

Lamy Associations

ACTUALITÉS

→ ÉCLAIRAGE

Temps partiel : « *Tout le monde ne chausse pas du 24 !* » La durée minimale de travail est fixée à 24 heures pour les salariés à temps partiel

Hervé de LAGOUTTE, auteur de l'ouvrage « *Droit du travail dans les associations* », paru aux Éditions LIAISONS, nous livre un commentaire sur l'institution d'une durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel, et ses incidences concrètes pour le secteur associatif.

► **Hervé de LAGOUTTE**
Juriste, secteur associatif

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a été publiée au Journal officiel du 16 juin 2013.

Nouveauté concernant particulièrement le secteur associatif : la loi institue une durée minimale du temps partiel.

L'esprit de la loi est ainsi de limiter la précarité et le temps partiel subi ou contraint, et de ne retenir que le temps partiel choisi.

Mais la réalité ne renvoie-t-elle qu'au caractère subi ?

Le temps partiel n'est-il pas inhérent à certains métiers ?

N'est-il pas aussi la résultante des contraintes organisationnelles de certains secteurs ?

Les nouvelles dispositions législatives relatives au temps partiel reposent aussi la question de la représentativité patronale.

Les employeurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) ont en effet été écartés des négociations de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, alors qu'avec 2,36 millions de sala-

riés (*Économie sociale : bilan de l'emploi en 2012, Recherches et solidarités, juin 2013*), l'ESS représente, en 2012, un emploi privé sur huit, et pèse entre 7 et 10 % du PIB.

« *Au-delà de l'ESS, il est nécessaire de faire entendre la voix de l'UNIFED [Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social], sans quoi le secteur continuera à se voir imposer des décisions prises ailleurs* », estime Yves-Jean DUPUIS, directeur général de la Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne (FEHAP).

SOMMAIRE

ÉCLAIRAGE

Temps partiel :
« *Tout le monde ne chausse pas du 24 !* » 1

ACTUALISATION DE L'OUVRAGE

► Égalité hommes/femmes 6
► Appel à candidature pour la collecte de fonds 6
► Conditions de délivrance des reçus fiscaux 7
► Déclaration obligatoire des animateurs sportifs 7

ATELIER-DÉBAT 8

N° 221

décembre

2013

ISSN 1275-7349

Ce bulletin actualise
votre ouvrage entre
deux mises à jour

Pour vous abonner
à l'ouvrage
et à son actualisation,
contactez-nous au

► N° Indigo 0 825 08 08 00

www.wkf.fr



Lamy

une marque Wolters Kluwer

Et de poursuivre : « *La loi sur la sécurisation de l'emploi, issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, en est une bonne illustration. En limitant la durée minimale du temps de travail partiel à 24 heures par semaine, elle ne prend pas en compte les particularités de nos établissements. Si nous avions été présents à la table des négociations, nous aurions pu prévoir des ajustements en amont* » (magazine *Direction[s]* n° 111, septembre 2013).

I. Les caractéristiques individuelles des salariés à temps partiel

Le temps partiel est pour une part accepté, faute d'emploi à temps complet : 32 % des salariés à temps partiel déclarent être à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein en 2011.

Le temps partiel concerne surtout les femmes : 82 % des salariés à temps partiel sont des femmes et 31 % des femmes salariées sont à temps partiel (contre 7 % des hommes).

Les femmes sont particulièrement à temps partiel lorsqu'elles ont des enfants à charge (plus de 45 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants travaillent à temps partiel).

Le tertiaire est davantage concerné.

L'activité salariée à temps partiel est très développée dans certaines branches professionnelles, par exemple dans le secteur du nettoyage, où la moitié des salariés sont à temps partiel, le plus souvent subi certes, mais renvoyant à des besoins importants sur des périodes limitées, doublées souvent d'une forte amplitude (avant et après l'activité principale de l'entreprise concernée).

Ce sont souvent des emplois peu qualifiés, alors que le temps partiel « *choisi* » est plus fréquent parmi les cadres ou professions intermédiaires.

