

ALERTE N°113 DU 28 JUIN 2017

PENSEZ À VÉRIFIER LE DIPLÔME DE L'ÉDUCATEUR SPORTIF PRÉALABLEMENT À SON EMBAUCHE

Dans une décision du 9 juin 2017 (n°16-15.244), la Cour de cassation rappelle, à propos du recrutement d'une pharmacienne, qu'il appartient à l'employeur de vérifier, préalablement à l'embauche d'un candidat, la possession par ce dernier des diplômes requis pour l'exercice de son activité. A défaut, l'employeur ne pourra pas demander la nullité du contrat de travail.

Cet arrêt nous donne l'occasion de revenir sur l'exigence de diplôme d'une autre profession réglementée, celle d'éducateur sportif.

- Toute personne qui désire enseigner, animer, encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner des pratiquants contre rémunération doit en faire préalablement la déclaration au préfet du département (direction départementale de la cohésion sociale) dans lequel elle compte exercer son activité.

Si celle-ci est susceptible de s'exercer sur plusieurs départements, la déclaration est effectuée auprès du préfet du département où l'intéressé a sa principale activité.

La première déclaration fera l'objet de la délivrance d'une carte professionnelle, valable pendant 5 ans. Elle doit ensuite être renouvelée.

Cette carte professionnelle porte mention du diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification, ainsi que des conditions d'exercice afférentes à chaque certification.

C'est ce document officiel qui doit être sollicité par l'employeur avant tout recrutement.

Afin de ne pas être confronté à une situation d'emploi irrégulier d'un éducateur sportif, il peut être judicieux pour l'employeur de se rapprocher de la DDCS de son territoire et de vérifier si la carte professionnelle de l'éducateur sportif est à jour. Un « *fichier des éducateurs sportifs* » existe et permet aux associations d'avoir accès aux noms, prénoms et adresses des éducateurs sportifs répertoriés.

La vérification peut d'ailleurs être effectuée en ligne : <https://eaps.sports.gouv.fr/>

Cette démarche est importante. A défaut de s'être assuré de la détention de la carte professionnelle, ou d'avoir prévu l'obligation contractuelle de la produire, l'employeur ne pourra pas licencier ultérieurement l'éducateur.

ALERTE JURIDIQUE PSL

- Par ailleurs, il convient également d'être vigilant aux activités sportives pouvant être encadrées contre rémunération par un éducateur sportif. En effet, **certains titres professionnels ont un champ d'application limité à certaines pratiques sportives ou à certaines catégories de pratiquants, voire à un certain volume horaire.** Or, lorsque la délimitation de l'encadrement propre à un titre professionnel est dépassée, l'employeur peut également engager sa responsabilité.

- La situation est moins évidente concernant **l'embauche d'un candidat à l'examen lui permettant d'encadrer une activité sportive (diplôme d'état par exemple), ou à l'examen d'entrée en formation.**

Dans ce cas, l'employeur peut s'engager à le recruter une fois sa formation achevée, ou une fois l'entrée en formation réussie. Il peut alors formuler une promesse d'embauche. Afin de prévenir un éventuel échec à l'examen, qui aurait pour conséquence d'être engagé vis-à-vis d'un salarié insusceptible d'encadrer des activités sportives, une **condition suspensive peut être insérée** dans la promesse d'embauche et/ou le contrat de travail.

Cette condition suspensive peut être rédigée de la manière suivante :

« L'embauche ne deviendra définitive que sous réserve pour l'intéressé de justifier d'être titulaire des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif contre rémunération »

Dès lors que cette condition n'est pas réalisée et que la promesse d'embauche ne reçoit pas commencement d'exécution, le contrat de travail sera considéré comme n'ayant jamais été conclu (en ce sens : CA Lyon, 7 janvier 2015, n°14/01153).