

droit au sport!

www.droitausport.fr

Edito

Le sport en Rhône-Alpes : 3 millions de pratiquants, 250 000 bénévoles et déjà plus de 130 acteurs au service du développement des clubs sur www.benevolesport.rhonealpes.fr

Rapportés aux 6 millions d'habitants que compte notre région, les deux premiers chiffres illustrent à la fois la place du sport dans la vie quotidienne d'un Rhônalpin sur deux et le rôle prépondérant des bénévoles qui restent la 1ère ressource du monde associatif sportif.

Des responsabilités croissantes et un environnement -notamment règlementaire- toujours plus complexes, peuvent conduire le dirigeant bénévole à se décourager à force de consacrer beaucoup de temps et d'énergie à autre chose que la gestion et le développement de son club. L'information pertinente, le conseil et l'accompagnement de proximité jouent alors un rôle prépondérant dans le sentiment de sécurité. C'est la raison pour laquelle, dès 2007, la Région Rhône-Alpes, fidèle dans son soutien aux acteurs du développement du sport, s'est associée à la Commission droit du sport du Barreau de Lyon, pour proposer des ateliers annuels, l'envoi aux dirigeants de clubs d'une lettre d'information trois fois par an et l'animation d'un site internet.

Aujourd'hui, c'est l'association Droit au Sport ! qui prend le relais de cette information, avec le même dispositif, mais enrichi par la volonté des créateurs de l'association de développer une approche à la fois pluridisciplinaire (juridique, économique, sociologique, universitaire) et régionale en intégrant des experts issus des différents territoires de Rhône-Alpes.

Je souhaite donc plein succès à cette nouvelle lettre en espérant qu'elle réponde encore mieux à vos attentes, et contribue efficacement à votre information en complémentarité avec les autres actions du centre ressource des bénévoles initiées par la Région dont le portail d'information et d'orientation des bénévoles www.benevolesport.rhonealpes.fr qui regroupe déjà 130 acteurs du sport en Rhône-Alpes.

Bonne lecture et bon été sportif à tous !



Gwendal Peizerat,
Conseiller régional Rhône-Alpes,
délégué aux sports

Avec le soutien de :

Rhône-Alpes Région

Interview

AXEA : un nouvel outil proposé par les associations Profession Sport Loisirs



Nicolas Verdon, Président du groupement national profession sport et loisirs

A l'occasion de l'entrée en service d'un nouvel outil (« AXEA »), Nicolas Verdon revient sur le rôle des associations profession sport et du groupement national qu'il préside.

La rédaction :
Pouvez-vous présenter le rôle des associations profession sport en général et du groupement national en particulier ?

Nicolas Verdon : Le dispositif « profession sport » a été créé en 1989 à l'initiative de Roger BAMBUCK, Secrétaire d'Etat à la Jeunesse et aux Sports, faisant suite à un constat d'émiettement et de marginalisation de l'emploi sportif au profit des "bénévoles indemnisés". Face à cette situation, le Ministère de la Jeunesse et des Sports a proposé la création d'associations départementales chargées de prendre en charge la gestion de salariés et de les mettre à disposition des clubs en éprouvant le besoin.

>>>

Sommaire

Manager !	
Le contrat unique d'insertion	p.3
Gérer !	
Responsabilité financière du fait de la gestion d'une association transparente	p.4-5
Développer !	
L'exercice illégal de l'activité d'agent sportif	p.6
Les paris sportifs en ligne : vers une nouvelle source de financement du sport amateur ?	p.7
Un nouveau diplôme en droit et gestion des activités sportives à Lyon	p.7
Diriger !	
Délégation de pouvoirs	p.8

>>> L'idée permettait surtout aux diplômés du secteur sportif de bénéficier d'un réel statut social et de toute la protection sociale qui allait avec, leur évitant ainsi de se retrouver démunis en cas d'accident dans le cadre du travail "au noir".

Au-delà de ce premier moyen d'action, les associations ont évolué pour se retrouver chargées d'une mission de "structuration et développement du marché de l'emploi du sport et de l'animation".

En 2005, après 15 années d'expériences accumulées, les associations Profession Sport décident de se fédérer et de créer le Groupement National Profession Sport et Loisirs qui constitue aujourd'hui un réseau de 79 associations. Ce réseau propose aujourd'hui des services assez vastes, afin de pouvoir

/ En bref

Création de la Direction Générale de la Cohésion sociale

Depuis janvier 2010, la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) résulte de la fusion entre la Direction générale de l'action sociale (DGAS) et le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE), la Délégation interministérielle à la famille (DIF), la Délégation interministérielle à l'innovation, à l'expérimentation sociale et à l'économie sociale (DIIESES). Les personnels mis à disposition de l'ancien délégué interministériel aux personnes handicapées (DIPH) rejoignent également la DGCS.

La création de la DGCS traduit une ambition nouvelle pour les politiques de solidarité, de développement social et d'égalité. Dans un contexte de décentralisation, la DGCS va recentrer l'intervention de l'Etat central sur des fonctions plus stratégiques, moins opérationnelles. Avant la création de la DGCS, les préfigurateurs ont conduit un travail de définition du projet stratégique de la nouvelle direction avec l'aide d'une mission de la Direction générale à la modernisation de l'Etat (DGME)

De ce travail prospectif et stratégique découle également un plan d'action autour duquel la Direction générale de la cohésion sociale articulera son action au quotidien sur la période 2010-2012.

