



Édito

La rémunération des intervenants au sein des structures sportives demeure une question centrale dans l'esprit des dirigeants.

Faut-il faire appel à un salarié ou à un travailleur indépendant ?

Pour la plupart des structures sportives et en particulier pour les plus petites, le choix entre ces deux formes de travail est souvent un vrai dilemme.

Le salariat, la forme de travail la plus répandue en France, devrait probablement s'imposer dans de nombreuses situations, parce que l'intervenant exercera son travail dans un lien de subordination vis-à-vis de la structure sportive. Pour autant, les obligations liées à ce statut, à savoir principalement le fait de devenir employeur, sont souvent des éléments bloquants, au même titre que le coût salarial qui engendre une charge fixe sans détermination de durée.

Recourir à un travailleur indépendant peut, dès lors, séduire bon nombre de dirigeants. Lorsque l'intervenant demeure réellement indépendant, une telle décision peut s'avérer relativement sécurisée. Mais, parfois, l'intervenant n'a d'indépendant que le nom car, dans les faits, il intervient à l'identique d'un salarié.

Et c'est à partir de là que les choses se compliquent et que la structure sportive s'expose à des risques importants.

Face à cette question, le dirigeant doit prendre une décision éclairée sur le choix de son collaborateur et la manière de contractualiser puis de gérer la relation de travail.

L'exercice n'est pas simple car la frontière entre le salariat et le travail indépendant n'est pas aussi hermétique.

Dans ce contexte, consacrer un numéro spécial à cette thématique nous semblait donc essentiel pour vous donner une solide base de réflexion.

Bonne lecture !

Nicolas VERDON

Président de la Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs

Florent DOUSSET

Cabinet Ellipse Avocats

Dossier spécial

TRAVAILLEUR INDÉPENDANT, AUTO-ENTREPRENEUR ET RISQUE DE REQUALIFICATION EN CONTRAT DE TRAVAIL

I - Un contexte particulier

Dans le cadre de l'enseignement d'une pratique sportive contre rémunération, les associations ou les sociétés sportives disposent d'un choix dans le recours à un intervenant professionnel du sport.

Elles peuvent ainsi recourir :

- **soit à un travailleur indépendant**, l'intervenant exerçant généralement dans le cadre d'une société ou d'une entreprise individuelle,
- **soit à un travailleur salarié**, un contrat de travail étant alors conclu entre l'intervenant et la structure sportive.

Ce choix est primordial pour une structure sportive dans la mesure où celui-ci conditionne la sécurité juridique de la relation de travail. Il avait ainsi été évoqué dans un précédent numéro que de nombreuses structures avaient pu être condamnées par les juges pour avoir retenu la qualification de travailleur indépendant, alors que la relation contractuelle revêtait, en réalité, l'ensemble des éléments constitutifs du salariat (cf. *numéro spécial de la lettre de l'employeur sportif de mai 2009*).

Pour rappel, un contrat de travail sera identifié en présence des trois éléments suivants : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination.

L'appréciation du lien de subordination, en particulier dans le cadre d'un enseignement sportif, cristallise aujourd'hui les discussions.

Aussi, différents éléments nous invitent aujourd'hui à consacrer ce dossier spécial à la question de l'intervention du travailleur indépendant dans le sport et à alerter les employeurs sur les risques de requalification :

D'une part, la création du statut des auto-entrepreneurs a fortement accru le recours au travailleur indépendant dans le secteur du sport. Les facilités de création de l'auto-entreprise et le moindre coût qu'elle présentait en matière de cotisations sociales (*en comparaison avec les cotisations et charges alignées propres au salariat ou au travailleur indépendant de « droit commun »*) ont ainsi conduit les associations à opter délibérément pour le recours à des auto-entrepreneurs. Cette orientation a eu pour conséquence logique de multiplier les cas d'exposition des associations sportives à des risques de requalification.

D'autre part, la tendance confirmée à la judiciarisation des activités professionnelles a gagné le secteur du sport. On assiste ainsi à une recrudescence des contentieux engagés par des intervenants sportifs non-satisfaits de leur situation professionnelle. Le cas traditionnel de l'intervenant « fâché » avec ses dirigeants a laissé la place à des contentieux propres à toute entreprise et liés à des revendications bien précises, hors de toute rupture de la collaboration (*comme par exemple le paiement des heures de travail effectif, l'octroi des repos compensateurs et des jours de congés légaux*).

