

## **2B : ENVIRONNEMENT DU CLUB**

**Item 4 : CONNAITRE LES MODALITES SELON LESQUELLES UN ENSEIGNANT PEUT ETRE REMUNERE (STATUT DE SALARIE, BASES FORFAITAIRES URSSAF, STATUT D'AUTO-ENTREPRENEUR, ETC.) AFIN DE POUVOIR SE PROJETER DANS UNE EVOLUTION VERS LES FORMATIONS D'ENSEIGNEMENT CONTRE REMUNERATION (CQP)**

### **LES FORMATIONS D'ENSEIGNEMENT CONTRE REMUNERATION**

Le code du sport dans son article L. 212-1 affirme que « seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle, les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ».

Personne ne peut donc enseigner contre rémunération, la pratique du Karaté ou de ses Disciplines Associées sans la possession d'un des diplômes suivant garantissant la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée. Ainsi, le CQP, le BPJEPS, le DEJEPS, le DESJEPS ainsi que les anciens Brevets d'Etat permettent d'enseigner contre rémunération.

### **LE STATUT DE SALARIE**

#### 1. Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est un contrat sans limitation de durée. C'est la forme normale de l'embauche pour pourvoir un poste permanent correspondant à l'activité courante de l'association. Selon le volume de travail, le contrat peut être à temps plein ou partiel.

Contrairement au CDD, il n'y a pas besoin d'invoquer de motif ou de prévoir de durée. Le contrat peut être rompu à tout moment. Cependant, passé la période d'essai, le contrat ne pourra être rompu que pour un motif réel et sérieux.

#### 2. Le Contrat à Durée Indéterminée Intermittent CDII

Le contrat de travail intermittent a pour objet de prendre en considération l'existence, pour certains emplois, de périodes travaillées et d'autres non travaillées au sein d'une période de plusieurs semaines ou mois.

En matière sportive, il s'agit d'un contrat auquel l'association peut recourir notamment pour l'emploi d'animateurs, entraîneurs, éducateurs, moniteurs, mais également pour les emplois administratifs lorsque l'association ferme pendant les vacances scolaires par exemple.

Il s'agit donc d'un contrat offrant une stabilité d'emploi pour le salarié tout en aménageant une flexibilité pour l'association.

Le C.D.I.I. est conclu sur une période de 36 semaines contractuelles maximum par période de 12 mois. Il ne s'agit en aucun cas d'un contrat de travail à temps partiel.

La C.C.N.S. dans son article 4.5.4, autorise l'employeur à dépasser le seuil des 36 semaines sur 12 mois dans la limite maximale de 42 semaines. Ce dépassement entraînera une majoration du salaire de l'employé.

Dans tous les cas, et quel que soit le nombre de semaines travaillées par an, le temps de travail du salarié ne pourra pas dépasser annuellement une moyenne de 35 heures par semaine.

Sauf accord contraire entre les parties, la rémunération est lissée sur l'année.

Il est à noter finalement, que le salarié titulaire d'un C.D.I.I. détient les mêmes droits que le salarié à temps complet. Il bénéficie ainsi de la législation relative aux jours fériés, du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail, du droit à l'accès à la formation professionnelle, etc.

### 3. Le contrat à durée déterminée (CDD)

Il est d'ores-et-déjà important de préciser que le Contrat à Durée Déterminée (C.D.D.), est l'exception dans la relation de travail, et de ce fait, ses motifs de recours sont strictement encadrés par le législateur. L'association peut y recourir dans des cas précis : remplacement d'un salarié, accroissement temporaire d'activité... Il ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

A la différence du CDI, le CDD est conclu, comme son nom l'indique, pour une durée limitée et prend donc fin à la date prévue. Pendant la durée du contrat, le salarié en CDD a les mêmes droits qu'un salarié en CDI. La durée du contrat ne peut excéder 18 mois.

Enfin, il est important de noter que les associations sportives qui emploient des salariés sont tenues d'appliquer outre le droit commun du travail, la Convention Collective Nationale du Sport, excepté son chapitre 12 relatif au sport professionnel

## **FRANCHISE DE COTISATIONS SOCIALES ET ASSIETTE FORFAITAIRE**

Il s'agit de deux dispositifs spécifiques qui permettent de faciliter la rémunération et de simplifier les charges sociales afférentes pour un éducateur, pour des besoins bien identifiés.

## 1. La Franchise

S'agissant des dispositions de la franchise de cotisation, celles-ci concernent les associations à but non lucratif de moins de dix salariés. L'ouverture des droits à la franchise concerne les sommes versées à l'occasion d'une manifestation sportive. Cette mesure est limitée à cinq manifestations par mois par personne et par association organisatrice, selon des plafonds définis chaque année par l'URSSAF. Au-delà la franchise ne peut s'appliquer.

Elle concerne spécifiquement les personnes exerçant des fonctions d'encadrement et d'organisation de manifestations. Ne sont pas concernés par cette mesure les personnels salariés, y compris et particulièrement les éducateurs sportifs déjà salariés de l'association.

Limite d'application de la franchise :

- Le nombre de manifestations :

Le nombre de manifestations ouvrant droit au non assujettissement est limité à 5 par mois, par sportif et par organisateur. Il s'agit des 5 premières manifestations de chaque mois.

