

LA PROFESSION

« Le travail, c'est la santé. Rien faire, c'est la conserver »¹

Historiquement, en matière d'enseignement, encadrement et animation des APS, après une phase de réglementations éparses (escrime, montagne, ski, natation et judo), une loi de 1963 régit sectoriellement la profession d'éducateur physique et sportif. Puis la loi *MAZEAUD* de 1975 fera office de loi-cadre jusqu'à la loi du 16 juillet 1984 avant ses phases successives de renforcement et de codification (éducation, santé, sport).

Les formations et l'emploi sportif sont désormais dans le droit commun de la formation professionnelle et du travail. Ces réglementations successives présentent toutefois des caractères communs :

- obligation de diplôme.
- protection du titre.
- possibilité d'interdiction d'exercice.
- établissement d'un lien direct entre la sécurité des usagers et la qualification du personnel.

Plusieurs types de structures interviennent dans le processus de formation aux métiers du sport :

- les établissements publics de formation pour la formation des personnels de l'enseignement, de l'animation et de l'encadrement des APS.
- le Centre National de la Fonction Publique Territoriale pour le personnel des collectivités territoriales.
- les fédérations sportives pour la formation et le perfectionnement des cadres fédéraux·les, arbitres et autres officiel·le·s d'environnement sportif.
- les centres de formation pour les jeunes sportif·ve·s.

1 – LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA PROFESSION

« Ma petite entreprise ne connaît pas la crise »²

● Principe d'exigence d'une qualification minimale :

L'éducateur·rice sportif·ve peut exercer à titre **bénévole** avec une qualification fédérale ou issue de la branche professionnelle, ou encore avec un diplôme d'Etat ou assimilé : la mise en œuvre de l'enseignement bénévole relève traditionnellement des fédérations sportives, avec des exigences de niveau, des prérogatives et des appellations très variables.

L'éducateur·rice sportif·ve peut exercer à titre **professionnel**, auquel cas il/elle doit être posséder une qualification minimale d'exercice enregistrée comme telle et définissant son aptitude aux fonctions ou un titre admis en équivalence, notamment un diplôme étranger.

¹ Henri SALVADOR *Le travail c'est la santé* 1965.

² Alain BASHUNG *Ma petite entreprise* 1998.

L'enseignement, l'animation, l'entraînement ou l'encadrement contre rémunération d'une APS à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon régulière, saisonnière ou occasionnelle obéit par principe à possession d'un **diplôme, titre ou qualification professionnelle**, sauf le cas des fonctionnaires et des titulaires de diplômes ayant un droit acquis à l'exercice de l'activité contre rémunération à titre personnel et de façon pérenne.³

Hormis le cas particulier ⁴ des activités physiques ou sportives s'exerçant dans un environnement spécifique et impliquant le respect de mesures de sécurité particulières, pour lesquelles le diplôme d'Etat délivré à l'issue d'une formation en établissement reste la règle, ces certifications sont délivrées par les ministères ou conçues par des organismes tels que les fédérations et les branches professionnelles, à condition de comporter une qualification relative à la sécurité et aux risques encourus par les pratiquants et les tiers, et d'être inscrits au **Répertoire National des Certifications Professionnelles** ou RNCP.⁵

Le RNCP classe les diplômes et titres à finalité professionnelle par domaine d'activité et par **niveau**, du niveau 1 pour la maîtrise des savoirs de base jusqu'au niveau 8 pour la qualification la plus élevée, avec des niveaux 4 pour le BPJEPS, 5 pour le DEJEPS et 6 pour le DESJEPS.

