territoriales.</p> <p>Le régime des aides directes et indirectes prévu par ces dispositions ne permettant pas d'assurer un soutien financier suffisant de ces structures, l'article 36 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses mesures d'ordre social, éducatif et culturel a introduit un article 19 <i>decies</i> dans la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération qui dispose que « les collectivités territoriales peuvent accorder des subventions aux sociétés coopératives d'intérêt collectif en vue de participer à leur développement dans des conditions fixées par décret en conseil d'État ».</p>  |
| <b>Charge de fonctionnement</b> | Les collectivités territoriales peuvent participer aux charges de fonctionnement des sociétés coopératives d'intérêt collectif en vue de faciliter leur développement, en leur accordant des subventions.   |
| <b>Aide à la formation</b>      | <p>Les collectivités territoriales peuvent accorder des subventions en faveur des actions de formation réalisées par les sociétés coopératives d'intérêt collectif. Ce dispositif permet de prendre en charge les dépenses engagées par les entreprises pour la formation de leurs salariés. Il distingue deux types de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la formation spécifique qui comprend un enseignement directement et principalement applicable au poste actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise bénéficiaire et procurant des qualifications qui ne sont pas transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail ou ne le sont que dans une mesure limitée ;</li> <li>- la formation générale qui constitue un enseignement qui n'est pas uniquement ou principalement applicable au poste actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise bénéficiaire, mais qui procure des qualifications largement transférables à d'autres entreprises ou à d'autres domaines de travail.</li> </ul> <p>Une action de formation peut être qualifiée de générale notamment lorsqu'elle est organisée en commun par plusieurs entreprises indépendantes, qu'elle est ouverte aux salariés de différentes entreprises ou qu'elle est reconnue par les autorités publiques compétentes en la matière.</p> <p>Les dépenses qui peuvent bénéficier d'une aide sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les coûts de personnel des formateurs ;</li> <li>- les frais de déplacement des formateurs et des participants à la formation ;</li> <li>- les dépenses courantes (matériaux et fournitures) ;</li> <li>- l'amortissement des instruments et des équipements au prorata de leur utilisation exclusive pour le projet de formation en cause ;</li> </ul> |

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>- les coûts des services de conseil concernant l'action de formation ;</li><li>- les coûts de personnel des participants au projet de formation.</li></ul> |
|--|--|

## 12.4. Le contrat d'appui au projet d'entreprise - CAPE.

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>Textes de référence</b>     | <p>Loi n° 2003-721 du 1er août 2003 pour l'initiative économique<br/> Code de commerce : articles : L. 127-1 à L. 127-7<br/> Code du travail : Articles L. 5141-1, L. 5134-94 ; L. 5134-98 ; L. 5142-1 ; R. 5142-1 ; R. 5142-3.<br/> Code de la sécurité sociale : articles L. 311-3 ; L. 161-1 ; L. 161-1-1, L. 412-8 ; R. 312-5<br/> Décret n° 84-406 du 30 mai 1984 relatif au registre du commerce et des sociétés<br/> Décret n° 98-326 du 2 avril 1998 sur la qualification artisanale et répertoire des métiers<br/> Décret n° 505-2005 du 19 mai 2005 relatif au contrat d'appui au projet d'entreprise<br/> Décret n° 2008-121 du 7 février 2008 relatif à la protection contre les AT/MP des personnes bénéficiaires d'un CAPE<br/> Arrêté du 18 février 2008 relatif à la cotisation AT/MP due pour les bénéficiaires d'un CAPE</p> |
| <b>Finalités du dispositif</b> | <p>Le contrat d'appui entend donner un cadre juridique à des dispositifs désignés sous le terme générique de "couveuses d'activités ou d'entreprises" qui se sont développées jusqu'ici de façon expérimentale. Dans ce cadre, les structures d'appui concernées mettent à la disposition du porteur de projet un appui pédagogique, des moyens logistiques et des conseils personnalisés, et assument dans une certaine mesure la responsabilité technique, financière et juridique des actes afférents à la préparation et à la mise en œuvre de l'activité débutante.</p>   |

| ①                                     | <b>Contrat d'appui au projet d'entreprise</b>  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Objet</b>                          | <p>Il s'agit de faciliter la création ou la reprise d'une activité économique existante, par la mise en œuvre de moyens spécifiques (C. com., L. 127-1). L'objectif est de permettre à un porteur de projet de création ou de reprise d'entreprise ou d'activité économique de tester et de développer son projet en situation concrète. Ainsi, pendant cette période il peut, sous le contrôle d'une structure d'appui, démarcher ses clients et commencer à produire et à commercialiser sa production de biens ou de prestations de services dans les conditions réelles du marché.</p> |
| <b>Clauses</b>                        | <p>Le contrat détermine :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les modalités de l'appui (moyens mis à disposition, une éventuelle rémunération) ;</li> <li>- les obligations de chaque partie ;</li> <li>- la nature et le montant des engagements pris à l'égard des tiers dans le cadre du contrat.</li> </ul>   |
| <b>Secteurs d'activités concernés</b> | <p>Le projet du bénéficiaire du contrat ou "couvé" peut concerner des activités économiques de toutes natures, commerciales, artisanales, libérales ou agricoles.</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  |  |
| <p><b>Les parties au contrat</b></p>                           | <p>Le contrat d'appui est conclu entre une personne morale et une personne physique ou entre une personne morale et «<i>le dirigeant associé unique d'une personne morale</i>» (C. com., L. 127-1).</p> <p>Ce dernier cas vise l'hypothèse où le bénéficiaire du CAPE aurait pour projet de créer une société au cours du contrat, au moment où il débute son activité.</p> <p>Toutefois, cette société ne peut être qu'une société unipersonnelle, dont le bénéficiaire serait à la fois l'associé unique et le dirigeant.</p> <p>Deux formes de sociétés sont concernées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les SARL à associé unique (EURL, entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée) ;</li> <li>- les sociétés par actions simplifiées à associé unique (SASU).</li> </ul> <p>Rien n'interdit cependant au "cuvé" de transformer sa société à la fin du contrat en société pluripersonnelle. Cette transformation se fera sans dissolution de la personne morale, par cession de parts ou augmentation de capital.</p> <p><b>La structure responsable de l'appui :</b> aucune forme sociale n'est exclue par le code de commerce. Ainsi, en l'absence de précision dans la loi, le dispositif peut viser aussi bien les personnes morales de droit privé que les personnes morales de droit public. Dès lors, le contrat peut être conclu entre une personne physique et une association, ou toute forme de société commerciale, ou encore un établissement public, dès lors que l'objet du contrat n'est pas incompatible avec son objet social.</p> <p><b>Le bénéficiaire du contrat d'appui :</b> Le contrat est destiné à toute personne physique quelle que soit sa situation professionnelle, qu'elle ait ou non une activité professionnelle, qu'elle soit bénéficiaire ou non de revenus de remplacement, telles que les allocations chômage ou les minima sociaux. Une personne salariée peut cumuler son contrat de travail avec un contrat d'appui, à condition de ne pas être salariée à plein-temps. Le bénéficiaire peut être aussi le dirigeant associé unique d'une personne morale.</p> |
| <p><b>Formalisme et durée</b></p>                              | <p>Le contrat d'appui initial et ses éventuels renouvellements doivent être rédigés par écrit à peine de nullité. En ce qui concerne sa durée, le contrat d'appui est un contrat d'une durée maximum de 12 mois renouvelable deux fois. En pratique, chaque période peut être inférieure ou égale à 12 mois. Toutefois, quelle que soit la durée des périodes, le contrat ne pourra être renouvelé que deux fois, par terme maximum de 12 mois, même si la durée totale du contrat renouvelé est inférieure à 36 mois. Par exemple, des parties pourront conclure un contrat initial de 6 mois, le renouveler une première fois pour 10 mois et une seconde et dernière fois pour 8 mois.</p>  |
| <p><b>Obligations contractuelles de la personne morale</b></p> | <p>La couveuse assume les obligations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fourniture de moyens au bénéficiaire du contrat d'appui ;</li> <li>- la garantie de l'activité du bénéficiaire du contrat (V. infra);</li> <li>- les obligations à l'égard des organismes sociaux (V. infra).</li> </ul>   |
| <p><b>Obligation de garantie</b></p>                           | <p>Cette obligation est l'objet des articles L. 127-4 et L. 127-6 du code de commerce.</p> <p><b>1<sup>ère</sup> situation. La responsabilité contractuelle de la personne morale (C.</b></p>  |

com., art. L.127-4, al. 2) :

- **Avant l'immatriculation** de son entreprise par le "cuvé", tous les engagements pris par le celui-ci à l'égard des tiers dans le cadre du contrat d'appui sont légalement assumés par la personne morale responsable de l'appui. Les engagements concernés sont par exemple les achats de fourniture réalisés par le «cuvé» pour les besoins de son activité. En effet, jusqu'à l'immatriculation, le "cuvé" n'a aucune autonomie juridique par rapport à la personne morale. En conséquence, il agit sous le contrôle de celle-ci dans le cadre de leurs relations contractuelles. C'est la raison pour laquelle le contrat doit préciser obligatoirement la nature et le montant des engagements pouvant être pris par le "cuvé" dans le cadre de son activité. Toutefois, si ce dernier réalise des actes dépassant les limites prévues par le contrat, il s'expose à devoir rembourser la "couveuse" qui, pendant cette phase, est toujours engagée à l'égard des tiers. Ainsi, il est préférable que les parties prévoient contractuellement celle qui assume la charge de la dette à titre définitif et les modalités de cette obligation, que l'engagement ait été payé par le "cuvé" ou par la "couveuse". Dès lors, si le contrat d'appui précise que la dette finale incombe au "cuvé", la personne morale pourra se retourner contre celui-ci si elle a été amenée à payer le tiers, en raison de sa défaillance.

- **Après l'immatriculation** de son entreprise, le "cuvé" développe une activité autonome par rapport à la "couveuse", tout en restant soumis aux obligations du contrat. La garantie de la "couveuse" devient secondaire. En effet, la "couveuse" *est tenue solidairement des engagements pris par le couvé à l'égard des tiers, conformément aux stipulations du contrat*. Ainsi, les tiers pourront se retourner contre la "couveuse" en cas de défaillance du "cuvé", car ils bénéficient d'une garantie de solidarité passive. Toutefois, en application du droit commun, la solidarité ne se présume pas. Dès lors, le tiers qui entend bénéficier de la solidarité devra prouver d'une part la disposition légale dont elle résulte et d'autre part que la dette du "cuvé" peut se rattacher à l'obligation solidaire de la personne morale. Il devra prouver que la dette est née à l'occasion du contrat d'appui. La personne morale ne pourra opposer au tiers que les exceptions qui lui sont personnelles ou celles inhérentes à la dette (par exemple la prescription). Il est donc important que le contrat stipule précisément la nature et le montant des engagements pouvant être pris par le "cuvé". Si la "couveuse" est appelée par le jeu de la solidarité passive à payer à la place du «cuvé», elle pourra se retourner contre ce dernier. Elle dispose d'un recours en contribution ondé notamment sur la subrogation conformément à l'article L. 1251 du code civil.

