

De nombreuses raisons peuvent conduire une association proposant des activités physiques et sportives à vouloir salarier une personne pour encadrer ses animations. Mais que doit-on savoir avant de les embaucher ? # Par Sélim Brihi, avocat au Barreau de Paris et avocat mandataire sportif

Dans une association sportive... COMMENT SALARIER UN·E ANIMATEUR·RICE ?

La rubrique Juridique est également publiée et archivée en ligne - en libre téléchargement - sur www.fsgt.org > Revue et publications > Sport et plein air > [Juridique](#).

Un club de sport fonctionne le plus souvent avec des bénévoles. Cependant, le développement de la structure associative et de son activité peut parfois nécessiter un investissement en termes de ressources professionnelles et, de surcroît, il est probable que certaines tâches ou missions requièrent une rémunération. Or, une des manières de rémunérer un animateur ou une animatrice est de le ou de la salarier.

Attention toutefois, car il est important de comprendre les conditions nécessaires à cette embauche, ainsi que les obligations qui y sont liées. En effet, le club sportif ayant un ou des salarié·es à charge devient un employeur soumis au droit du travail, ce qui implique un certain nombre de responsabilités.

Qui peut-on embaucher ?

Il faudra être très vigilant concernant le profil de la personne que le club souhaite salarier car les associations sportives qui embauchent des animateurs ou des animatrices pour «enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants (...), de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle» doivent s'assurer que ces derniers ou dernières sont bien titulaires du diplôme adéquat ([article L. 212-1 du Code du sport](#)).

Avant d'engager une procédure de recrutement, le club doit aussi vérifier qu'aucun autre membre de l'association n'est prioritaire sur le poste à pourvoir. Attention également au «risque» de requalification professionnelle. Si ce poste est similaire à celui d'un·e bénévole, celui/celle-ci peut solliciter sa requalification comme salarié·e... Il convient donc d'être très rigoureux dans la définition des missions de chacun·es.

Quels sont les droits et obligations pesant sur l'association ?

Une association embauchant un ou une salarié·e doit appliquer la convention collective nationale dont elle dépend selon son objet social ou de son activité principale. Celle-ci fixe les conditions d'emploi et de rémunération des salarié·es et s'impose aux clubs comme à toute entreprise.

Relèvent de la [Convention collective nationale du sport](#) les associations exerçant leur activité principale dans l'un des domaines suivants : 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, et la promotion et l'organisation de manifestations sportives, à l'exception de celles relevant du champ d'application des conventions des centres équestres et du golf.

Quelle que soit la durée du travail accomplie par l'animateur ou l'animatrice salarié·e, le club doit s'acquitter des cotisations et contributions sociales. Le versement de ces cotisations et contributions sociales garantit au ou à la salarié·e une protection sociale. Les principales cotisations sociales pour les animateurs et animatrices salarié·es sont les suivantes : La sécurité sociale, l'assurance chômage, la retraite complémentaire, la prévoyance (l'accord de prévoyance de la convention collective nationale du sport), le service de santé au travail, la CSG-CRDS (la contribution sociale généralisée et la contribution au remboursement de la dette sociale), la solidarité autonomie, le Fonds national d'aide au logement (Fnal), et la formation professionnelle.

Quelles sont les formalités d'embauche ?

Le centre de formalités des entreprises de l'Urssaf (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) est l'interlocuteur unique pour les formalités de constitution, de modification ou de cessation des clubs employeurs de personnel.

Les associations embauchant leur premier ou première salarié·e, alors qu'elles ne sont pas immatriculées au répertoire national des entreprises de l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques), peuvent s'adresser directement à l'Urssaf afin de disposer d'un numéro d'identification Siren et d'un numéro Siret. Pour ces animateurs et animatrices salarié·es, une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) devra être accomplie à moins de choisir d'autres mesures.

En effet, les obligations sociales et la complexité administrative liées à l'embauche et à la gestion de personnel peuvent parfois ralentir le développement de clubs... Mais pour répondre à ces difficultés, le réseau des Urssaf et les organismes de protection sociale ont mis en place des dispositifs visant à alléger la gestion de l'emploi, les différentes formalités qui en découlent et à favoriser l'embauche.

Et le principal service proposé est le [Chèque emploi associatif](#) (CEA), un dispositif gratuit de simplification des formalités sociales liées à l'embauche et la gestion de salarié·es (hors intermittent·es du spectacle) qui permet notamment à l'association sportive d'établir simplement ses déclarations, de s'affranchir du calcul des cotisations de protection sociale obligatoire et de l'établissement des bulletins de salaire.

Ce CEA s'adresse aux associations et fondations, à but non lucratif, qui emploient ou souhaitent employer neuf équivalents temps plein au plus, soit jusqu'à 14 463 heures par an, quel que soit le nombre de salarié·es, à temps plein ou à temps partiel. Petit rappel : pour utiliser le Chèque emploi associatif, l'accord du ou de la salarié·e est néanmoins nécessaire. #