● Statut d'éducateur-riche sportif-ve :

L'éducateur-riche sportif-ve professionnel-le peut relever de plusieurs **statuts** :

- travailleur-se indépendant-e : statut établi à partir d'un faisceau d'indices prouvant l'absence d'intégration dans un service organisé (choix de la clientèle, horaires et lieu de travail...) et de rattachement contractuel à une structure déterminée pour l'exercice professionnel.
- entreprise individuelle à responsabilité limitée : malgré le caractère unipersonnel, il y a séparation du patrimoine personnel et du patrimoine professionnel.
- auto-entrepreneur-se : micro-entreprise avec régime d'imposition simplifié, possibilité de prélèvement libératoire et alignement des charges sociales sur le chiffre d'affaires.
- salarié-e d'une structure employeur, le salariat étant défini par trois éléments :
 - la prestation d'un travail.
 - le versement d'une rémunération.
 - l'existence d'un lien de subordination juridique (non exclusif de la liberté de réalisation de la prestation).

A propos du **contrat de travail**, les particularismes de l'aléa sportif généralisent l'exception de la durée déterminée. Cet aléa sportif est encore à l'origine de quelques problèmes spécifiques : validité des clauses d'objectifs, acceptation ou refus des changements des conditions de travail et incidence sur la rupture du contrat de travail, cas de rupture anticipée dans le contrat à durée indéterminée... Enfin, les difficultés de gestion de l'emploi sportif dans le secteur associatif ont conduit certains organismes à intervenir comme tiers de confiance.

³ Article L212-3 du code du sport.

⁴ Article L212-2 du code du sport.

⁵ Article L212-1 du code du sport.

La fonction d'éducateur·rice sportif·ve est soumise à une obligation d'honorabilité ⁶ et est frappée d'**incompatibilités** avec des sanctions prononcées pour infraction à la moralité et à la protection de la jeunesse, au dopage ou à la fiscalité.

L'**interdiction d'exercer**, totale ou partielle, temporaire ou définitive ⁷ en tant que sanction pénale doit néanmoins être conciliée avec le principe général du droit restreignant la portée générale et absolue des mesures de police administrative.

Certaines dispositions fédérales complètent le régime d'incompatibilité avec l'exercice de fonctions associatives, notamment des **mandats statutaires** de dirigeant·e. La fraude lors d'un examen constitue également une mesure administrative d'interdiction temporaire ou définitive de présentation aux épreuves.

Enfin, l'**exercice professionnel contre rémunération** est soumis à une formalité de **déclaration préfectorale** préalable et à possession d'un diplôme d'Etat ou équivalent, cette possession justifiant la délivrance d'une **carte professionnelle** pour les titulaires ou d'une attestation de stagiaire pour les livrets de formation, l'ensemble étant soumis à **obligation d'affichage**.

L'obligation de déclaration des éducateur·rice·s exerçant contre rémunération ⁸ est soumise à sanction en cas de non respect.⁹ La peine de 1 an d'emprisonnement et 15000 € d'amende s'applique également aux situations d'exercice et d'emploi sans la qualification requise ¹⁰ et en violation des autres obligations légales.¹¹ La déclaration d'activité doit être renouvelée tous les 5 ans.

D'autres textes instituent enfin des protections spécifiques à certains titres comme les **grades** dans les arts martiaux.¹²

Le **cumul d'emplois** est réglementé :

- principe d'interdiction dans la fonction publique, sauf exceptions (productions d'œuvres intellectuelles, expertises, consultations et enseignements autorisés par la hiérarchie dans la limite d'un emploi accessoire à l'activité principale)
- au profit d'une association ou société sportive en cas d'emploi public inférieur à la moitié de la durée légale du travail et pour une rémunération plafonnée.¹³
- cumul d'emplois privés limité à 48 heures hebdomadaires et 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

⁶ Article L212-9 du code du sport.

⁷ Article L212-13 du code du sport.

⁸ Article L212-11 du code du sport.

⁹ Article L212-12 du code du sport.

¹⁰ Article L212-8 du code du sport.

¹¹ Articles L212-9 et L212-14 du code du sport.

¹² Article L212-5 du code du sport.

¹³ Article L222-1 du code du sport.

