

# Le personnel entre associations : la rigueur est de mise

*Dans le cadre de ses activités, une association peut faire appel au personnel entre associations. Un dispositif solidaire en apparence simple, mais qui requiert certaines précautions dans sa mise en œuvre.*

**S**i le recours à un CDD pour surcroît temporaire d'activité, voire le recours à un travailleur indépendant, est toujours possible, une autre option peut être envisagée : la mise à disposition de personnel entre associations.

## LE PRINCIPE

Afin de répondre au besoin en ressources humaines rencontré par une première association (un club, un comité, une ligue), une seconde association accepte de mettre temporairement à sa disposition l'un de ses salariés, et cela en raison de ses compétences particulières pour accomplir les tâches demandées. L'accord du salarié est indispensable, et doit se matérialiser par un **avenant temporaire à son contrat de travail**.

Il pourra par exemple s'agir d'un enseignant diplômé d'État salarié d'un club qui accompagnera des joueurs à l'occasion d'une tournée organisée par la ligue.

Cette mise à disposition doit malgré tout être strictement encadrée afin d'ôter tout caractère lucratif à l'opération. À défaut, le délit de prêt de main-d'œuvre illicite serait caractérisé (*art. L.8241-1 du Code du Travail*), de lourdes sanctions pouvant alors être prononcées à l'encontre des associations concernées (*article L.8243-1*).

## NÉCESSITÉ D'UNE CONVENTION DE MISE À DISPOSITION

Au regard des dispositions législatives précitées, il est indispensable que les deux associations établissent entre elles une convention de mise à disposition.

La convention doit prévoir les différentes modalités de la mise à disposition, pour deux raisons principales :

- le contrat de travail n'étant pas suspendu pendant la mise à disposition, **le salarié reste juridiquement lié à son employeur initial**. Ce dernier continue d'exercer sur lui un pouvoir de direction, et conserve à son encontre son pouvoir disciplinaire. Il lui verse également sa rémunération. Ce maintien du lien de subordination, et ses implications juridiques, doivent être expressément prévus dans la convention ;
- pour éviter le délit de prêt de main-d'œuvre illicite, **l'opération ne doit recouvrir aucun caractère lucratif** au profit de l'employeur initial, ni même au profit de la structure d'accueil. La convention doit ainsi déterminer avec une grande précision les aspects financiers de la mise à disposition, toute somme remboursée par la structure d'accueil devant être justifiée. La convention devra également préciser le nom du salarié mis à disposition ainsi que sa qualification, le lieu et les horaires de travail, le poste

occupé et les missions qu'il réalisera au sein de la structure d'accueil, ainsi que la durée de la mise à disposition.

## EN PRATIQUE

Il est primordial que l'association accueillant le salarié suive quotidiennement et de manière très précise son temps de travail, en relevant toutes les heures travaillées par ce dernier dans un document qu'elle remettra à l'association employeur. C'est au regard de ce document que l'employeur pourra facturer ensuite à l'association utilisatrice l'ensemble des **heures travaillées** pour le compte de celle-ci par le salarié, les **charges patronales** attachées à ces heures et les éventuels **frais professionnels** qui auront été engagés par le salarié dans le cadre de sa mise à disposition et remboursés par son employeur.

C'est ce strict remboursement ("à l'euro/l'euro") qui permettra d'éviter, à chacune des deux associations, de se rendre coupable du délit de prêt de main-d'œuvre illicite, c'est-à-dire lucratif. **Tout remboursement forfaitaire doit ainsi être systématiquement exclu** dans le cadre de la mise à disposition.

Au terme de la convention, le salarié retrouve son emploi initial, dans des conditions identiques à celles existant au moment de sa mise à disposition. ■

## Agent sportif : une activité réglementée !

**P**our exercer l'activité « consistant à mettre en rapport, contre rémunération, les parties intéressées à la conclusion d'un contrat soit relatif à l'exercice rémunéré d'une activité sportive ou d'entraînement, soit qui prévoit la conclusion d'un contrat de travail ayant pour objet l'exercice rémunéré d'une activité sportive ou d'entraînement », il est nécessaire d'être titulaire d'une licence d'agent

sportif et ainsi de réussir l'examen prévu à cet effet (*article L.222-7 du Code du sport*).

L'examen comprend une première épreuve commune à toutes les disciplines sportives, organisée par les fédérations délégataires et le CNOSF et permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à exercer la profession d'agent sportif en s'assurant qu'il possède les connaissances utiles à cet exercice, notamment en matière sociale,

fiscale et contractuelle ainsi que dans le domaine des assurances et celui des activités physiques et sportives ; une seconde épreuve organisée par la FFT et permettant d'évaluer la connaissance qu'a le candidat des règlements édictés par la FFT, l'ATP et la WTA ainsi que par la fédération internationale dont la FFT est membre et par tout autre organisme sportif international mentionné par le règlement des agents sportifs. Seuls peuvent

se présenter à la seconde épreuve les candidats qui ont été admis à la première épreuve, ou en sont dispensés conformément aux dispositions de l'article R. 222-18 du Code du sport.

La licence d'agent sportif a été délivrée à Amandine Pomin lors de la session de janvier 2014. La liste des agents sportifs peut être consultée sur le site de la FFT ([www.fft.fr/fft/agent-sportif/agents-sportifs](http://www.fft.fr/fft/agent-sportif/agents-sportifs)). ■