**2<sup>ème</sup> situation. Responsabilité pour dommages (C. com., art. L. 127-6) :**

- **avant l'immatriculation**, la "couveuse" est responsable des dommages causés par le "cuvé". Il peut s'agir tant de la responsabilité contractuelle que délictuelle de celui-ci. La responsabilité de la "couveuse" ne pourra être néanmoins retenue que si le préjudice a été réalisé à l'occasion du contrat d'appui. Les dispositions de l'article L. 127-6 alinéa 2 s'apparentent aux cas de responsabilité pour autrui de l'article 1384 du code civil. Ainsi, le tiers qui prétend avoir subi un

|  |  |
|--|--|
|  | <p>préjudice du fait du dommage causé par le "couvé" devra établir l'existence en premier lieu de la faute du "couvé" pour mettre en œuvre la responsabilité de la "couveuse". Par ailleurs, si la responsabilité de la "couveuse" est recherchée, celle-ci peut se retourner contre le "couvé" si ce dernier est à l'origine du préjudice, dans les conditions de droit commun.</p> <p>- <b>Après l'immatriculation</b>, la "couveuse" peut être appelée en garantie par un tiers victime d'un dommage causé par le "couvé". Toutefois, cette garantie n'est que secondaire, de sorte que la victime devra mettre en jeu en premier lieu, la responsabilité du "couvé". Si la responsabilité de la personne morale responsable de l'appui est retenue, celle-ci pourra se retourner en vertu du droit commun contre le "couvé".</p>   |
| <p><b>Obligations légales</b></p>                        | <p>Il s'agit des obligations de la personne morale responsable de l'appui à l'égard des organismes sociaux. Ainsi, l'article L. 783-1 du code du travail prévoit que les obligations de déclaration et d'affiliation du bénéficiaire du "CAPE" sont sous la responsabilité de la personne morale responsable de l'appui.</p> <p>Les modalités de cette obligation sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lors de la conclusion du contrat d'appui, la personne morale responsable de l'appui informe, à l'aide de la Déclaration Unique d'Embauche (DUE) adaptée à cet effet, l'Union de recouvrement de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage (Unedic) de la conclusion du contrat d'appui et de son terme prévu. Elle les informe, à l'aide de l'avenant au contrat d'appui ou, le cas échéant de la notification de rupture, de ses renouvellements ou de sa fin.</li> <li>- lorsque le bénéficiaire du contrat procède à l'immatriculation de son entreprise, il est tenu de transmettre au centre de formalités des entreprises (CFE) compétent une copie du contrat d'appui en cours. Le CFE devra informer tous les organismes concernés de la date de début et de fin prévue au contrat. À cet égard, les imprimés déclaratifs CFE devront prendre en compte les informations relatives aux dates de début et de fin du contrat d'appui.</li> </ul> |
| <p><b>Obligations contractuelles du bénéficiaire</b></p> | <p><b>Suivi du programme de préparation</b><br/>Le bénéficiaire a essentiellement pour obligation de s'engager "<i>à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique</i>".</p> <p><b>Information comptable</b><br/>Après le début effectif de son activité le "couvé" doit informer "la couveuse" de ses données comptables afin de lui permettre de remplir ses obligations en ce domaine. Cette disposition est rendue nécessaire compte tenu du fait qu'à compter du début d'activité, le bénéficiaire est indépendant de la personne morale. Ces obligations seront aisément remplies jusqu'au début de l'activité économique puisque les actes effectués par le bénéficiaire sont enregistrés dans la comptabilité de la couveuse.</p>   |

|   |  |
|---|--|
|   | <p><b>Obligations du « bénéficiaire du contrat » relativement aux cotisations sociales et d'assurances chômage</b></p> <p>Afin de permettre à la "couveuse" de s'acquitter de ses obligations en la matière, le contrat devra prévoir, après le début effectif de l'activité, les modalités de versement par le "cuvé" des sommes correspondants au montant des cotisations sociales versées pour son compte aux organismes sociaux (caisses de sécurité sociale, régime d'assurance chômage).</p> <p><b>Rétribution de la couveuse</b></p> <p>Par ailleurs, à titre facultatif, les parties peuvent prévoir la possibilité du paiement par le "cuvé" d'une contre partie financière à l'utilisation des moyens mis à sa disposition par le bénéficiaire. En pratique, cette contrepartie pourrait être déterminée de façon forfaitaire ou être assise sur les revenus dégagés par le bénéficiaire.</p>  |
| <p><b>Obligations légales du bénéficiaire</b></p> | <p>Le bénéficiaire doit "<i>procéder à l'immatriculation de l'entreprise</i>" s'il débute une activité économique et si la nature de son activité le requiert (C. com., art. L. 127-4). Sont notamment concernées les activités commerciales (en société ou en qualité de commerçant personne physique) et les activités artisanales (registre du commerce et des sociétés pour les commerçants, répertoire des métiers pour les artisans). Par ailleurs, il faut préciser que le "cuvé" doit en outre procéder à toutes les déclarations légales auxquelles il est tenu, et notamment aux URSSAF ou à la MSA respectivement pour les professions libérales ou agricoles.</p> <p>Que faut-il entendre par "<i>début d'une activité économique</i>" ? Sous réserve de l'interprétation des tribunaux, on peut considérer qu'il y a début d'une activité économique dès que le "cuvé" exerce l'objet de son activité. En pratique, les parties doivent déterminer d'un commun accord la période du début d'activité en fonction de l'évolution du projet. Le contrat d'appui peut comprendre une clause selon laquelle les parties doivent déterminer ensemble "le début d'activité". Néanmoins en matière commerciale, l'obligation d'immatriculation coïncide avec la réalisation à titre habituel et principal d'actes de commerce. Le "cuvé" qui doit s'immatriculer doit déclarer dans sa demande d'immatriculation qu'il bénéficie d'un CAPE, la dénomination de la personne morale et le cas échéant son numéro unique d'identification. Il doit déposer une copie du CAPE au moment de sa déclaration.</p> |
| <p><b>Publicité</b></p>                           | <p>Afin d'assurer l'information des tiers amenés à contracter avec "le cuvé", le code de commerce et le décret n° 2005-505 du 19 mai 2005 prévoient la publicité du contrat. Ainsi, l'article 3 du décret distingue plusieurs hypothèses, selon que l'on se trouve avant ou après l'immatriculation et selon que l'activité est ou non sujette à immatriculation. La publicité du contrat d'appui à l'égard des tiers prend la forme d'une indication sur les papiers d'affaires du bénéficiaire du contrat d'appui. Le tiers pourra ainsi connaître l'identité de la personne morale. Si l'activité du bénéficiaire requiert une immatriculation à un registre de publicité légale, la publicité du contrat d'appui sera réalisée dans les conditions prévues par chaque répertoire ou registre.</p>  |

| ②   | Situation personnelle du bénéficiaire du CAPE   |
|---|---|
| <b>Protection sociale</b>                                 | Pendant toute la durée du contrat, le bénéficiaire du contrat d'appui est affilié au régime général de sécurité sociale, pour la couverture des risques maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail/maladies professionnelles et l'accès aux prestations correspondantes. Conformément aux termes de la loi, ces dispositions s'appliquent pendant toute la durée du contrat, y compris lorsque débute son activité économique et que le bénéficiaire du contrat procède à son inscription au CFE. Cette disposition déroge aux règles habituelles d'affiliation aux régimes de non-salariés consécutives à l'immatriculation ou la déclaration aux différents répertoires ou registres légaux, ou à la déclaration à l'URSSAF ou à la MSA. L'affiliation aux régimes de sécurité sociale s'effectue dans les conditions de droit commun eu égard à la situation de l'intéressé.  |
| <b>Assurance chômage</b>                                  | <p>Le bénéficiaire du contrat s'ouvre des droits s'il perçoit une rémunération au titre du CAPE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit au titre des revenus générés par son activité ;</li> <li>- soit au titre de la rémunération éventuellement versée par la personne responsable de l'appui avant le début effectif de l'activité (<i>D. n° 2005-505 du 19 mai 2005, art. 1<sup>er</sup>, 7°</i>). L'intéressé peut être couvert au titre des droits résultant de sa situation sociale antérieure ou concomitante.</li> </ul> <p>Le bénéficiaire du contrat d'appui indemnisé peut bénéficier d'un maintien ou de cumul de ses droits au régime d'assurance chômage dans les conditions de droit commun :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les règles de cumul relatives à la reprise d'une activité salariée lui sont applicables pour le calcul de ses allocations en cas de reprise d'activité dans le cadre du contrat d'appui ;</li> <li>- en cas d'admission ou de réadmission, les périodes correspondantes au CAPE sont retenues comme jours d'affiliation à l'assurance chômage.</li> </ul> |
| <b>Assiette des cotisations sociales</b>                  | <p>Le bénéficiaire du contrat est un futur travailleur indépendant. Pour tenir compte de cette situation particulière, l'assiette des cotisations de sécurité sociale est définie par analogie avec le revenu d'un travailleur indépendant, à compter du début de l'activité.</p> <p>Toutefois, avant le début effectif de l'activité économique, les cotisations sont calculées sur la base de l'éventuelle rémunération versée par la personne morale assurant l'appui.</p> <p>Les cotisations sociales sont calculées après le début d'activité économique, sur la base des recettes brutes hors taxes dégagées par l'activité du bénéficiaire, minorées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des frais mentionnés relatifs à la mise à disposition des moyens nécessaires à la préparation à la création ou la reprise de l'activité économique projetée (<i>C. com., art. L. 127-3, al. 1<sup>er</sup></i>) ;</li> <li>- et des frais liés à l'exercice de l'activité professionnelle (achats de fourniture ou de matériel, factures d'énergie, de matière première...).</li> </ul>                                |
| <b>Calcul de l'assiette à compter du début d'activité</b> | La "rémunération brute" constitue l'assiette sociale à déclarer sur laquelle sont calculées les cotisations patronales et salariales de sécurité sociale ; elle est déterminée à partir d'un solde financier disponible une fois soustraits des recettes hors taxes les frais correspondants à la mise à  |