II. Le nouveau principe légal

À partir du 1^{er} janvier 2014, la durée minimale de travail hebdomadaire est fixée à 24 heures pour les salariés à temps partiel.

Si la durée du travail est répartie sur l'année, la moyenne minimale hebdomadaire prévue à chaque contrat devra correspondre à 24 heures (C. trav., art. L. 3123-14-1).

En ce qui concerne les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014, les salariés à temps partiel pourront réclamer une durée de travail d'au moins 24 heures par semaine jusqu'au 1^{er} janvier 2016.

L'employeur ne pourra alors s'y opposer que s'il justifie de l'impossibilité de faire droit à ces demandes compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

En tout état de cause, ces salariés bénéficieront de l'ensemble des dispositions du présent accord au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Se pose la question de l'éventuel remplacement de ces salariés : le CDD conclu sera-t-il soumis à la durée minimale de 24 heures ?

III. Les dérogations à ce temps minimum

Plusieurs possibilités de dérogation permettent la mise en œuvre ou le maintien d'une durée de travail inférieure à 24 heures.

A. Dérogations de droit

Les étudiants de moins de 26 ans bénéficient de plein droit d'une dérogation, le temps partiel étant vu comme le moyen de financer leurs études (C. trav., art. L. 3123-14-5).

Il en va de même pour les contrats signés avec des salariés des associations intermédiaires (C. trav., art. L. 5132-7) ou les entreprises de travail temporaire d'insertion (C. trav., art. L. 5132-6), lorsque leur parcours d'insertion le justifie.

B. Dérogations sur demande individuelle

Un salarié pourra réclamer, par une demande écrite et motivée adressée à son employeur, à ce que cette durée minimale de 24 heures soit diminuée dans deux séries d'hypothèses (C. trav., art. L. 3123-14-2) :

- lorsqu'il cumule plusieurs employeurs afin d'atteindre une durée totale d'activité correspondant à un temps plein ou égale à 24 heures par semaine ;
- lorsqu'il connaît des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière.

Il ne pourra a priori s'agir d'une simple affirmation. Le salarié devrait avoir à les justifier. Par exemple : des raisons de santé, des raisons de charges de famille, de la poursuite d'études s'il est âgé de plus de 26 ans.

Dans tous ces cas de demande individuelle, l'employeur sera contraint de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes (C. trav., art. L. 3123-14-4).

En cas de changement d'avis, le salarié à temps partiel réduit ne pourrait pas a priori imposer une modification du contrat à l'employeur, mais simplement prétendre faire jouer son droit de priorité sur les heures disponibles pour compléter sa durée de travail.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

C. Dérogations par accord de branche étendu

Seul un accord de branche étendu par arrêté ministériel pourra déroger à cette exigence, en prévoyant une durée minimale d'activité hebdomadaire inférieure à 24 heures (*C. trav., art. L. 3123-14-3*).

En contrepartie, cet accord doit comporter des garanties sur la mise en œuvre d'horaires réguliers, ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires.

L'enseignement privé sous contrat a été la première branche associative à conclure un tel accord le 18 octobre 2013.

Dans ce secteur, afin de tenir compte de ses spécificités, le seuil minimal est ramené à 17 heures 30 (mi-temps) hebdomadaires ou son équivalent annuel (1 558 heures / 2, soit 779 heures).

La demande d'extension de cet accord est en cours, avec décision attendue avant fin décembre, le ministère du Travail s'étant engagé à traiter les demandes en urgence.

D'autres secteurs, comme celui des centres sociaux et socioculturels, ont démarré des négociations : le Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial (SNAECSO) effectuera un bilan au 1^{er} semestre 2014 des négociations de branche sur la durée minimale de travail des temps partiels.

IV. Obligation de négocier dans certaines branches

Dans l'hypothèse où, dans une branche professionnelle, un tiers de l'effectif de cette branche est employé à temps partiel, les organisations liées par la convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, doivent ouvrir des négociations dans les trois mois sur les modalités d'organisation du temps partiel (*C. trav., art. L. 2241-13*).

