

**RECRUTER UN ÉDUCATEUR DANS UN CLUB AMATEUR :
MÉTHODE PRATIQUE POUR SÉCURISER LA DÉCISION**

Dans un club amateur, le risque le plus redoutable n'est pas toujours celui que l'on croit. Il ne se manifeste pas nécessairement un dimanche après-midi, au coup de sifflet final d'un match perdu. Il surgit parfois plus tard, lorsqu'un contrôle intervient, lorsqu'un dossier est ouvert, lorsqu'un relevé bancaire est examiné, et lorsque ce que le club appelait jusque-là un « coup de main », une « indemnité » ou une « facture » commence à ressembler, juridiquement, à un salaire.

Recruter un éducateur n'est donc pas une simple affaire d'organisation interne. Ce n'est pas seulement « trouver quelqu'un pour les U11 », « quelqu'un pour les seniors » ou « quelqu'un pour tenir le créneau du mercredi ». À partir du moment où une personne enseigne, encadre ou entraîne contre rémunération, le club entre dans un cadre structuré, au croisement du droit du travail, de la sécurité sociale, du Code du sport et des règlements fédéraux. L'enjeu est de proposer une méthode de décision, concrète, applicable immédiatement dans les clubs, pour répondre toujours aux mêmes questions : qui peut intervenir, sous quel statut, avec quel contrat, sous quel régime social, et avec quelles vérifications propres au football fédéral ? Le principe directeur est simple : dans un club amateur, on ne recrute pas un éducateur pour « tenir un créneau ». On sécurise une fonction centrale du projet sportif.

1. Le statut ne se choisit pas, il se déduit des faits

Lorsqu'une personne intervient dans un club, trois grandes situations doivent être envisagées : le bénévolat, le salariat et l'intervention indépendante. Ces catégories sont familières, mais elles sont souvent mal utilisées, précisément parce que les clubs raisonnent parfois à partir de ce qui les arrange administrativement plutôt qu'à partir de la réalité du terrain. Or, en Droit, le statut ne se choisit pas par commodité. Il se déduit des faits. Ce n'est pas l'étiquette apposée sur un document qui protège le club, mais la réalité du fonctionnement quotidien. C'est le fait qui crée le droit.

Le bénévole : l'absence de rémunération comme frontière

Le bénévole est celui qui intervient sans rémunération. Cette définition paraît simple, mais elle mérite d'être prise au sérieux. Un bénévole peut évidemment être remboursé de frais réels : déplacements, péages, achats de matériel avancés pour le compte du club. Encore faut-il que ces remboursements correspondent à des dépenses réellement exposées, qu'ils soient justifiés, et qu'ils ne deviennent pas, progressivement, une rémunération déguisée.

Si le club verse chaque mois une somme forfaitaire à une personne parce qu'elle entraîne une équipe, prépare les séances et accompagne les matchs, on ne se trouve plus dans la logique du bénévolat. On s'approche d'une situation salariale, avec toutes les obligations qui l'accompagnent.

La règle à retenir est la suivante : un bénévole qui reçoit une somme régulière en échange d'un travail régulier n'est plus, juridiquement, un véritable bénévole.

2. Le salarié : la subordination comme critère central

La deuxième situation est celle du salarié. Là encore, l'étiquette contractuelle importe moins que la réalité du fonctionnement. Le salariat apparaît lorsque le club organise l'activité de l'éducateur et exerce sur lui un pouvoir de direction, de contrôle et d'encadrement.

Les indices sont connus. Le club fixe les horaires. Il décide de la catégorie ou du groupe confié à l'éducateur. Il détermine les contenus attendus et les objectifs sportifs. Il met le matériel à disposition. Il contrôle ce qui est fait. Plus le club organise l'activité, plus il existe un lien de subordination, et plus la qualification de salariat devient la qualification cohérente et sécurisée.

Dans cette hypothèse, le salariat n'est pas une option parmi d'autres. Il est la traduction juridique normale de la situation. On peut le résumer en une phrase : si vous organisez son travail, c'est votre salarié.