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <b>économique</b>               | disposition de moyens et les frais liés à l'exercice de l'activité mentionnée ci-dessus. Ce solde disponible, qui doit permettre de calculer la « rémunération brute » et les cotisations patronales afférentes à cette rémunération, correspond au "coût du travail".  |
| <b>Périodicité de versement</b> | Les obligations de déclaration et d'affiliation du bénéficiaire du CAPE sont sous la responsabilité de la personne morale responsable de l'appui. Pendant toute la durée du contrat, celle-ci est tenue de verser les cotisations et contributions sociales pour le compte du bénéficiaire du contrat. L'article R. 5142-4 du code du travail prévoit que les cotisations et les contributions de sécurité sociale dues à raison des rémunérations payées au cours d'un trimestre civil sont versées à la date d'exigibilité suivant ce trimestre civil.<br><br>En fin d'année, les rémunérations ayant servi de base au calcul des cotisations du « couvé » devront être portées sur la DADS de la couveuse. |

| <b>③ CAPE et aides à l'emploi</b>                  |  |
|--|--|
| <b>Éligibilité</b>                                 | Le bénéficiaire du CAPE peut être éligible, dans les conditions de droit commun, aux aides à la création et à la reprise d'entreprise. Cette condition d'éligibilité s'apprécie à la date de la signature du contrat. Ces aides interviennent lorsque débute l'activité économique et que le bénéficiaire doit procéder à l'immatriculation de l'entreprise aux registres ou répertoires légaux dont relève l'activité, ou qu'il effectue sa déclaration à l'URSSAF ou à la MSA.   |
| <b>ACCRES et EDEN</b>                              | Le bénéficiaire du CAPE a accès à l'ACCRES et au dispositif EDEN s'il remplit les conditions d'éligibilité au moment de la signature du contrat.   |
| <b>Exonération de charges sociales de l'ACCRES</b> | Le bénéficiaire du contrat d'appui est éligible entre le début de son activité économique et le terme du contrat d'appui, de l'exonération de cotisations prévue aux articles L. 161-1 et L. 161-1-1 du code de la sécurité sociale.<br>L'exonération s'applique aux cotisations versées par la structure responsable de l'appui, à compter du début d'activité économique et jusqu'au terme du contrat d'appui (CSS, art. R. 312-5, 25°), dans les conditions fixées par l'article D. 161-1-1 du code de la sécurité sociale.<br><br><b>Plusieurs cas de figure peuvent se présenter :</b><br>1. la durée d'exonération est épuisée au terme du contrat d'appui : à compter de la fin du contrat, le bénéficiaire doit s'acquitter de ses cotisations dans le régime dont il relève au titre de son activité ;<br>2. le point de départ de l'exonération débute au cours du contrat et continue au terme de celui-ci : l'exonération s'applique dans le régime général jusqu'au terme du contrat, puis dans le régime dont relève le bénéficiaire au titre de son activité. Dans ce second cas l'URSSAF communiquera aux caisses de travailleurs non salariés concernées la période calculée de date à date ayant donné lieu à exonération de cotisations jusqu'au terme du contrat d'appui. En outre, les « couveuses » ne sont pas éligibles à la réduction générale de cotisations prévues par l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale. |

## 12.5. Statut de l'auto-entrepreneur.

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>Textes de référence</b>     | Loi n° 2008-776 du 4 août 2008   |
| <b>Finalités du dispositif</b> | Offrir aux personnes qui souhaitent exercer une activité indépendante accessoire un statut simplifié en termes de création, de gestion et de cessation de leur activité. Ce régime entre en vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2009. |

| ①                                  | Conditions relatives à l'activité  |
|------------------------------------|--|
| <b>Activités visées</b>            | Toute personne physique peut bénéficier du régime dès lors qu'elle exerce à titre individuel, quel que soit son domaine d'activité, à titre principal ou complémentaire : commercial, artisanal, services etc.   |
| <b>Activités exclues</b>           | Sont exclus de l'auto-entreprenariat (car exclues du régime fiscal de la micro entreprise) les activités relevant de la TVA agricole, certaines activités commerciales ou non commerciales comme la location de matériels et de biens de consommation durable, les ventes de véhicules neufs dans les autres États membres de l'Union européenne, les activités relevant de la TVA immobilière (opérations des marchands de bien, les lotisseurs, agents immobiliers, les opérations sur les parts de sociétés immobilières, les locations d'immeubles nus à usage professionnel, les officiers publics et ministériels, la production littéraire scientifique ou artistique ou la pratique de sports lorsque les bénéficiaires ont opté pour une imposition sur la base d'une moyenne des bénéfices des deux ou quatre années précédentes, les opérations sur les marchés à terme, sur les marchés d'options négociables et les opérations sur bons d'option. |
| <b>Seuil de chiffre d'affaires</b> | Le régime est réservé aux auto-entrepreneurs dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 81 500 euros pour les activités commerciales (achats pour revente, ventes à consommer sur place et prestations d'hébergement) ;</li> <li>- 32 600 euros pour les services.</li> </ul>  |

| ②                               | Fiscalité et charges sociales  |
|---------------------------------|--|
| <b>TVA</b>                      | Franchise de TVA dans les limites du seuil de chiffre d'affaires. L'entreprise ne facture pas de TVA à ses clients et par voie de conséquence, ne récupère pas la TVA que lui facturent ses fournisseurs.  |
| <b>Taxe professionnelle</b>     | Exonération de taxe professionnelle pour une période de deux ans à compter de l'année qui suit celle de la création de l'entreprise, donc au maximum pendant trois années et à condition d'avoir opté pour le versement libératoire de l'impôt sur le revenu (v. infra). |
| <b>Assiette des cotisations</b> | Les charges sociales (micro social simplifié) sont acquittées par un versement libératoire calculé proportionnellement sur les encaissements   |

|                            |  |
|----------------------------|--|
| <b>sociales</b>            | <p>sur la base de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 % pour les achats/ventes (plus 0,10 % au titre de la formation) ;</li> <li>- 21,3 % pour les services à caractère commercial (plus 0,10 % au titre de la formation) ;</li> <li>- 18,3 % pour les professionnels libéraux relevant de la CIPAV (plus 0,10 % au titre de la formation).</li> </ul>   |
| <b>Impôt sur le revenu</b> | <p>Les entrepreneurs qui optent pour le régime du micro social simplifié (v. supra) peuvent opter pour le régime du micro fiscal simplifié qui leur permet de s'acquitter de l'impôt sur le revenu. Toutefois cette option n'est ouverte que si le revenu global de référence du foyer de l'intéressé pour 2009 (applicable à 2011) ne dépasse pas 26 030 euros par part de quotient familial.</p> <p>Le versement libératoire de l'impôt sur le revenu s'effectue sur la base de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 % pour les achats/reventes, ventes à consommer sur place et les prestations d'hébergement ;</li> <li>- 1,7 % pour les autres services de la catégorie industrielle et commerciale ;</li> <li>- 2,2 % pour les activités libérales.</li> </ul> |

| ③  | <b>Statut personnel</b>  |
|--|--|
| <b>Immatriculation</b>                         | <p>Dispense d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers et à l'Urssaf pour les professionnels libéraux.</p> <p>Dispense du stage de préparation à l'installation (pour les artisans).</p> <p>Déclaration de l'activité d'auto-entrepreneur au centre de formalités des entreprises.</p>   |
| <b>Qualification professionnelle</b>           | <p>L'auto-entrepreneur doit, pour exercer certaines activités réglementées être titulaire d'une qualification requise par la loi. L'auto-entrepreneur exerçant une activité d'enseignement contre rémunération doit donc toujours être titulaire des titres professionnels exigés dans la discipline considérée.</p>   |
| <b>Assurance professionnelle</b>               | <p>L'assurance obligatoire pour exercer certaines activités professionnelles doit toujours être souscrite par l'auto-entrepreneur. Sa responsabilité civile professionnelle peut être engagée de la même manière qu'un travailleur indépendant.</p>  |
| <b>Baux commerciaux</b>                        | <p>L'auto-entrepreneur ne bénéficie pas du statut protecteur des baux commerciaux car il n'est pas inscrit au Registre du commerce et société.</p>   |
| <b>Comptabilité</b>                            | <p>Tenue d'un livre mentionnant chronologiquement le montant et l'origine des recettes encaissées à titre professionnel (<i>C. com., L. 123-28</i>).</p>   |
| <b>Protection du patrimoine</b>                | <p>Par déclaration notariée publiée à la conservation des hypothèques du lieu de situation des biens, il est possible de rendre insaisissable les biens immobiliers de l'auto-entrepreneur.</p> <p>L'auto-entrepreneur bénéficie de toutes les procédures collectives de traitement des difficultés des entreprises quelle que soit son activité.</p>  |
| <b>Cumul contrat de travail Fonctionnaires</b> | <p>Les cumuls de statuts sont autorisés. Toutefois l'auto-entrepreneur dont l'activité principale est salariée ne peut exercer à titre complémentaire auprès des clients de son employeur, sans l'accord de celui-ci, l'activité professionnelle prévue par leur contrat de travail (<i>C. com, art. L. 123-1-1</i>). Il devra éventuellement respecter la clause de non-concurrence de son contrat de travail après la résiliation de celui-ci.</p> <p>Un décret d'application doit organiser la compatibilité de l'auto-entreprise</p> |

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
|  | avec les statuts de fonctionnaires. |
|--|-------------------------------------|

**CHAPITRE 3/**  
**ANALYSES COMPLÉMENTAIRES**

## 13. LA CAPACITÉ DES ASSOCIATIONS<sup>4</sup> À SERVIR DE SUPPORT À UNE PRESTATION DE SERVICES.

### 13.1. - Champ de l'étude

Les développements qui suivent analysent le contrat passé entre un groupement servant de support (que nous appellerons « structure support ») à une prestation de services auprès d'une association sportive (que nous appellerons « bénéficiaire »). La structure support peut être, par exemple, un groupement de type « Profession sport ». La forme de la structure support est indifférente, les règles étant communes aux unes et aux autres : **sociétaire** ou **associative** (sont exclus les groupements spéciaux qui sont étudiés par ailleurs).

Toutefois, cette forme pourra parfois renforcer ou atténuer les critères qui permettent de caractériser une qualification juridique (par exemple le caractère commercial par nature d'une société au regard de l'appréciation d'une mise à disposition de personnel à but lucratif). De même seront le cas échéant appréciées les conséquences de l'intervention d'une personne publique (une commune par exemple) dans le contrat, notamment lorsqu'elle est la partie qui bénéficie de la prestation.

En législation du travail *la légalité du contrat de prestation de services est remise en cause* s'il s'avère :

- qu'il constitue un *marchandage*, c'est-à-dire que le contrat est une opération à *but lucratif* de *fourniture de main-d'œuvre* qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluider l'application des dispositions légales ou conventionnelles (C. trav. art., L. 8231-1) ;
- qu'il masque un *simple prêt de main-d'œuvre* exercé à titre onéreux et exclusif interdit par la loi en dehors du statut du travail temporaire (C. trav. art., L. 8241-1).

Il résulte de l'application de ces deux textes que la légalité du contrat passé entre un club sportif et la structure support peut être menacée lorsqu'il stipule un *prêt de main-d'œuvre* ou une *fourniture de main-d'œuvre*, ou que les conditions de son exécution laissent apparaître un tel prêt ou une telle fourniture.

Il faut donc distinguer deux types de prestations susceptibles d'être fournis par la structure support :

- une **prestation de service** délivrée à un club sportif (I) ;

---

<sup>4</sup> Les sociétés commerciales (SA, SARL, EURL) sont également traitées dans ce même chapitre dans la même mesure où elles sont soumises au même régime juridique.