La date limite était même le 13 septembre 2013 pour les branches qui atteignaient déjà cette proportion lors de la promulgation de la loi.

Il est à noter que le niveau de négociation retenu est celui de la branche et non le niveau de l'entreprise, contrairement à la tendance législative des dernières années.

La négociation doit porter sur les modalités d'organisation du temps partiel, notamment la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires, et la rémunération des heures complémentaires.

V. Les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures de travail effectuées par le salarié au-delà de la durée hebdomadaire prévue dans son contrat de travail.

Elles ne peuvent excéder 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat ou 1/3 si une convention ou un accord collectif l'autorise.

Jusqu'au 31 décembre 2013, une majoration de 25 % ne s'applique qu'aux heures effectuées au-delà de la limite du 1/10^e.

À compter du 1^{er} janvier 2014, une majoration immédiate de 10 % s'applique dès la première heure complémentaire (*C. trav., art. L. 3123-17*).

Pour les heures complémentaires effectuées au-delà de la limite du 1/10^e, la majoration de 25 % demeure (*C. trav., art. L. 3123-19*).

VI. Création de compléments d'heures temporaires : une possibilité pour l'employeur de déroger à la majoration de salaire

La loi du 14 juin 2013 prévoit la possibilité, pour un accord de branche étendu, d'autoriser l'employeur à augmenter temporairement la durée du travail de ses salariés à temps partiel au moyen d'un avenant à leur contrat de travail (*C. trav., art. L. 3123-25*).

Le recours à ces compléments d'heures temporaires est limité à huit avenants par an et par salarié, mais la loi ne donne pas de limite de temps ou de nombre d'heures.

La durée majorée peut atteindre le temps plein.

Dans une telle hypothèse, seules les heures complémentaires effectuées au-delà de cette durée déterminée par l'avenant sont des heures complémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire.

À l'inverse, les heures comprises dans l'avenant ne feront l'objet d'aucune majoration.

Rappel : lorsqu'au cours d'une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié dépasse de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat, celui-ci est modifié, sauf opposition du salarié concerné. La différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué est ajoutée à l'horaire antérieurement fixé (*C. trav., art. L. 3123-15*).

VII. Les autres caractéristiques du temps partiel

A. Organisation de la durée de travail

Une seule interruption au cours d'une même journée.

Le Code du travail prévoit que l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même ►

journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Jusqu'à maintenant, il était possible de déroger à cette règle par le biais d'un accord collectif.

À compter du 1^{er} janvier 2014, cet accord dérogatoire devra également définir les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée (*C. trav., art. L. 3123-16*).

B. Priorité d'emploi

Le salarié à temps partiel souhaitant reprendre un travail à temps plein bénéficie d'un droit de priorité sur les postes à temps plein relevant de la même catégorie professionnelle ou équivalente, lorsque ceux-ci sont disponibles (*C. trav., art. L. 3123-8*).

La priorité vaut aussi pour les postes à temps partiel qui permettent aux salariés de compléter leurs heures.

L'employeur communique aux salariés concernés la liste des postes disponibles, par exemple par affichage.

En présence de plusieurs salariés prioritaires, l'employeur reste libre de son choix, mais doit pouvoir justifier les éléments objectifs ayant fondé sa décision.

Nouveauté introduite par la loi du 14 juin 2013 : un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

VIII. Les particularités du secteur associatif

« *Tout le monde ne chausse pas du 35* », slogan d'Ernest Antoine SEILLÈRE critiquant la mise en place systématique des 35 heures.

Force est de constater avec le recul que si certains secteurs ont pu facilement composer avec les 35 heures, d'autres au contraire ont connu des difficultés organisationnelles fortes.

On pourrait donc réactiver le slogan avec ce seuil minimum du temps partiel au 1^{er} janvier 2014 : « *Tout le monde ne chausse pas du 24 !* ».