Dans un contexte de gouvernance interne modernisée, elle sera ainsi en capacité de piloter les activités par la performance et de rendre compte régulièrement de ses résultats.

Pour contacter la DGCS : Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique Direction Générale de la Cohésion Sociale Pôle communication externe

Adresse : 14 Avenue Duquesne
75350 Paris 07 SP / 01 40 56 60 00

“En 2005, les associations Profession Sport décident de se fédérer et de créer le Groupement National Profession Sport et Loisirs qui constitue aujourd'hui un réseau de 79 associations.”

répondre plus simplement à la demande des associations mais également pour **aider dans la recherche d'emploi**.

Les principaux services sont :

Une bourse d'emploi : 90 % des associations gèrent une bourse d'emplois, via leur site Internet.

Un guichet unique emploi : un lieu pour se renseigner sur les démarches liées à l'embauche et à la gestion de l'emploi. Les associations Profession Sport sont labellisées Centre de Ressources et d'Information des Bénévoles (CRIB) pour leurs activités d'accueil et de soutien à la vie associative.

La mise à disposition de personnel : Un dispositif simple pour employer un professionnel. Un outil pour additionner les temps d'emploi réalisés auprès de plusieurs structures et construire un « véritable emploi ».

La gestion administrative : Le service « Gestion de l'Emploi » est une offre de service qui prend en charge l'ensemble des obligations administratives liées à l'emploi.

Les autres services : Selon les départements d'autres services peuvent vous être proposés : formations qualifiantes et continues, accompagnement VAE, Diagnostic Local d'Accompagnement (DLA), accompagnements individualisés ou collectifs prescrits par l'ANPE, ...

La rédaction : Justement, vous venez de créer un nouveau service, AXEA, en partenariat avec l'ACOSS (agence centrale des organismes de sécurité sociale).

En quoi cela consiste-t-il ?

NV : La réglementation sociale et conventionnelle se complexifie et les rapports sociaux se durcissent. Les associations employeurs sont donc de plus en plus en demande d'un accompagnement pointu dans la gestion de leurs emplois. Complémentaire au dispositif Impact Emploi, AXEA est une réponse facile et adaptée à cette demande.

Né dans le cadre de la Convention Nationale ACOSS (qui est en résumé, l'agence nationale des URSSAF) - Profession Sport & Loisirs signé le 23 décembre 2009, AXEA s'adresse principalement aux associations utilisatrices du Chèque Emploi Associatif. Nous nous étions en effet engagé dans ce texte à accompagner l'ACOSS dans le développement du CEA auprès du milieu associatif. AXEA permettra aux utilisateurs du CEA, pour une somme annuelle modique, une mise en conformité de leurs déclarations, notamment sur la formation professionnelle, et une mise à jour du dossier employeur.

Cette offre complète la gamme des services d'informations et de diagnostics permettant la mise en œuvre et l'actualisation de la réglementation liée aux emplois.

AXEA et AXEA + ont été lancés officiellement le 12 Juin lors de l'Assemblée Générale du Groupement National Profession Sport & Loisirs, et seront étendus à l'ensemble du territoire au cours du 2^{ème} semestre 2010.

En quoi ce service constitue une avancée ?

Ce service s'inscrit tout d'abord dans le cadre d'une charte de qualité avec l'ACOSS. Dans le cadre de cette même convention avec l'ACOSS, le réseau Profession Sport Loisirs initie une démarche de qualité du service Impact Emploi.

Profession sport et loisirs est le Premier réseau à s'engager dans une telle démarche. Une Charte de Qualité élaborée conjointement avec l'ACOSS autour d'une vingtaine de points, viendra attester de la qualité du service d'accompagnement des associations dans le cadre de leur démarche de professionnalisation. A cet effet, une mission d'accompagnement des associations tiers de confiance dans l'appropriation de l'outil impact emploi, au regard de ses évolutions techniques notamment, sera élaborée. Des journées d'information et de formations seront organisées dès 2010 conjointement par les deux réseaux.

! www.profession-sport-loisirs.fr

AXEA comprend :

- un accueil et une permanence téléphonique,
- une lettre juridique adaptée au secteur,
- des réunions thématiques sur la fonction d'employeur,
- des newsletters sur l'actualité juridique et conventionnelle,
- des actions collectives de formation et d'information.

AXEA + comprend :

- réalisation d'un état des lieux du dossier employeur,
- proposition d'une mise en conformité des déclarations et affiliations,
- adhésion AXEA.

AXEA et AXEA + sont des services protégés auprès de l'Institut National de la Propriété Intellectuelle et leur utilisation fait l'objet d'un cadre réglementé.

Le contrat unique d'insertion (CUI)

Les emplois aidés ont toujours été fortement utilisés dans le secteur associatif et notamment sportif. Il s'agit d'un bon moyen pour permettre de mener à bien un projet associatif, avec la possibilité éventuelle, pour le salarié et l'association, de pérenniser l'emploi une fois l'aide de l'état terminée. La région Rhône-Alpes participe également à cet objectif dans le cadre du dispositif "emploi tremplin" (www.rhonealpes.fr).

Il en est de même des dispositifs nationaux à travers notamment le CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) pour les employeurs du secteur « non marchand » (les associations) et du CIE (contrat initiative emploi) pour les employeurs du secteur marchand.

