

# Questions Réponses

**Dans quelle mesure un éducateur sportif salarié peut-il exercer ou préparer l'exercice d'une activité concurrente à l'association dans laquelle il travaille ?**

Pour répondre à cette question, il est nécessaire de distinguer selon que le salarié travaille encore ou non pour le compte de l'association.

• Dans le premier cas, tout salarié est tenu envers son employeur à une obligation de loyauté et de non concurrence durant l'exécution de son contrat de travail. Il importe peu d'ailleurs que cette obligation ne soit pas stipulée dans le contrat de travail. Ainsi, cette obligation générale de loyauté et de non concurrence interdit au salarié de développer, de quelque manière que ce soit, tout acte de concurrence à l'encontre de l'association qui l'emploie et ceci même si le contrat de travail est suspendu.

Par ailleurs, un salarié peut dans l'attente de son départ de l'association créer une nouvelle structure qui sera concurrente de cette association. Pour autant, il ne doit pas commencer à exercer l'activité alors qu'il est encore salarié et ne doit faire aucun acte qui pourrait concurrencer son employeur. C'est ainsi qu'il a été jugé que la décision d'un salarié de créer sa propre entreprise, à quelques kilomètres du siège de son employeur, ne justifie pas son licenciement s'il n'est relevé contre lui aucun fait antérieur à la rupture caractérisant l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

Cette obligation vaut aussi pour un salarié à temps partiel mais elle doit toutefois, à notre sens, être appréciée avec plus de nuance. En effet, s'il n'est pas contestable qu'un salarié à temps partiel doit être loyal vis-à-vis de son employeur, il n'est également pas contestable qu'on ne saurait totalement lui interdire de compléter son activité à temps partiel pour s'assurer un complément de revenus, surtout lorsqu'il s'agit d'un éducateur sportif qui dispose d'une mono-compétence. D'ailleurs, un salarié à temps partiel ne peut se voir imposer, sauf dans quelques très rares exceptions, une clause d'exclusivité qui lui interdirait de travailler ailleurs. Ainsi, le fait pour un éducateur sportif salarié à temps partiel de travailler dans deux ou plusieurs clubs potentiellement concurrents, voire d'avoir une activité libérale, ne semble pas en soi interdit, car étant justifié par la nécessité de subvenir à ses besoins. Il nous semble toutefois nécessaire, pour être loyal, d'en informer l'employeur. Constituerait aussi un comportement répréhensible le fait de cacher cette activité ou de tenter de détourner des adhérents d'un club vers un autre ou vers sa propre activité. En revanche, un employeur pourrait-il suspendre l'exercice de l'activité à un accord préalable, dans le cadre d'une clause contractuelle ? Cette solution serait possible dans la mesure où cette restriction serait indispensable à la protection des intérêts de l'association, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Une analyse au cas par cas s'impose alors.

• Dans le second cas, le fait pour un salarié de créer une activité concurrente à son ancien employeur après la fin de son contrat de travail n'est pas interdit, sauf si le contrat de travail prévoyait une clause « de non-concurrence ». Pour être valable, une telle clause doit être limitée dans le temps, dans l'espace et doit prévoir une contrepartie financière. En pratique, dans le secteur du sport et de l'animation, ces clauses rarement utilisées.

## Le conseil de profession sport & loisirs

### Le casse tête des diplômes...

L'article L.212-1 du Code du Sport pose un principe général selon lequel seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants, les personnes titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification. En outre, le fait d'employer contre rémunération une personne non titulaire du diplôme exigé est passible de sanctions financières et pénales.

Aujourd'hui, les diplômes, titres et certificats de qualification sont extrêmement nombreux, variés et dotés d'une réglementation complexe en perpétuelle évolution. Ils sont tout d'abord délivrés par différents organismes. Ils peuvent permettre d'intervenir sur une discipline sportive en particulier, ou sur plusieurs disciplines. Ils peuvent aussi être très techniques en se limitant alors généralement à une discipline sportive avec des prérogatives étendues. Ils peuvent enfin être plus « généralistes » et permettent alors une intervention plus large mais alors avec moins de prérogatives.