Le milieu associatif révèle une grande hétérogénéité dans les activités économiques et les emplois qu'il offre.

La santé propose généralement des emplois stables dans des structures souvent de grande taille.

En revanche, les domaines comme la culture, les sports et loisirs, l'accueil touristique, offrent beaucoup de contrats de courte durée, dans des petites associations.

Une forte présence féminine, beaucoup de temps partiel et de travail intermittent sont des constantes dans le secteur associatif.

Il est à craindre un impact sur le maintien des emplois dans bon nombre de secteurs associatifs (animation, aide à domicile, sport, centres sociaux et socioculturels, etc.).

En effet, si l'on adopte une approche par métiers, on constate que de nombreux emplois associatifs (animateurs périscolaires, intervenants en centres sociaux, professeurs de sport ou de musique, auxiliaire de vie sociale dans l'aide à domicile, etc.) sont contraints en termes d'heures, de par la nature même des activités et de leurs conditions d'exercice (adaptation aux besoins des publics, saisonnalité, etc.), largement en-deçà de 24 heures.

Pire même, certaines nouveautés, comme la réforme des rythmes scolaires, ne font que renforcer les besoins d'interventions très partielles.

Il aurait donc été logique que ce soit aux partenaires sociaux de chaque secteur de fixer le niveau de la durée minimale de travail, et non au niveau interprofessionnel, en raison de leur connaissance approfondie des particularités des métiers. Par ailleurs, comment concilier la contrainte d'une durée minimale imposée aux contraintes organisationnelles ?

Ces nouvelles dispositions nécessitent des réflexions autour de l'organisation même des associations.

Certaines branches n'ont pas attendu le vote de la loi pour entamer ces réflexions.

L'Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles (UNA) a lancé dès le mois de mars 2013 un groupe de travail spécifique à « *l'organisation et aux conditions de travail* » afin d'analyser les différents types d'organisation du travail pouvant permettre aux structures de s'inscrire dans ce nouveau cadre réglementaire.

Le secteur associatif sportif a depuis plus longtemps réfléchi à la mutualisation de l'emploi pour éviter sa « *morcellisation* » : 80 associations Profession Sport (présentes sur la quasi-totalité des départements) permettent 13 000 mises à disposition, soit 1 500 ETP (source : *CEP Branche du sport - 2007*).

Également, environ 100 groupements d'employeurs « *sport* » en France (même source) constituent une autre forme de mutualisation.

Mutualisation qui pourrait aussi prendre la forme de groupements d'employeurs.

Cela suffira-t-il ?

Il est permis d'en douter.

IX. ANNEXES : le temps partiel en chiffres

(source : enquête DARES, juin 2013)

A. L'organisation hebdomadaire du travail à temps partiel

31 % des salariés à temps partiel effectuent une durée hebdomadaire relativement longue (supérieure à 24 heures, valeur médiane) sur moins de 5 jours, alors que 16 % ont une durée hebdomadaire courte (inférieure à 24 heures) mais travaillent au moins cinq jours par semaine.

Un tiers des salariés à temps partiel ont une durée hebdomadaire courte répartie sur moins de cinq jours par semaine tandis que 21 % ont une durée hebdomadaire relativement longue et travaillent au moins cinq jours.

L'organisation hebdomadaire du travail à temps partiel varie fortement selon les secteurs et les raisons du temps partiel. En moyenne, les salariés à temps partiel travaillent 23,2 heures par semaine en 2011, soit 40 % de moins que les salariés à temps complet.

B. Le recours aux heures complémentaires

Les salariés à temps partiel sont globalement moins concernés par les heures complémentaires rémunérées que ne le sont les salariés à temps complet par les heures supplémentaires.

Dans les entreprises d'au moins 10 salariés du secteur privé non agricole, 34 % des salariés à temps partiel ont ainsi fait des heures complémentaires en 2010 alors que 49 % des salariés à temps complet ont effectué des heures supplémentaires.

C. Les jeunes et les seniors à temps partiel dans les entreprises

Les jeunes et les seniors sont surreprésentés parmi les emplois à temps partiel. Mais c'est souvent pour une durée assez courte.