- Le montant des sommes versées à l'occasion de la manifestation sportive :

Les sommes versées à l'occasion d'une manifestation sportive sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales à condition qu'elles ne dépassent pas 70 % du plafond journalier en vigueur lors du versement. (Ex : au 1<sup>er</sup> janvier 2017 : 70% de 180€)

## 2. L'Assiette forfaitaire

Le dispositif de l'assiette forfaitaire des cotisations de sécurité sociale est un système dérogatoire dont l'objet est d'alléger les charges sociales en faveur des associations : il permet de limiter le montant des rémunérations pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Le dispositif « d'assiette forfaitaire » permet de calculer les cotisations sociales, non pas sur le salaire réel, mais sur une base réduite.

L'application de l'assiette forfaitaire est facultative, de sorte que les cotisations peuvent d'un commun accord entre les intéressés et l'employeur être calculées sur le montant des rémunérations réellement allouées.

Elle s'applique aux cotisations d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accidents du travail dues au titre du régime général de la Sécurité sociale.

Celles-ci sont calculées sur la base forfaitaire fixée en fonction de tranches de rémunérations mensuelles dans la limite d'un salaire n'excédant pas un montant mensuel égal à 115 fois le Smic horaire. (Ex : au 1<sup>er</sup> janvier 2017 : 115 x 9,76€ soit 1122€)

Toutes les autres cotisations d'origine légale ou conventionnelle (assurance chômage, retraite complémentaire, prévoyance) sont dues sur la totalité du salaire versé.

Les employeurs concernés sont les personnes morales à objet sportif et à but non lucratif quel que soit l'effectif permanent de l'organisme.

Le principe est le suivant : sont ainsi visées les rémunérations versées aux personnes qui bénéficient de la franchise (sportifs, accompagnateurs, arbitres, guichetiers...) mais également aux moniteurs et aux éducateurs sportifs exerçant leur activité au sein d'une association sportive ou dont l'activité d'enseignement ou de pratique est exercée pour le compte d'une association.

Les enseignants sportifs et les entraîneurs sont uniquement éligibles à la base forfaitaire. Ils ne peuvent bénéficier du dispositif de la franchise.

L'assiette forfaitaire conduit à limiter le montant des rémunérations soumises à cotisations sociales et à la CSG selon un barème fixé par l'administration. Au-delà les cotisations de droit commun sont dues dès le premier euro.

## **LE STATUT D'AUTOENTREPRENEUR**

La loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 a créé le nouveau régime de l'auto-entrepreneur, destiné à offrir aux personnes qui souhaitent se mettre à leur compte divers avantages en termes de création, de gestion et de cessation d'une activité en nom propre, c'est-à-dire un statut simple pour celles et ceux qui veulent entreprendre.

Il n'y a pas d'obstacle, a priori, à l'exercice d'une activité de professeur de sport, sous statut de travailleur indépendant.

Au préalable, il est nécessaire que le professeur soit immatriculé auprès de l'URSSAF à titre personnel, pour verser les cotisations inhérentes aux revenus perçus au titre de cette activité. Cette immatriculation crée une présomption de travail indépendant (art. L. 8221-6 C. trav.).

Toutefois, cette présomption pouvant être renversée par la preuve de l'existence d'un lien de subordination, il convient, en outre, de respecter certaines conditions d'exercice de l'activité professionnelle.

En effet, pour déterminer s'il y a ou non relation salariée, le principe de réalité conduit à examiner les critères du contrat de travail élaborés par la jurisprudence, en gardant à l'esprit que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs (notamment, Soc. 12 juillet 2005, n° 03-45.394).

Les critères jurisprudentiels de la relation salariée sont :

- une prestation de travail,
- une rémunération,
- un lien de subordination.

De manière générale et encore plus particulièrement lorsqu'il s'agit de distinguer la relation salariée du travail indépendant, les critères essentiels sont ceux de la

rémunération et du lien de subordination. Ce lien de subordination est caractérisé par « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » (jurisprudence constante depuis Soc. 13 novembre 1996, " Société Générale ").

Ainsi, dès lors que dans les faits, les critères ou indices de la relation de travail existent entre la personne et le club, la requalification en relation salariée est encourue.

Il est rappelé donc qu'il existe des enjeux majeurs quant à la qualification d'un travailleur en qualité d'indépendant ou de salarié. En cas de travail dissimulé et de requalification d'une situation de travail (bénévole, travail indépendant) en relation salariée, les conséquences sont lourdes sur le plan pénal, vis-à-vis du salarié, de l'administration et de l'URSSAF.

Pour que l'activité de professeurs de karaté présente effectivement tous les caractères d'une activité indépendante, il est impératif que la collaboration entre l'intéressé et le club soit dépourvue de tout lien de subordination.

Nous vous alertons donc sur la frontière très mince qu'il existe entre le travailleur indépendant et le travailleur salarié. De même, les conséquences d'une requalification par le juge peuvent être très préjudiciables : qu'elles soient pénales (travail dissimulé) ou sociales (rappel de cotisation par l'URSSAF) pour le club, et fiscales pour le salarié requalifié.

#### **POUR ALLER PLUS LOIN**

- [Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006](#)

- arrêté du 27 juillet 1994 fixant l'assiette des cotisations de sécurité sociale dues pour les personnes exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire ;

- Circulaire ACCOSS du 28 juillet 1994 relative à la situation des sportifs au regard de la sécurité sociale et du droit du travail.

- [www.lautoentrepreneur.fr](http://www.lautoentrepreneur.fr)

- <http://www.ffkarate.fr/formations/>