Depuis le 1er janvier 2010, le CAE et le CIE sont en quelque sorte englobés dans le contrat unique d'insertion (CUI). En outre, le CI-RMA (contrat insertion-revenu minimum d'activité) et le contrat d'avenir sont quant à eux supprimés. C'est ainsi que le contrat unique d'insertion sera constitué d'un contrat de travail de droit privé et d'une convention individuelle conclue entre l'employeur, le bénéficiaire et l'organisme prescripteur (pôle emploi, un organisme public ou privé de placement ou le département si le salarié est bénéficiaire du RSA).

Voici quelques conseils si vous souhaitez recruter un salarié dans le cadre d'un « CUI-CAE » :

Quelles sont les principales caractéristiques du CUI-CAE ?

L'objet du CUI-CAE est de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Il peut être soit à durée déterminée (CDD), soit à durée indéterminée. Il portera sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits (article L.5134-24 du Code du travail).

Pour le CDD, la durée est identique à celle de la convention, pour une durée minimum de 6 mois. Le contrat peut être prolongé, sous réserve de la prolongation de la convention, dans la limite de 24 mois ou 5 ans pour certains salariés (notamment ceux de plus de 50 ans).

Concernant le temps de travail, la durée hebdomadaire doit être comprise entre 20 et 35 heures.

L'employeur rompant le contrat de travail avant son terme doit rembourser les sommes perçues au titre de la convention individuelle sauf si la rupture du contrat à durée indéterminée s'effectue au cours de la période d'essai ou si elle est relative soit à un licenciement justifié (faute grave, force majeure...), soit à une rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article L. 1237-11 du code du travail. Il en sera de

même pour le contrat unique d'insertion revêtant la forme d'un CDD dès lors que la rupture résulte d'une faute grave, d'une force majeure, de la volonté claire et non équivoque des parties, ou encore si elle est effectuée au cours de la période d'essai.

De plus, si la rupture du contrat de travail ne rentre pas dans les motifs ci-dessus, l'employeur ne bénéficiera pas de l'exonération de cotisations sociales patronales. Il sera redevable des exonérations dont il aura bénéficié.

“Le contrat unique d'insertion (CUI) permet d'obtenir une aide qui se calcule en fonction d'un pourcentage du SMIC.”

La rupture ou la suspension du CDD avant son terme par le salarié est possible lorsque la rupture a pour objet de lui permettre soit d'être embauché par un CDI, soit par un CDD d'au moins six mois ou enfin pour suivre une formation conduisant à une qualification.

Quels avantages financiers ?

Le contrat unique d'insertion (CUI) permet d'obtenir une aide qui se calcule en fonction d'un pourcentage du SMIC par heure travaillée dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail. Pour les embauches en CUI-CAE le plafond d'aide est fixé à hauteur de 95% du SMIC brut. Il est nécessaire de se rapprocher du Pôle Emploi du département concerné afin de prendre connaissance des barèmes exacts.

De plus, ce contrat permet à l'employeur d'être exonéré des cotisations patronales pour toute la durée du contrat. Pour les embauches en CUI-CAE, les exonérations portent sur les cotisations au titre des assurances sociales et des allocations familiales, la taxe sur les salaires, la taxe d'apprentissage, les participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construc-

Le bénéficiaire perçoit un salaire au moins égal au produit du montant du SMIC par le nombre d'heures de travail accompli.

Attention !

L'employeur a sept jours pour informer l'autorité signataire de la convention individuelle mais aussi l'organisme de versement des aides de toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention. Cette information doit être réalisée au moyen de la fiche de signalement jointe à la convention individuelle

(Cerfa n° 14008*01 disponible sur le site www.travail-solidarite.gouv.fr)

Comment procéder ?

Avant toute embauche, il est fortement conseillé d'établir un document financier prévisionnel car une partie du salaire demeure à la charge de l'association. Il faut donc s'assurer de la capacité de l'association à financer ne serait-ce qu'une partie du coût de l'emploi.

Ensuite, il importe de prendre attache avec le Pôle Emploi (qui est généralement l'interlocuteur en la matière). Une convention doit être signée avec le pôle emploi préalablement à la conclusion du CAE. Elle doit fixer les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel. Elle doit prévoir les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel.

Un tuteur justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans devra être désigné.

Quant au renouvellement ou la prolongation de la convention, la loi exige la production de certains éléments (un bilan préalable des actions d'accompagnement et un bilan des actions visant l'insertion durable du salarié).

Enfin, il faut établir le contrat de travail et attacher une importance particulière à son contenu, de manière d'une part à sécuriser la relation de travail et d'autre part à bien définir les obligations du salarié et de l'employeur.



Florent Dousset,
Avocat

/ En bref

L'emploi d'intermittents du spectacle lors d'une manifestation sportive

Le GUSO a été créé pour simplifier la déclaration des intermittents du spectacle en s'adressant à un interlocuteur unique

Ce dispositif est réservé aux organisateurs « non professionnels » de spectacles vivants. Il peut s'agir en particulier d'une troupe de musiciens ou de comédiens. Dans ce cadre, les associations doivent s'affilier au GUSO dès lors qu'elle organise un concert, une pièce de théâtre, un spectacle de danse, de magie ou tout autre spectacle vivant. A ce jour, près de 50% des employeurs affiliés au GUSO sont des associations.

Or, force est de constater que des associations sportives font régulièrement appel aux services d'artistes ou d'associations d'artistes sans vérifier que les déclarations administratives ont été régulièrement effectuées par les prestataires auxquels ils font appel.