L'indépendant : c'est une autonomie réelle, pas seulement une facture

3. L'intervenant indépendant. Dans de nombreux clubs, on entend parfois : « Ne t'inquiète pas, il nous fait une facture. » Sur le papier, la solution paraît simple. En droit, elle est souvent beaucoup plus fragile.

Un véritable indépendant organise librement son activité. Il a plusieurs clients. Il fixe ses conditions d'intervention. Il n'est pas intégré dans le service organisé du club. Son autonomie n'est pas seulement déclarée ; elle se vérifie concrètement.

À l'inverse, si le club fixe les horaires, choisit la catégorie, impose le contenu des séances, demande des comptes rendus et intègre l'intervenant dans son organisation habituelle, l'indépendance n'est qu'apparente. On se trouve alors face à un faux indépendant, avec un risque important de requalification en contrat de travail.

La conséquence peut être lourde : l'URSSAF, et éventuellement le juge, pourront considérer que le club avait dès l'origine un salarié, mais sans fiches de paie, sans déclarations et sans cotisations correspondantes. Le statut ne se choisit donc jamais par commodité. Si l'éducateur travaille comme un salarié, il doit être traité comme un salarié.

AVANT LE CONTRAT : VÉRIFIER LE DROIT D'EXERCER

Avant même de parler de contrat, une question préalable doit être posée : la personne a-t-elle légalement le droit d'encadrer contre rémunération ?

Le Code du sport impose que toute personne qui enseigne, anime, encadre ou entraîne une activité physique ou sportive contre rémunération réponde à des exigences de qualification et de déclaration. Pour un club, cela signifie qu'il faut vérifier le diplôme ou le titre de la personne, s'assurer que cette certification permet bien l'encadrement contre rémunération dans la discipline concernée, puis contrôler la situation administrative : déclaration, carte professionnelle lorsqu'elle est nécessaire, honorabilité.

Le fait qu'une personne ait joué à bon niveau, qu'elle soit connue dans le club ou qu'elle dispose d'une grande expérience sportive ne suffit pas. Ce sont des qualités sportives, parfois précieuses, mais elles ne constituent pas à elles seules des éléments de conformité juridique.

La bonne question est donc la suivante : ici et maintenant, pour le poste précis que le club souhaite confier, cette personne a-t-elle le droit d'être rémunérée pour encadrer ?

Focus sur quelques repères de diplômes et de conditions d'exercice :

Plusieurs certifications peuvent entrer en ligne de compte, chacune avec ses conditions et ses limites d'exercice.

Le BPJEPS Sports collectifs mention football permet d'animer et d'initier le football pour tous publics, ainsi que d'encadrer en compétition les différentes équipes du club, dans la limite du premier niveau de compétition.

Le DESJEPS Perfectionnement sportif mention football permet notamment de piloter et d'évaluer un système d'entraînement en football, d'organiser des actions de formation de formateurs, de préparer un projet stratégique de performance en football et de diriger un projet sportif. Ses conditions d'exercice visent notamment les clubs de niveau National 2 ou D1 féminine.

La licence STAPS, selon sa spécialité, peut permettre l'encadrement, l'enseignement et l'animation de l'activité auprès de tout public à un niveau d'initiation, d'entretien ou de loisirs, mais à l'exclusion des pratiques compétitives lorsque cette limite est prévue.

Le brevet de moniteur de football permet d'assurer en autonomie la conduite de séances et de cycles d'animation, de préformation et d'entraînement en football en sécurité, avec des notions d'arbitrage, ainsi que l'encadrement en compétition des différentes équipes du club, notamment au niveau départemental.

Le brevet d'entraîneur de football permet d'assurer en autonomie la conception de cycles et la conduite de séances d'entraînement en football, intégrant des notions d'arbitrage, ainsi que l'encadrement en compétition des différentes équipes du club, notamment pour des clubs de niveau régional, D2 féminine ou Challenge National Féminin U19.

Tant que la réponse à la question du droit d'exercer n'est pas clairement positive, le recrutement ne doit pas être bouclé.

