



ACCOMPAGNEMENT DES CLUBS, DES LIGUES ET DES COMITES DEPARTEMENTAUX

Stéphanie SCOFFIER

LE CADRE REGLEMENTAIRE DE L'EMPLOI D'UN EDUCATEUR SPORTIF AU SEIN D'UN CLUB DES SPORTS DE GLACE

Aide en ligne: antenne clubs@ffsg.org - www.ffsg.org

Fiche n° 1 - Déclaration de l'éducateur sportif	
Fiche n° 2 - La Convention Collective Nationale du Sport (CCNS)	
Fiche n° 3 – L'emploi d'un entraîneur salarié	
Fiche n° 4 – La prestation de service d'un entraîneur indépendant ou auto-entrepreneur 7	

En quoi ces informations vous sont-elles utiles?

Elles permettent de :

- → Lister les demandes que vous n'auriez pas encore effectuées ;
- → Comprendre l'environnement règlementaire dans lequel se situe le club.
- → Etre en règle au regard de la loi.

Les sources internet utiles :

- Ministère de Santé et des Sports http://www.sante-sports.gouv.fr/
- Comité National Olympique et Sportif Français www.franceolympique.org
- Cosmos Site du conseil Social du Mouvement Sportif. Actualité sur la Convention Collective Nationale du Sport. www.cosmos.asso.fr
- URSSAF www.urssaf.fr
- Légifrance Textes législatifs et réglementaires www.legifrance.gouv.fr

Cette fiche pratique vous indique les obligations essentielles à respecter en tant qu'employeur mais n'est pas exhaustive. En qualité d'employeur, vous devez connaître les dispositions légales et conventionnelles à respecter pour l'embauche d'un salarié et la gestion de la vie du contrat de travail. Il est indispensable de s'informer régulièrement de l'évolution du Code du travail et de la Convention Collective Nationale du Sport.

Ce document constitue une aide pour le fonctionnement de votre association. La FFSG ne saurait être tenue responsable de l'utilisation de ces informations.





Fiche n° 1 - Déclaration de l'éducateur sportif

Etre en possession d'une carte professionnelle d'éducateur sportif à jour, à tout moment sur le lieu de travail, est une obligation.

La procédure permet principalement de vérifier la détention, par les personnes qui enseignent, animent, entraînent ou encadrent une APS contre rémunération de la qualification professionnelle autorisant cet exercice. Elle permet aussi de vérifier leur aptitude physique à exercer (certificat médical) ainsi que l'obligation de moralité (bulletin numéro 2 du casier judiciaire).

1. Les textes de référence

- o Article 212-11 du Code du Sport.
- Article L.463-4 du code de l'éducation remplaçant l'article 47 de la Loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 modifiée relative a l'organisation et a la promotion des activités physiques et sportives.
- Décret n° 93-1035 du 31 août 1993 modifié relatif au contrôle de l'enseignement contre rémunération des activités physiques et sportives.
- o Arrêté du 27 juin 2005 relatif à la déclaration d'activité prévue aux articles 12 et 13-1 du décret n° 93-1035 du 31 août 1993 modifié.

2. Comment obtenir sa carte professionnelle?

Toute personne qui désire enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner des pratiquants contre rémunération doit en faire préalablement la déclaration au préfet (en réalité à la DDJS) du département dans lequel elle compte exercer son activité. Si celle-ci est susceptible de s'exercer sur plusieurs départements, la déclaration est effectuée auprès du préfet du département où l'intéressé a sa principale activité.

La première déclaration fera l'objet de la délivrance d'une carte professionnelle, valable pendant 5 ans. Elle doit ensuite être renouvelée.

№ Un éducateur sportif stagiaire (détenteur d'un livret de formation) doit se déclarer auprès de la DDJS dans le but d'obtenir sa carte professionnelle et l'autorisation d'exercer contre rémunération. Le préfet (la DDJS) est informé de tout changement d'un élément quelconque des informations qui y figurent (par exemple un changement de domicile).

