

# ATHLÈ

FÉDÉRATION FRANÇAISE D'ATHLÉTISME

**Guide synthétique à destination des  
Secrétaires Généraux de Ligues**



PARTENAIRES PRINCIPAUX

# **SOMMAIRE**

**Partie 1 - Réglementation de l'encadrement sportif contre rémunération**

**Partie 2 - Le contrat de travail**

**Partie 3 - Franchise Urssaf et Assiette forfaitaire**

**Partie 4 – Le remboursement de frais des bénévoles**

**Partie 5 – L'organisation de stages**

**Partie 6 – Sport et laïcité**

**Partie 7 – Le Service civique**

# **Partie 1 :**

## **Réglementation de l'encadrement sportif**

- Contre rémunération**
- Bénévole**

# Partie 1 - Réglementation de l'encadrement sportif contre rémunération

- **Obligation de qualification (article L212-1 Code du Sport)**

Etre titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification

-> Les personnes en formation peuvent également exercer contre rémunération.

-> Liste des diplômes et qualifications :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000038403515&cidTexte=LEGITEXT000006071318&dateTexte=20190421>

- **Obligation d'honorabilité (article L212-9 Code du Sport)**

Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pour crime ou pour l'un des délits prévus

- **Obligation de déclaration (articles L212-11 et L212-12 Code du Sport)**

Déclarer son activité à l'autorité administrative (DDCSPP) sous peine d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende

# Partie 1 - Réglementation de l'encadrement sportif contre rémunération

Le CQP « Animateur d'athlétisme » s'adresse aux personnes qui encadrent ou souhaitent encadrer contre rémunération l'athlétisme à temps partiel (de quelques heures, jusqu'à 360 heures/an).

Ces diplômes permettent **l'encadrement** contre rémunération jusqu'à **360 heures par an** et ne s'appliquent qu'au public et au champ défini par leur option. Il est tout à fait possible de cumuler plusieurs CQP et plusieurs options. La limitation d'heures concerne la partie encadrement d'autres tâches (administratives, communicationnelles, développement, d'entretien matériel etc...) peuvent bien sûr venir compléter l'emploi du temps du salarié

# Partie 1 - Réglementation de l'encadrement sportif contre rémunération

## Les sanctions aux manquements aux différentes obligations légales

### ⊙ Sanctions pénales :

- Un an d'emprisonnement / 15 000€ d'amende.

#### ❑ Faute de l'employeur :

- Embauche d'une personne qui ne possède pas la qualification requise.

#### ❑ Faute du salarié :

- non possession du diplôme requis ;

- manquement à l'obligation de déclaration.

### ⊙ Sanctions administratives :

❑ **pour le salarié** : interdiction d'exercice d'une fonction d'enseignement (art. L. 212-13 code du sport) ;

#### ❑ **pour le club** :

- retrait de l'agrément Jeunesse et Sports (art. L. 121-4 alinéa 3, code du sport) ;

- fermeture provisoire ou définitive en tant qu'établissement d'APS.

# Partie 1 - Réglementation de l'encadrement sportif bénévole

L'encadrement d'une activité physique et sportive de façon bénévole est libre et n'entraîne pas l'obligation de posséder un diplôme.

## Responsabilité de l'association face à un encadrement bénévole ?

L'encadrement des activités du club est gouverné par **l'obligation générale de sécurité** pesant sur tout organisateur d'activité physique et sportive.

Cette obligation de moyens consiste, pour l'organisateur, à prendre toutes les mesures destinées à garantir une pratique en toute sécurité (prévention des accidents en particulier).

Dans ce cadre, selon la jurisprudence actuelle, le recrutement de personnel chargé de la surveillance en nombre suffisant fait partie de l'obligation de prudence et de diligence de l'organisateur.

La surveillance par du personnel insuffisant en nombre peut engager la responsabilité du club en cas d'accident.

**A défaut de texte applicable, il appartient au club de définir, compte tenu de la nature de l'activité, de son public, des conditions particulières d'organisation (lieu, durée...), le nombre minimum d'encadrants par groupe de pratiquants afin de garantir une sécurité optimale d'ensemble.**

## **Partie 2 :**

### **Le contrat de travail**

- Définition du contrat de travail
- Classification
- Typologie des contrats de travail

# Partie 2 – Le contrat de travail

## Définition

### Définition du contrat de travail

Une convention par laquelle **une personne, le salarié, s'engage à fournir un travail (ou prestation de service) en faveur de l'employeur, sous la subordination de ce dernier, moyennant rémunération.**

Le statut de salarié se caractérise donc par la conjugaison de **trois éléments** :

**1. L'existence d'un travail** (ou prestation de service) fourni par le salarié

**2. La rémunération** fournie par l'employeur.

« le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ».