En l'absence d'inscription ou d'informations probantes, l'association sportive organisatrice occasionnelle d'un spectacle vivant qui emploie à cette occasion des artistes, mais également des techniciens du spectacle, a l'obligation d'effectuer l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi de ces salariés par le biais d'une déclaration unique et simplifiée effectuée auprès de l'Unedic (article L.7122-22 Code du travail).

A l'exception de la déclaration unique d'embauche, qui doit être faite avant le début de l'exécution du travail, le formulaire GUSO doit être envoyé dans les 15 jours suivant la fin du contrat de travail accompagné du règlement des cotisations sociales.

! www.guso.com.fr

Responsabilité financière la gestion d'une association

Une collectivité publique peut déléguer à une association la gestion d'une mission de service public en toute légalité dès lors qu'une convention définit strictement les droits et obligations de cette association et qu'il est prévu un contrôle efficace et permanent de la part de la collectivité publique délégante sur les activités et les comptes de ladite association.

Lorsqu'une association investie d'une telle mission de service public ne peut pas être distinguée de la personne publique délégante, la jurisprudence la considère comme étant un démembrement de cette collectivité.

Dans une telle hypothèse, cette association est dite transparente, ce qui a deux effets importants :

- les fonds versés par la personne publique restent des deniers publics,
- les actes de l'association sont réputés émaner de la personne publique qui la contrôle et avec qui elle se confond.

Une collectivité qui, par exemple, aurait constaté des dysfonctionnements au sein d'une telle association, déciderait de ne plus verser de subvention à cette dernière en-couure-t-elle une responsabilité en cas de déclaration de cessation des paiements ?

Dans l'hypothèse d'une telle situation, la responsabilité de la collectivité doit-elle être recherchée sur le fondement de la faute lourde ou sur le fondement des règles gé-

nérales de la responsabilité des personnes publiques ?

Dans un arrêt du 5 décembre 2005, le Conseil d'Etat semble admettre, dans une affaire concernant un comité d'expansion départementale, que la responsabilité du fait de la gestion d'une association transparente ne suppose qu'une faute simple.

Pour appréhender parfaitement la problématique posée, il convient de décomposer les différentes étapes qui ont abouti à la mise en jeu de la responsabilité financière de la collectivité ayant délégué une mission de service public à un comité d'expansion départementale créé sous la forme associative.

a/ La collectivité a supprimé dans un premier temps la subvention versée à l'association.

Celle-ci a dû se déclarer en cessation de paiements, ce qui a conduit le Tribunal de Grande Instance à ouvrir une procédure de redressement judiciaire, puis à prononcer la liquidation judiciaire de l'association.

b/ Le mandataire liquidateur qui a été désigné dans le cadre de la procédure collective a entendu ngager la responsabilité de

droit au sport!

avec le soutien Rhône-Alpes
Nouvelle | Espace membre

Portail des dirigeants sportifs et du droit du sport

Accueil | Actualités | L'association | Droit du sport | FAQ | Publications | Contact

L'association droit au sport

Portail des dirigeants ?

Le monde du sport est un monde de règles dans un monde de droit. Le maître des sports réglementaire et juridique les a établis pour en être responsable pour les acteurs du sport. Cela n'empêche pas l'existence de droits au sport mais d'être en situation d'écarter les droits de l'Etat et les compétences de droit commun. C'est de ce que nous entendons par le droit du sport. Un mouvement sportif "démocratique" fondamentalement "en droit du sport" et "sans violence" fondamentale pour pour les structures sportives.

En savoir plus

Actualités Le Règlement intérieur de production d'après sport Actualités pour le Comité Olympique de l'Etat de l'Assemblée a été publié par 27 mai de l'Assemblée des sports "sportifs" en vertu de l'article L.111-1.	Publication La loi des dirigeants Les responsabilités de l'association de droit du sport N°4-DroitSport2010-1001-1001-1001	Dernier article paru L'association droit du sport Publié le 14/01/2010
---	--	---

En savoir plus

Nouveau ! Rendez-vous sur www.droitausport.fr

LE site des acteurs du mouvement sportif qui vous permet d'accéder à toutes les informations fondamentales en droit du sport et de vous donner des outils essentiels pour mieux gérer vos structures sportives.

ère du fait de ation transparente

la collectivité publique et a engagé à son
encontre une action en comblement de pas-
sif, sur le fondement à l'époque de l'article
180 de la Loi du 25 janvier 1985 (cette Loi
relative aux procédures collectives est au-
jourd'hui codifiée dans le Code de com-
merce sous les articles L 610-1 et suivants).

Dans un premier temps, le litige a porté sur
la compétence juridictionnelle et finale-
ment, le Tribunal des Conflits a considéré
qu'une telle action en responsabilité rele-
vait de la compétence de la juridiction ad-
ministrative.

c/ Dans un deuxième temps, il a fallu que la
juridiction saisie reconnaisse l'association
liquidée comme étant une association trans-
parente assimilée à un simple démembre-
ment de la collectivité publique.