3. Sanctions d'absence de déclaration

- Sanctions administratives : interdiction d'exercer prononcée par le Ministre de la Santé et des Sports s'il existe un danger pour la santé physique ou morale des pratiquants ou en cas de défaut de diplôme
- Sanctions pénales : amendes et/ou emprisonnement (Section 3 : Obligation de déclaration d'activité 212.11 / 212.12 code du sport)

Pour aller plus loin: Pour obtenir l'adresse de la DDJS de votre département, consultez le site du ministère chargé des sports: http://www.jeunesse-sports.gouv.fr/ministere/servdec.asp





Fiche n° 2 - La Convention Collective Nationale du Sport (CCNS)

<u>Téléchargez la Convention Collective Nationale du Sport</u> <u>Pour aller plus loin : Consultez le site: www.cosmos.asso.fr</u>

Appliquer la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS): la CCNS est une source de droit qui vient compléter le Code du Travail, pour la branche spécifique du sport. Tout employeur doit posséder un exemplaire de la CCNS, le consulter et le tenir à disposition du salarié. La convention est applicable à tous les salariés de la structure, quelle que soit la nature de l'emploi qu'ils y occupent.

Trois conséquences immédiates de l'application de la CCNS pour tous les employeurs du sport :

- Adapter, voire remplacer, les contrats de travail pour faire apparaître les mentions obligatoires après avoir rédigé une fiche de poste et déterminé la classification de chaque employé
- Si le club compte plus de 7 salariés en équivalent temps plein, prévoir l'élection d'un délégué du personnel
- Souscrire un contrat de prévoyance en faveur des employés non cadre

Points forts de la CCNS:

- Structuration du champ professionnel
- Financement organisé pour la formation professionnelle
- Aspect structurant de la CCNS sur les associations
- Entrée de droit commun

1. Champ d'application :

La CCNS s'applique aux entreprises et associations de droit privé qui ont pour objet :

- L'organisation, la gestion et l'encadrement d'activités sportives,
- La gestion d'installations et d'équipements sportifs,
- L'enseignement, la formation aux activités sportives et la formation professionnelle aux métiers du sport,
- La promotion et l'organisation de manifestations sportives.

Les partenaires sociaux du sport affirment que la formation professionnelle continue constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Dans chaque entreprise comprenant 7 salariés et plus en équivalent temps plein, la représentation du personnel est assurée.

2. Contrat de travail:

Les contrats de travail prévus par la CCNS :

Au-delà du Contrat à Durée Indéterminée à temps plein (lequel doit être privilégié), et du contrat de travail à durée déterminée (CDD) auquel tout employeur peut avoir recours dans les cas prévus par la loi (article. L. 1242-2 du Code du travail), la CCNS offre aux employeurs la possibilité de conclure certains types de contrats de travail dont le recours n'est possible que si une convention collective le prévoit.

Contrat de travail à temps partiel (article L.3123-2 du Code du travail et article 4.6 de la CCNS): il est à durée indéterminée ou à durée déterminée. La durée du travail est répartie sur la semaine, le mois ou l'année et elle est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail. L'activité est régulière tout au long de l'année. Les horaires de travail ne doivent pas comporter plus d'une interruption journalière et celle-ci ne doit pas dépasser 2 heures. Exemple : un éducateur sportif assurant l'encadrement en période





scolaire et des stages en période de vacances.

- Contrat de travail intermittent : contrat de travail à durée indéterminée, pour un temps de travail inférieur à 1 250 heures sur 36 semaines maximum (il n'y a pas de plancher minimum) avec une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.
- Contrat d'intervention : contrat de travail à durée déterminée, réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales. Exemple : un salarié recruté par le Comité d'organisation d'un championnat de France.
- Contrat saisonnier (article L. 1242-2 du Code du travail et article 4.7.1 de la CCNS) : il est destiné à pourvoir des emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

3. La modulation du temps de travail :

Il est désormais possible de moduler le temps de travail pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité sportive et de lisser la rémunération sur le contrat. Est traitée la situation particulière de 2 types de cadres, cadres dirigeants et cadres intégrés. Un statut pour les personnels non cadres itinérants permet de gérer le personnel qui travaille régulièrement en dehors de l'entreprise ou de l'association. Les autres situations particulières telle que astreintes, présences nocturnes obligatoires et accompagnement et encadrement de groupe sont également prévues et donnent lieux à des contreparties particulières.