2 – FORMATIONS ET DIPLOMES DES METIERS DU SPORT

« Le directeur technique national de la Fédération de judo avait proposé un poste de conseiller technique régional » au futur champion du monde parce que ses « chances de réussite au plus haut niveau lui semblaient limitées »¹⁴

● Des antécédents historiques au dispositif actuel :

Historiquement, le processus de formation et de certification dans le champ professionnel du sport s'est organisé autour du **brevet d'Etat d'éducateur sportif** ou BEES délivré par le Ministère chargé des Sports avec 3 niveaux :

- *le premier degré* pour l'organisation et la promotion des activités physiques sportives.
- *le deuxième degré* pour le perfectionnement technique et la formation des cadres.
- *le troisième degré* pour l'expertise et la recherche.

Le processus de **renovation des diplômes et des formations** a entraîné la disparition des BEES au profit de cursus fondés sur :

- l'adéquation des qualifications aux emplois du secteur marchand ou professionnel.
- la réalité des débouchés professionnels ou employabilité.
- l'intégration des métiers du sport dans le processus de la formation professionnelle.

D'où la mise en place de parcours individualisés, une meilleure lisibilité des prérogatives, et des diplômes axés sur des **compétences** exprimées en « être capable de » et non plus exclusivement sur les connaissances :

- diplômes d'Etat « Jeunesse et Sports » : BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS.
- diplômes de la branche professionnelle : CQP.
- titres à finalité professionnelle.

4 **voies d'accession** restent possibles pour la formation et/ou la certification :

- apprentissage.
- formation modulaire.
- examen ponctuel en candidat libre.
- validation des acquis de l'expérience.

Le certificat de préqualification ou la validation des exigences préalables à la mise en situation pédagogique débouche sur l'ouverture d'un **livret de formation** permettant aux stagiaires en cours de formation l'exercice en autonomie et à titre rémunéré sous l'autorité d'un-e conseiller-ère pédagogique dans une structure agréée. Cet aménagement traduit la volonté d'adapter les exigences réglementaires à la réalité des besoins.

● Les diplômes « Jeunesse et Sports » :

• Le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport :

Le BPJEPS est délivré au titre d'une spécialité monovalente ou d'un champ particulier, voire pluridisciplinaire. Il permet un exercice rémunéré en autonomie pédagogique mais limité : encadrement et animation de l'activité, participation à l'organisation et à la gestion de l'activité, participation au fonctionnement de la structure organisatrice de l'activité.

¹⁴ Alain GIRAUDO *Les tournants de la gloire – Le dragon de la rivière Han* 1992.

- **Le diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport :**

Le DEJEPS permet l'exercice d'une activité professionnelle de coordination et d'encadrement à finalité éducative dans le domaine des activités physiques et sportives.

- **Le diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport :**

Le DESJEPS permet l'exercice d'une activité professionnelle d'expertise technique et de direction à finalité éducative dans le domaine des activités physiques et sportives.

Le **service public de formation** des CREPS met enfin en œuvre d'autres formations non professionnelles telles que la BAFA ou le BAFD, ainsi que des modules de préparation aux **concours de la fonction publique** (opérateur, éducateur et conseiller territorial des APS ou professorat de sport) et un **accompagnement à la VAE**.

- **Les autres diplômes :**

- **Les diplômes universitaires :**

La filière STAPS permet l'exercice professionnel des « activités physiques pour tous » en autorisant l'encadrement des APS dans une perspective de découverte, de développement et de maintien des capacités physiques, à l'exclusion des activités à risque telles que les sports en milieu naturel extrême et les sports de combat. Les diplômes STAPS permettent encore l'encadrement des APS auprès de populations spécifiques ou l'enseignement d'une spécialité après délivrance d'une carte professionnelle sous conditions.

- **Le certificat de qualification professionnelle :**

Le CQP est un diplôme de la **branche professionnelle** inscrit au RNCP et pour le secteur sport en lien direct avec la convention collective nationale du sport. Pour la mention « moniteur d'arts martiaux » en option judo-jujitsu, il permet un exercice professionnel de 360 heures par an et hors temps scolaire contraint.