Cette reconnaissance a été fondée sur plu-
sieurs critères, à savoir :

- absence d'autonomie réelle à l'égard de la
collectivité publique, au regard de l'objet de
cette association, de ses modalités de fi-
nancement ou de l'influence de représen-
tants de la collectivité en son sein,

- la direction de cette association était en
réalité assurée par la collectivité publique,

- par conséquent, cette situation engageait
la responsabilité de cette collectivité à rai-
son des fautes commises dans la gestion de
l'association ayant abouti à sa liquidation
judiciaire.

d/ Enfin, la question posée était de savoir si
pour engager financièrement la responsa-
bilité de la collectivité publique il convenait
de caractériser une faute lourde de sa part
ou des agissements constitutifs d'une faute
simple.

Les juridictions ont caractérisé une absence
de prévision annuelle des dépenses, ainsi
qu'une absence du contrôle réel et du bien
fondé du montant de ses dépenses, un re-
crutement d'agents sans rapport avec les
besoins réels de l'association et à des condi-
tions parfois excessivement favorables, le
recours à des avances de trésorerie coûte-
uses auprès d'organismes de crédits dans
l'attente du versement des subventions de
la collectivité et enfin la suppression brutale
du versement des subventions jusque là
allouées.

**“Une association peut
parfois être considérée
comme étant
le démembrement d'une
collectivité locale.”**

L'ensemble de ces éléments ont été consi-
dérés comme constitutifs d'une faute de na-
ture à engager la responsabilité de la
collectivité publique.

Cette responsabilité a donc été reconnue
comme engagée sur la base d'une faute
simple, ou plutôt du fait d'une accumula-
tion de fautes simples.

La collectivité publique a alors été condam-
née à combler la plus grande partie du pas-
sif de cette association en liquidation
judiciaire.

La conséquence de la qualification par les
juridictions d'une association, en principe
personne de droit privé, en association
transparente a donc des conséquences par-
ticulièrement importantes pour la collecti-
vité publique délégante.

En effet, en l'absence d'une telle requalifi-
cation, la responsabilité de la personne pu-
blique délégante ne peut en principe être
engagée devant le Juge administratif que
pour faute lourde dans l'exercice de sa fon-
ction de contrôle, sauf les cas où il est carac-
térisé un risque spécial créé par les
conditions mêmes dans lesquelles le service
fonctionne.

Au contraire, la reconnaissance de la trans-
parence d'une association à l'égard de la
collectivité publique délégante permettra
d'engager la responsabilité financière de
cette dernière sur la base d'une simple faute
nettement plus facile à caractériser.

(CE 5 déc. 2005 n°259748, jurisdata n° 2005-069364)



Philippe Planes,
Avocat

/ En bref

Arrêté ministériel du 15 mars 2010

(JO 12 mai 2010, NOR: SASF1007521A, p. 8539)

Un arrêté du 15 mars 2010 porte création
du certificat de spécialisation « sauvetage
et sécurité en milieu aquatique » associé
au brevet professionnel de la jeunesse, de
l'éducation populaire et du sport (BPJEPS)
spécialité « activités aquatiques », au di-
plôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation
populaire et du sport (DEJEPS) spécialité
« perfectionnement sportif » et au diplôme
d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éduca-
tion populaire et du sport (DESJEPS) spécia-
lité « performance sportive » et relatif
à l'unité d'enseignement « sauvetage et
sécurité en milieu aquatique » au sein de
diplômes nationaux d'enseignement supé-
rieur. Le texte précise que les titulaires du
certificat de spécialisation « sauvetage et
sécurité en milieu aquatique » associé aux
diplômes visés à l'article 1er portent le titre
de maître nageur-sauveteur. En applica-
tion de la réglementation applicable aux
maîtres nageurs-sauveteurs, les titulaires
du certificat de spécialisation « sauvetage
et sécurité en milieu aquatique » sont sou-
mis à l'obtention du certificat d'aptitude
à l'exercice de la profession de maître
nageur-sauveteur. L'arrêté détaille les com-
pétences requises, les exigences préalables
ainsi que les éventuelles dispenses admises
concernant en particulier les titulaires du
BPJEPS spécialité « activités aquatiques »
ou ceux titulaires du brevet national de
sécurité et de sauvetage aquatique

Convention collective nationale du sport (CCN Sport)

Jusqu'à alors, la CCN Sport ne s'appliquait
pas aux entreprises de droit privé à but lu-
cratif exerçant des activités à titre princi-
pal récréatives et /ou de loisirs sportifs (par
exemple, les clubs de fitness). Celles-ci rele-
vaient de la convention collective des es-
paces de loisirs, d'attraction et culturels.
Depuis le 7 avril 2010, date de l'arrêté d'ex-
tension de l'avenant n°37 bis à la CCN Sport,
ces entreprises sont maintenant soumises
aux dispositions de la CCN Sport, au même
titre qu'une association sportive qui aurait
en tout ou partie la même activité. A titre
indicatif, cet avenant n°37 réprécise, par
les codes NAF, les activités concernées par
le champ d'application de la CCN Sport :
93.11Z (gestion d'installations sportives),
93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z
(activités des centres de culture physique),
93.19Z (autres activités liées au sport),
93.29Z (autres activités récréatives et de loi-
sirs), 85.51Z (enseignement de disciplines
sportives et d'activités de loisirs).

L'exercice illégal de l'activité d'agent sportif

Au cœur de l'actualité sportive, le statut et l'activité d'agent sportif sont particulièrement controversés. L'assemblée nationale vient d'adopter le 30 juin 2010 en première lecture des dispositions qui encadrent les conditions d'exercice de la profession d'avocat et celle d'agent sportif.

