

L'emploi d'un éducateur sportif et la possession d'un diplôme

L'animation, l'encadrement et l'enseignement d'une activité physique ou sportive constituent ce que l'on appelle des « professions réglementées ». C'est-à-dire que personne ne peut exercer ces activités contre rémunération sans posséder le titre professionnel nécessaire. A défaut, tant l'intervenant que l'organisme qui recourt à ses services sont susceptibles d'engager leurs responsabilités civile et pénale. Ce cadre obligatoire est applicable que l'intervenant soit un travailleur indépendant ou un travailleur salarié.

Cette réglementation, que l'on retrouve à l'article L.212-1 du code du sport, a notamment pour raison d'être de protéger la sécurité des usagers et des pratiquants d'activités sportives par une qualité garantie des enseignements.

Si cette réglementation est particulièrement stricte, elle ne doit pas décourager le recours à des intervenants salariés.

1. La vérification du titre professionnel, préalable essentiel à l'embauche

- Toute personne qui désire enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner des pratiquants contre rémunération doit en faire préalablement la déclaration au préfet du département (direction départementale de la cohésion sociale) dans lequel elle compte exercer son activité.

Si celle-ci est susceptible de s'exercer sur plusieurs départements, la déclaration est effectuée auprès du préfet du département où l'intéressé a sa principale activité.

La première déclaration fera l'objet de la délivrance d'une carte professionnelle, valable pendant 5 ans. Elle doit ensuite être renouvelée.

La déclaration, ainsi que son renouvellement, s'effectuent sur le formulaire Cerfa n°12699*02.

La carte professionnelle porte mention du diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification et les conditions d'exercice afférentes à chaque certification.

C'est ce document officiel qui doit être sollicité par l'employeur avant tout recrutement.

Afin de ne pas être confronté à une situation d'emploi irrégulière d'un éducateur sportif, il peut être judicieux pour l'employeur de se rapprocher de la DDCS de son territoire et de vérifier si la carte professionnelle de l'éducateur sportif est à jour. Un « *fichier des éducateurs sportifs* » existe et permet aux associations d'avoir accès aux noms, prénoms et adresses des éducateurs sportifs répertoriés.

Cette démarche est importante. A défaut de s'être assuré de la détention de la carte, ou d'avoir prévu l'obligation contractuelle de la produire, l'employeur ne pourra pas licencier ultérieurement l'éducateur.

De surcroît, il convient d'être vigilant au sujet des activités sportives pouvant être encadrés contre rémunération. Certains titres professionnels ont en effet un champ d'application limité à certaines pratiques sportives, certaines catégories de pratiquants et par un certain volume horaire. Lorsque la délimitation de l'encadrement propre à un titre professionnel est dépassée, l'employeur engagera également sa responsabilité.

- Le code du sport prévoit par ailleurs que les éducateurs en cours de formation préparant à un diplôme peuvent également encadrer une activité sportive moyennant rémunération. Il s'agit d'une situation courante en matière de contrats aidés.

L'éducateur en cours de formation doit alors être placé sous l'autorité d'un tuteur et avoir satisfait aux exigences préalables à sa mise en situation pédagogique.

Par ailleurs, il doit détenir un livret de formation et possède a minima une attestation relative à sa situation professionnelle.

- La situation est moins évidente concernant l'embauche d'un **candidat à l'examen lui permettant d'encadrer une activité sportive** (diplôme d'état par exemple), ou à l'examen d'entrée en formation.

Dans ce cas, l'employeur peut s'engager à le recruter une fois sa formation achevée, ou une fois l'entrée en formation réussie. Il peut alors formuler une promesse d'embauche. Afin de prévenir un éventuel échec à l'examen, et donc ne pas se trouver engagé vis-à-vis d'un salarié insusceptible d'encadrer des activités sportives, une **condition suspensive peut être insérée** dans la promesse d'embauche et/ou le contrat de travail.

Cette condition suspensive peut être rédigée de la manière suivante :

« L'embauche ne deviendra définitive que sous réserve pour l'intéressé de justifier d'être titulaire des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif contre rémunération »

Dès lors que cette condition n'est pas réalisée, la promesse d'embauche ne reçoit pas commencement d'exécution. Dans ce cas, il est possible de soutenir que le contrat de travail n'est pas conclu (en ce sens : CA Lyon, 7 janvier 2015, n°14/01153).

2. La disparition du titre professionnel, cause de licenciement ?

La carte professionnelle peut être retirée de façon temporaire ou permanente à toute personne ayant fait l'objet d'une de certaines condamnations pénales ou mesures administratives d'interdiction d'exercer.

La préfecture peut également refuser le renouvellement de la carte professionnelle, notamment lorsque les conditions à remplir pour encadrer contre rémunération ont évolué et nécessitent un diplôme supplémentaire.

L'éducateur sportif n'est alors plus en mesure d'encadrer des activités sportives. Il ne peut donc plus exercer son activité salariée.

Dans ce cas, et afin d'être en conformité avec la législation, est-il possible de procéder à son licenciement ?

La jurisprudence tend à admettre que constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement l'absence de titre professionnel, dès lors que ce dernier ne vise pas à apprécier si le salarié dispose des capacités professionnelles à occuper les fonctions pour lesquels il a été recruté, mais qu'il s'agit d'une obligation légale dans le cadre d'une profession réglementée (en ce sens, voir notamment : CA Aix-en-Provence, 10 fév. 2015, n°11/18433). Cette tendance devra être confirmée par la Cour de cassation mais apparaît à ce jour nécessaire pour limiter les risques d'engagement de responsabilité des associations sportives.

Attention toutefois, **il ne s'agit pas ici d'un licenciement pour motif disciplinaire**. La perte de la carte professionnelle rend impossible la poursuite du contrat de travail mais ne constitue pas pour autant une faute commise par l'éducateur. Dès lors, s'il a au moins un an d'ancienneté, l'indemnité de licenciement doit lui être versée.

La jurisprudence considère cependant que, dans ce cas, le salarié peut être privé du versement de l'indemnité de préavis. En effet, les juges considèrent que l'inexécution du préavis ne résulte pas d'une dispense accordée par l'employeur mais est liée à son impossibilité d'exercer ses fonctions du fait de l'absence du titre professionnel requis.

En cas de perte du titre professionnel permettant l'encadrement rémunéré d'activité sportive, l'employeur sportif doit *in fine* réagir rapidement. Conscient de la réglementation prévu par le code du sport, il ne peut pas laisser perdurer la carence de diplôme, ou la perte du titre professionnel. Il en va de la validité de l'éventuel licenciement ultérieur, mais surtout des risques civils et pénaux encourus.

Face à la perte du titre professionnel de l'un de ses éducateurs, **l'employeur n'est donc pas sans solutions juridiques**. La situation implique néanmoins d'être abordée avec un **maximum de sérieux et de vigilance afin de faire cesser tout encadrement illicite**.