Le travail à temps partiel est plus fréquent dans les entreprises de petite taille : 1 salarié sur 4 travaille à temps partiel dans les entreprises de moins de 10 salariés contre 12 % dans les entreprises de 500 salariés et plus.

OBSERVATIONS

Ouvrage de référence :

Droit du travail dans les associations

d'Hervé de LAGOUTTE

aux Éditions LIAISONS

35 €

À commander sur le :

www.librairie-droit.lamy.fr ✚

Actualisation de l'ouvrage

↓ LE FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

Organes dirigeants

Égalité hommes/femmes

Les statuts d'une fédération sportive agréée ne peuvent imposer une proportion déterminée hommes/femmes au sein de ses instances dirigeantes.

La Fédération française de gymnastique contestait, au nom du principe d'égalité devant la loi, le *point 2.2.2.2.1. de l'annexe I-5 du Code du sport*, imposant dans ses statuts que « la représentation des femmes est garantie au sein de la ou des instances dirigeantes en leur attribuant un nombre de sièges en proportion du nombre de licenciés éligibles ».

Pour faire droit à cette demande, le Conseil d'État rappelle tout d'abord l'ensemble des dispositions constitutionnelles imposant l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Ce principe interdit toutefois, réserve faite de dispositions constitutionnelles particulières, de faire prévaloir la considération du sexe sur celle des capacités et de l'utilité commune.

Ainsi, avant l'adoption de la *loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008*, le principe constitutionnel d'égalité excluait que la composition des organes dirigeants des personnes morales de droit privé, comme les fédérations sportives, soit régie par des règles contraignantes fondées sur le sexe des personnes appelées à y siéger.

Depuis, si le second alinéa ajouté à l'*article 1^{er} de la Constitution* a pour objet de combiner le principe d'égalité et l'objectif d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, il résulte également de ces dispositions que seul le législateur est compétent pour adopter des règles en la matière.

Or, les dispositions contestées du *point 2.2.2.2.1. des statuts types des fédérations sportives agréées, issues du décret n° 2004-22 du 7 janvier 2004*, ne se bornent pas à fixer un objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, mais imposent le respect d'une proportion déterminée au sein de ces instances, précisément fixée en proportion du nombre de licenciés de chaque sexe.

Ces dispositions étaient bien contraires au principe constitutionnel d'égalité devant la loi, à la date à laquelle elles ont été édictées.

Par ailleurs, les dispositions du second alinéa de l'*article 1^{er} de la Constitution*, dans sa rédaction issue de la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008, ne peuvent par elles-mêmes avoir eu pour effet de rendre légales les dispositions du *point 2.2.2.2.1.*, puisqu'il n'existe aucune disposition législative spécifique applicable aux fédérations sportives agréées.

La Fédération française de gymnastique était donc bien fondée à soutenir l'illégalité des dispositions du *point 2.2.2.2.1. de l'annexe I-5 du Code du sport* et à demander l'annulation pour excès de pouvoir de la décision implicite refusant de les abroger. ✚

CE, 10 oct. 2013, n° 359219

→ Lamy Associations, n° 202-1 et s.

Collecte de fonds

Appel à candidature

Un appel à candidature est lancé pour l'attribution, au titre de l'année 2014, du label « Grande cause nationale ».

Ce label, attribué par le Premier ministre, permet à des organismes à but non lucratif qui souhaitent organiser des campagnes de communication faisant appel à la générosité publique, d'obtenir des diffusions gratuites auprès des sociétés publiques de radio et de télévision.

Les dossiers de demande d'attribution du label doivent parvenir par voie postale, sur support numérique en deux exemplaires, au plus tard le 8 janvier 2014, à la direction du service d'information du Gouvernement (SIG).