Une nouvelle réforme du Code du sport sur ce sujet est en cours d'adoption par le législateur avec la volonté de renforcer la transparence et la régularité des transferts de joueurs par le biais de l'aggravation des sanctions.

De son côté, la chambre criminelle de la Cour de cassation s'est prononcée sur les éléments constitutifs et les sanctions pénales applicables à l'exercice illégal de l'activité d'agent sportif dans un arrêt du 24 janvier 2006.

À notre connaissance, il s'agit de la première décision de la Cour de cassation à ce sujet.

Depuis la professionnalisation du sport et notamment du football, des intermédiaires officient pour rapprocher les sportifs, les joueurs et les clubs.

Le développement de cette activité s'est déroulé d'abord librement par l'application du droit commun relatif au mandat civil et commercial.

“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 ne peut être exercée que par une personne physique détentrice d'une licence d'agent sportif.”

Article L 222-7 alinéa 1 du Code du sport

Compte tenu des sommes en jeu et des dérives constatées, le législateur a souhaité réglementer la profession d'agent sportif.

Le législateur est déjà intervenu par la loi du 6 juillet 2000 qui définit l'agent sportif et régit le statut des agents par les articles L 222-6 et suivants du Code du sport.

À cet égard, l'article L 222-11 du Code du sport incrimine pénalement le fait de mettre en rapport, à titre occasionnel ou habituel mais contre rémunération, les parties intéressées à la conclusion d'un contrat par lequel un ou plusieurs sportif(s) s'engage(nt) contre rémunération à participer à une ou plusieurs manifestations sportives sans avoir fait de déclaration préalable à une autorité administrative dans sa rédaction antérieure et, dorénavant, **sans avoir de licence délivrée par la fédération sportive compétente.**

En l'espèce, la Cour de cassation a eu à juger un cas classique concernant l'exercice de l'activité d'agent sportif.

Un club de football avait en effet légalement rémunéré un agent sportif disposant de la licence, lequel avait participé à la négociation du recrutement d'un joueur professionnel.

Cet agent avait cependant rétrocedé une partie de cette commission à un intervenant extérieur ne possédant pas la licence d'agent sportif, mais ayant participé au rapprochement du joueur et du club, à la demande du joueur objet du transfert et contre rémunération (partage de la commission versée par le club avec l'agent mandaté par celui-ci et légalement licencié).

Le Juge du fond avait condamné la personne non titulaire de la licence pour le délit d'exercice illégal de l'activité d'agent sportif et l'agent régulièrement licencié en qualité de complice.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation a confirmé en tous ses éléments le délit d'exercice illégal d'agent sportif et la complicité de cette infraction.

Pour les caractériser, les Magistrats ont tout d'abord relevé que les formalités de détention de la licence d'agent n'étaient pas respectées (à l'époque, formalités administratives avec obtention d'un agrément) et que l'accomplissement de ces formalités est requis pour tout exercice à but lucratif de l'activité d'agent sportif, même occasionnel.

La Cour de cassation a rajouté enfin que l'agent sportif du club mandaté, même régulièrement titulaire d'une licence, ne pouvait cumuler les fonctions de mandataire du club et du joueur.

Ce dernier point est cependant critiquable, dans la mesure où, en vertu du principe de la légalité des peines, si le délit d'exercice illégal de l'activité d'agent sportif était bien caractérisé, **l'obligation de ne pas représenter et un club et un joueur dans le cadre d'un même transfert est dépourvue de toute sanction pénale.**

Il s'agit là d'un manifestement d'une condition supplémentaire ajoutée par la Cour de cassation au-delà du texte d'incrimination.

Par ailleurs, l'agent régulièrement licencié contestait sa condamnation à une peine complémentaire d'exercer la profession d'agent de joueur pendant une période de 3 ans avec sursis, alors que cette peine n'est pas prévue par les textes.

La Cour de cassation a fait droit au pourvoi à ce sujet et a cassé la décision du Juge du fond sans renvoi, supprimant cette peine d'interdiction d'exercer la profession d'agent de joueur avec sursis.

À cet égard, il convient de rappeler que l'article L 222-7 prévoit que nul ne peut obtenir ou détenir une licence d'agent sportif s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale figurant au bulletin n°2 du casier judiciaire pour différentes infractions, essentiellement financières.

Cette interdiction est néanmoins appréciée avec beaucoup de "souplesse" de la part de certaines fédérations sportives...

En tout état de cause dans cette affaire, la condamnation prononcée à l'encontre de cet agent régulièrement licencié pourrait entraîner, sous forme de sanction disciplinaire, le retrait de sa licence par la fédération sportive qui la lui a délivrée et donc une interdiction d'exercice professionnel.

(Cass. crim. 24/01/2006 n°04-85.016)



Philippe Planes,
Avocat

Les paris sportifs en ligne : vers une nouvelle source de financement du sport amateur ?

Le décret (n°2010-509) du 18 mai 2010, pris pour application de la loi (n°2010-476) du 12 mai 2010 relative à l'ouverture à la concurrence et à la régulation du secteur des jeux d'argent et de hasard en ligne, vient fixer les obligations imposées aux opérateurs agréés de jeux ou de paris en ligne en vue du contrôle des données de jeux par l'Autorité de régulation des jeux en ligne (ARJEL).

Ce texte s'intéresse à plusieurs éléments à savoir le matériel d'archivage, le contrôle des données par l'ARJEL, leur délai de conservation et leur exploitation.