- une **mise à disposition** par la structure support à un club sportif de personnel embauché à cet effet (II).

## 13.2. - Prestation de services

---

Il faut ici encore distinguer les prestations de service qui n'impliquent pas un détachement de personnel (A) de celles qui, au contraire impliquent un tel détachement (B).

### A. Absence de détachement de personnel auprès du bénéficiaire

Cette situation correspond à la sous-traitance. Rien ne s'oppose à ce qu'une structure support soit créée dans le but de proposer à des groupements sportifs une plateforme de services. Rien n'interdit non plus qu'un groupement puisse avoir besoin de loger dans une structure support un certain nombre d'activités qu'elle ne peut ou ne veut exercer elle-même et qu'elle filialise ce groupement.

C'est ainsi qu'une structure ad hoc pourrait être créée :

- pour organiser des stages sportifs ;
- pour organiser et gérer exclusivement des manifestations sportives ;
- pour gérer des services communs de secrétariat ;
- pour offrir un service de placement<sup>5</sup> ;
- pour offrir un service de mandatement<sup>6</sup> ;
- pour offrir un service de comptabilité etc.

La structure support qui rend le service conclut alors avec le bénéficiaire un contrat de prestation de service : le groupement sportif achète une prestation qui lui est facturée. La structure support peut être monodisciplinaire (commune aux clubs d'une ligue ou à l'ensemble des clubs d'une fédération) ou pluridisciplinaire.

Dans une logique similaire à celle qui prévaut en économie marchande, le recours à la sous-traitance peut être dicté par le souci de recentrer l'activité de l'association sportive en déchargeant ses dirigeants de tâches qui ne sont pas liées à l'activité sportive, et donc de faire effectuer par un tiers extérieur à l'association certaines tâches considérées comme annexes à l'activité sportive (la gestion du secrétariat par exemple). Il peut s'agir aussi de réaliser une tâche occasionnelle lorsque l'association ne veut pas directement recruter un salarié (par exemple un éducateur sportif pour un stage ou encore le personnel d'encadrement des stagiaires). Parfois le recours à la sous-traitance peut avoir pour but de bénéficier d'une haute professionnalisation dans la réalisation

---

<sup>5</sup> - Et à condition que les règles du Code du travail relatives au placement aient été respectées (déclaration à l'administration).

<sup>6</sup> - Le mandatement qui est l'opération par laquelle le bénéficiaire donne mandat à la structure pour accomplir pour son compte et en son nom un certain nombre de formalités administratives, notamment la gestion administrative de la relation salariale.

de certaines tâches en les faisant exécuter par un tiers qui recrutera du personnel ciblé (organisation d'un événement sportif d'envergure). Plus simplement l'objectif peut être de trouver les moyens adéquats que l'association ne possède pas (service de mandatement par exemple).

La cour de cassation a posé un certain nombre de critères qui permettent aux juges de décider que la prestation de service ne caractérise pas un prêt de personnel ou une fourniture de main-d'œuvre interdites par les articles L. 125-1 et L. 125-3 du Code du travail<sup>7</sup>. *A contrario* lorsque ces critères ne sont pas réunis l'infraction est commise<sup>8</sup>. Ces conditions peuvent être ainsi résumées :

- le contrat doit porter sur l'exécution d'une **tâche précisément définie** ;
- le prestataire doit s'engager à parvenir à un **résultat** ;
- les travaux doivent être rémunérés par un **prix global forfaitaire** qui prend en considération la technicité particulière des tâches à accomplir et le suivi de l'exécution des travaux par le prestataire, sans être fonction du nombre d'heures de travail effectuées ;
- le prestataire doit apporter un **savoir-faire spécifique** distinct de celui des salariés du donneur d'ordre. Le personnel du prestataire ne saurait seulement être hautement qualifié, il faut également que sa qualification soit distincte de celle du personnel de l'utilisateur<sup>9</sup> ;
- le prestataire doit fournir à son personnel **l'outillage et les matériaux** (autrement dit les moyens de travail) nécessaires à l'exécution de la prestation ;
- l'entreprise prestataire doit assurer **l'encadrement de son personnel** et le soumettre à l'autorité de sa hiérarchie, lui donner des instructions, assumer son pouvoir disciplinaire, déterminer les conditions et les horaires de travail, et mettre en œuvre les règles d'hygiène et de sécurité.

*Exemple :*

Une structure support peut avoir pour objet de proposer aux clubs sportifs un service de mandatement. Le contrat passé entre le club sportif porte sur une tâche précisément définie (par exemple la rédaction des bulletins de paye). La structure s'engage sur un résultat (par

---

<sup>7</sup> - Cass. crim., 5 févr. 1980, Lozai : Dr. Ouvrier 1981 p. 149. – Cass. crim., 2 juin 1981, n° 80-94.065 : Bull. crim. 1981, p. 508, n° 185. – Cass. civ., 17 févr. 1982, n° 80-13.222 : Bull. civ. III 1982, p. 36, n° 50. – Cass. crim., 7 févr. 1984, n° 82-94.131 : Bull. crim. 1984, p. 124, n° 46. – Cass. crim., 19 mars 1985, n° 84-90.417 : Bull. crim. 1985, p. 307, n° 117. – Cass. crim., 18 avr. 1989, Syndicat national des personnels de l'énergie atomique, n° 86-96.663 : RJS 7/1989, n° 656.

<sup>8</sup> - Cass. crim., 13 décembre 1978, Cucchiario : Dr. soc. 1980, p. 16. – Cass. crim., 15 juin 1984, n° 83-94.721 : Bull. crim. 1984, p. 604, n° 229. – Cass. soc., 5 juillet 1984, n° 83-13.204 : Bull. civ. V, p. 226, n° 299. – Cass. crim., 25 juin 1985, n° 84-91.628 : Bull. crim. 1985, p. 655, n° 250. – Cass. crim., 16 juin 1987, n° 86-91.037. – Cass. crim., 23 juin 1987, n° 85-95.585 : Bull. crim. 1987, p. 713, n° 263. – Cass. crim., 26 mai 1988, n° 86-91.989 : Bull. crim. 1988, p. 593, n° 228. – Cass. crim., 22 nov. 1988, n° 86-96.217. – Cass. crim., 25 avr. 1989, n° 88-84.222 : Bull. crim. 1989, p. 435, n° 169 ; RJS 7/1989, n° 656. – Cass. crim., 25 avr. 1989, n° 88-84.255 : RJS 7/1989, n° 656. – Cass. crim., 25 avr. 1989, n° 87-81.212 : Bull. crim. 1989, p. 437, n° 170 ; RJS 7/1989 n° 656. – Cass. soc., 4 avr. 1990, n° 86-44.229 : Bull. civ. V, 1990, p. 94, n° 157. – Cass. soc., 16 mai 1990, n° 86-43.561 et n° 86-43.566 : Bull. civ. V, n° 225, p. 136. – Cass. crim., 25 juin 1991, n° 90-85.344, n° 90-85.345, n° 90-85.346, n° 90-85.347. – Cass. crim., 26 janv. 1993 n° 91-81.653. – Cass. crim., 15 mars 1994, n° 93-81.110 : Bull. crim., n° 97, p. 214 ; RJS 10/1994, n° 1233. – Cass. crim., 28 juin 1994, n° 92-84.290. – Cass. soc., 29 avr. 2003, n° 00-44.840 et n° 00-44.842 : Bull. civ. V, n° 147, p. 144 ; RJS 7/2003 n° 957.

<sup>9</sup> - Rép. Le Penséc : AN 13 mai 1996, p. 2619, n° 25163.

exemple la conformité du bulletin de paye aux stipulations de la convention collective), elle met en œuvre son savoir-faire spécifique, elle embauche éventuellement son propre personnel qu'elle encadre en le dirigeant et en le faisant travailler sur son propre matériel (ordinateur, logiciels etc.).

### 11. Le groupement d'intérêt économique ?

Des associations sportives ou des sociétés à objet sportif pourraient-elles constituer un groupement d'intérêt économique pour gérer en commun un certain nombre de tâches ?

Un groupement d'intérêt économique a pour but de faciliter ou de développer l'activité économique de ses membres, d'améliorer ou d'accroître les résultats de cette activité ; il n'est pas de réaliser des bénéfices par lui-même. (C. com. L. 251-1, al. 2). Les GIE ont été institués afin de permettre aux entreprises d'unir leurs efforts là où elles ont des intérêts communs tout en conservant leur entière indépendance. Le GIE doit donc avoir pour objet exclusif le prolongement de l'activité économique de ses membres (cette activité ne peut avoir qu'un caractère auxiliaire par rapport à l'activité principale).

A priori, on peut penser qu'un GIE se prête mal pour effectuer les prestations de services dont auraient besoin des associations sportives. En revanche de telles structures sont adaptées pour des sociétés à objet sportif qui vendent des prestations ou développent des activités commerciales. Ces sociétés pourraient créer des GIE dont le but serait de gérer en commun une centrale d'achat, des bureaux de vente en commun (billetterie), un réseau de distribution (d'articles sportifs), la gestion commerciale d'équipements sportifs.

## B. Prestation de services avec détachement de personnel auprès du bénéficiaire

L'exécution de la prestation de services prévue dans le contrat conclu entre l'association sportive et la structure support implique parfois un *déplacement physique* du salarié recruté par la structure support dans les locaux de l'association sportive. Il arrive également que la réalisation des travaux nécessite que le salarié de la structure support *travaille* ou *collabore étroitement* avec l'association sportive ou avec les propres salariés de l'association. L'association bénéficiera donc à la fois d'une prestation de service et du personnel de la structure support qui lui sera fourni pour réaliser cette prestation.

Les raisons d'un tel détachement peuvent être dictées par des motifs divers :

- volonté de faire réaliser un certain nombre de tâches pourtant *internes* à l'association par les salariés de prestataires de services *extérieurs*, ceux de la structure support en l'occurrence ;
- transformer des coûts fixes en coûts variables (les frais de personnel notamment) ;
- présence indispensable des salariés de la structure support dans les locaux de l'association en raison de la nature des tâches à accomplir ;
- nécessité de maintenir un lien continu avec les salariés de la structure support qui sont intégrés dans un process dans lequel peuvent intervenir de nombreux autres prestataires de services, sans être pour autant intégrés dans une communauté de travail (cas de l'organisation d'une manifestation sportive d'envergure) ;
- nécessité de laisser les préposés du prestataire de services accéder au matériel de l'association (ordinateur, équipements sportifs etc.) ;

- nécessité de communiquer des informations ou de transmettre des documents aux salariés de la structure support pour permettre la bonne exécution du contrat de sous-traitance.

La jurisprudence a dégagé les critères qui permettent de décider si la fourniture de main-d'œuvre s'intègre bien à la mission confiée par le bénéficiaire (association sportive) à la structure support, afin de vérifier si elle ne constitue pas en réalité une opération exclusive de prêt de personnel à but lucratif, ce personnel étant en fait placé sous la subordination du bénéficiaire. En cas de litige, le juge analyse précisément la prestation telle qu'elle est exécutée en pratique, les termes du contrat ne constituant qu'un simple indice<sup>10</sup>.

