

Le choix de la collaboration professionnelle : salariée ou indépendante ?

Lorsqu'une somme d'argent, non-constitutive d'un remboursement de frais, est octroyée à un intervenant sportif par une association, celle-ci doit s'interroger sur la nature juridique de la relation existant avec l'intervenant. Est-elle indépendante ou salariée ?

Ce choix initial est extrêmement important pour les associations et dépend des conditions de fait dans lesquelles la prestation de travail se déroule. Ce choix n'est donc pas libre et doit se faire au regard des principes juridiques applicables

- **Les enjeux :**

Si la relation de travail est de nature indépendante (*auto-entrepreneur, EURL, SARL...*), l'intervenant sportif relève du régime social des indépendants (RSI). Une convention de prestation de service est conclue. C'est l'intervenant sportif lui-même qui déclarera son bénéfice à l'URSSAF et à l'administration fiscale.

Si la relation de travail est de nature salariée, l'intervenant sportif est affilié au régime général de la sécurité sociale. Un contrat de travail est conclu entre les deux parties. La rémunération octroyée à l'intervenant sportif est assujettie à cotisations sociales.

- **Les règles applicables :**

Pour déterminer si la relation est salariée et indépendante, sont uniquement prises en compte les conditions réelles de fait dans lesquelles se déroulent le travail. Intituler cette prestation de « contrat indépendant » ou de « salariat » peut être remis en cause à tout moment, tant par l'URSSAF que par l'éducateur lui-même, si cet intitulé ne correspond pas à la réalité de la situation.

Une relation salariée est identifiée lorsque la prestation de travail est accomplie sous la subordination juridique de l'association.

Une relation indépendante est identifiée lorsque la prestation est accomplie en dehors de toute subordination juridique de l'association, celle-ci se contentant d'exécuter son obligation de paiement.

Une situation de subordination est établie lorsque l'association délivre des directives à l'intervenant, contrôle son activité et dispose du pouvoir de le sanctionner. A l'opposé, lorsque l'association ne dispose d'aucune prérogative d'autorité sur l'éducateur sportif, la relation sera qualifiée d'indépendante.

- **Les paramètres à prendre en compte :**

Certains indices pratiques permettent de tendre vers l'une ou l'autre des qualifications. En revanche, c'est la combinaison de plusieurs indices qui permet de caractériser l'existence d'un travail salarié.

La liste suivante de ces indices à prendre en compte n'est pas exhaustive :

Indices	Indépendant	Salarié
Versement périodique et régulier des sommes d'argent.	X	X
Suivi par l'intervenant d'un programme détaillé préétabli par le club.		X
Respect par l'intervenant d'horaires précis fixés par le club.		X
Déclaration de l'intervenant au RCS.	X	
Utilisation par l'intervenant du matériel du club.		X
Mise en place d'un système de contrôle par le club.		X
Nécessité pour l'intervenant de participer aux activités du club.		X
Absence de maîtrise de l'intervenant dans le choix de la clientèle.		X
Etablissement par l'intervenant de comptes-rendus réguliers.		X

- **Les conséquences de ce choix :**

Confier à un prestataire de service la gestion d'un entraînement sportif ou d'une séance d'animation n'est pas en soi incompatible avec une collaboration indépendante. Mais encore faut-il que l'association en accepte les conséquences, à savoir de ne pas prévoir ou de ne pas intervenir pour donner des ordres et des directives à un professionnel indépendant.

Si la prestation de service est requalifiée en contrat de travail par l'URSSAF en raison de l'absence de liberté de l'intervenant sportif, l'ensemble des sommes versées fera l'objet d'un redressement de cotisations, sur les trois dernières années d'activité, outre des pénalités pour travail dissimulé (jusqu'à 40 % de la somme).

Si la prestation de service est requalifiée en contrat de travail sur demande de l'intervenant sportif (devant le Conseil de Prud'hommes), celui-ci pourra solliciter des juges le versement d'une indemnité de travail dissimulé. Celle-ci sera égale à 6 mois de salaires. L'intervenant pourra également formuler des demandes de rappel de salaire, de paiement des cotisations patronales ainsi que des dommages et intérêts en cas de rupture de la relation de travail que sera assimilée à un licenciement injustifié.

- **Les tendances jurisprudentielles :**

Les décisions tendant à admettre le caractère indépendant des prestations des éducateurs et moniteurs sportifs existent mais demeurent minoritaires (pour une illustration récente, voir *Cass, Soc, 20 février 2013, n°11-26.982*).

Dans tous les cas, chaque décision de justice peut varier en fonction de la situation. Nous sommes dans un domaine où il est difficile d'affirmer, compte tenu de la diversité des situations, avec certitude ce qui relève du travail indépendant ou du travail salarié.

Les associations Profession Sport et Loisirs disposent d'un **Test de l'Employeur Sportif** pouvant vous éclairer dans le choix entre salarié et indépendant. **Demandez-à-le passer !**