AVANT DE SIGNER, CHOISIR LE BON CONTRAT : TRADUIRE LE BESOIN RÉEL DU CLUB

Une fois le « droit d'exercer » vérifié et le statut clarifié, vient le choix du contrat. Là encore, le contrat doit traduire le besoin réel du club, non sa préférence administrative.

Pour un besoin durable, régulier, intégré à la saison sportive, typiquement l'éducateur présent toute l'année, sur les mêmes créneaux et avec les mêmes équipes, le contrat à durée indéterminée est le cadre de principe. Le CDI correspond à la réalité d'un besoin permanent et offre la plus grande sécurité juridique.

Le CDD, à l'inverse, n'est pas un outil destiné à « tester » ou à rassurer. C'est un contrat dérogatoire, strictement encadré, qui suppose un motif réel et précis : remplacement, surcroît d'activité, ou autre motif légalement admis. Il ne peut pas servir à couvrir un besoin structurel du club. Empiler des CDD sur un poste nécessaire tous les ans ne sécurise pas le club ; cela crée un risque. En cas de litige, un CDD mal utilisé coûte souvent plus cher qu'un CDI correctement posé dès le départ.

Le Code du travail rappelle que le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail. Le CDD reste une exception. Le CDD d'usage, parfois évoqué dans le secteur sportif, vise le sport professionnel et ne doit pas être utilisé comme une solution de facilité dans le sport amateur.

Focus sur Les obligations qui accompagnent le contrat :

Le choix du contrat ne suffit pas. Encore faut-il assumer les obligations qui en découlent.

Les clubs relèvent de la Convention collective nationale du sport, qui impose une classification des emplois et des minima salariaux obligatoires. Pour un éducateur diplômé, il faut donc identifier le groupe conventionnel applicable et respecter le salaire plancher correspondant. Une convention collective s'impose à l'employeur ; elle n'est pas un simple repère facultatif.

Le formalisme doit également être maîtrisé. Pour un CDI, l'écrit est fortement recommandé. Pour un CDD, il est obligatoire. Les mentions essentielles doivent apparaître : qualification, durée du travail, rémunération, convention collective applicable et motif précis du CDD. La déclaration préalable à l'embauche est elle aussi obligatoire. Une erreur formelle peut suffire à déclencher une requalification.

La rupture du contrat constitue enfin un terrain à risque. En CDI, il faut respecter les règles du licenciement, avec cause réelle et sérieuse et procédure, ou recourir, lorsque les conditions sont réunies, à une rupture conventionnelle ou à une démission. À défaut, le club s'expose à une indemnisation. En CDD, le principe est l'absence de rupture avant terme, sauf cas limités : faute grave, accord des parties, inaptitude, force majeure ou embauche en CDI ailleurs.

Focus sur le faux « bon plan de l'apprentissage » ...

Le contrat d'apprentissage appelle une vigilance particulière. Beaucoup de clubs pensent y trouver une solution sécurisée et économique. C'est parfois vrai, mais seulement si l'apprentissage est utilisé pour ce qu'il est : un contrat de formation en alternance, avec un objectif pédagogique, un encadrement par un maître d'apprentissage et un lien réel avec un centre de formation. Le danger apparaît lorsque l'apprenti est utilisé comme un salarié à bas coût ou comme un éducateur principal déguisé. Dans ce cas, les risques se cumulent : risque de requalification devant le conseil de prud'hommes, risque URSSAF, risque pénal, risque au regard du Code du sport, et responsabilité du club en cas d'accident.

URSSAF : DISTINGUER FRANCHISE DE COTISATIONS ET ASSIETTE FORFAITAIRE

Le sujet URSSAF est sensible, mais indispensable pour les dirigeants de clubs. Beaucoup de confusions naissent d'un mélange entre deux mécanismes très différents : la franchise de cotisations sur certaines manifestations sportives et l'assiette forfaitaire applicable à certains éducateurs sportifs.

a) La franchise : une tolérance pour des événements ponctuels

La franchise de cotisations concerne certaines sommes versées à l'occasion de manifestations sportives. Elle vise des situations ponctuelles : une compétition, un tournoi, une manifestation clairement identifiée. Elle ne constitue pas un mode de paie permanent pour un éducateur intervenant chaque semaine.