Lorsque la prestation convenue est matérielle (travaux par exemple), il est aisé de montrer que la structure support dispose de ses propres moyens (matériaux, outils, infrastructure etc.) et de son propre personnel encadrant qui va donner les instructions aux salariés<sup>11</sup>.

Mais il arrive aussi que la prestation convenue soit immatérielle, autrement dit qu'elle porte sur une prestation intellectuelle (par exemple une prestation d'enseignement ou de détection de jeunes talents). La Cour de cassation est assez souple et juge que le prêt de main d'œuvre n'est pas prohibé par l'article L. 8241-1 du Code du travail lorsqu'il n'est que la conséquence nécessaire de la *transmission d'un savoir-faire* ou de la *mise en œuvre d'une technicité* qui relève de la *spécificité propre de l'entreprise prêteuse*<sup>12</sup>. La haute juridiction admet également que le prêt de main-d'œuvre n'est pas prohibé lorsque la prestation prévue « exige une compétence et une formation particulière, qui ne peut être confiée à un salarié de l'entreprise utilisatrice »<sup>13</sup>.

Et selon l'administration, le contrat de prestation de services « doit avoir pour objet l'exécution d'une tâche nettement définie que le donneur d'ordre ne veut ou ne peut pas accomplir lui-même avec son personnel, pour des raisons d'opportunité économique ou de spécificité technique » (*Rép. min. n° 29546, JO AN 20 mars 2000, p. 1834*).

*Exemple 1 :*

Une association sportive loue un équipement sportif et utilise en même temps le personnel de la structure pour les besoins de la prestation de location (maintenance des équipements) ou bien une association fait gérer son personnel par une telle structure ce qui implique un détachement des salariés de cette dernière dans les locaux administratifs de l'association. La prestation répond aux critères légaux (sous réserve du respect des règles relatives à certaines professions réglementées, notamment les experts-comptables, v. *supra* enjeu 1 « Partager du personnel entre plusieurs structures »).

---

<sup>10</sup> - Cass. crim., 13 déc. 1978, n° 77-93.626. - Cass. crim., 12 mai 1998, n° 96-86.479 : Bull. crim., n° 160, p. 429.

<sup>11</sup> - Cass. crim., 3 déc. 1991, n° 90-86.763 : Bull. crim., p. 1165, n° 458 ; RJS 3/1992, n° 371. - Cass. crim., 18 mars 1997, n° 96-82.254.

<sup>12</sup> - Cass. crim., 7 févr. 1984, n° 82-94.131 : Bull. crim. 1984, n° 46. - Cass. soc., 9 juin 1993, n° 91-40.222 : Bull. civ. V, p. 111, n° 164.

<sup>13</sup> - Cass. soc., 19 juin 2002 n° 00-41.156 : RJS 10/2002, n° 1189.

*Exemple 2 :*

Une association sportive fait appel à une structure support pour effectuer des tâches de secrétariat. Mais en réalité le service facturé ne porte pas sur ces tâches mais sur la mise à disposition de la secrétaire à qui l'association donne des ordres et se comporte comme un employeur. La prestation de services ne recouvrera aucune réalité tangible et le « montage » sera remis en cause.

## 12. La société en participation ?

La société en participation est un simple contrat, elle n'est pas dotée de la personnalité morale et n'a pas besoin d'être immatriculée. Cette société est le plus souvent confidentielle. Le contrat règle les relations des associés entre eux. Chaque associé contracte en son nom personnel et est seul obligé à l'égard de ses cocontractants. Les associés procèdent ensuite à l'apurement des comptes entre eux. La société en participation est en général à durée déterminée.

A priori la société en participation se prête mal pour effectuer des prestations de services dont auraient besoin des associations sportives. Néanmoins il arrive que certaines fédérations sportives constituent des sociétés en participation avec des organisateurs de manifestations sportives ou autres (salles de spectacles par exemple) pour les besoins d'un événement particulier. L'évènement est alors réalisé par la mise en commun de matériels et de personnels. Dans un tel cas il n'y a aucune fourniture de main-d'œuvre, puisque chaque associé garde pleine autorité sur ses propres salariés. Il n'existe non plus aucune prestation de service dans la mesure où il y a une mise en commun des moyens au profit d'un but qui est commun.

## 13.3. - Activité de mise à disposition de personnel

---

La prestation de services prévue par le contrat passé entre le bénéficiaire et la structure support est parfois **inconsistante** ou **inexistante**. L'objet du contrat porte alors sur une fourniture de main-d'œuvre.

L'association qui décide de se faire prêter du personnel agit pour des raisons diverses :

- besoin ponctuel d'un salarié ;
- utilisation d'un salarié pour une mission précise ;
- utilisation des services d'un travailleur identifié précisément ;
- stratégie d'évitement du droit du travail pour des raisons d'ordre pratique (et pas nécessairement pour des raisons de coût).

En cas de conflit les tribunaux contrôlent systématiquement que la prestation de services prévue dans le contrat ne constitue pas une **apparence** destinée à faire échec à l'interdiction édictée par les articles L. 8231-1 et L. 8241-1 du Code du travail<sup>14</sup>.

### A. Le marchandage de l'article L. 8231-1 du Code du travail

---

<sup>14</sup> - Cass. crim., 15 févr. 1983, n° 82-92.003 : Bull. crim. 1983, p. 124, n° 57. - Cass. crim., 16 janv. 1996, n° 95-80.772. - Cass. crim., 6 févr. 1996, n° 95-81.543. - Cass. crim., 22 oct. 1996, n° 96-80.194. - Cass. crim., 29 oct. 1996 n° 95-85.649. - Cass. crim., 16 sept. 1997 n° 96-85.519. - Cass. crim., 14 oct. 1997 n° 96-85.090. - Cass. crim., 16 mai 2000 n° 99-85.485. - Cass. crim., 30 sept 2003 n° 02-85.022 : Bull. crim., n° 175, p. 699 ; RJS 2/2004, n° 273. - Cass. soc., 17 juin 2005, n° 03-13.707 : Bull. civ. V, n° 205 p. 181 ; RJS 10/2005, n° 1056.

L'infraction de l'article L. 8231-1 du Code du travail est caractérisée lorsque :

- le salarié a subi un préjudice ;
- ou lorsque l'opération a eu pour effet d'éluider les dispositions légales et conventionnelles applicables.

**Préjudice.** - Le préjudice peut résulter du fait que les salariés de la structure support n'ont pas bénéficié des mêmes avantages que ceux accordés aux salariés du bénéficiaire quelle que soit la source de ces avantages (conventions et accords collectifs, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques). Ce préjudice peut être constitué du maintien artificiel d'un niveau d'effectif inférieur à celui qu'il serait si les salariés étaient intégrés dans l'entreprise du client<sup>15</sup>, de différence de taux de certaines indemnités comme ceux de restauration ou de déplacement<sup>16</sup>, du fait de n'avoir pas pu bénéficier des règles du régime juridique du travail temporaire, et notamment la prime de précarité<sup>17</sup>, ou d'avoir été privé de nombreux avantages sociaux<sup>18</sup>.

**Éluder l'application des textes légaux et conventionnels.** - L'association qui se soustrait à l'application des textes légaux et conventionnels peut vouloir éviter d'atteindre les seuils d'effectif afférents à l'application des dispositions sur la représentation collective du personnel ou le paiement de certaines taxes. Il peut également vouloir contourner une interdiction qui le frappe<sup>19</sup>. Ce serait le cas d'une association en redressement judiciaire qui ferait appel à des joueurs recrutés par un groupement tiers. L'opération pourrait encore permettre à l'association de se soustraire aux dispositions relatives au contrat à durée déterminée, aux règles du licenciement pour motif économique, à l'obligation d'adaptation et de reclassement etc. C'est le cas si l'association veut éviter d'avoir à appliquer certaines dispositions de la convention collective du Sport et notamment celles qui renchérissent le coût salarial (la prévoyance par exemple).

**Utilisateur.** - La Cour de cassation considère comme co-auteur du délit de marchandage prévu par l'article L. 8231-1 du Code du travail et non comme simple complice de cette infraction, l'utilisateur de main-d'œuvre (l'association sportive) qui, sous le couvert de prétendus contrats de sous-traitance, a, en réalité, concouru à des opérations illicites de fourniture de main-d'œuvre<sup>20</sup>. En outre, le contrat de fourniture de main-d'œuvre illicite doit être considéré comme nul. Il en résulte que la demande fournie par la structure support qui a effectué le prêt de main-d'œuvre contre l'association sportive à la disposition de laquelle seraient mis les salariés et qui n'aurait pas payé la totalité du prix convenu ne peut être reçue<sup>21</sup>.

---

<sup>15</sup> - Cass. crim., 10 févr. 1998, n° 97-81.195.

<sup>16</sup> - Cass. crim., 20 oct. 1992, n° 91-86.835.

<sup>17</sup> - Cass. crim., 26 sept. 1995, n° 94-80.983 : Bull. crim., n° 287 p. 794. - Cass. crim., 7 août 1995, n° 94-82.850.

<sup>18</sup> - Cass. crim., 18 mars 1997 n° 96-82.254.

<sup>19</sup> - Interdiction de gérer par exemple. Cass. crim., 15 mars 1988, n° 86-94.199.

<sup>20</sup> - Cass. crim., 25 avr. 1989, n° n° 87-81.212 préc.

<sup>21</sup> - Cass. soc., 5 juill. 1984, n° 83-13.204, préc.

Créer une structure associative ou sociétaire qui aurait une activité exclusive de prêt de main-d'œuvre à des groupements sportifs est donc risqué : le salarié qui aurait subi un préjudice ou qui n'aurait pas bénéficié du statut social de l'association pourrait se prévaloir de ce texte.

*Exemple 1 :*

Une structure support embauche des éducateurs sportifs pour les mettre à la disposition permanente d'une ou plusieurs associations sportives. Le salarié estime qu'il n'a pas profité des avantages qu'un salarié dans la même situation que la sienne aurait bénéficié dans le club sportif, ou de la couverture de la convention collective de cette dernière : ce salarié subit un préjudice et le club élude les textes conventionnels applicables. Attention également aux mises à disposition qui se prolongent : les deux groupements risquent d'être considérés comme co-employeurs (v. encadré) ! Ce serait le cas de la structure qui pour consolider un emploi prêterait le salarié à une autre association : il existe un contrat de travail avec l'association bénéficiant de la mise à disposition (multisalarial).

### ***13. Mise à disposition et application de la théorie des co-employeurs.***

La jurisprudence relative à la détermination de l'employeur prend en compte, au-delà des apparences formelles, la réalité des **rapports entre les parties (prêteur et bénéficiaire de la mise à disposition) et considère qu'il peut exister un lien de subordination** caractérisant l'existence d'un **contrat de travail** entre le salarié et l'association bénéficiaire du prêt.