Il ressort de tout cela une grande complexité lorsqu'une association souhaite embaucher un éducateur sportif. Il importe donc qu'avant le début de la collaboration, le salarié embauché soit titulaire du bon diplôme, titre ou certificat ou qu'il soit en formation en vue de l'obtenir. Ainsi, cela implique de se poser les bonnes questions, à savoir notamment : De quelles activités sportives s'agit-il à titre principal ou accessoire ? Quelle est la nature des interventions proposées au public ? Comment classer le salarié dans le cadre de la convention collective applicable ? Sur ce dernier point d'ailleurs, il est important de souligner que la possession d'un diplôme ne peut servir de prétention à une classification, à l'exception des cas où ce titre ou diplôme est requis par l'employeur (article 9.1.1 de la CCN du Sport).

Fort de son expertise et de sa bourse à l'emploi, les associations Profession sport sont à même de pouvoir vous accompagner sur la pertinence de ces choix rendus complexes du fait de la réglementation.

WWW.FEULADES.EU

# La lettre de l'employeur sportif



profession sport & loisirs  
GROUPEMENT NATIONAL

Numéro **11**

novembre 2010

## Édito

### Formation et parcours professionnels dans les métiers du sport

Tel était le thème des 5<sup>ème</sup> rencontres nationales de l'emploi sportif et des loisirs, organisées les 14, 15 et 16 octobre 2010 à NICE par le réseau des associations profession sport.

La formation revêt en effet, dans le secteur du sport et des loisirs, une importance particulière, ne serait-ce que par l'obligation de détenir un diplôme, titre ou certificat, comme l'impose le législateur français dès lors qu'une personne souhaite encadrer une activité sportive contre rémunération (cf. « le conseil de profession sport en dernière page »). On ne saurait toutefois limiter la formation à la seule formation initiale, quand bien même de nombreux diplômes permettent une intégration rapide et opérationnelle dans la vie active. En réalité, l'essentiel est de pouvoir faire évoluer et progresser le salarié en fonction du marché de l'emploi, de ses aspirations professionnelles et des objectifs de développement de la structure. On parle ici de parcours professionnel et de formation professionnelle tout au long de la vie (cf. la lettre de l'employeur sportif n°8).

Or, dans un secteur du sport amateur qui est encore en phase de construction, les perspectives d'évolution professionnelle sont encore limitées en présence d'un marché constitué de très petites associations. De fait, le parcours professionnel du salarié est aujourd'hui largement circonscrit à la seule sphère de son association. Dans ces conditions, si l'on veut mettre en œuvre des parcours professionnels attractifs, il importe de développer les emplois qualifiés et les emplois de cadres. Pour ce faire, il importe que les structures employeurs mutualisent leur besoins et leur moyens pour créer des emplois partagés de développeur, de commercial, de directeur technique, voire de manager ou (rêvons un peu), de directeur des ressources humaines. Le modèle économique du sport amateur peut évoluer et nous allons nous y employer !

**Nicolas VERDON**  
Président du Groupement Profession Sport & Loisirs

## Actualité législative et réglementaire

### Aide à l'embauche : prolongation des aides

#### (contrat de professionnalisation et apprentissage)

Décret n° 2010-894 du 30 juillet 2010 - JO du 31/07/2010

Le dispositif temporaire d'aide à l'embauche de jeunes sous contrat de professionnalisation et de contrat d'apprentissage est prorogé pour six mois soit jusqu'au 31 décembre 2010.

Rappelons que :

- pour les embauches sous contrat de professionnalisation, l'aide d'un montant de 1 000 euros (2 000 euros pour certains publics particuliers) est accordée pour les embauches réalisées entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre 2010. La demande doit être faite auprès de Pôle Emploi dans les trois mois suivant l'embauche, accompagnée d'un document attestant de l'enregistrement du contrat par la DIRECCTE.
- pour les contrats d'apprentissage (qu'il s'agisse d'un premier recrutement ou recrutement d'apprenti supplémentaire) conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'aide d'un montant de 1 800 euros concerne également les contrats conclus entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre 2010. La demande doit être déposée auprès de Pôle Emploi dans les deux (et non trois) mois suivant l'embauche. La date est également fixée au 31 décembre 2010 pour les entreprises de 11 salariés et plus qui embauchent des apprentis dans le cadre du dispositif « zéro charge ».

### Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Délibéré PE n° 2010-40 du 9 juillet 2010, BOPE n° 2010-52 du 20 juillet

La POE, créée par la loi sur la formation professionnelle du 24 novembre 2009, est une aide destinée au financement d'une formation préalable à l'embauche. Après enregistrement d'une offre d'emploi, Pôle emploi identifie un demandeur d'emploi susceptible d'occuper l'emploi proposé sous réserve d'une formation lui permettant d'acquérir les compétences nécessaires. Une convention « POE » doit être signée entre l'entreprise, Pôle emploi voire l'OPCA cofinanceur.

L'aide versée par Pôle emploi dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi est de :

- 5 euros par heure de formation, dans la limite des coûts de financement (organisme de formation interne à l'entreprise) ;
- 8 euros par heure de formation, dans la limite de 400 heures (organisme de formation externe).

L'aide est versée soit à l'employeur (organisme de formation interne à l'entreprise), soit à l'organisme de formation externe. Elle est versée au vu du bilan de la formation et du contrat de travail signé (CDD de 12 mois, CDI ou contrat de professionnalisation à durée indéterminée).

L'aide est versée en l'absence d'embauche :

- si le demandeur d'emploi a abandonné la formation ou a refusé l'embauche
- si la formation a été réalisée par un organisme de formation déclaré

Elle peut aussi être versée en l'absence d'embauche au vu du bilan de la formation interne. L'OPCA et/ou le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) peuvent prendre en charge le reliquat du coût horaire de la formation validé dans le cadre de la convention POE.

La lettre de l'employeur sportif a été réalisée en collaboration avec le cabinet Jacques BARTHELEMY et associés.

JACQUES BARTHÉLÉMY & ASSOCIÉS

13 bureaux en France

174, rue de Créqui - Le Thémis

Contact : 69422 LYON Cedex 03

Tel : 04.72.84.46.46

E-mail : lyon@jacques-barthelemy-associes.com

www.jacques-barthelemy-associes.com

profession sport & loisirs  
GROUPEMENT NATIONAL

Cité Administrative Duperré

5, place des Cordeliers - 17000 La Rochelle

Tel : 05 46 27 89 55

E-mail : groupe.national@profession-sport-loisirs.fr

www.profession-sport-loisirs.fr

**Action de formation préalable au recrutement (AFPR)**

Délibéré PE n° 2010-41 du 9 juillet 2010, BOPE n° 2010-52 du 20 juillet

Les conditions d'attribution de l'AFPR sont modifiées. Cette aide, qui permet, à l'instar de la POE, à un demandeur d'emploi de suivre une formation préalable à l'embauche, est attribuée lorsque l'employeur recrute dans le cadre :

- d'un CDD de minimum 6 mois et de maximum 12 mois,
- d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée,
- d'un contrat de travail temporaire (s'il existe un lien étroit entre les missions et l'action de formation et si les missions se déroulent pendant au moins 6 mois au cours des 9 mois qui suivent la formation).

Lorsque le contrat proposé est un CDD au moins égal à 12 mois ou un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un CDI, c'est le mécanisme de la POE qui s'applique, les deux dispositifs étant complémentaires.

Leur montant est identique : l'aide versée par Pôle emploi est de 5 euros de l'heure pour une formation interne à l'entreprise et de 8 euros pour une formation réalisée par un organisme de formation déclaré, dans la limite des coûts de formation et d'une durée de 400 heures.

**Stages en entreprise**

Décret n° 2010-956 du 25 août 2010 – JO du 26/08/2010

Les stages hors cursus sont interdits à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2010. En effet, rappelons que la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie a imposé l'intégration des stages à un cursus pédagogique.

Sont considérés comme intégrés à un cursus pédagogique les stages en entreprise, accomplis à titre obligatoire ou optionnel :

- dont la finalité et les modalités sont définies dans l'organisation de la formation et qui font l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement ;
- les stages organisés dans le cadre :
  - des formations permettant une réorientation et proposées aux étudiants, notamment sur les conseils des services d'orientation ou d'un responsable de l'équipe pédagogique de la formation dans laquelle l'étudiant s'est engagé initialement ;
  - de formations complémentaires destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle et validées en tant que telles par le responsable de la formation dans laquelle est inscrit l'étudiant ;
  - des périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend temporairement sa présence dans l'établissement dans lequel il est inscrit pour exercer d'autres activités lui permettant exclusivement d'acquiescer des

compétences en cohérence avec sa formation (dans ce cas, en complément de la convention de stage, l'établissement d'enseignement et l'entreprise doivent conclure un contrat pédagogique).

