



L'éducateur sportif et le temps de travail effectif dans le cadre d'un emploi sous la direction d'un club sportif.

Par maître Claude Antoine VERMOREL, avocat, titulaire du BEES II option natation et ancien MNS.

Chers amis et collègues MNS,

Les clubs sont habituellement gérés par des bénévoles, lesquels ne sont pas toujours des exégètes sur les questions de droit du travail et se placent parfois dans des situations délicates vis-à-vis de leurs éducateurs sportifs ou entraîneurs.

Tout d'abord, la notion de bénévolat. Tout d'abord, la notion de bénévolat n'existe pas dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, que le contrat soit écrit ou de fait.

Une clause de bénévolat prévue au contrat emporterait de facto sa nullité et selon les circonstances pourrait justifier une prise d'acte de rupture (auto licenciement) aux torts exclusifs de l'employeur.

La rémunération des heures travaillées est la contrepartie légale d'un travail effectif réalisé sous le pouvoir de direction de l'employeur.

Le défaut de paiement de cette créance salariale a pour conséquence la qualification de licenciement aux torts de l'employeur.

Ainsi jugé, Cour de Cassation Chambre Sociale, arrêt du 25 mai 2004 n°036 FD ; Cour de Cassation Chambre Sociale arrêt du 1er décembre 2004 n°22 78 FD.

Attention, la prudence s'imposera toujours, car cette voie est dangereuse parce que mal étayée. Elle peut conduire à la requalification de la prise d'acte en démission...!

Et ses conséquences peuvent être dommageables en termes d'indemnités de rupture et de prise en charge par Pôle Emploi.

Consultez impérativement un professionnel du droit avant de vous y engager.

Ainsi toute heure partielle ou complète effectuée sous le pouvoir de direction de l'employeur sera réputée comme une heure de travail effectif, donc rémunérée.

Il en est ainsi de l'éducateur sportif qui va aller à une compétition.

Celui-ci, dès l'instant qu'il sera sur le parking de la piscine ou du stade pour se rendre avec son club à une rencontre sportive, déclenche ipso facto le chronomètre de la computation de son travail et ce, jusqu'à son retour, qu'il soit parti plusieurs jours ou seulement quelques heures.

Mais bien plus encore, s'il doit partager son repas avec les jeunes sportifs dont il a la charge, dormir dans l'hôtel avec ces mêmes sportifs dont il est responsable, y compris avec l'aide des bénévoles, cet éducateur sportif sera pendant ce temps en travail effectif.

En conséquence, il pourra à bon droit solliciter le paiement de ces heures, a fortiori majorées si celles-ci dépassent la durée légale prévue à son contrat ou de sa convention collective (heures supplémentaires pour un CDI ou CDD à temps complet, heures complémentaires pour un CDI ou CDD à temps partiel).

Relativement aux contrats aidés, ce régime est pareillement applicable.

Dans ce cadre, l'éducateur sportif est à disposition de son club et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il est dans ces conditions en lien de subordination avec son club et peut devoir se rendre disponible à tout moment.

Et peu importe que ce temps de travail effectif englobe des périodes d'inaction notamment la nuit (ce qui est fréquent en déplacement de WE avec le club).

Ainsi jugé Cour de Cassation Chambre Sociale arrêt du 20 février 2013 n° 11-26401 ; 1126 404 ; 1126 406 1126 407 ; Cour de Cassation Chambre Sociale arrêt du 29 juin 2011 n° 10-14743.

Dans le cadre d'un domicile imposé à l'éducateur sportif pendant une période donnée, il ne sera pas question de qualifier ce temps en astreinte, mais bien en travail effectif.

Ainsi jugé, arrêt de principe EDF de 2003.

Lors d'une pause, si l'éducateur sportif doit surveiller même ponctuellement, le temps de pause devient du travail effectif, le temps de travail n'étant pas nécessairement un travail productif.

Ainsi jugé, Cour de Cassation Chambre Sociale arrêt fondateur de 1998.

L'habillage et le déshabillage de l'éducateur (tenue de piscine ou tenue de stade) est du travail effectif.

Ainsi prévu, premier alinéa 5.1.1. de la Convention Collective Nationale du Sport. Ainsi jugé Conseil des Prud'hommes de Chalon-sur-Saône, jugement du 20 décembre 2012, Monsieur P. c / Club des Dauphins du Creusot.

En revanche, si la CCNS n'est pas applicable dans son entreprise, l'éducateur sportif ne pourra pas bénéficier de cet avantage, on parlera alors de contrepartie financière pour ce temps.

Ainsi jugé, Cour de Cassation Chambre Sociale arrêt du 26 janvier 2005 (RJS avril 2005 n° 390).

L'amendement dit "Mickey", qui prévoyait d'intégrer l'habillage et le déshabillage sous la pression des lobbies (sans doute les employeurs des parcs d'attractions où des collègues BEESAN et BNSSA travaillent et ont des difficultés à se faire appliquer la CCNS) n'a pas été retenu par la loi, ce qui est un paradoxe.

L'éducateur sportif qui prend du travail à son domicile, des dossiers ou des fiches d'entraînement avec l'accord du club, l'entraîneur est alors en travail effectif.

Ainsi jugé, Cour de Cassation Chambre Sociale arrêt du 9 mars 1999.

La charge importante de travail imposée et connue de l'employeur est également du travail effectif.

Ainsi jugé, Cour d'appel de METZ .

La pause dont le lieu de travail est imposé est du travail effectif

Ainsi jugé, Cour de Cassation Chambre Sociale arrêt du 12 octobre 2004 (Droit social 2005 p : 102 ; RJS 1294).

En deux mots quelques brefs conseils pour revendiquer vos heures travaillées :

Bien que le fardeau de la preuve des heures effectuées n'incombe pas spécialement à l'une des parties et échappe aux dispositions de l'article 1315 du code civil (on dit que la charge de la preuve est neutralisée), je vous conseillerais toutefois de bien étayer votre demande en apportant un maximum d'éléments (témoins, fiches de présence, relevés de présence, etc.).

En fait si le "badgage" présente des désagréments évidents en termes de libertés, en revanche il peut aider à la recherche de la vérité en matière d'heures travaillées.

Mais attention à la falsification possible de ce mode de gestion.

Pour éviter les contentieux (abondants dans cette matière), certains employeurs font pointer leurs salariés sur des fiches journalières à la fin de leur poste.

En cas de désaccord avec votre employeur club, le recours au conseil des prud'hommes sera votre dernière solution en ultima ratio.

Mais avant tout, recherchez une solution amiable, elle sera d'autant plus possible si vous avez bien préparé votre dossier.