4. Classifications des rémunérations :

Une grille de classification est établie en fonction des caractéristiques de responsabilité, d'autonomie et de technicité exigées du poste. La rémunération individuelle est librement fixée par l'employeur tant qu'elle respecte le minimum conventionnel

5. Obligation de qualification et de déclaration de l'éducateur sportif employé

L'encadrement sportif contre rémunération est régi par le code du sport (L-463 et suivants) qui impose d'être en possession d'un diplôme d'Etat d'Educateur Sportif premier degré minimum. Est considérée comme rémunération toute contrepartie en espèce ou en nature excédant les frais réels justifiés.

L'emploi d'un éducateur sans qualification est passible d'une peine pénale pouvant aller jusqu'à 15 000€ et un an de prison aussi bien pour l'employé que l'employeur.

Afin de veiller à ne pas employer des éducateurs figurant sur la liste des interdits et ou injonctions de cesser d'exercer, il est recommander de se rapprocher le la DDJS de votre département. Cependant, la démarche normale est la suivante : pour exercer contre rémunération, l'éducateur sportif fait sa déclaration d'éducateur à la DDJS qui vérifie l'encours de toutes condamnation par rapport à la liste des interdits ou des injonctions et par le biais du Bulletin n°2 ; ensuite, l'employeur embauche sur la base d'une carte professionnelle à jour.





Fiche n° 3 – L'emploi d'un entraîneur salarié

- 1 Déclarer le salarié : remplir une déclaration unique d'embauche (DUE), en ligne, sur le site internet de l'URSSAF <u>www.due.urssaf.fr</u>. Pour une première embauche, cette déclaration permettra à la structure d'obtenir son numéro d'affiliation, sous le lequel seront versées les cotisations obligatoires relatives à la Sécurité Sociale. Aussi, les informations de la DUE, automatiseront l'inscription au Assedics. Il est conseillé de remplir la DUE un mois avant l'embauche pour une première embauche, afin d'obtenir les numéros d'affiliation de l'association pour pouvoir effectuer les premiers bulletins de paie et déclarations trimestrielles de charges sociales. Légalement, la DUE doit être réalisée, au plus tôt, 8 jours avant l'embauche et, au plus tard, le jour même.
- 2 Obligation de s'inscrire aux autres organismes collecteurs des *cotisations sociales obligatoires*, liées aux salaires :
 - o caisse de retraite complémentaire,
 - OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agrée) pour les cotisations de la formation professionnelle continue (ex. UNIFORMATION, AGEFOS, PME),
 - o caisse de prévoyance (imposé par la CCNS qui prévoit une répartition géographique des caisses, il faut se référer à celle-ci).

Les éducateurs sportifs bénéficient de l'assiette forfaitaire :

	Rémunération	Assiette	
	brute mensuelle (€)	forfaitaire (€)	
-	inférieure à 392	44	_
-	de 392 à moins de 523	131	
-	de 523 à moins de 697	218	
-	de 697 à moins de 871	305	
	de 871 à 1002	436	

Au-delà de 1002 euros, les cotisations sont dues sur l'intégralité du salaire.

La CSG et la CRDS sont calculées sans pratiquer l'abattement des 3% pour frais professionnels.