**Indemnité temporaire d'incapacité**  
Circulaire DSS/SD2C/2010/240  
du 1<sup>er</sup> juillet 2010

Le salarié, déclaré inapte à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010, peut percevoir une indemnité temporaire d'incapacité (ITI) pendant une période maximale d'un mois s'il ne bénéficie d'aucune rémunération au titre de l'activité salariée pour laquelle il a été déclaré inapte. Une circulaire précise que l'ITI doit être versée à la victime peu important qu'elle perçoive, pendant le mois en question, des rémunérations liées à des périodes d'activités antérieures à l'avis d'incapacité.

Dans le cas où le salarié demandeur, à la date de l'incapacité, travaille pour le compte de plusieurs employeurs, la condition de l'absence de rémunération liée à l'activité salariée ne concerne en effet que l'activité salariée liée au poste pour lequel le salarié a été déclaré inapte. Ainsi, ce dernier peut cumuler le bénéfice de l'ITI (celle-ci étant versée proportionnellement au poste de travail) et une ou plusieurs autres rémunérations liées à une ou d'autres activités pour laquelle ou lesquelles le salarié n'a pas été déclaré inapte.

**Contrôle des arrêts de travail**  
Décret n° 2010-957 du 24 août 2010 – JO du 26/08/2010

Instituée à titre expérimental par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 et généralisée par la loi de financement pour 2010, la procédure de coordination entre le médecin mandaté par l'employeur (contre-visite) et le service du contrôle médical des caisses primaires d'assurance maladie vient d'entrer en vigueur. Un décret fixe en effet les délais nécessaires à la mise en œuvre des deux dispositifs. Le texte reprend les délais adoptés dans le cadre de l'expérimentation.

Le premier dispositif concerne les salariés qui ont fait l'objet, pendant leur arrêt de travail, du contrôle d'un médecin mandaté par leur employeur. Lorsque ce médecin conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail, le médecin-conseil de l'assurance maladie peut demander à la caisse primaire de suspendre les indemnités journalières. Le salarié dispose alors d'un délai de dix jours francs à compter de la notification de la décision de suspension des indemnités journalières pour demander à la caisse de sécurité sociale dont il relève un examen de sa situation par le médecin conseil. Ce dernier doit se prononcer dans un délai de quatre jours francs à compter de la saisine du salarié (Article D. 315-4 du Code de la sécurité sociale).

Ce premier dispositif permet donc à l'employeur de lutter, d'une certaine manière, contre les arrêts de travail qu'il suppose être abusifs, sous réserve que le médecin qu'il a mandaté pour contrôler le salarié le

confirme. Cela ne peut toutefois pas conduire à une éventuelle sanction disciplinaire, mais uniquement à une suppression des indemnités complémentaires versées par l'employeur et, le cas échéant, par la sécurité sociale. Ainsi, théoriquement, un salarié dont l'arrêt de travail serait considéré comme non justifié pourrait être privé de revenus.

Le second dispositif prévoit que tout arrêt de travail prescrit dans les dix jours francs suivant une décision de suspension des indemnités journalières est soumis à l'avis du médecin-conseil de l'assurance maladie qui dispose d'un délai de quatre jours francs pour se prononcer (Article D. 323-4 du Code de la sécurité sociale).

**Jurisprudence**

**Le salarié qui passe d'un temps plein à un temps partiel ne peut se voir réduire les congés payés qu'il a acquis pendant sa période d'emploi à temps plein.**

CIJUE, 22 avril 2010, aff. C-486/08

Le salarié qui passe à temps partiel conserve le nombre de jours de congés qu'il a acquis pendant la période durant laquelle il travaillait à temps plein, les salariés acquérant le même nombre de jours de congés payés quel que soit leur temps de travail effectif. L'employeur doit par ailleurs calculer l'indemnité de congés payés en appliquant celle des deux règles - règle du 1/10<sup>ème</sup> ou règle dite du maintien du salaire - la plus favorable au salarié. La règle dite du maintien du salaire, en ce qu'elle prend en compte le niveau de salaire en vigueur à la date du départ en congé, est défavorable au salarié passé à temps partiel ; en revanche, la règle dite du 1/10<sup>ème</sup> permet de préserver les droits du salarié, l'indemnité étant calculée sur la base de la rémunération perçue au cours de la période pendant laquelle le salarié a acquis les jours de congé (1<sup>er</sup> juin-31 mai).

