



L'éducateur sportif salarié : quel contrat de travail ?

Dès lors qu'un éducateur sportif est salarié d'une structure sportive, se pose la question du choix de son contrat de travail : faut-il le recruter dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ?

Dans le secteur du sport, de nombreux dirigeants sont tentés de recruter leurs éducateurs dans le cadre de CDD. Cette solution semble a priori pratique car elle permet soit de faire un essai, soit de limiter l'engagement de la structure sportive à sa seule visibilité financière qui ne dépasse guère, généralement, une ou deux saisons sportives. Pour autant, aussi pratique qu'il puisse paraître, le recours au CDD peut s'avérer être un piège.

En effet, les cas dans lesquels le recours au CDD sont autorisés sont strictement limités par le Code du travail et le non-respect de ces dispositions expose les dirigeants à des sanctions pénales et civiles (sous forme de dommages et intérêts en cas de contentieux prud'homal). En l'occurrence, les cas de recours autorisés sont principalement : l'accroisse-

ment d'activité, le remplacement d'un salarié absent, les contrats aidés, les contrats saisonniers et d'usage (article L.1242-2 du Code du travail).

En ce qui concerne le contrat saisonnier, la jurisprudence a eu l'occasion de se prononcer sur le fait que la saison sportive ne peut correspondre à la notion de saison telle qu'elle est entendue par le Code du travail. Il n'est donc pas possible de recourir au contrat saisonnier du mois de septembre au mois de juin, pour recruter, par exemple, un moniteur de tennis. En revanche, le contrat saisonnier peut être envisageable dans d'autres situations, pour des sports dont l'activité est précisément liée au rythme des saisons.

En ce qui concerne le CDD d'usage, le recours à ce type de contrat suscite une réelle difficulté dans

la mesure où le Code du travail cite le sport professionnel comme étant un secteur dans lequel il est possible de recourir à ce type de contrat. Toutefois, il ne faut pas se méprendre sur la signification de « sport professionnel ». Il ne fait tout d'abord aucun doute qu'une structure sportive évoluant dans le secteur du sport professionnel au sens fédéral peut recourir à ce type de contrat. Mais c'est également possible pour des clubs dits « amateurs ». Dans l'un et l'autre des cas, la CCN du sport impose que l'entraîneur encadre au moins un « sportif professionnel » au sens de cette même convention collective (article 12.3.1.2 de la CCN du Sport).

En d'autres termes, le contrat d'usage ne peut pas être conclu pour animer, encadrer ou même entraîner un public amateur et en particulier les enfants au sein d'une association sportive. En pratique, la distinction peut toutefois être difficile à appréhender et il convient donc d'être très vigilant au moment d'opérer le choix du contrat de travail.

En dehors des cas limitatifs mentionnés ci-dessus, il convient donc de retenir que le CDI est le contrat généralement habituel pour les éducateurs sportifs du secteur amateur, lequel contrat pourra éventuellement prendre la forme d'un CDI intermittent.

Une fois le contrat choisi – CDD ou CDI – il conviendra alors de s'interroger sur les différentes clauses du contrat et en particulier sur un point essentiel relatif à l'organisation du temps de travail.