*Exemple*

**Cass. soc., 1<sup>er</sup> juillet 1997 : RJS 10/1997, n° 1068**

Vu l'article L 121-1 du Code du travail ;

Attendu que le salarié mis à la disposition d'un employeur, qui accomplit un travail pour le compte de celui-ci dans un rapport de subordination, se trouve lié par un contrat de travail ;

Attendu que, selon l'arrêt attaqué, M. Roche a été engagé, le 5 novembre 1963, par le Commissariat à l'énergie atomique (CEA) en qualité d'ingénieur affecté au centre d'études de Valduc ; que le CEA l'a mis à la disposition de l'Association régionale pour le développement technologique de Bourgogne (ARDT) pour une période de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1990 ; que cette mise à la disposition a pris fin en juin 1992 ; que, prétendant qu'il avait été lié à l'ARDT par un contrat de travail et qu'il avait été licencié abusivement, M. Roche a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que, pour débouter M. Roche de sa demande d'indemnité de préavis, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour rupture abusive, la cour d'appel a retenu que la mise à la disposition de l'intéressé avait un caractère temporaire, que le CEA lui-même pouvait y mettre fin à tout moment sous réserve de l'observation d'un préavis de trois mois et qu'au terme de sa mission, il devait être réintégré au CEA ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que M. Roche avait exercé des fonctions de directeur au sein de l'ARDT, qu'il devait se conformer au règlement intérieur de l'association et que celle-ci avait mis en œuvre son pouvoir disciplinaire en suspendant la délégation de signature de l'intéressé et en lui retirant ses responsabilités, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, d'où il résultait l'existence d'un lien de subordination caractérisant le contrat de travail, a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs : Casse et annule

*Exemple 2 :*

Mise à disposition de personnel d'une association (par exemple un éducateur sportif ayant pour employeur une association sportive) auprès de l'État ou d'une collectivité territoriale : attention aux risques de requalification !

En revanche rien ne s'oppose à ce qu'un fonctionnaire soit mis à disposition d'une structure privée dans le cadre réglementaire du droit de la fonction publique (par exemple mise à disposition d'un fonctionnaire auprès d'une fédération sportive dans le cadre d'un contrat de préparation olympique).

#### *14. Le cas des contrats emploi-solidarité : avis rendu par le Conseil d'État.*

Le Conseil d'État (section du contentieux, 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> sous-sections réunies),

Sur le rapport de la 1<sup>re</sup> sous-section de la section du contentieux,

Vu 1<sup>o</sup>, sous le numéro 229811, le jugement du 7 novembre 2000, enregistré le 2 février 2001 au secrétariat du contentieux du Conseil d'État, par lequel le tribunal administratif de Toulouse, avant de statuer sur la demande de Mlle X, tendant à l'annulation d'une décision du 4 avril 1997 du préfet de la Haute-Garonne refusant de la maintenir en poste à la préfecture, a décidé, par application des dispositions précitées de l'article L. 113-1 du code de justice administrative, de transmettre le dossier de cette demande au Conseil d'État, en soumettant à son examen les questions suivantes :

1<sup>o</sup> Doit-on considérer, eu égard au fait que Mlle X a été recrutée en contrat emploi-solidarité par une association mais affectée, pendant toute la durée de ce contrat et de ses renouvellements, au sein des services de la préfecture sous l'autorité et le contrôle du préfet, que l'État était le véritable employeur de Mlle Joly ;

2<sup>o</sup> Dans l'affirmative, faut-il considérer que l'association qui a signé le contrat emploi-solidarité avec Mlle Joly agissait comme mandataire de l'État ou qu'un contrat de travail s'est formé directement entre cette dernière et l'État ; dans cette dernière hypothèse, faut-il considérer que le contrat était verbal et à durée indéterminée ;

Vu 2<sup>o</sup>, sous le numéro 229810, le jugement du 7 novembre 2000, enregistré le 2 février 2001 au secrétariat du contentieux du Conseil d'État, par lequel le tribunal administratif de Toulouse, avant de statuer sur la demande de Mlle Y, tendant à l'annulation d'une décision du 19 juin 1997 du préfet de la Haute-Garonne refusant de la maintenir en poste à la préfecture, a décidé, par application des dispositions de l'article L. 113-1 du code de justice administrative, de transmettre le dossier de cette demande au Conseil d'État, en soumettant à son examen les questions analysées sous le numéro 229811 ;

[...]

Rend l'avis suivant :

Aux termes des dispositions de l'article L. 113-1 du code de justice administrative : « Avant de statuer sur une requête soulevant une question de droit nouvelle, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, le tribunal administratif ou la cour administrative d'appel peut, par une décision qui n'est susceptible d'aucun recours, transmettre le dossier de l'affaire au Conseil d'État, qui examine dans un délai de trois mois la question soulevée. Il est sursis à toute décision au fond jusqu'à un avis du Conseil d'État ou, à défaut, jusqu'à l'expiration de ce délai. »

Aux termes de l'article L. 322-4-7 du code du travail : « Afin de faciliter l'insertion de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, l'État peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats de travail dénommés "contrats emploi-solidarité" avec les collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public. Ces conventions sont conclues dans le cadre du développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits. (...) Les contrats emploi-solidarité ne peuvent être conclus par les services de l'État. » L'article L. 322-4-8 du même code dispose par ailleurs que : « Les contrats emploi-solidarité sont des contrats de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel. »

1<sup>o</sup> L'hypothèse dans laquelle se situe la demande d'avis est celle d'un titulaire d'un contrat emploi-solidarité qui a pu démontrer que le contrat qu'il a signé n'entrait pas dans les prévisions de l'article L. 322-4-7 du code du travail et ne pouvait donc recevoir la qualification qui lui a été donnée. Dans le cas où l'intéressé soutient, en conséquence, que son véritable employeur n'est pas l'organisme avec lequel il a signé ce contrat, mais l'État auprès duquel l'organisme l'a affecté, il appartient au juge administratif, saisi par l'intéressé dans le respect des règles de compétence rappelées par le tribunal des conflits dans sa décision du 7 juin 1999, préfet de l'Essonne/conseil de prud'hommes de Longjumeau, de rechercher, en recourant à la méthode du faisceau d'indices, si l'État peut être désigné comme l'employeur. Ces indices pourront être trouvés dans les conditions d'exécution du contrat : affectation exclusive et permanente dans un service de l'État, tâches confiées relevant des missions habituelles du service... Ils pourront également être recherchés dans l'existence ou non d'un

lien de subordination vis-à-vis du chef du service concerné : responsabilité et surveillance de ce chef de service ; directives, conditions et horaires de travail imposés par ce dernier. Ils pourront provenir, le cas échéant, de l'examen des conditions dans lesquelles l'État a dédommagé l'employeur apparent pour les salaires qu'il a versés à la personne recrutée sous la forme d'un contrat emploi-solidarité.

2° Dans l'hypothèse où l'État serait désigné comme le véritable employeur, il conviendra de regarder l'organisme qui a conclu ce contrat comme ayant agi pour son compte, en vertu d'un mandat. L'État est donc le cocontractant des personnes embauchées en contrat emploi-solidarité. Les services de l'État ne pouvant, aux termes de l'article L. 322-4-7 précité du code du travail, conclure des contrats emploi-solidarité, les contrats conclus au nom de l'État sont des contrats de droit public.

3° L'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que, sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires. L'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État prévoit, pour sa part, que les agents non titulaires sont, en principe, recrutés par des contrats à durée déterminée et que ces contrats ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse. Il en résulte que les agents non titulaires de l'État doivent être recrutés par des contrats à durée déterminée qui ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse. Dès lors, le contrat de droit public né de la requalification d'un contrat emploi-solidarité ne peut être qu'un contrat à durée déterminée, dont la durée est la même que celle initialement acceptée par l'agent dans le cadre du contrat emploi-solidarité.

S'il appartient au Conseil d'État, dans le cadre de la procédure prévue à l'article L. 113-1 du code de justice administrative, de formuler un avis sur une question de droit nouvelle, il ne lui appartient pas de trancher l'affaire au fond et, par suite, d'apprécier si, en l'espèce, l'État devait être considéré comme l'employeur de Mlles X et Y.

Le présent avis sera notifié à Mlles X et Y, au tribunal administratif de Toulouse et au préfet de la Haute-Garonne.

Il sera publié au Journal officiel de la République française.

## B. Le prêt de main-d'œuvre de l'article L. 8241-1 du Code du travail

L'infraction à l'article L. 8241-1 du Code du travail est caractérisée :

- lorsque l'opération de fourniture de main-d'œuvre a un objet exclusif (cette fourniture de main-d'œuvre) ;
- et que l'opération a un but lucratif.

**Objet exclusif.** - L'infraction à l'article L. 8241-1 du Code du travail n'est caractérisée que lorsque le contrat a pour objet exclusif une fourniture de main-d'œuvre ou que le contrat de prestation qui sert de support à l'opération prévoit un service inconsistant. C'est le cas lorsque les tâches confiées ne comportent aucune spécificité particulière<sup>22</sup>, que les salariés ont les mêmes fonctions que ceux de l'association bénéficiaire<sup>23</sup>, que le personnel mis à disposition n'apporte aucun savoir-faire spécifique distinct de celui des salariés de l'utilisateur<sup>24</sup>.

**But lucratif.** - Le but lucratif de l'opération est atteint lorsqu'il existe une différence entre le prix payé par l'association bénéficiaire et le coût de la main-d'œuvre, qu'il

<sup>22</sup> - Cass. crim., 18 mars 1997, n° 96-82.254. - Cass. crim., 28 janv. 1997, n° 96-80.727.

<sup>23</sup> - Cass. crim., 30 oct. 1995, n° 94-84.807. - Cass. crim., 22 oct. 1996, n° 96-80.194.

<sup>24</sup> - Cass. crim., 3 mai 1994, n° 93-83.104 : RJS 10/1994, n° 1224.

s'agisse d'un pourcentage appliqué en plus sur la facturation pour retenir le bénéfice<sup>25</sup>, d'une rémunération prévue dans le contrat<sup>26</sup>, ou d'un forfait<sup>27</sup>.

La loi n° 2011-893 précise qu'une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition. Aucun frais de gestion ne peut donc pas être facturé.

**Opération gratuite.** - Une fourniture de main-d'œuvre qui poursuit un but d'économie pour rationaliser les moyens de fonctionnement ne caractérise pas le marchandage ou le prêt de main-d'œuvre<sup>28</sup>.

**Critère de l'autorité.** - L'infraction est également caractérisée par des critères complémentaires, principalement lorsque le bénéficiaire exerce une certaine autorité sur les salariés du prestataire, en donnant des instructions<sup>29</sup>, en donnant son accord sur l'embauche du personnel et en assurant sa formation<sup>30</sup>, ou en dirigeant le personnel<sup>31</sup>.

**Contraintes.** - Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert<sup>32</sup> :

1° L'accord du salarié concerné.