**3. Le lien de subordination** entre les deux parties

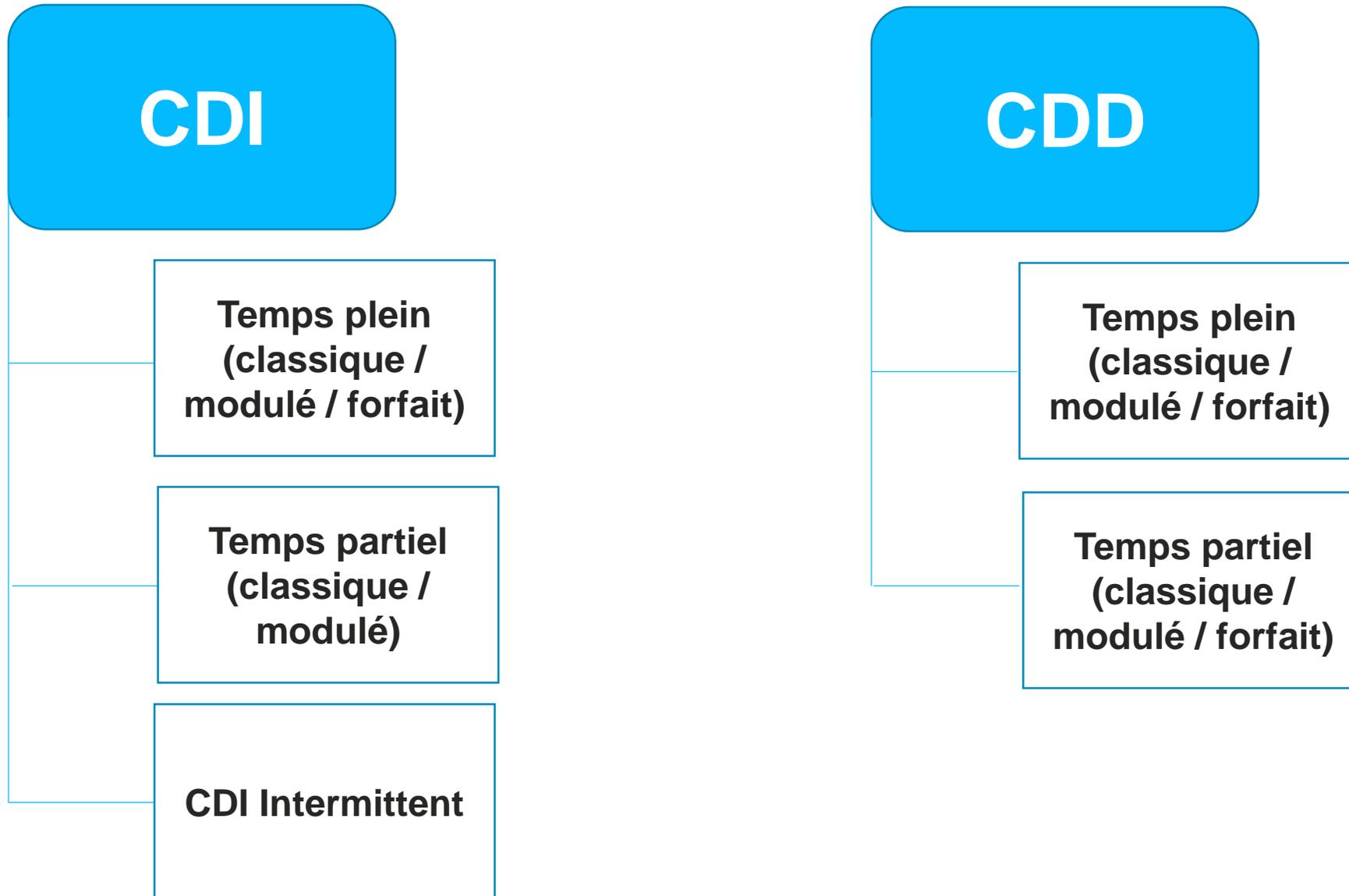
# Partie 2 – Le contrat de travail

## Classification

Qualification	Groupe	Définition
Employé	1	Exécution de tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours
Employé	2	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi
Technicien	3	Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique, ou un savoir faire technique spécialisé
Technicien	4	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens
Technicien	5	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens
Cadre	6	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires
Cadre	7	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires
Cadre	8	Cadre auquel sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans la structure