Enfin, une analyse de la jurisprudence récente des juges du fond confirme que les requalifications des contrats de prestation de service en contrat de travail sont toujours aussi nombreuses. À l'inverse, les décisions admettant l'absence de lien de subordination se font de plus en plus rares.

Ces différents éléments de contexte doivent alerter les associations sportives sur leur pratique. En effet, pour beaucoup d'entre elles, la rémunération d'un professionnel qualifié constitue leur principal poste de dépense : la prudence est donc de mise face au risque de requalification.

II - Les éléments techniques à savoir

1 - La dénomination de la convention est-elle importante, voire déterminante ?

Les termes utilisés dans la convention ne sont pas à eux-seuls protecteurs. En la matière, c'est la réalité de la situation qui prévaut, peu important que les parties aient conclu une convention de « prestation de services », une « convention de partenariat » ou toute autre convention qui serait dénommée contrat de travail. Peu importe également qu'il ait été fait mention que la convention soit exclusive de tout lien de subordination.

Par ailleurs, il convient aussi d'écartier l'idée reçue selon laquelle le travail salarié concerne les sports collectifs et le travail indépendant, les sports individuels. Il ne s'agit pas d'une règle dont on peut se prévaloir devant un juge.

2 - L'exercice de la prestation de travail dans le cadre d'une société couvre-t-il les risques potentiels de requalification ?

La forme sociale d'exercice du travail indépendant n'est pas non-plus un élément déterminant et, en tout état de cause, permettant d'éviter les risques de requalification.

C'est, encore une fois, la réalité de la situation qui l'emporte au-delà de la qualification donnée par les parties.

Ainsi, le recours, par une association, à un éducateur déclaré en qualité d'auto-entrepreneur pour l'encadrement régulier de ses activités sportives n'est pas sans risques.

De même, le professeur intervenant dans le cadre d'une SARL (*suggérant a minima deux associés*) voire d'une SAS peut très bien faire l'objet d'une requalification en contrat de travail.

3 - Qui peut être à l'initiative des conflits ?

Les conflits résultent généralement :

- De l'initiative de l'URSSAF dans le cadre d'un contrôle réalisé par un agent assermenté.

Les contrôleurs de l'URSSAF peuvent ainsi, dans leur lettre d'observation, considérer que l'intervenant sportif est en réalité titulaire d'un contrat de travail.

- De l'initiative du professionnel lui-même dans le cadre d'une saisine du Conseil des Prud'hommes.

L'intervenant peut ainsi agir devant le Conseil de Prud'hommes en vue de demander la requalification du contrat de prestation de service en un contrat de travail le liant avec l'association sportive.

- De l'initiative de l'URSSAF, du professionnel lui-même ou bien de l'Inspecteur du Travail en ce qui concerne le travail dissimulé.

4 - Quels sont les risques en cas de requalification en contrat de travail ?

Les risques sont importants, tant sur le plan civil que pénal.

L'association risque un redressement de la part de l'URSSAF sur les sommes versées, les sommes étant considérées comme devant être assujetties au régime général de sécurité sociale.

Le redressement consistera à devoir payer les cotisations sociales et charges alignées sur les 3 années précédant le contrôle.

L'association risque également une condamnation, dans la mesure où la collaboration a cessé (*ce qui est souvent le cas en pratique*), devant le Conseil de Prud'hommes, au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette condamnation portera principalement sur le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, l'indemnité de préavis et de dommages et intérêts fixés à hauteur du préjudice subi.

En cas de travail dissimulé, l'employeur est passible d'une peine d'emprisonnement de 3 ans et d'une amende de 45 000 €. Le salarié dont le travail a été dissimulé par l'employeur a également droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire (*article L. 8223-1 du Code du travail*).

5 - Comment déterminer l'existence d'un lien de subordination entre l'intervenant professionnel et l'association sportive ?

De manière générale, les juges caractérisent le lien de subordination (et donc le contrat de travail) à travers un certain nombre d'indices. Peuvent par exemple être pris en compte par les juges les indices suivants, sans que cela ne présente un caractère exhaustif :

L'éducateur ou l'enseignant dispose-t-il d'une clientèle propre ?

Utilise-t-il le matériel mis à disposition du club ?

Est-il soumis à des horaires fixés par le club ?

Reçoit-il des ordres et des directives ?

Attention : les juges procèdent en la matière à une véritable appréciation de fait. Le nombre des indicateurs pouvant être pris en compte ne peut être limitatif. Il n'existe d'ailleurs pas de critères décisifs permettant de sécuriser parfaitement le choix d'organisation. Certains indices peuvent être influents dans une situation et écartés dans une autre. De nouveaux éléments, jusqu'à présent peu recensés par les juges, peuvent de surcroît apparaître.