Pour 2026, le support de présentation retient une limite correspondant à 70 % du plafond journalier de la Sécurité sociale par manifestation, soit environ 154 à 155 euros, dans la limite de cinq manifestations par mois, par personne et par structure. L'annexe mentionne également un barème de 151,20 euros par manifestation ; ce montant devra être actualisé et vérifié au moment de l'application pratique. Le point essentiel n'est pas seulement le montant. C'est la nature de l'activité et sa fréquence. Si, semaine après semaine, le club verse des sommes à la même personne pour un encadrement régulier, il ne se trouve plus dans le cadre de la franchise. Il se trouve dans une relation de travail qui doit être traitée comme telle.

La formule à retenir est simple : la franchise est une tolérance pour des événements ponctuels, pas une solution pour organiser la paie des éducateurs de la saison.

Les risques classiques tiennent au fractionnement artificiel des rémunérations, à la fausse qualification de « manifestation » et à l'existence d'un lien de subordination. Au-delà des seuils ou lorsque les conditions ne sont pas réunies, la franchise disparaît et le club peut être exposé à une remise en cause.

b) L'assiette forfaitaire : un outil encadré, non une exonération générale

L'assiette forfaitaire concerne certains éducateurs sportifs. Le principe consiste, non pas à calculer les cotisations sur le salaire réel, mais à appliquer une base forfaitaire, selon des tranches de rémunération.

Ce dispositif est réservé aux rémunérations qui n'excèdent pas un certain plafond. Pour 2026, le support mentionne 115 fois le SMIC horaire, soit 1 382,30 euros par mois. Il peut alléger le coût de certaines cotisations patronales pour des éducateurs faiblement rémunérés, notamment à temps partiel.

Le barème présenté est le suivant :

Rémunération brute mensuelle	Assiette forfaitaire
Moins de 541 €	60 €
De 541 € à moins de 721 €	180 €
De 721 € à moins de 962 €	301 €
De 962 € à moins de 1 202 €	421 €
De 1 202 € à moins de 1 382 €	601 €
À partir de 1 382 €	Salaire réel

Deux précautions doivent être soulignées. D'abord, toutes les cotisations ne sont pas affectées de la même manière : certaines restent calculées sur la rémunération réelle, notamment pour le chômage, la retraite complémentaire ou la prévoyance. Ensuite, l'assiette forfaitaire ne peut être appliquée qu'avec l'accord écrit du salarié, car elle peut avoir des conséquences sur ses droits futurs.

L'assiette forfaitaire peut donc être un outil utile, mais elle suppose une paie correctement paramétrée et une information claire du salarié. Ce n'est ni un régime automatique, ni une exonération générale. Le support rappelle également une vigilance sur les limites maximales, notamment au-delà de certains niveaux de rémunération brute mensuelle, où l'assiette réelle redevient obligatoire.

LA CONFORMITÉ FÉDÉRALE : LE TROISIÈME VERROU

Au-delà du droit commun, un club amateur de football doit respecter les règles propres à sa fédération. Le statut des éducateurs et entraîneurs du football fédéral s'applique notamment aux clubs amateurs et indépendants. Il s'articule avec le Code du sport et rappelle que l'encadrement contre rémunération reste soumis aux conditions légales : diplôme, déclaration, carte professionnelle.

La conformité fédérale ne remplace jamais la conformité légale ; elle s'y ajoute.

Les textes fédéraux, nationaux ou régionaux, peuvent imposer selon les cas des niveaux de diplôme minimum pour certaines fonctions, des obligations d'homologation ou de contrôle des contrats, ainsi que des désignations formelles d'éducateurs au moyen d'un contrat, d'un bordereau bénévole ou d'un protocole. Pour le dirigeant, cela signifie que la sécurisation du recrutement doit aller jusqu'au bout de la chaîne : diplôme, contrat, paie, déclarations, puis formalités fédérales. En football amateur, un recrutement sécurisé repose sur trois verrous : la légalité de l'encadrement, la sécurité sociale et la conformité fédérale.