Concernant le support matériel d'archivage, il s'agit du dispositif technique, tel que mentionné à l'article 31 de la loi du 12 mai 2010, mis en place pour recueillir, mettre en forme et conserver les données tracées. Il est composé d'un capteur c'est-à-dire la partie du support matériel d'archivage dédiée à la fonction de recueil et de mise en forme des données tracées mais, également, d'un coffre-fort qui est la partie du support matériel d'archivage dédiée à la fonction de sécurisation et de conservation de ces données.

Avant toute activité de jeu ou de pari, l'opérateur déclare auprès de l'ARJEL la mise en fonctionnement du support matériel d'archivage qui fera l'objet de la certification mentionnée dans un délai de six mois. Le support matériel d'archivage est développé et exploité sous la seule responsabilité de l'opérateur. L'opérateur redirige vers le support matériel d'archivage les connexions des joueurs.

Les dispositions de ce texte garantissent que les données ne pourront être déchiffrées et contrôlées quant à leur altération ou leur suppression que par les agents de l'ARJEL qui géreront également les droits d'accès à ces données. A ce titre, deux types de données sont conservés : les données d'administration du support matériel d'archivage et les données tracées.

Concernant, le contrôle des données par l'ARJEL, elle peut accéder aux données couvrant l'activité des 12 derniers mois de l'opérateur et conservées, pendant une durée de 5 ans, dans le coffre-fort du support matériel d'archivage soit sur le site d'hébergement de ce dernier, soit en téléchargeant ces données à distance.

Les agents de l'Autorité peuvent se rendre à tout moment sur le site d'hébergement du support matériel d'archivage pour saisir l'ensemble ou un sous-ensemble des données qui y sont conservées. Pour cela, ils informent au moins 2 heures à l'avance le représentant de l'opérateur de leur intention d'accéder à ce site et de l'heure à laquelle cet accès devra leur être donné.

Ces aspects très techniques peuvent de prime abord, apparaître abscons pour les dirigeants des clubs sportifs.

Cependant, face à l'épuisement des ressources publiques, l'ensemble des clubs sportifs y compris et surtout, ceux du monde amateur, devront nécessairement s'interroger sur l'obtention de fonds privés pour développer leurs équipes. Il est à parier, sans mauvais jeu de mots, qu'à l'avenir, les paris concerneront également le secteur amateur, l'outil internet permettant de mobiliser en un minimum de temps un maximum de personnes, il n'est qu'à voir si besoin était, l'éclosion des « apéros Facebook » en Province.

Le dirigeant d'un club sportif doit donc être attentif aux nouvelles technologies qui pourront lui permettre, en complément ou en remplacement du sponsoring local traditionnel, de trouver de nouvelles ressources.



Olivier Costa,
Avocat

Un nouveau diplôme en droit et gestion des activités sportives à Lyon



Emmanuel Bayle (Professeur de gestion à l'IAE de l'Université Jean Moulin Lyon 3, et responsable de la formation avec Michaël Karpenschif, Professeur de Droit) nous répond :

Pourquoi cette initiative ?

Le monde du sport est un monde de règles donc un monde de droit. La maîtrise des aspects règlementaires et juridiques liés aux activités sportives est donc fondamentale pour les acteurs du sport. Cela ne

veut pas forcément dire devenir un juriste du sport mais être en situation d'avoir les bons réflexes et les connaissances de base nécessaires. L'idée de ce diplôme, proposé par l'IAE et la Faculté de Droit de l'Université Jean Moulin Lyon 3, est de doter les professionnels de ces réflexes et des outils fondamentaux. La formation n'est pas centrée uniquement sur le droit mais aussi sur le management et le développement des structures et projets sportifs.

Quels sont les contenus et la formule pédagogique ?

Les contenus sont centrés sur trois domaines essentiels : la conception et la formalisation d'un projet de développement, la fonction d'employeur et les ressources humaines ; le dernier aspect concerne les stratégies de recherche de financement et

le développement de partenariats publics et privés. **Le diplôme est très facilement conciliable avec une activité professionnelle puisque la formation se déroule à l'Université Jean Moulin Lyon 3 un jeudi tous les mois de 13 à 20H.** Les experts qui interviennent proposent une pédagogie interactive basée sur des cas pratiques et des outils clés. La formation se valide par un mémoire professionnel.

Quelles personnes sont visées ?

L'idée est vraiment d'accompagner les acteurs du sport (dirigeants, managers, entraîneurs et sportifs de haut-niveau) dans la réussite de leurs projets. La formation est ouverte en formation continue avec un tarif très attractif (2400 €) et facilement finançable par les organismes de formation continue par exemple dans le cadre du droit individuel à la formation.

! Plus d'informations sur le "DU Droit et Gestion des Activités Sportives" : www.iae.univ-lyon3.fr

Délégation de pouvoirs

Les dirigeants associatifs s'interrogent fréquemment sur l'étendue de leur responsabilité dans le cadre de l'exécution de leur mandat. La délégation de pouvoirs est notamment un moyen efficace de limiter le périmètre de sa responsabilité pénale.

Les statuts ont notamment pour but de déterminer les pouvoirs des dirigeants. Dans ce cadre, il est indispensable notamment de définir à qui appartiennent les pouvoirs de décision, d'exécution et de contrôle. Par ailleurs, un pouvoir statutaire peut être délégué à une personne de son choix en vue d'accomplir des actes déterminés, cette délégation pouvant être révoquée à tout moment.