- **Dispositifs particuliers :**

- **La validation des acquis de l'expérience :**

Initiée par la validation des acquis professionnels, la VAE ¹⁵ est un droit qui offre la possibilité d'obtenir par l'expérience acquise un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle. Ce droit issu du dispositif de modernisation sociale concerne l'ensemble des activités salariées, non salariées ou bénévoles exercées de façon continue ou discontinuée pendant au moins 3 ans et en rapport avec le diplôme postulé. Après recevabilité de la demande, l'acquisition du diplôme est subordonnée à la présentation d'un dossier avec **description et analyse** de situations, suivi d'un entretien avec le jury. Les candidat.e.s peuvent bénéficier d'un accompagnement pour la partie rédactionnelle.

- **La formation professionnelle tout au long de la vie :**

Le principe du congé de formation et des droits à formation offrent aux bénéficiaires la possibilité d'une formation continue pour évoluer dans leur spécialité ou changer d'orientation professionnelle.

¹⁵ Article L333-5 du code de l'éducation.

• **La réglementation des diplômes professionnels :**

L'enseignement, l'encadrement et l'animation des APS repose sur une classification par étendue d'exercice :

- exercice sans restriction.
- exercice défini et limité.
- accompagnement ou animation.
- équivalences étrangères en et hors EUROPE.

• **Les équivalences :**

Elles sont délivrées par la commission de reconnaissance des qualifications qui peut imposer, en cas de différence substantielle de niveau de qualification avec les exigences françaises, une **épreuve d'aptitude** ou un **stage d'adaptation** de 2 ans maximum (au choix de l'intéressé-e).

• **Situation des étranger·ère·s :**

En cas de prestation de service d'encadrement sportif par un·e **ressortissant·e communautaire ou assimilé·e**, ou en cas de différence substantielle de niveau de qualification entre pays d'accueil et d'origine, et après autorisation préfectorale, une épreuve d'aptitude ou un stage d'adaptation pourra être imposé.¹⁶

Tout encadrement pourra être subordonné au contrôle préalable de l'aptitude technique, de la connaissance du milieu naturel, des règles de sécurité et des dispositifs de secours dans les sports à risque ou en milieu environnemental spécifique. Des dispositions spécifiques précisent même les modalités des tests d'aptitude pour les ressortissants communautaires ou assimilés pour certains sports à risque (ski, plongée) dans les zones frontalières d'activités. Enfin, pour la sécurité des pratiquant·e·s, tout·e encadrant·e étranger doit justifier d'une connaissance minimale de la langue française.

● **Les activités auxiliaires du sport :**

Au sein des enseignant·e·s du sport, on peut distinguer le secteur public (professeurs d'EPS, professeurs de sport, ETAPS) et le secteur privé des éducateur·rice·s sportif·ve·s avec des appellations diverses selon les disciplines sportives et suivant les sphères d'intervention. Il faut ajouter les intervenant·e·s dans les activités sportives auxiliaires :

- les intervenants du corps médical, en ingénierie, management...
- les intermédiaires, agents ou conseils de sportifs : l'activité d'agent sportif consiste à mettre en rapport les parties intéressées à la conclusion d'un contrat relatif à l'exercice rémunéré d'une activité sportive.¹⁷ La licence d'agent sportif est obligatoire, elle est délivrée après réussite à un examen. L'activité d'intermédiaire est quant à elle une dérogation au service public du placement pour l'emploi.
- le personnel d'environnement de l'organisation des compétitions sportives : arbitres, juges, commissaires de course, guichetier·ère·s, signaleur·se·s...
- les organisateurs du sport de manifestations sportives : décideur·se·s, service d'ordre...
- les exploitant·e·s d'établissements sportifs, soumis·es à une procédure administrative de déclaration préalable.
- les partenaires financiers : parrainage, sponsoring et mécénat.
- les métiers périphériques : équipementiers, journalisme sportif, tourisme sportif...

¹⁶ Article L212-7 du code du sport.

¹⁷ Article L222-6 du code du sport.