# Partie 2 – Les choix du contrat de travail

## Typologie des contrats de travail



# Partie 2 – Les choix du contrat de travail

## Typologie des contrats de travail

### Typologie des contrats de travail

La CCNS accorde la possibilité de recourir à différentes formes de contrats:

- **Le contrat à durée indéterminée (CDI)**

L'embauche sous CDI est **la forme de contrat privilégiée par la CCNS** (cf. article 4.1.2).

→ Par définition il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin et peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

- **Le contrat à durée déterminée (CDD)**

Le CDD est **un contrat d'exception**, son recours est encadré par le Code du travail.

# Partie 2 – Les choix du contrat de travail

## Typologie des contrats de travail

### Typologie des contrats de travail

- ⊙ Le recours au CDD est admis dans les cas suivants (art. L 1242-2 CT) :
  - Remplacement d'un salarié absent ;
  - Accroissement temporaire d'activité ;
  - Emploi saisonnier ;
  - Emploi où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI (ex : sport professionnel).
  
- ⊙ Aucun critère = CDI
  
- ⊙ À défaut, en cas de litige, le salarié pourra demander la requalification de son CDD en CDI devant le conseil de prud'hommes.

# Partie 2 – Les choix du contrat de travail

## Typologie des contrats de travail

### Les CDD interdits

- ▶ Le CDD saisonnier : une activité saisonnière repose sur un caractère régulier, prévisible, cyclique.  
L'activité sportive n'est pas une activité saisonnière.
- ▶ Le CDD d'usage : dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature de ces emplois.

L'article D. 1242-1 du code du travail énumère limitativement les secteurs concernés.

Il n'est pas d'usage dans le secteur sportif de recourir au CDD d'usage (sauf pour le sport professionnel).

# Partie 2 – Les choix du contrat de travail

## Typologie des contrats de travail

- Les cas de recours au CDD autorisés et les plus fréquents

Art. L.1242-2 Code du travail :

« **Remplacement d'un salarié en cas d'absence** (congrés payés, congé maladie, congé maternité notamment), de passage provisoire à temps partiel, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI »

« **Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise** »

**NB: Un seul motif de recours** qui doit être explicitement indiqué sur le contrat en précisant la cause du recours

**Exemple:** l'organisation d'un évènement sportif exceptionnel limité dans le temps dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité

# Partie 2 – Les choix du contrat de travail

## Typologie des contrats de travail

- **Le contrat de travail intermittent (Article 4.5 de la CCNS)**

### Définition

« Le contrat de travail intermittent est **un contrat à durée indéterminée, (...) afin de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées (...)** » CCNS Art. 4.5

- Assurer une stabilité d'emploi

### Conditions de recours

- ✓ 42 semaines contractuelles maximum par période de 12 mois
- ✓ Le temps de travail : moyenne de 35 heures par semaine à ne pas dépasser
- ✓ Les heures réalisées au-delà des 36 semaines d'activités donnent lieu à majoration
- ✓ Types d'emploi concernés : animation et encadrement des APS, services (ménage, cuisine...)

**Partie 3 :**

**Franchise URSSAF**

**Assiette forfaitaire**

## Partie 3 – Franchise URSSAF

La circulaire interministérielle DSS/AAF/A194-n°60 du 28/07/1994 prévoit **un système de franchise de cotisation pour les sommes versées à certaines collaborateurs bénévoles des clubs.**

Si, les points suivants ne sont pas respectés les sommes versées peuvent requalifiées en salaire et cela implique tant pour le club que pour le bénéficiaire le paiement des cotisations sociales.

### I- Régime des sommes versées en franchise de cotisations URSSAF

#### Principe :

Le versement d'une somme égale au plus à **70% du plafond journalier de la sécurité sociale, 5 fois par mois**, par personne et par organisateur, est exonéré de toute charge de sécurité sociale.

Le montant versé est analysé isolément pour chaque manifestation

**En 2019** : 130 € par manifestation -> versement total maximum par mois de 650 € en cas de participation à 5 manifestations. C'est une rémunération n'impliquant pas le paiement de cotisations sociales.