Cette fluctuation des indices contribue à renforcer les risques de requalification.



III - Illustration jurisprudentielle récente

Moniteurs de tennis exerçant en SARL : des risques de requalification

Cour de Cassation, Chambre Sociale, 20 février 2013, n°11-26.982 :

Dans un arrêt récent, **la Cour de Cassation donne un éclairage intéressant sur le choix de la collaboration à retenir (indépendante ou salariée) concernant une discipline sportive, le tennis, dans laquelle la majorité des éducateurs sont rémunérés pour leur prestation.**

En l'espèce, un professeur de tennis dispensait des cours au sein d'une association sportive affiliée à la Fédération Française de Tennis. Son intervention s'inscrivait dans le cadre d'une « convention de partenariat » entre une SARL dont il était associé et le club. Cette convention portant sur un an n'a pas été renouvelée à son terme, interrompant donc la prestation de travail.

Le professeur de tennis a sollicité devant les juges la requalification de sa relation avec le club en un contrat de travail. Il soutenait à ce titre que le statut de « prestataire de services libéral » figurant dans le contrat ne correspondait nullement à la réalité et qu'il était, en fait, dans un état de subordination vis-à-vis de l'association. Il demandait en conséquence le versement de rappel d'heures impayées, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnités pour travail dissimulé.

La question se posait donc de savoir quelle était la nature réelle de la relation de travail entre le professeur de tennis et l'association sportive

Les juges d'appel (*Cour d'Appel de Metz, 27 Septembre 2011 n° 11/00359*) dont la décision était soumise à la Cour de Cassation, avait pourtant exclu la qualification de contrat de travail en l'absence de lien de subordination.

Ainsi, dans le cadre de son appréciation des faits, la Cour d'Appel retenait l'absence de dépendance dans l'exécution du contrat et écartait la demande de requalification du professeur de tennis.

La Cour de Cassation censure cette position, estimant qu'au regard des stipulations contractuelles, la Cour d'Appel a véritablement « dénaturé les termes clairs et précis de cet acte » et que le contrat de travail est bien caractérisé à travers les éléments suivants :

- les prestations de service en tant que professeur principal seront facturées au tarif de 25 € HT de l'heure,
- le prestataire participera obligatoirement à toutes les compétitions officielles en qualité de joueur ou de capitaine,
- il est autorisé à accompagner sur les tournois et compétitions de haut niveau, les joueurs classés et ceci après accord de la commission sportive. Cette autorisation est subordonnée à la participation impérative de l'accompagnant et l'accompagné au match de championnats pour le compte de l'Association.

Cet arrêt amène à formuler plusieurs remarques.

Tout d'abord, la dénomination de la convention de « partenariat » et le fait d'avoir conclu le contrat avec une société (et non pas un intervenant personne physique) n'a pas empêché la requalification en contrat de travail. Ce raisonnement est tout à fait applicable aux éducateurs intervenants sous le statut d'auto-entrepreneur.

Ensuite, les éléments retenus par la Cour de cassation pour requalifier le contrat de prestation de service en contrat de travail sont finalement assez limités. Les juges ont donc une interprétation particulièrement extensive du lien de subordination, ce qui peut être critiquable. On sera notamment surpris que la fixation du prix horaire soit un élément retenu.

Attention, il ne s'agit pas d'un arrêt de principe, chaque affaire pouvant être différente. Néanmoins, cet arrêt doit inviter plus que jamais les associations à la prudence dès lors qu'il est envisagé de conclure un contrat de prestation de service avec un enseignant sportif.

Si confier à un prestataire de service la gestion de l'entraînement des équipes ou de l'école de tennis n'est pas en soi incompatible avec une collaboration indépendante, encore faut-il que le club 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, ce qui en pratique n'est jamais véritablement le cas.



Je règle par chèque à l'ordre de :
Profession Sport et Loisirs

Oui : je m'abonne à 5 lettres par an pour 20 € et je reçois tous les 15 jours gratuitement la newsletter de la Fédération avec toute l'actualité de l'emploi.