Les dossiers devront nécessairement comporter les documents suivants pour être éligibles :

- une présentation des enjeux autour du thème proposé ;
- un descriptif de la campagne envisagée (thème, axe créatif, nature des actions, etc.) ;
- la présentation d'un budget prévisionnel de la campagne publicitaire (coût et mode de financement de la production des spots de publicité envisagés et autres modes de communication prévus dans le cadre de la campagne) ;
- les documents présentant les activités et statuts de l'association ou des différé-

rentes associations regroupées dans un collectif, ainsi que le dernier arrêté des comptes. ✚

*Premier ministre, comm. presse,
29 nov. 2013*

→ Lamy Associations, n° 260-1 et s.

↓ LA FISCALITÉ DE L'ASSOCIATION

Dons

Déductions fiscales

L'association Civitas fait à nouveau l'objet d'une question au Gouvernement, au sujet du droit des associations à délivrer les reçus portant déductions fiscales pour les donateurs.

Il lui est en effet reproché de délivrer des attestations de dons ouvrant droit à la réduction d'impôts alors qu'elle n'est pas reconnue d'utilité publique et, selon les termes du député ayant posé la question, défend des intérêts partisans et exclusifs de certaines populations.

Dans sa réponse, le Gouvernement rappelle les conditions que doivent respecter, et l'association bénéficiaire du don, et le donateur, pour pouvoir délivrer un reçu fiscal et bénéficier des réductions d'impôts inhérentes. Par contre, de par la procédure de contrôle instituée, il n'appartient pas au Gouvernement de se prononcer sur l'éligibilité d'une association déterminée.

En effet, aux termes des *articles 200-1-b et 238 bis-1-a du Code général des impôts*, ouvrent droit à une réduction d'impôt les versements effectués par les particuliers ou les entreprises au profit d'œuvres ou d'organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en

valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

La condition d'intérêt général implique que l'activité de l'œuvre ou de l'organisme ne soit pas lucrative, que sa gestion soit désintéressée, telles que ces notions ont été précisées par la doctrine administrative publiée au *BOI-IS-CHAMP-10-50-10-10-20120912*, et que son fonctionnement ne profite pas à un cercle restreint de personnes.

Enfin, le bénéfice de la réduction d'impôt n'est accordé qu'à la condition que le versement procède d'une intention libérale, c'est-à-dire qu'il soit consenti à titre gratuit, sans contrepartie directe ou indirecte au profit de la personne qui l'effectue.

Le point de savoir si toutes ces conditions sont réunies dépend des modalités d'action et de fonctionnement propres à chaque organisme et nécessite, par conséquent, une analyse au cas par cas. Dans le cadre de l'exercice de ses missions, la direction générale des finances publiques s'assure de l'application régulière de ces principes. ✚

*Rép. min. n° 22807, JOAN Q. 26 nov. 2013,
p. 12363*

→ Lamy Associations, n° 438-1 et s.

↓ L'ASSOCIATION EMPLOYEUR

Activités physiques et sportives Déclaration obligatoire

Toute personne désirant enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive, à titre gratuit ou contre rémunération, doit se soumettre à une déclaration dont l'arrêté du 23 octobre 2013 fixe le modèle.

Cette déclaration comporte les nom, prénoms, date et lieu de naissance, nationalité, coordonnées et domicile des intéressés. Pour les personnes nées à l'étranger, elle comporte également les noms et prénoms du père et de la mère. Elle fait mention des diplômes, titres à finalité professionnelle et certificats de qualification professionnelle, de leur date et lieu d'obtention ainsi que de la date de la dernière révision si la qualification est soumise à révision. Le cas échéant, elle fait mention de l'autorisation d'exercice, de l'équivalence de diplôme ou, pour les personnes en formation, de la qualification préparée, des stages pratiques et des dates du livret de formation.

Sont jointes à cette déclaration une copie d'une pièce d'identité, une photographie d'identité, une déclaration sur l'honneur attestant de l'exactitude des informations figurant dans le formulaire de déclaration et une copie simple de chacun des diplômes, titres, certificats invoqués. Le cas échéant, sont jointes une copie de l'autorisation d'exercice, de l'équivalence de diplôme ou, pour les personnes en formation, l'attestation justifiant des exigences minimales préalables à la mise en situation pédagogique et toute pièce justifiant du tutorat.