# Partie 3 – Franchise URSSAF

## II- Conditions

### 1. Club

- Seules les associations, clubs sportifs ou sections sportives employant moins de 10 salariés permanents peuvent bénéficier de cette mesure.

**Salariés permanents** = personnel administratif, médical, les entraîneurs, les dirigeants salariés.

### 2. Bénéficiaires

- Sportifs à l'occasion d'une manifestation sportive donnant lieu à compétition,
- Personnes participant à l'activité et assumant les fonctions indispensables à l'organisation (personnes en charge de la billetterie, guichetiers, accompagnateurs...).

**Le texte précise par ailleurs que les éducateurs, moniteurs ou entraîneurs ne peuvent bénéficier de ce dispositif, qu'ils soient salariés ou bénévoles.**

### 3. Manifestation

Elle s'entend au sens large et inclut notamment les galas et les tournois exhibitions.

## Partie 3 – L’assiette forfaitaire

Le dispositif « d’assiette forfaitaire » permet de calculer les cotisations sociales, **non pas sur le salaire réel, mais sur une base réduite.**

Il s’applique aux cotisations d’assurances sociales, d’allocations familiales et d’accidents du travail dues au titre du régime général de la Sécurité sociale.

### **Sont concernées :**

- les personnes exerçant une activité rémunérée liée à l’enseignement ou à la pratique d’un sport.

### **Sont exclus :**

- le personnel administratif (secrétaire, gardien, etc...) ;
- le personnel médical et paramédical ;
- les dirigeants et administrateurs salariés ;
- le personnel sportif qui souhaite que l’ensemble des charges soient calculées, conformément au droit commun, sur le montant des salaires bruts effectivement versés..

## Partie 3 – L'assiette forfaitaire

Pour 2019

Rémunération brute mensuelle	Assiette forfaitaire
Inférieure ou égale à 450 €	50 €
De 451 € à 601 €	150 €
De 602 € à 801 €	251 €
De 802 € à 1002 €	351 €
De 1003 € à 1 152 €	502 €
A partir de 1 153 €	Salaire réel

## **Partie 4 :**

### **Les frais engagés par le bénévole**

- **Remboursement**
- **Abandon**

## Partie 4 – Le remboursement des frais du bénévole

Le bénévole est une pièce maîtresse, indispensable à la vie associative sportive.

**Le bénévole est une personne physique qui, de manière volontaire, décide d'agir dans l'intérêt d'une association, pour permettre à cette dernière de réaliser l'objet pour lequel elle a été constituée.**

La participation du bénévole au fonctionnement ou à l'animation de l'association s'effectue **sans contrepartie ni aucune rémunération sous quelque forme que ce soit** (ni en espèce, ni sous forme d'avantages en nature).

### Plusieurs possibilités

1. Le remboursement des frais engagés par le bénévole
2. L'abandon de frais ouvrant droit à réduction d'impôt sur le revenu

## Partie 4 – Le remboursement des frais du bénévole

Les bénévoles peuvent être amenés à engager des frais sur leurs propres deniers pour le compte de l'association (exemples : transports et déplacements, achat de matériel, de timbres-poste, etc.).

Le bénévole ayant supporté une dépense pour le compte de l'association peut légitimement demander à celle-ci le remboursement de ses frais.

L'association peut rembourser les frais s'ils sont :

- **réels** : la tâche aura dû être accomplie (pas de mission fictive),
- **justifiés** par une facture ou des reçus divers remis par les commerçants ou les prestataires de service,
- **proportionnels à l'activité** : toute demande de remboursement qui pourrait présenter un caractère somptuaire pourrait être considérée par l'administration fiscale ou sociale comme un revenu.

S'il s'agit de frais de déplacement, il faut préciser la date, les lieux de départ et d'arrivée, l'objet du voyage, le nombre de kilomètres parcourus. Tous les frais liés à ce déplacement (essence, parking) doivent figurer sur cette fiche et être accompagnés des factures ou justificatifs correspondants.

## Partie 4 – Le remboursement des frais du bénévole

À défaut de justificatif, les sommes versées au bénévole peuvent être requalifiées en salaires, ce qui peut entraîner des conséquences financières importantes pour l'association (taxes sur les salaires, cotisations sociales, remise en cause de sa gestion désintéressée, etc.), mais aussi pour les bénévoles (impôt sur le revenu).