Certaines fonctions peuvent être exercées à titre professionnel ou à titre bénévole, selon les circonstances et suivant les positions statutaires de chacun·e (cas des dirigeants ou des différent·e·s collaborateur·rice·s occasionnel·le·s). L'activité principale exercée relève de la nomenclature d'activité française, inspirée du modèle européen, et l'immatriculation SIREN ou SIRET concerne chaque entreprise) et chaque établissement.

● Les accueils collectifs de mineur·e·s :

La réglementation des ACM tend à la protection des mineur·e·s accueilli·e·s hors du domicile familial pour un séjour sportif :

- conditions de durée (1 nuitée minimum) et effectifs d'accueil (7 mineur·e·s de 6 ans minimum).
- taux d'encadrement de 1 cadre pour 12 mineur·e·s avec un minimum de 2 cadres, et qualification minimum.
- formalités administratives de déclaration préalable du séjour et des encadrant·e·s.
- suivi santé via une fiche sanitaire, hygiène alimentaire.
- projet éducatif et projet pédagogique suivant la durée et le type du séjour et le nombre de mineurs.

Tout **séjour sportif** est ainsi soumis à une obligation de déclaration préalable et complète assortie de sanctions administratives (fermeture ou interdiction) et pénales (3500 € d'amende et 6 mois d'emprisonnement) en cas de manquement total ou partiel.¹⁸

La pratique d'APS en **accueil collectif de loisirs** est réglementée : obligation de déclaration d'accident, assurance en responsabilité civile, certificat médical en cas de pratique de compétition ou à risque. Les centres sportifs de vacances sont soumis à déclaration préfectorale préalable et relèvent d'une double réglementation, accueil collectif de loisirs et établissements d'APS.

3 – LE CONTEXTE PROFESSIONNEL

« Les rapports entre l' élu et le fonctionnaire ne sont pas toujours faciles »¹⁹

● La représentation de l'organisation professionnelle :

L'organisation professionnelle est représentée dans différentes **institutions du sport** comme :

- la commission professionnelle consultative des métiers du sport et de l'animation.
- la commission spécialisée des grades pour les disciplines relevant des arts martiaux.
- les jurys des examens pour diplômes professionnels.

Une représentation de la branche professionnelle peut aussi être assurée dans le fonctionnement interne du mouvement sportif.

Les organisations officiellement reconnues comme « représentatives » de la profession peuvent en outre être associées à des travaux de réflexion ou des prises de décision (exemple de la négociation des **conventions collectives** en matière de droit du travail).

¹⁸ Article L227-8 du code de l'action sociale et des familles.

¹⁹ Alain GIRAUDO *Les tournants de la gloire – Le dragon de la rivière Han* 1992.

Le secteur sportif est régi par une convention collective étendue, donc obligatoire, à toute la branche professionnelle du sport : la **convention collective nationale du sport**. Ce texte intervient en renforcement des dispositions issues du droit du travail. Certaines activités sont toutefois régies par des conventions propres ou par d'autres conventions collectives spécifiques comme celle de l'animation socioculturelle ou celle des espaces de loisirs.

La **représentation du personnel** concerne aussi toute entreprise de plus de 10 salariés avec les délégué.e-s du personnel et les délégué.e-s syndicaux-les. Il doit aussi y avoir un *règlement intérieur* dans les entreprises de plus de 20 salariés. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'expression collective des salarié.e-s concernant la marche de l'entreprise est assurée par les représentant.e-s du personnel au *comité d'entreprise*, auquel le code du travail confère la personnalité juridique. Le mécanisme de la participation des salarié.e-s aux résultats de l'entreprise est obligatoire au-delà de 50 salariés, les procédures d'intéressement et du plan d'épargne entreprise étant facultatives.

● **Déontologie :**

La déontologie professionnelle s'exprime naturellement dans un **code déontologique**. La déontologie professionnelle fait référence à l'ensemble de principes et règles d'éthique qui conditionnent une activité professionnelle. Ces normes déterminent les devoirs minimums exigibles par les professionnel-le-s dans l'exercice de leur activité. Elle est davantage formalisée et généralisée dans la fonction publique que dans les activités privées où elle s'exprime spécifiquement dans certains corps de métiers.