Le dépôt de la déclaration auprès de la direction départementale de la cohésion sociale du département d'exercice ou d'exercice principal entraîne la demande d'extrait de casier judiciaire de l'intéressé (bulletin numéro 2) et le fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles sera consulté. ✚

*Arr. 23 oct. 2013, NOR : SPOV1327275A,
JO 19 nov., p. 18757*

→ Lamy Associations, n° 650-1 et s.

ATELIER-DÉBAT

RÉFORME DES RYTHMES SCOLAIRES : QUELLES RESPONSABILITÉS POUR LES OPÉRATEURS MUNICIPAUX ET ASSOCIATIFS ?

ISBL Consultants, en partenariat avec les éditions Wolters Kluwer et le Lamy Associations, organise un atelier débat sur le thème :

**Réforme des rythmes scolaires :
quelles responsabilités
pour les opérateurs municipaux
et associatifs ?**

Intervenant :

Jean-Pierre VIAL

Inspecteur de la jeunesse et des sports, Docteur en droit, membre du CRIS Université Lyon I. Spécialisé dans toutes les questions liées à la responsabilité des accueils de loisirs et de la pratique sportive.

Descriptif :

Responsabilité pénale de la commune ou de l'EPCI, des associations prestataires et des intervenants (personnels communaux, parents d'élève, enseignants, animateurs associatifs).

Responsabilité des communes et des associations prestataires sur le terrain des réparations civiles (accidents imputables à un défaut de surveillance ou à des équipements défectueux).

Objectifs :

Le chantier de la réforme des rythmes scolaires soulève de nombreuses questions dont celle de la

responsabilité des opérateurs, communes et associations organisatrices d'accueils de loisirs et d'accueils périscolaires en cas de survenance d'un dommage. Cette formation doit permettre à chacun des acteurs du dispositif de prendre la mesure de leurs responsabilités respectives.

Public visé :

Dirigeants associatifs, directeurs d'accueils de loisirs, élus locaux, responsables des services municipaux ayant en charge la mise en œuvre des projets éducatifs territoriaux.

► **Le lundi 10 février 2014**

de 9h30 à 17h30, à Lyon (centre ville)

Renseignements/inscription :

Valentina RICCI

ISBL CONSULTANTS

8, quai Tilsitt - 69002 Lyon

E-mail : contact@isbl-consultants.fr

Site Internet : www.isbl-consultants.fr



Wolters Kluwer
France

LAMY ASSOCIATIONS ACTUALITÉS

**Directeur de la publication, Président Directeur Général
de Wolters Kluwer France :** Hubert CHEMLA
Rédacteur en chef : Raymond BOCTI

Éditeur : WOLTERS KLUWER FRANCE

SAS au capital de 300 000 000 €

Siège social : 1, rue Eugène et Armand Peugeot
92856 Rueil-Malmaison cedex

RCS Nanterre 480 081 306

N° Indigo : 0 825 08 08 00 – Fax : 01 76 73 48 09

Associé unique : HOLDING WOLTERS KLUWER FRANCE

N° Commission paritaire : 1215 F 87382 – Dépôt légal : à parution – N° ISSN : 1275-7349

Prix de l'abonnement : 1 010,00 € HT (TTC selon TVA en vigueur) – Périodicité : mensuelle

Imprimerie, Brochage Routage Impression 93,
61/79 rue Saint André, ZI des Vignes, 93000 Bobigny
Le Lamy Associations et sa lettre d'information Lamy Associations
Actualités sont indissociables.

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans la présente publication, faite sans autorisation de l'éditeur est illicite et constitue une contrefaçon. Les noms, prénoms et adresses de nos abonnés sont communiqués à nos services internes et organismes liés contractuellement avec la publication, sauf opposition motivée. Dans ce cas, la communication sera limitée au service abonnement. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France SAS – Direction Commerciale.