- **3 Rédiger un contrat de travail** : la CCNS impose de constater par écrit toute relation de travail salariée afin de sécuriser l'employeur et le salarié (article 4.2.1). Le contrat doit contenir les *clauses principales et obligatoires* énoncées par la CCNS. Il doit être réalisé en double exemplaire (1 salarié et 1 employeur) et signé des 2 parties avec la mention « lu et approuvé ». En cas de modification du contrat, un avenant doit être rédigé et signé des 2 parties.
- 4 Prendre rendez-vous avec un organisme de médecine du travail : formalité obligatoire à l'embauche d'un salarié et pendant la vie du contrat de travail (tous les 2 ans sauf sur demande du médecin du travail). Il n'y a pas d'organisme désigné, il est possible de le choisir en fonction du lieu de travail du salarié. Cette visite doit s'effectuer sur le temps de travail ou en cas d'impossibilité, le salarié devra être rémunéré en fonction. Le salarié doit fournir son certificat d'aptitude qui sera conservé dans son dossier. Le rendez-vous doit être pris au plus tard, le 1er jour de travail et avoir lieu avant la fin de la période d'essai.
- **5 Tenir un registre du personnel** : registre papier (disponible dans les papeteries) qui fait état des entrées et des sorties des salariés dans l'association.





Conseil utile : le remboursement des frais professionnels

Les dépenses engagées pour le compte de l'association par les dirigeants, administrateurs, salariés, etc. peuvent être remboursées. Il s'agit le plus souvent de frais de déplacements tels que les frais liés à l'utilisation d'un véhicule personnel, les repas, les nuits à l'hôtel.

Ces frais peuvent être exclus de l'assiette des cotisations, à condition que :

- le déplacement soit justifié par un ordre de mission;
- le montant forfaitaire n'excède pas les limites fixées par l'administration. En cas de dépassement, l'association doit être en mesure de fournir les justificatifs de dépense ;
- l'association soit en mesure de fournir les justificatifs en cas de remboursement de frais réels.

Le chèque emploi associatif:

Si l'association emploie moins de 10 salariés « équivalents temps plein », le chèque emploi associatif vous permet d'accomplir gratuitement, et en toute simplicité, les formalités liées à l'emploi d'un salarié. Pas de bulletin de paie, ni de calcul de cotisations à effectuer : le centre national chèque emploi associatif s'en charge pour vous.

Et c'est encore plus simple sur Internet : www.cea.urssaf.fr
Pour en savoir plus, un numéro vert est à votre disposition : **0 800 1901 00**





Fiche n° 4 – La prestation de service d'un entraîneur indépendant ou auto-entrepreneur

L'activité d'éducateur sportif assurée comme une prestation de service proposée contre rémunération au club correspond au statut d'un entraîneur indépendant ou d'un auto-entrepreneur. L'éducateur organise l'enseignement à son gré et choisit librement sa clientèle (clients individuels) qui le rémunère directement. A ce titre, l'éducateur sportif est personnellement redevable du versement des cotisations et contributions sociales.

1. Le statut d'entraîneur indépendant

Les obligations :

En tant que professionnel libéral, l'éducateur sportif doit enregistrer son activité auprès du centre de formalités des entreprises (CFE) de l'Urssaf de son lieu d'activité. La demande d'immatriculation peut être déposée sur place, envoyée par courrier ou effectuée par Internet www.cfe.urssaf.fr L'Insee lui attribue un numéro d'identification unique, le Siret, ainsi que le code APE significatif de son activité.

L'URSSAF collecte 3 sortes de cotisations :

- les Allocations Familiales (AF),
- la CSG/RDS, impôt dû par l'ensemble des français,
- la Contribution à la Formation Professionnelle (CFP).

Le paiement se fait par trimestre. La CFP se paie avec le 4^e trimestre.

LA CAISSE D'ASSURANCE MALADIE

Il est demandé aux travailleurs indépendants de choisir un « organisme conventionné ».

Ces sommes sont appelées en Avril et Octobre pour un semestre. Le premier paiement a lieu à compter du 4^e mois à partir de l'affiliation. Comme pour l'Urssaf, si l'éducateur sportif a gagné plus que ces bases forfaitaires, ses cotisations seront réajustées et le complément sera réclamé. En revanche AUCUNE EXONERATION pour les « petits » revenus.

