

Embaucher un entraîneur

Fiche publiée en avril 2020.

Certains éléments ont pu évoluer depuis la date de publication.

Une association sportive est tenue de respecter certaines obligations lorsqu'elle décide d'embaucher un entraîneur. Cette fiche a vocation à présenter ces obligations.

1. Détention d'un diplôme.

La loi impose la possession d'un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour l'enseignement, l'animation ou l'encadrement d'une activité physique contre rémunération¹. Vous trouverez [ici](#) la liste des diplômes concernés.

Ainsi, les principes sont les suivants :

1 – Il n'est pas possible de rémunérer un entraîneur qui n'a pas de diplôme inscrit au RNCP, qu'il soit salarié ou travailleur indépendant.

2 – La Fédération propose les formations suivantes permettant d'enseigner contre rémunération :

- le brevet professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (BPJEPS) mention Activités Gymniques, de la Forme et de la Force ;
- le certificat de qualification professionnelle animateur des Activités Gymniques (CQP AAG) ;
- le diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (DEJEPS) mentions Disciplines Gymniques Acrobatiques ou Disciplines Gymniques d'Expression.

Toutefois, les diplômes délivrés par la Fédération ne permettent pas tous d'enseigner contre rémunération.

¹ article L.212-1 du Code du sport

3 – Les personnes en formation peuvent enseigner contre rémunération à condition d’être placées sous l’autorité d’un tuteur et d’avoir satisfait aux exigences préalables à la mise en situation pédagogique (selon les conditions prévues pour chaque diplôme).

4 – Une copie du diplôme de l’entraîneur doit être affichée et visible du public dans le club où il exerce son activité.

5 – Le fait d’exercer son activité sans être titulaire de la qualification requise est puni d’un an d’emprisonnement et de 15 000 euros d’amende². L’employeur est soumis à la même sanction.

2. Détention d’une carte professionnelle.

La loi exige également la possession d’une carte professionnelle pour pouvoir enseigner, animer, encadrer ou entraîner contre rémunération³.

Les principes sont les suivants :

1 – Cette obligation se traduit par la nécessité de se déclarer auprès de la DDCS ou DDCSPP⁴ de son principal lieu d’exercice.

2 – Cette déclaration peut s’effectuer en ligne sur le site <https://eaps.sports.gouv.fr> ou en adressant à sa DDCS/PP le formulaire CERFA de déclaration d’éducateur sportif disponible en cliquant [ici](#).

3 – La carte professionnelle n’est délivrée qu’après vérification de l’honorabilité de l’entraîneur et de son (ses) diplôme(s) ouvrant droit à l’exercice contre rémunération.

4 – Une copie de la carte professionnelle de l’entraîneur doit être affichée et visible du public dans le club où il exerce son activité.

5 – L’entraîneur doit renouveler sa carte professionnelle tous les 5 ans s’il poursuit son activité rémunérée en procédant à une nouvelle déclaration.

² article L.212-8 du Code du sport

³ article L.212-11 du Code du sport

⁴ direction départementale de la cohésion sociale / direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations

3. Obligation d'honorabilité.

Les entraîneurs sont soumis au respect d'une obligation d'honorabilité qui prévoit que nul ne peut exercer les fonctions d'enseignements, animation, entraînement ou encadrement d'activités physiques et sportives, à titre rémunéré ou bénévole, s'il a fait l'objet d'une condamnation pour l'un des crimes ou délits suivants⁵ :

- violences
- agressions sexuelles
- trafic de stupéfiant
- risques causés à autrui
- proxénétisme et infractions assimilées
- mise en péril de mineurs
- usage illicite de substances ou plantes classées comme stupéfiants et incitation à commettre ce délit
- délit de dopage et infractions connexes
- fraude fiscale.

Comme évoqué précédemment, le contrôle du respect de cette obligation par l'entraîneur exerçant contre rémunération est assuré par la DDCS/PP lors de la demande ou le renouvellement de sa carte professionnelle. En conséquence, afin de s'assurer que l'entraîneur n'ait pas fait l'objet d'une telle condamnation, il est indispensable pour l'association d'exiger la présentation de sa carte professionnelle en cours de validité préalablement à son embauche.

4. Déclaration préalable à l'embauche.

Le club qui souhaite embaucher un entraîneur sous la forme d'un contrat de travail a l'obligation de procéder à une déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

Les principes sont les suivants :

1 – La DPAE permet au club employeur de s'acquitter, sur un support unique, de toutes les formalités liées à l'embauche prévues par le code du travail.

⁵ article L.212-9 du Code du sport

2 – La DPAE permet :

- au salarié d'acquiescer tous ses droits sociaux et d'être couvert en cas d'accident du travail
- à l'association de bénéficier de ses éventuels droits à exonération et d'éviter toutes sanctions liées au travail dissimulé.

3 – La déclaration peut être faite :

- par voie électronique sur le site [DPAE URSSAF](#) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche du salarié
- au moyen d'un formulaire que l'association devra envoyer à l'URSSAF par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche, le cachet de la Poste faisant foi.

5. Contrat de travail.

Lorsqu'une association décide d'embaucher un entraîneur par le biais d'un contrat de travail, elle se retrouve soumise aux règles du droit du travail, de la sécurité sociale et de la convention collective applicable.

Les principes sont les suivants :

1 – Le contrat doit être formalisé par écrit et doit être signé par le salarié et l'employeur. Un exemplaire doit être conservé par l'employeur et un autre remis au salarié.

2 – Le contrat doit notamment faire mention :

- de sa nature
- du lieu de travail
- de la description sommaire des tâches
- de la rémunération versée.

3 – L'association a pour obligation de fournir au salarié une copie de la DPAE ou de l'accusé de réception délivré par l'URSSAF et lui faire bénéficier d'une visite d'information et de prévention réalisée par le médecin du travail (en principe dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail).

4 – Comme tout employeur, l'association qui embauche un salarié peut être amenée à être contrôlée par l'URSSAF.

5 – Comme tout employeur du monde sportif, l'association qui embauche un salarié est soumise aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) qui régit les relations de travail entre employeurs et salariés dans le sport. Il convient donc de s'y référer pour rédiger le contrat de travail.

6. Guide d'aide à l'embauche.

Pour vous aider dans les démarches à effectuer pour embaucher un entraîneur, nous vous recommandons de :

1 – Publier une annonce sur le site de la Fédération en cliquant [ici](#) ;

2 – Organiser un ou plusieurs entretiens avec le postulant

- le mettre en situation pédagogique et analyser ses facultés d'enseignement, de communication et d'adaptation à des publics différents
- analyser sa capacité à assurer la sécurité des adhérents
- analyser sa capacité à gérer des situations d'une certaine complexité (blessure d'une particulière gravité, conflit avec un adhérent...)
- analyser sa faculté à détecter des signaux qui pourraient traduire un mal-être chez un adhérent et le questionner sur l'attitude à adopter dans cette situation

3 – Se renseigner sur le savoir-être et le savoir-faire du postulant

- contacter son ancien employeur
- exiger la présentation de sa carte professionnelle pour vérifier sa qualification et son honorabilité
- le questionner sur les gestes et paroles équivoques d'un entraîneur qui pourraient être mal interprétés
- recueillir des éventuels témoignages des acteurs du monde gymnique et s'assurer de leur véracité.