2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;

3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

---

<sup>25</sup> - Cass. crim., 26 sept. 1995, n° 94-80.983 : Bull. civ. V, n° 287 p. 794.

<sup>26</sup> - Cass. crim., 7 août 1995, n° 94-82.850.

<sup>27</sup> - Cass. crim., 6 févr. 1996, n° 95-81.543. - Cass. soc., 26 sept. 1995, n° 94-80.983 préc.

<sup>28</sup> - Cas d'un service hospitalier : Cass. soc., 1<sup>er</sup> avr. 2003, n° 02-14.680 : Bull. civ. V, p. 124, n° 128 ; RJS 6/2003, n° 708.

<sup>29</sup> - Cass. crim., 28 janv. 1997, n° 96-80.727.

<sup>30</sup> - Cass. crim., 30 oct. 1995, n° 94-84.807.

<sup>31</sup> - Cass. crim., 22 oct. 1996, n° 96-80.194. - Cass. crim., 3 mai 1994, n° 93-83.104.

<sup>32</sup> - C. trav., art. L. 8241-2.

**En conclusion :**

1. L'opération de prestation de service est *légale* lorsqu'il n'y a pas de détachement de personnel.
2. L'opération de prestation de service est *légale* lorsqu'elle est accompagnée d'un détachement de personnel mais à condition que ce détachement soit la conséquence nécessaire de la transmission d'un savoir-faire ou de la mise en œuvre d'une technicité qui relève de la spécificité propre de la structure support.
3. L'opération de prestation de service est *illégale* lorsqu'elle est effectuée à but lucratif et à titre exclusif. Aucun frais de gestion ne peut être facturé. Elle reste encore illégale lorsque, même sans être effectuée à but lucratif, le salarié subit un préjudice ou que l'opération a eu pour effet d'éluder les dispositions légales et conventionnelles applicables.

## 14. RÈGLES RELATIVES AU CUMUL D'ACTIVITÉS.

### 14.1. - Cumul d'un emploi public avec une activité privée rémunérée

Les fonctionnaires des trois fonctions publiques sont soumis à un principe général d'interdiction de cumul d'emplois, prévu par l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, aux termes duquel « les fonctionnaires consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit ».

Les dérogations à ce principe d'interdiction sont définies par le décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions. S'agissant du cumul d'un emploi public avec une activité privée, l'article 3 de ce décret-loi définit trois catégories de dérogation qui concernent, d'une part, la production d'œuvres littéraires, artistiques ou scientifiques, d'autre part les expertises, consultations ou enseignements donnés par des fonctionnaires dans les domaines ressortissant à leurs compétences et enfin, s'agissant de certains personnels enseignants, l'exercice d'une profession libérale.

Il résulte de ces dispositions qu'un fonctionnaire ne peut être autorisé par l'autorité dont il relève à exercer ponctuellement une activité d'enseignement auprès d'un organisme privé que si cet enseignement est lié aux compétences professionnelles qu'il met en œuvre dans le cadre de ses fonctions administratives. Il convient de préciser que le lien entre l'activité privée envisagée et les compétences professionnelles développées par l'agent dans ses fonctions est apprécié de manière stricte par le juge administratif. Ainsi, le Conseil d'État a considéré qu'un agent ne pouvait enseigner le judo dans un organisme privé, bien qu'il ait obtenu le diplôme nécessaire à cet enseignement. En effet, la disposition permettant aux agents publics de donner des enseignements ressortissant à leur compétence se rapporte à la nature des fonctions exercées par ces agents et non aux qualifications qu'ils peuvent détenir en dehors de leur service (*Conseil d'État, 22 mai 1992, Giaconia*).

En revanche, il a admis qu'un professeur d'éducation physique puisse donner des cours de natation à condition que cette activité annexe ne devienne pas une entreprise commerciale (*Conseil d'État, 8 novembre 1963, Le Fay et Denis*).

Enfin, les agents publics à temps incomplet recrutés pour une durée inférieure au mi-temps peuvent, en application du deuxième alinéa de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, exercer librement une activité privée lucrative dans les conditions prévues par le décret n° 2003-22 du 6 janvier 2003.

## 14.2.- Cumul d'un emploi public avec une activité lucrative

---

L'article 4 du décret-loi du 29 octobre 1936 modifié interdit « la réalisation de bénéfices provenant d'opérations présentant un caractère commercial et se rattachant à l'exercice d'une fonction publique, telles que la gestion d'internats, de domaines, d'ateliers de laboratoires ou d'entreprises de transports ».

Il faut noter que l'article 6 du décret-loi du 4 avril 1934 portant modification des règles de cumul en matière de traitements (implicitement abrogé en ce qu'il n'est pas intégré dans le statut général des fonctionnaires de l'État) interdisait aux agents publics de faire partie des organes directeurs des sociétés commerciales. La direction générale de la fonction publique considère que ce principe est contenu dans le décret-loi du 29 octobre 1936 modifié.

Le Conseil d'État interdit également aux fonctionnaires d'exercer certaines fonctions :

- membre du conseil d'administration d'une société anonyme, sauf s'il s'agit d'une société de famille ou si son objet est désintéressé (avis du 9 février 1949) ;
- membre du conseil de surveillance d'une société à responsabilité limitée, sauf si cette fonction n'entraîne aucune rémunération ni aucun avantage matériel et à condition que cette société ne soit pas soumise au contrôle de l'administration ou en relation avec elle (avis du 24 septembre 1952) ;
- président directeur général d'une société anonyme, sauf si elle poursuit un but non lucratif (avis du 20 juillet 1955) ;
- administrateur d'une filiale d'une société nationale soumise au contrôle du département ministériel dont ils relèvent (avis du 17 février 1954).

### **15. Réforme des règles de cumul d'activité issues de la loi n° 2007-158, 2 février 2007, du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 et de la circulaire n° 2157 du 11 mars 2008.**

Sur le fond, les principaux changements peuvent être résumés en quatre points (Circ. N° 2157, 11 mars 2008) :

#### **1) L'ouverture de nouveaux cas de cumul**

Les dérogations au principe de non-cumul pour le cumul avec une activité accessoire à caractère privé sont étendues (ex. activité agricole, conjoint collaborateur...). Le cumul avec une activité accessoire à caractère public n'est plus limité à deux activités. Le plafonnement des rémunérations et le compte de cumul sont supprimés. A côté du cumul d'activités à titre accessoire, qui était déjà autorisé, de nouvelles hypothèses de cumul sont ouvertes : le cumul pour création d'entreprise, et le cumul pour poursuite d'activités au sein d'une entreprise ou d'une association, avec un contrôle préalable de la commission de déontologie.

#### **2) Une définition large du champ des agents auxquels s'applique le régime de cumul**

Le nouveau régime de cumul s'applique à l'ensemble des agents publics (fonctionnaires, agents non titulaires de droit public et ouvriers des établissements industriels de l'Etat) quel que soit leur lieu d'affectation et la fonction publique dont ils relèvent. Ce régime ne s'applique pas aux militaires, aux magistrats et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires. Ce régime ne s'applique pas non plus aux agents en position de congé parental. En effet, la notion d'activité disparaît du fait de l'objet même du congé parental qui est d'élever son enfant. Si les règles relatives au cumul ne s'appliquent pas dans ce cadre, l'exercice d'une activité lucrative pourra être cependant jugé incompatible avec le congé. Il pourra s'agir soit d'un motif de refus du congé, soit, si le congé a été accordé et que l'agent s'engage dans une activité privée qui détourne le congé de

son objet, d'un motif de fin anticipée du congé prononcée par l'administration. Seule une activité lucrative qui serait en lien avec le congé parental et ne porterait pas atteinte à l'objet même de ce congé (par exemple une activité d'assistante maternelle) pourrait être tolérée.

**3) La simplification du droit existant pour certains cas de cumul**

Les expertises et consultations peuvent être expressément réalisées auprès d'une entreprise ou d'un organisme privés. Les enseignements et formations peuvent être dispensés sans qu'ils présentent nécessairement un lien avec les compétences mises en oeuvre au titre de l'activité principale, comme cela était imposé sous l'empire de la réglementation antérieure.

**4) La reprise du droit existant en matière de cumul d'activités des agents employés à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet pour lesquels la durée du travail est inférieure au mi-temps et l'extension de ce régime de cumul aux agents à mi-temps.**

**16. Décret n° 2005-1718 du 28 décembre 2005 relatif à l'exercice des missions de conseillers techniques sportifs auprès des fédérations sportives, art. 9.**

« Les personnels exerçant la mission de conseiller technique sportif doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance, concernant, notamment, le ministère chargé des sports et la fédération auprès de laquelle ils exercent.

Leurs missions sont incompatibles avec toute fonction électorale au sein des instances dirigeantes, locales, départementales, régionales ou nationales, de la fédération auprès de laquelle ils exercent ces missions.

Elles sont également incompatibles avec toute activité d'agent sportif. »

### 14.3. - Cumul d'activités privées

---

Rien ne s'oppose à ce qu'une personne :

- non-salariée cumule ses fonctions d'indépendant et de salarié ;
- cumule plusieurs activités non salariées non agricoles ;
- cumul des activités non salariées non agricoles et des activités agricoles ;

Les difficultés pouvant naître sont liées au régime de leur protection sociale.

#### A) Cumul d'activités non salariées et salariées

NB : le contrat de travail d'un salarié qui stipule une clause d'exclusivité ne peut pas déployer une activité indépendante en cumul de son activité salariée. Défense lui est également faite de développer une activité concurrente de celle de son employeur.

##### 1) Assurance maladie-maternité (CSS art. L. 613-4)

Les personnes exerçant simultanément plusieurs activités, dont l'une relève de l'assurance obligatoire des non-salariés non agricoles, sont affiliées et cotisent simultanément aux régimes d'assurance maladie-maternité dont relèvent ces activités. Les prestations, en revanche, ne sont servies que par un seul régime.

Pour les prestations en nature, les droits sont ouverts dans le régime choisi par l'intéressé dans des conditions qui seront définies par un décret à paraître.

En attendant le droit aux prestations n'est ouvert que dans le régime de son activité principale. Par exception, lorsque l'activité salariée exercée simultanément avec l'activité principale non salariée non agricole répond aux conditions prévues pour l'ouverture du droit aux prestations en espèces maladie et maternité, les intéressés perçoivent ces prestations, qui leur sont servies par le régime d'assurance-maladie dont ils relèvent au titre de leur activité salariée.

##### 2) Assurance vieillesse

Lorsqu'une personne exerce simultanément une activité salariée et une activité non salariée, elle est affiliée à l'organisation d'assurance vieillesse dont relève son activité non salariée, fût-elle accessoire, en sus de son affiliation au régime salarié et acquiert des droits à pension dans tous les régimes auxquels elle cotise (CSS, art. L. 622-2).

##### 3) Allocations familiales

Les personnes exerçant concurremment une activité salariée et une activité non salariée non agricole sont assujetties au titre de cette dernière à la cotisation personnelle d'allocations familiales.