Coupon à renvoyer à :

Profession Sport et Loisirs
Cité Administrative Duperré
5, place des Cordeliers
17000 La Rochelle

Coupon d'abonnement :

Nom : Prénom :

Adresse :

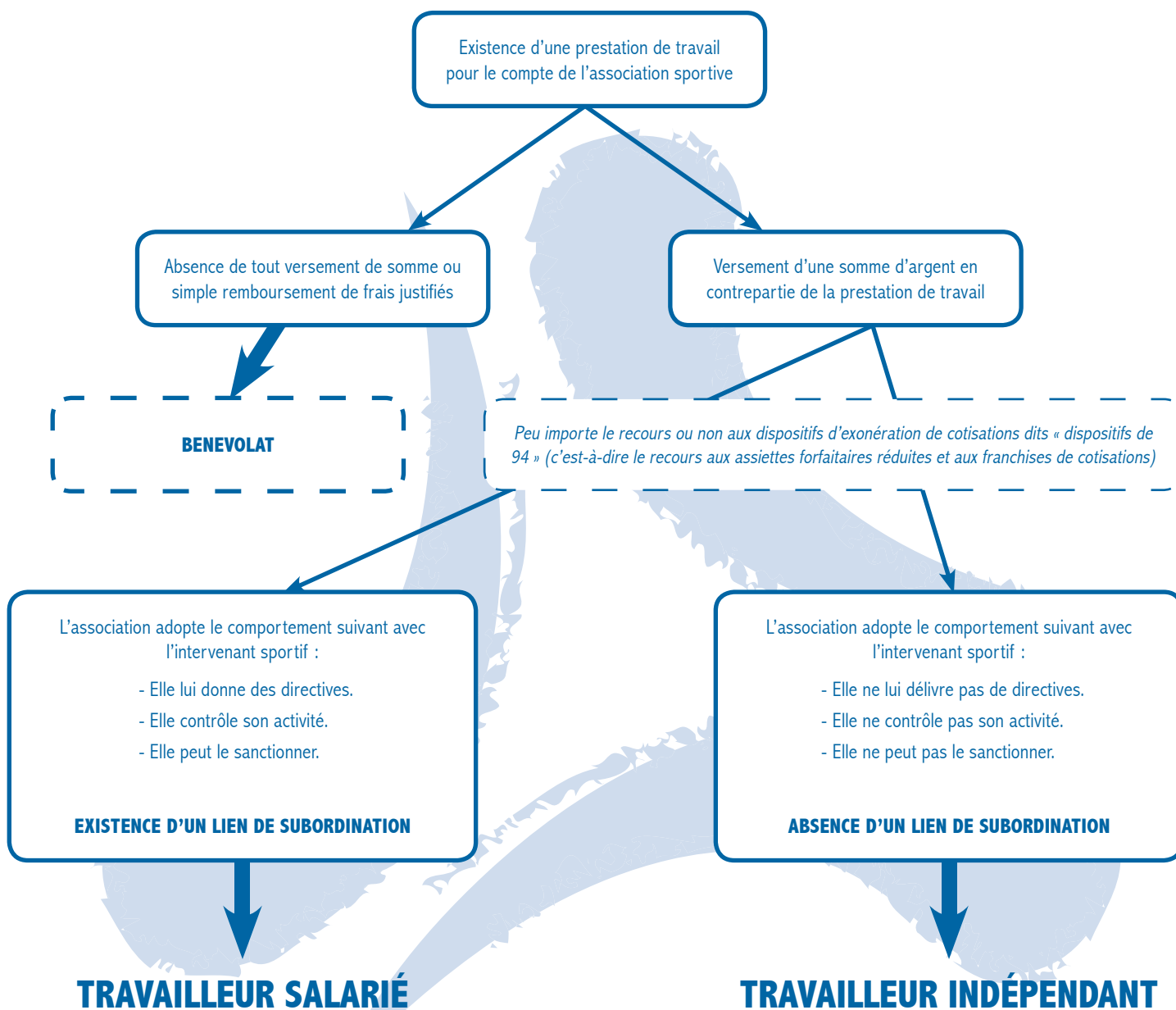
Code postal : Ville :

E-mail :

Structure :

Fonction :

IV - Schéma récapitulatif



La lettre de l'employeur sportif a été réalisée en collaboration avec le cabinet ELLIPSE AVOCATS.



Ellipse Avocats

119, avenue de Saxe - 69427 LYON CEDEX 03
Tél. : 04.37.47.89.70
E-mail : dousset@ellipse-avocats.com
www.ellipse-avocats.com



FÉDÉRATION NATIONALE
profession
sport & loisirs

Cité Administrative Duperré
5, place des Cordeliers -17000 La Rochelle
Tel: 05 46 27 89 55
E-mail : federation.nationale@profession-sport-loisirs.fr
www.profession-sport-loisirs.fr