La délégation peut être faite également à plusieurs personnes particulièrement intéressées par un projet, réunies en commission spéciale. Ceci permet de mobiliser des membres qui peuvent ainsi apporter leur participation bénévole et ainsi tester éventuellement de nouveaux dirigeants.

Le président peut également choisir de déléguer une partie de ses attributions à un salarié sous certaines conditions.

Il convient de préciser que le délégant ne peut pas transférer l'ensemble de ses pouvoirs au délégataire alors même qu'il serait tenté de le faire pour échapper à toute responsabilité pénale au sein de son association.

Hors l'hypothèse d'une délégation statutaire, le formalisme est peu important en matière de délégation de pouvoirs qui ne nécessite pas forcément d'être écrite. Cela est néanmoins vivement conseillé pour faciliter la charge de la preuve.

La non-exigence d'une preuve littérale s'explique par le fait que ce que recherche avant tout le juge c'est l'effectivité de la délégation, à savoir si le délégataire a été en mesure d'exercer les pouvoirs qui lui ont été accordés. Or sur ce point l'existence d'un écrit n'a aucune valeur probatoire et donner trop d'importance à l'écrit risquerait de valider des délégations purement formelles.

Pour que la délégation soit valable il est d'abord nécessaire que le délégataire soit le président ou un délégataire expressément visée par les statuts. En effet, c'est ce dernier qui détient l'autorité et le pouvoir au sein de l'association et lui seul est donc en mesure de les transférer à un salarié subordonné. Pour que la délégation de pouvoirs soit valable, il faut :

L'autorité :

Le délégant investit le délégataire d'une autorité suffisante. Cette condition d'autorité fait référence au droit de commandement, au pouvoir d'imposer l'obéissance en vue d'obtenir que les salariés placés sous la surveillance du délégataire respectent les normes de sécurité. Une telle autorité est nécessaire car la délégation peut être accordée à des individus qui ne sont pas au sommet de la hiérarchie et pour qui l'autorité n'est pas un attribut naturel des fonctions.

Pour que cette condition soit satisfaite, il est nécessaire qu'une indépendance suffisante soit accordée au délégataire et qu'il dispose d'un pouvoir de décision. Dans un tel cas sa responsabilité pourra être retenue.

Lorsque la seule mission du prétendu délégataire consiste à transmettre des directives des supérieurs, faute de pouvoir de décision, il demeure en fait dans un état de subordination exclusif d'une délégation librement acceptée.

La compétence :

Elle doit être distinguée de l'autorité puisque la compétence peut exister alors que l'intéressé ne dispose d'aucun pouvoir de décision.

La compétence requise est double. Elle concerne les connaissances techniques que le délégataire doit posséder ainsi que son aptitude à les utiliser. Elle vise ensuite la connaissance et la compréhension du contenu des textes qu'il lui appartient de faire respecter, spécialement en matière d'hygiène et de sécurité.

La compétence s'entend donc d'un savoir technique et d'un savoir juridique et s'il en manque un, la délégation ne sera pas valable.

Selon les cas il se peut que le préposé possède la compétence requise avant de recevoir la délégation ou qu'il soit nécessaire de

lui faire suivre une formation spéciale en vue de cette délégation. Il appartiendra au juge de vérifier si elle a été suffisante et, de manière plus générale, d'apprécier le degré de compétence du préposé.

Il n'y a pas en ce domaine d'éléments fixes permettant de dire si cette condition est ou non remplie. Il s'agit d'une question d'espèce dans la mesure où le degré de qualification exigé est fonction de la difficulté de la mission déléguée.

Les moyens nécessaires :

L'autorité et la compétence risquent de demeurer théoriques si le préposé ne dispose pas matériellement des moyens d'exercer la tâche à lui déléguée.

L'absence de moyens conduit à des délégations formelles contre lesquelles les juges entendent lutter.

Les moyens devant être délégués pour qu'il y ait un transfert effectif d'autorité sont divers : matériels, humains, financiers et techniques.

Il n'est pas question que tous les moyens existant dans l'association soient dévolus au délégataire car la délégation de pouvoirs ne peut être que partielle, et non pas totale, le président de l'association continuant à détenir le pouvoir. Mais le délégataire doit bénéficier d'une certaine autonomie pour les mettre en œuvre.

A partir de là si le président s'immisce dans une activité couverte par la délégation, et en prend la direction, il décharge le délégataire de sa responsabilité.

Les effets :

L'effet principal de la délégation est d'entraîner un transfert de responsabilité du président de l'association vers le délégataire.

Pour se défendre, il appartient à la personne poursuivie en tant que président d'invoquer la délivrance d'une délégation. Par conséquent, ce n'est pas au juge de s'enquérir de son éventuelle existence, s'il le faisait il s'immiscerait dans l'organisation de l'association, mais bien au président qui a entendu déléguer certains de ses pouvoirs.



Benoît Dumollard,
Avocat

droit au sport !

Publication : Association droit au sport !
Directeur de la Publication : Benoît Dumollard
Rédacteur en chef : Florent Dousse
Conception et réalisation : Long island
Photographies : Guillaume Henrion
Imprimé sur papier recyclé.

Pour contacter la rédaction :
benoit.dumollard@droitau sport.fr / 06 13 40 49 72
www.droitau sport.fr

Soutenez le sport associatif en Rhône-Alpes
en adhérant à l'association droit au sport !