Il en est ainsi même si l'activité non salariée non agricole est exercée à titre accessoire. Par exemple, sont assujetties, à raison des revenus de l'activité libérale, les personnes

qui, outre une activité salariée, font des expertises à titre indépendant ainsi que les médecins hospitaliers ou les médecins du travail ayant comme activité accessoire une clientèle privée.

## **B) Cumul d'activités non salariées non agricoles**

Les travailleurs non-salariés exerçant simultanément plusieurs activités non salariées non agricoles relevant de régimes d'assurance vieillesse différents (professions libérales et régime social des indépendants) sont affiliés pour l'assurance maladie-maternité à la caisse de base du groupe professionnel auquel ils se trouvent rattachés pour l'assurance vieillesse (*CSS, art. R 613-12, al. 1*).

Les cotisations d'assurance maladie-maternité et d'allocations familiales sont assises sur la somme des revenus professionnels non-salariés non agricoles, les déficits de certaines activités venant, le cas échéant, en déduction des bénéfices des autres, au cours d'un même exercice.

Au regard de l'assurance vieillesse, les intéressés sont affiliés au régime dont relève l'activité principale (*CSS, art. L 622-1*).

## **C) Cumul d'activités non salariées non agricoles et agricoles (*CSS, art. L. 171-3 R. 171-3 à R. 171-6*)**

Les personnes placées dans cette situation relèvent d'un dispositif de caisse unique : elles sont affiliées au seul régime maladie-maternité et vieillesse de l'activité principale, les cotisations étant dues sur le total du revenu des activités non salariées, selon les modalités en vigueur dans ce régime. Cette règle concerne également la cotisation personnelle d'allocations familiales.

Par exception, tous les exploitants agricoles à titre secondaire sont obligatoirement assujettis à l'assurance accidents du travail agricole, même s'ils sont rattachés au régime non agricole en application du dispositif de caisse unique (*C. rural art. L 752-1*).

## **D) Cumul d'activités salariées**

La réglementation de la durée du travail n'interdit pas le cumul d'emplois : un travailleur salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à la condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée (V. précisions *supra*, §4.1 sur le multisalariat).

Le contrat de travail du salarié qui stipule une clause d'exclusivité ne peut pas cumuler deux emplois salariés. Cette clause est toutefois écartée, à certaines conditions, lorsque le salarié souhaite créer ou reprendre une entreprise (*C. trav., art. L. 121-9*).

## 14.4.- Cumul d'un contrat de travail et d'une fonction de dirigeant de société

---

Les dirigeants de société ont a priori la qualité de mandataires sociaux et il semble antinomique qu'ils puissent la cumuler avec une fonction de salarié. Cependant certains d'entre eux peuvent bénéficier d'un tel cumul dès lors qu'ils remplissent des conditions générales (A) et des conditions propres à chaque type de société (B).

### A) Conditions générales

- **Fonctions techniques distinctes**

L'existence de fonctions techniques distinctes suppose, d'une part, des attributions mettant en œuvre des connaissances techniques et, d'autre part, une séparation stricte entre ces attributions techniques et les attributions afférentes du mandat social.

- **Rémunération distincte**

La rémunération liée au contrat de travail doit être distincte de celle rétribuant les fonctions attachées au mandat social. Néanmoins le mandat peut être exercé à titre gratuit. Ce n'est jamais le cas du contrat de travail (le salarié deviendrait un bénévole).

- **Lien de subordination**

L'existence d'un tel lien implique que l'intéressé ne jouisse pas, en sa qualité de mandataire, des pouvoirs les plus étendus.

- **Absence de fraude à la loi**

Le contrat de travail ne doit pas avoir été conclu dans le seul but de frauder la loi, par exemple en empêchant le conseil d'administration de révoquer le gérant, ou pour conférer à ce gérant des avantages qui ne sont reconnus qu'aux salariés (l'assurance chômage par exemple).

### B) Conditions propres à chaque type de société

- **Dirigeants de sociétés anonymes**

**Administrateurs.** - Un salarié d'une société anonyme peut être nommé administrateur sans perdre le bénéfice de son contrat de travail, si celui-ci répond aux conditions générales exposées précédemment.

Un administrateur en fonctions ne peut jamais conclure un contrat de travail : celui-ci serait frappé de nullité.

**Président, président-directeur général et directeur général.** - Les président et président-directeur général ne peuvent pas cumuler leur mandat avec un contrat de

travail de même que les directeurs généraux et directeurs généraux délégués lorsqu'ils sont choisis parmi les administrateurs. Lorsqu'ils n'ont pas la qualité d'administrateur, le cumul est seulement soumis aux conditions générales de cumul (V. *supra*).

**Membres du directoire et du conseil de surveillance.** - Le mandat de président ou de membre du directoire est compatible avec des fonctions salariées, de même que le cumul est autorisé pour les membres du conseil de surveillance (C. com. art. L. 225-85). Les membres du directoire et ceux du conseil de surveillance peuvent devenir salariés, même s'ils occupent déjà ces fonctions. Le nombre des membres du conseil de surveillance liés à la société par un contrat de travail ne peut dépasser le tiers des membres en fonction de ce conseil.

- **Gérants de SARL**

Le cumul est possible, sous réserve de remplir les conditions générales, si le gérant est minoritaire ou s'il n'est pas associé. Les gérants majoritaires ne peuvent pas être titulaires d'un contrat de travail (l'Unédic les exclut du régime d'assurance chômage).

- **Dirigeants de Scop (et coopérative d'activité et d'emploi)**

Les dirigeants rémunérés sont considérés comme employés de l'entreprise. Ils peuvent également cumuler un contrat de travail avec leurs fonctions de dirigeants sans être soumis aux restrictions particulières concernant les salariés devenant administrateurs ou membres du conseil de surveillance. En revanche interdiction est faite à un administrateur en fonctions de conclure un contrat de travail.

Les associés peuvent devenir salariés et un salarié peut devenir associé sans aucune restriction.

## **14.5. - Fiscalité**

---

Les revenus d'un travailleur sont susceptibles d'être fiscalisés au titre de quatre catégories de revenus :

- bénéfices agricoles ;
- bénéfices industriels et commerciaux ;
- bénéfices non commerciaux ;
- revenus salariés.

Pour chaque type de catégorie de revenus, l'intéressé doit tenir une comptabilité spécifique dans la mesure où une déclaration spéciale devra être déposée au titre de chacun d'eux.

## 14.6. Tableau synoptique de compatibilité des statuts

| Règle de cumul   | Fonctionnaire                 | Salarié   | Travail indépendant   | Prsdt d'association ou membre du CA d'une association (y compris GE) | Gérant de SARL   | Président, PDG, DG   | Membre du directoire ou du conseil de surveillance | Dirigeant de Scop |
|--|-------------------------------|---|---|--|--|--|--|-------------------|
| <b>Fonctionnaire</b>   | Autorisation de cumul requise | Enseignements donnés par des fonctionnaires dans les domaines ressortissant à leurs compétences | Certains personnels enseignants peuvent exercer une profession libérale | Cumul autorisé (rémunération interdite)                              | Cumul interdit   | Cumul interdit   | Cumul interdit                                     | Cumul interdit    |
| <b>Salarié</b>   | <i>V. supra</i>               | Cumul autorisé sous restriction   | Cumul autorisé  | Cumul autorisé   | - Même société : sous restriction<br>Autre société employeur : cumul possible (v. cependant exclusivité et loyauté) et | - Cumul interdit dans la même société<br>- Autorisé dans une autre société | Cumul autorisé sous restriction                    | Cumul autorisé    |
| <b>Travailleur indépendant</b>                                   | <i>V. supra</i>               | Cumul autorisé  | Cumul autorisé  | Cumul autorisé   | <i>V. supra</i>  | Cumul autorisé   | Cumul autorisé                                     | Cumul autorisé    |
| <b>Président d'association ou membre du CA d'une association</b> | <i>V. supra</i>               | <i>V. supra</i>   | <i>V. supra</i>   | Cumul autorisé   | Cumul autorisé   | Cumul autorisé   | Cumul autorisé                                     | Cumul autorisé    |
| <b>Gérant de SARL</b>  | <i>V. supra</i>               | <i>V. supra</i>   | <i>V. supra</i>   | <i>V. supra</i>  | Cumul autorisé   | Cumul autorisé   | Cumul autorisé                                     | Cumul autorisé    |
| <b>Président, PDG, DG</b>  | <i>V. supra</i>               | <i>V. supra</i>   | <i>V. supra</i>   | <i>V. supra</i>  | <i>V. supra</i>  | Cumul autorisé   | Cumul autorisé                                     | Cumul autorisé    |
| <b>Membre du directoire ou du conseil de surveillance</b>        | <i>V. supra</i>               | <i>V. supra</i>   | <i>V. supra</i>   | <i>V. supra</i>  | <i>V. supra</i>  | <i>V. supra</i>  | Cumul autorisé                                     | Cumul autorisé    |
| <b>Dirigeant de Scop</b>   | <i>V. supra</i>               | <i>V. supra</i>   | <i>V. supra</i>   | <i>V. supra</i>  | <i>V. supra</i>  | <i>V. supra</i>  | <i>V. supra</i>                                    | Cumul autorisé    |

Ouvrage téléchargeable sur

<http://www.sports.gouv.fr/>

Les différentes parties prenantes dans le champ sportif se heurtent à de multiples spécificités sectorielles dans les relations d'emploi.

Les associations sportives sont confrontées aux problèmes de la gestion de leurs emplois, au maintien de la qualification des salariés, à la construction d'emplois de qualité qui permettent aux structures de se développer, et au défi des tensions sur le marché du travail.

Les salariés du secteur « sport » sont extrêmement mobiles ce qui présente des avantages (diminution du risque de chômage, acquisition d'expériences multiples et transférables etc.), mais soulève aussi des difficultés relatives aux situations de cumuls de plusieurs emplois à temps partiel, saisonniers, voire de statuts multiples (ex : salarié/indépendant)

Enfin les acteurs institutionnels du secteur Sport (État, mouvement sportif, collectivités territoriales, branche professionnelle) doivent faire face aux défis que soulèvent la dimension territoriale et intersectorielle de l'emploi sportif.

Or il n'existait aucun outil juridique qui permette à lui seul de satisfaire l'ensemble de ces préoccupations.

Afin de répondre à cette demande, la direction des sports a commandité un outil d'analyse juridique, sociale et fiscale des formes d'organisation de l'emploi dans le secteur sport. Il a été réalisé en 2007 et réactualisé en février 2012.

Cet outil, conçu pour trouver des solutions à certains des blocages constatés, s'appuie sur l'analyse des enjeux de l'emploi sportif croisée avec l'analyse des formes d'emplois ou d'organisations du travail atypiques ou innovantes. Des formes d'emplois plus adaptées ont été ainsi proposées en fonction de dix enjeux identifiés comme stratégiques.



Rédigé par  
Jean-Yves KERBOURC'H  
et Jean DUTOYA