

# Petit point sur le sport matière sociale

*Comme chaque année ou presque, la matière juridique et sociale devrait être, en 2016, particulièrement riche en évolutions législatives, réglementaires, voire jurisprudentielles. Des évolutions qui touchent, dans la majorité des cas, l'ensemble des structures employeurs, à commencer par les associations sportives. En attendant de voir ce que nous réserve cette année 2016, quelques rappels sur les actualités et autres mises à jour récentes en droit social, et dont les clubs de tennis doivent avoir connaissance.*

## **Échéance prochaine pour l'entretien professionnel obligatoire**

Comme nous avons pu le détailler dans un précédent article (« *L'entretien professionnel en 7 questions* », TI n° 472, juin 2015), tous les employeurs doivent organiser avec leurs salariés (CDI, CDII, CDD longue durée) un entretien professionnel, et ceci avant le 7 mars 2016.

Cet entretien, qui doit être organisé tous les 2 ans et donner lieu à un compte rendu écrit, a pour but de discuter ensemble des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, et de ses besoins éventuels en matière de formation.

## **Mise en place obligatoire d'une complémentaire santé au 1<sup>er</sup> janvier 2016**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, tous les employeurs du sport doivent avoir proposé à leurs salariés une complémentaire santé répondant aux garanties minimales prévues par la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS). À défaut, ils doivent être en possession d'une demande de dispense écrite de leurs salariés (si ces derniers entrent dans les cas prévus par la CCNS) et des justificatifs requis. Les ligues régionales sont à la disposition des clubs pour toute information sur le sujet.

## **Mise à jour du taux de la franchise**

L'exonération, pour les associations employant moins de 10 salariés permanents, de prélèvement et de paiement de cotisations sociales sur les sommes versées aux sportifs ou à toute autre personne assumant des fonctions indispensables à l'organisation d'une manifestation sportive, est doublement encadrée.

D'une part, cette franchise de cotisation est limitée à 5 manifestations par mois. D'autre part, elle ne concerne que les sommes ne dépassant pas 70 % du plafond journalier de sécurité sociale en vigueur lors du versement. Ce plafond ayant évolué au 1<sup>er</sup> janvier 2016, le montant de la franchise s'élève désormais à 124 €.

## **Collecte des contributions au titre de la formation professionnelle**

Pour rappel, UNIFORMATION a été désigné, pour les deux prochaines années, collecteur unique des contributions obligatoires des employeurs de la branche du sport en matière de formation professionnelle continue.

Dans le cadre de la collecte 2016, en cours jusqu'au début du mois de mars, les associations sportives de moins de 10 salariés devront ainsi reverser à l'organisme UNIFORMATION la contribution légale de 0,55 % de la masse salariale brute 2015 (financement légal du plan de formation, professionnalisation), la contribution conventionnelle de 1,05 % (financement conventionnel du plan de formation), la contribution de 0,02 % au titre du CIF bénévole et celle de 1 % (de la masse salariale brute 2015 des salariés en CDD) au titre du CIF-CDD.

Il est important de rappeler ici qu'en l'absence d'organisme collecteur désigné dans la branche sport entre 2012 et 2015, aucune contribution conventionnelle n'avait pu être fixée sur cette période par les partenaires sociaux. La désignation récente d'un collecteur unique a permis à ces derniers de mettre en place cette contribution (1,05 %) dont l'objectif est d'équilibrer le régime de la branche sport en matière de formation professionnelle continue et d'accompagner durablement les employeurs de la branche dans la formation de leurs salariés.

## **Mise en place de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) en 2017**

La Déclaration Sociale Nominative (DSN), prévue par une loi du 22 mars 2012 (n° 2012-387), a pour objet de remplacer toute une série de déclarations diverses (déclaration unifiée des cotisations sociales, attestation de salaire pour indemnités journalières, attestation employeur pour Pôle Emploi, déclaration et enquête de mouvements de main-d'œuvre, radiation des contrats groupe d'assurance complémentaire/supplémentaire) par une transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie, ainsi que certains signalements (arrêt de travail, reprise anticipée du travail, fin du contrat de travail...) aux organismes sociaux compétents.

Cette mesure devait définitivement entrer en application début 2016, de manière obligatoire pour l'ensemble des employeurs. Cependant, cette dématérialisation des déclarations sociales a finalement été repoussée par le législateur (LFSS n° 2015-1702 du 21 décembre 2015), et ne devrait être rendue obligatoire qu'au début de l'année 2017. ■

## → Mise à jour du montant des bases forfaitaires

Pour l'année 2016, les bases forfaitaires applicables en fonction du montant du salaire versé au salarié (dans la limite de 115 SMIC horaire, soit 1 112 €), varient comme indiqué ci-contre.

Il est important de rappeler ici que les organismes de Sécurité Sociale et de prévoyance prennent en compte la valeur de l'assiette forfaitaire, et non pas le salaire réellement perçu, pour

déterminer le montant des indemnités journalières ainsi que des pensions de retraite versées au salarié. Cela impacte également l'employeur dans le cadre de son obligation de

maintien intégral du salaire en cas de maladie du salarié, en complément des indemnités de Sécurité Sociale qui lui sont versées (cf. art. 4.3.1 CCNS).

Rémunération brute mensuelle	Base forfaitaire de cotisations
< à 434 €	48 €
De 435 à 579 €	145 €
De 580 à 773 €	242 €
De 774 à 966 €	338 €
De 967 à 1 111 €	484 €
≥ à 1 112 €	Salaire réel