### Barème fiscal de remboursement des frais kilométriques. Voiture (2019, pour l'imposition des revenus de 2018)

Puissance fiscale	jusqu'à 5 000 km	de 5 001 à 20 000 km	au-delà de 20 000 km
3 cv et moins	$d \times 0,451$	$(d \times 0,270) + 906$	$d \times 0,315$
4 cv	$d \times 0,518$	$(d \times 0,291) + 1\ 136$	$d \times 0,349$
5 cv	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1\ 188$	$d \times 0,364$
6 cv	$d \times 0,568$	$(d \times 0,32) + 1\ 244$	$d \times 0,382$
7 cv et plus	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1\ 288$	$d \times 0,401$

*d : distance parcourue à titre professionnel exprimée en km.  
Depuis l'imposition des revenus de 2012, la puissance fiscale des véhicules est plafonnée à 7 chevaux, contre 13 chevaux auparavant.*

Exemple : pour 3 500 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 6 CV, le bénévole peut faire état d'un montant de frais réels égal à :  $3\ 500\ \text{km} \times 0,568 = 1\ 988\ \text{€}$ .

# Partie 4 – l’abandon de créance

Les frais engagés par les bénévoles d’une association en vue de la réalisation de son objet social peuvent ouvrir droit à une réduction d’impôt sur le revenu des personnes physiques.

## I. Principe

**Article 200 du C.G.I. (extrait) :** «(...) ouvrent (...) droit à réduction d’impôt les frais engagés dans le cadre d’une activité bénévole et en vue strictement de la réalisation de l’objet social d’un organisme [d’intérêt général], lorsque ces frais, dûment justifiés, ont été constatés dans les comptes de l’organisme et que le contribuable a renoncé expressément à leur remboursement (...)».

Ces frais sont fiscalement assimilés à des dons consentis à l’association.

Il est de 66 % dans la limite de 20 % du revenu imposable étant précisés que les excédents (c'est-à-dire les sommes engagées au-delà de 20 % du revenu imposable) peuvent être reportés sur les 5 années suivantes.

# Partie 4 – l'abandon de créance

## II. Conditions

Les frais engagés par les bénévoles doivent répondre à trois conditions pour ouvrir droit à la réduction d'impôt :

- Ils doivent avoir été **engagés strictement en vue de la réalisation de l'objet social d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général** au sens de l'article 200 du Code général des impôts
- Ils doivent **être dûment justifiés et constatés** dans les comptes de l'association.
- Le bénévole doit **avoir renoncé expressément** à leur remboursement.

L'abandon du remboursement des frais engagés doit donner lieu à une déclaration expresse de la part du bénévole. Cette renonciation peut prendre la forme d'une **mention explicite rédigée par le bénévole sur la note de frais**, comme, par exemple :

« Je soussigné(e) \_\_\_\_\_ [Nom et prénom de l'intéressé(e)] certifie renoncer au remboursement des frais ci-dessus et les laisser à l'association en tant que don.  
[Signature] »

## Partie 4 – l'abandon de créance

Si un bénévole abandonne des frais de déplacement, le calcul du montant de la réduction fiscale doit être réalisé à partir du barème des frais kilométriques des bénévoles (ci-dessous).

Il s'agit d'un **barème spécifique à l'abandon de frais par des bénévoles** (différent du barème pour le remboursement des frais kilométriques) et revalorisé chaque année.

Type de véhicule	Par kilomètre parcouru
Véhicules automobiles	0,316 €* 0,315 €
Véломoteurs, scooters, motos	0,123 €* 0,122 €

**Exemple** : un bénévole qui aurait effectué **2 300 km** pour le compte de l'association d'intérêt général et qui abandonnerait sa créance sur l'association pourrait évaluer ce « don » à :  $2\,300 \times 0,315 = 726,8 \text{ €}$ . Cette somme est assimilable à un don et fait bénéficier le bénévole d'une **réduction d'impôt de 479,68 €** (soit 66 % de 726,8 €).

# **Partie 5 :**

# **L'organisation de séjours sportifs**

# Partie 5 – L'organisation d'un stage sportif

L'organisateur d'un stage qu'il soit un club, un comité, un groupe d'athlètes doit respecter certaines conditions au regard de l'obligation de sécurité et de prudence qui pèse sur la structure à l'égard des participants.

## Stage avec nuitée et moins de 7 mineurs.

La réglementation relative à la protection des mineurs n'est pas applicable lors des stages réunissant moins de sept mineurs **mais l'organisateur est tenu par l'obligation générale de sécurité** pour toutes les activités proposées.