Il est conseillé aux travailleurs indépendants de se couvrir au titre d'une assurance privée pour :

- Les risques graves : invalidité, décès, perte de la profession suite à un arrêt ou un accident nécessitant une reconversion.
- Les risques moyens : incapacité temporaire en cas de maladie ou accident, en ayant recours à une indemnisation de la perte de revenus

LA RETRAITE

En tant qu'enseignant sportif, les cotisations sont versées à la Caisse de Retraite des Enseignants & des Artistes. La cotisation est désormais entièrement proportionnelle aux revenus non salariés. Ces revenus sont divisés en deux tranches, et chaque tranche est affectée d'un taux de cotisation de 8,6%.

LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Les travailleurs indépendants peuvent souscrire une assurance retraite complémentaire qui sera intégralement déductible de leur revenu (Loi Madelin, loi 94-126 du 11 février 1994).

Le travailleur doit penser à déduire ses frais réels liés à son activité. Il est important de se rapprocher d'un travailleur indépendant d'expérience voire un expert comptable.

2. L'auto-entrepreneur





L'auto-entrepreneur est une personne physique qui souhaite exercer à titre principal ou complémentaire une activité commerciale ou artisanale libérale. Il est dispensé d'inscription sur le Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) ou le Répertoire des Métiers (RM). Ce régime est entré en vigueur à compter du 1er janvier 2009.

Quelles sont les conditions pour devenir auto-entrepreneur ?

Il faut:

- être une personne physique (sont exclues les sociétés);
- exercer une activité commerciale, artisanale ou libérale;
- être sous le régime fiscal de la micro-entreprise ;

Il n'y a qu'une seule limite pour être auto-entrepreneur : il faut réaliser moins de 80 000€ de chiffre d'affaires pour une activité commerciale ou moins de 32 000€ pour les prestations de services et les activités libérales. Ces seuils évolueront chaque année comme le barème de l'impôt sur le revenu.

Ce régime est obtenu par une simple déclaration au <u>Centre de Formalités des entreprises</u>, sur un formulaire papier ou par internet.

Les avantages :

Au quotidien, le système est très simple, les relations avec l'administration sont réduites à l'extrême:

- L'auto-entrepreneur devra s'acquitter d'un seul prélèvement équivalent à 13% de son chiffre d'affaires mensuel ou trimestriel pour toute activité commerciale, 20,5% pour une activité libérale ou à 23% pour les activités de service;
- o Il n'y a aucune autre taxe à acquitter : l'auto-entrepreneur n'est pas soumis à la TVA et il est exonéré de taxe professionnelle pendant trois ans à compter de la création de son entreprise ;
- S'il ne réalise aucun chiffre d'affaires, l'auto-entrepreneur ne paiera aucune charge. Lorsqu'il cesse son activité, cela ne coûte rien non plus ;
- Techniquement, une seule chose est demandée : remplir "un livre chronologique des recettes", et pour les commerçants remplir un "livre des achats".

Ce statut est protecteur et offre des droits sociaux importants :

- o L'auto-entrepreneur est affilié à la Sécurité sociale et valide des trimestres de retraite ;
- Il s'acquitte forfaitairement de ses charges sociales et de ses impôts uniquement sur ce qu'il encaisse. S'il n'encaisse rien, il ne paie et ne déclare rien. Il bénéficiera de la couverture assurance maladie dès le premier euro de chiffre d'affaires.

Pour les dettes professionnelles, comment puis-je protéger mon patrimoine ?

L'article L 526-1 du code de commerce vous permet de faire devant notaire une déclaration d'insaisissabilité de votre résidence principale ainsi qu'à tout bien foncier bâti ou non bâti qui n'est pas affecté à un usage professionnel.

Pour aller plus loin: le numéro azur 0811 90 00 99 ouvert tous les jours de 9h à 21h, sauf le dimanche - un service électronique : lautoentrepreneur@apce.com. Ce service, géré par les experts de l'Agence pour la création d'entreprise (APCE), répond dans un délai de 48h. http://www.auto-entrepreneur.cci.fr/