En pratique, l'employeur ne peut donc diminuer l'indemnité de congés payés due au salarié qui, passé à temps partiel, prend les jours qu'il a acquis lorsqu'il travaillait à temps plein.

**L'employeur ne peut modifier unilatéralement la rémunération d'un salarié, même si le nouveau mode est a priori plus avantageux.**

Cass. soc., 5 mai 2010, n° 07-45.409 FS-PB

Même favorable, une modification de la rémunération doit être soumise à l'acceptation du salarié. Ainsi, l'employeur ne peut toucher ni à la rémunération fixe, ni à la partie variable sans l'accord de l'intéressé. S'il modifie le mode de rémunération d'un salarié, dans un sens ou dans l'autre, il commet un manquement suffisamment grave permettant au salarié de prendre acte de la rupture, puis d'obtenir ensuite devant le juge des dommages et intérêts, puisque dans ce cas, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

# Dossier Pratique



## Le reçu pour solde de tout compte

Au moment de la rupture ou de la fin d'un contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié différents documents obligatoires : l'attestation POLE EMPLOI, le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte. Ce dernier document a fait l'objet ces dix dernières années de deux réformes. Alors qu'il avait une utilité réduite jusqu'en 2008, le reçu pour solde de tout compte est à nouveau aujourd'hui un document à ne pas négliger.

**Objet du reçu pour solde de tout compte**

Le reçu pour solde de tout compte est un document qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié à son départ de l'entreprise, quelle qu'en soit la cause. Ce document est réalisé par l'employeur : il mentionne généralement le montant des salaires, primes, indemnités et autres sommes.

**L'effet libératoire de ce document pour l'employeur**

Le salarié atteste, par sa signature, avoir reçu les sommes indiquées. Il peut toutefois dénoncer ce document dans les six mois qui suivent cette signature. Au-delà, il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées, c'est-à-dire que le salarié ne peut plus, 6 mois après la signature du document, réclamer des sommes liées à ce qui figurait dans ce solde de tout compte (Article L. 1234-20 du Code du travail).

**Attention :** une mention du type « sous réserve de mes droits » prive le solde de tout compte de son effet libératoire. Le salarié peut alors contester les sommes versées selon les délais de droit commun (5 ans en matière de salaires).

**Important :** la loi du 25 juin 2008 a réhabilité le reçu pour solde de tout compte en tant que document libératoire des sommes versées. Pour mémoire, depuis la loi du 17 janvier 2002, ce document n'avait que la valeur d'un simple reçu des sommes y étant mentionnées.

**Caractère obligatoire**

Tout employeur a l'obligation d'établir le reçu pour solde de tout compte à la rupture ou au terme du contrat de travail.

**Contenu et formalisme**

L'employeur doit mentionner les différentes sommes dues de manière précise, afin que l'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte puisse jouer

pleinement. Son contenu n'est toutefois pas réglementé. Néanmoins, il mentionnera le plus souvent le montant des salaires, primes, indemnités diverses (licenciement, indemnité de préavis, congés payés etc...) comprises dans le versement effectué.

Le reçu pour solde de tout compte est établi en deux exemplaires et mention doit en être faite sur le document (article D.1234-7 du Code du travail).

Il doit être daté et signé (nécessairement après la rupture du contrat de travail) de manière à faire courir le délai de 6 mois permettant au salarié de dénoncer ce document.

L'établissement du reçu pour solde de tout compte implique de respecter un formalisme rigoureux (cf. modèle ci-dessous que nous vous proposons).

**MODELE DE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE**

Je soussigné,.....  
demeurant .....

Reconnais, avoir reçu ce jour de ..... pour solde de tout compte,

- la somme de ..... (en lettres) représentant le paiement de :
- la somme de ..... (en lettres) représentant le paiement de :
- la somme de ..... (en lettres) représentant le paiement de :

qui m'étaient dues au titre de l'exécution et de la cessation de mon contrat de travail.

Le présent reçu pour solde de tout compte a été établi en double exemplaire dont un m'a été remis. Il peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées.

Reçu à ....., le .....

Signature du salarié



- ➔ Inscrivez-vous gratuitement à la **newsletter** et à la **liste de discussion** du réseau sportif
- ➔ Retrouvez l'**actualité**, les **dernières réglementations**, les **textes juridiques...**
- ➔ Informez-vous sur les **grands rendez-vous** de la profession