LES RISQUES : UN COÛT SPORTIF, SOCIAL, FINANCIER ET PARFOIS PÉNAL

Pourquoi cette méthode est-elle si importante ? Parce que les risques sont très concrets. Par exemple, si le club considère comme bénévole ou comme indépendant une personne qui devrait être salariée, les cotisations peuvent être recalculées sur plusieurs années, avec pénalités et majorations. L'éducateur peut saisir le conseil de prud'hommes et obtenir la reconnaissance d'un contrat de travail, avec rappels de salaires, congés payés et, le cas échéant, indemnités pour rupture irrégulière.

Si le club laisse intervenir contre rémunération une personne qui n'a pas la qualification requise ou qui n'est pas régulièrement déclarée, il s'expose à un contentieux sérieux, y compris sur le terrain de la responsabilité. L'absence de désignation de l'éducateur, un diplôme insuffisant pour le niveau de compétition ou des contrats non conformes aux exigences fédérales peuvent également entraîner des

conséquences sportives et disciplinaires. Le risque peut même devenir pénal. L'employeur qui engage sciemment un éducateur ne disposant pas d'une carte professionnelle encourt une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. Le même ordre de sanction est encouru lorsque l'employeur engage sciemment un éducateur ne disposant pas des diplômes requis pour exercer.

Un éducateur mal recruté peut donc coûter beaucoup plus cher qu'un éducateur correctement recruté, parfois l'équivalent d'une saison entière de budget.

LES 7 ÉTAPES DU DIRIGEANT

Pour sécuriser la décision, les clubs peuvent utiliser une grille d'évaluation, en 7 étapes.

1. **Définir le besoin** : Le club doit d'abord identifier précisément ce dont il a besoin : équipe concernée, catégorie, nombre de séances, présence aux matches, durée du besoin sur la saison. Cette étape évite de choisir un statut ou un contrat avant même d'avoir compris la réalité de la mission.
2. **Vérifier la capacité légale** : Il faut ensuite contrôler le diplôme, le titre, la présence dans la liste des certifications autorisant l'encadrement rémunéré, la déclaration et la carte professionnelle lorsqu'elle est nécessaire.
3. **Vérifier la conformité football** : Le club doit vérifier les exigences fédérales : qualification minimale, licence technique, documents demandés par la Ligue ou le District, homologation ou désignation formelle lorsque les textes l'imposent.
4. **Qualifier le statut** : Le club doit déterminer si la situation relève d'un bénévolat réel sans rémunération, d'un salariat avec lien de subordination, ou d'une véritable indépendance caractérisée par l'autonomie d'organisation et la pluralité de clients.
5. **Choisir le contrat** : Le CDI doit être retenu lorsque le besoin est récurrent et permanent. Le CDD ne doit être utilisé que si un motif solide, précis et légalement admissible est réellement rempli.
6. **Paramétrer la paie** : Le club doit ensuite déterminer si la rémunération sera traitée sur la base du salaire réel ou, lorsque les conditions sont réunies, selon l'assiette forfaitaire. Dans ce dernier cas, l'accord écrit du salarié est indispensable.
7. **Constituer un dossier de preuve** : Enfin, le club doit conserver les preuves : diplôme, déclaration, contrat, bulletins de paie, accord écrit sur l'assiette forfaitaire le cas échéant, documents fédéraux et toutes les formalités accomplies. En cas de contrôle ou de litige, ce dossier sera décisif.

Un club qui applique systématiquement ces 7 étapes réduit très fortement son exposition au risque.

CONCLUSION : RECRUTER, C'EST GOUVERNER

Dans un club amateur, recruter un éducateur n'est pas un simple choix d'organisation. C'est une décision de gouvernance sportive, sociale et juridique. La méthode doit toujours suivre le même ordre : d'abord le droit d'exercer, ensuite le statut, puis le contrat, puis la paie, enfin les formalités fédérales. Cet ordre protège le club, clarifie la relation avec l'éducateur et donne au projet sportif un cadre solide. Un club qui respecte cette méthode fait déjà une grande partie du chemin vers la sécurité. Il ne se contente pas de remplir un créneau. Il sécurise une fonction essentielle, au service des joueurs, des dirigeants, de l'association et de la saison sportive tout entière.