### ***Les principes à respecter :***

- Séparation garçon/filles - mineurs/majeurs.
- Avoir un encadrement qualifié est un plus (une expérience ou un diplôme d'animateur type BAFA est le bienvenu)
- Avoir une assurance responsabilité civile
- Avoir pour chaque athlète une fiche de renseignements et une fiche sanitaire

# Partie 5 – L'organisation d'un stage sportif

## Stage avec nuitée et au moins 7 mineurs – Focus sur les séjours spécifiques

### Sont considérés comme «séjours spécifiques»:

Les «séjours organisés, pour leurs licenciés mineurs, par les fédérations sportives agréées, leurs organes déconcentrés (c'est-à-dire les ligues régionales et comités départementaux et les clubs affiliés), dès lors que ces accueils entrent dans leur objet».

L'organisateur doit accueillir au moins 7 mineurs âgés de six ans ou plus.

### Les principes à respecter :

- Déclaration du stage à la DDCS au moins deux mois avant (*déclaration en ligne*)
- Nomination d'un directeur de stage
- Souscription d'une assurance responsabilité civile
- Fournir les projets éducatif et pédagogique
- Avoir un encadrement constitué de minimum deux personnes possédant les diplômes et qualifications requises selon le code du sport (encadrement des activités sportives)
- Respect des règles d'hygiène (restauration) et de sécurité
- Avoir pour chaque athlète une fiche de renseignements et une fiche sanitaire

# Partie 6 :

## Sport et laïcité

## Partie 6 – Sport et laïcité

La laïcité repose sur **quatre principes et valeurs** :

- liberté de conscience,
- liberté de manifester ses convictions dans les limites du respect de l'ordre public,
- séparation des institutions publiques et des organisations religieuses,
- égalité de tous devant la loi quelles que soient les croyances ou les convictions.

Les règles s'appliquant au champ sportif peuvent sembler complexes parce que le sport est bien souvent à la jonction entre espaces privé, administratif, public et social, tout en rassemblant des professionnels et amateurs aux statuts eux-mêmes différents.

Présenté sous forme de fiches pratiques et d'étude de situations du quotidien, le guide « Laïcité et fait religieux dans le champ du sport » doit dans un premier temps permettre à chaque acteur du sport de se familiariser avec le cadre juridique prévu pour garantir ce principe de la laïcité et in fine du « vivre ensemble ».

À travers neuf cas pratiques, il propose également des pistes pour réagir d'une manière appropriée et apaisée, aux possibles remises en cause de la laïcité, engager le dialogue et trouver les solutions aux éventuelles problématiques rencontrées sur le terrain.

**Guide à retrouver ICI**

# **Partie 7 :**

## **Le Service civique**

## Partie 7 – Le Service civique

L'engagement de Service Civique est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans. Il s'agit d'un engagement volontaire :

- d'une durée **de 6 à 12 mois** ;
- pour l'accomplissement **d'une mission d'intérêt général**
- représentant **au moins 24 heures hebdomadaires**;
- donnant lieu au versement **d'une indemnité prise en charge par l'État et d'un soutien complémentaire, en nature ou argent, pris en charge par la structure d'accueil** ;
- ouvrant droit à un régime complet de protection sociale financé par l'État ;
- pouvant être effectué auprès d'organismes à but non lucratif ou de personnes morales de droit public, en France ou à l'étranger.



Plus d'informations : <https://www.service-civique.gouv.fr/>

| Pour aller plus loin

Ressources fédérales :

Fiches Conseils FFA - [Cliquez ICI](#)

Guide des clubs FFA - [Cliquez ICI](#)

# Accompagnement des dirigeants

Un accompagnement complet pour 2019 :

- **Un appui fédéral par courriel** ([serviceclubs@athle.org](mailto:serviceclubs@athle.org)) **ou par téléphone** (01 53 80 70 00)
- **Une adhésion au Conseil Social du Mouvement Sportif (CoSMoS) prise en charge par la FFA**

Adhérer au CoSMoS c'est :

- **Un accès privilégié aux ressources documentaires du CoSMoS en ligne** (newsletter, modèles de contrat de travail, courriers types, fiches thématiques...) et complémentaires des fiches clubs de la FFA.
- **Un accompagnement par l'équipe de juristes du CoSMoS** : permanence téléphonique tous les matins, appui sur les problématiques et questions URSSAF, support pour l'application des dispositions fiscales



**ATHLÈ**

FÉDÉRATION FRANÇAISE D'ATHLÉTISME