L'activité sportive générale a ainsi initié un tel code et certains secteurs environnementaux spécifiques ont également développé une déontologie professionnelle (journalisme, santé...).

Le **secret professionnel** est un concept enjoignant à certains corps de métier de ne divulguer aucun renseignement confidentiel concernant leur activité ou leurs client.e-s. Il concerne les services publics tels que la santé, la justice ou la police. Comme les fonctionnaires, les professions du sport sont tenu.e-s au secret professionnel visé par le code pénal en tant que dépositaires de renseignements concernant ou intéressant des particuliers.

A moins que les nécessités professionnelles ou des obligations légales ne leur imposent la communication des informations dont ils/elles ont eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leur fonction. Cette disposition a pour objet de protéger les intérêts matériels et moraux des particuliers. L'obligation n'est pas absolue. La révélation des secrets acquis est parfois permise, le **signalement** est parfois obligatoire. C'est ainsi le cas pour les maladies contagieuses, la radicalisation ou les violences sexuelles ou sur mineur.e-s qui doivent être portées à la connaissance de l'autorité publique.

Les éducateur-ric.e-s sportif-ve-s doivent par ailleurs faire preuve de **discretion professionnelle** pour tous les faits, informations ou documents dont ils/elles ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être délié-e-s de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

De même, si un-e fonctionnaire doit se conformer aux instructions de son/sa supérieur-e hiérarchique sous peine de refus d'obéissance équivalent à une faute professionnelle, il/elle peut être amené-e à une attitude opposée dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. En cas de danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé, un-e fonctionnaire peut aussi, après respect de la procédure d'alerte, exercer son droit de retrait. Plus généralement, toute subordination hiérarchique – publique ou privée – impose de se soumettre au **contrôle hiérarchique de l'autorité supérieure compétente** et de faire preuve de loyauté dans l'exercice de ses fonctions.

Le principe de **neutralité du service public** interdit au/à la fonctionnaire de faire de sa fonction l'instrument d'une propagande quelconque.

L'**obligation de réserve** varie quant à elle suivant la place du/de la fonctionnaire dans la hiérarchie, les circonstances, modalités et formes d'expression... Cette obligation de réserve est plus contraignante pour les titulaires de hauts postes directement liés à l'exécution de la politique gouvernementale. A l'opposé, des fonctionnaires investi-e-s d'un mandat politique ou de responsabilités syndicales disposent légalement d'une plus grande liberté d'expression. Le devoir de réserve impose enfin au/à la fonctionnaire de ne pas porter atteinte à la considération du service public par les usagers.

4 – DROITS ET DEVOIRS DU SALARIÉ ET DE L'EMPLOYEUR

« C'est pas que j'aime pas mon job, mais j'en peux plus d'être au service de mon boss »²⁰

Les prérogatives et obligations respectives du/de la salarié-e et de l'employeur résultent d'une part des dispositions légales et réglementaires du droit du travail et de la protection sociale, ou de la convention collective nationale du sport, et d'autre part des dispositions issues du contrat de travail, l'ensemble complété par la jurisprudence prud'homale.

● Salarié-e :

L'**exécution consciencieuse du travail** défini par l'employeur est la principale obligation découlant du contrat de travail en juste contrepartie du salaire versé par l'employeur au/à la salarié-e. Ceci signifie que le/la salarié-e doit adopter un comportement de nature à éviter ou répéter les nuisances, erreurs ou négligences. Ainsi, le/la salarié-e ne peut se livrer pendant son temps de travail à des occupations incompatibles avec la bonne exécution de ses tâches professionnelles, ni consommer des substances de nature à nuire à son travail, doit utiliser les équipements et le matériel conformément à leur destination, suivre les instructions données, rendre compte des incidents éventuels, etc.

²⁰ Christophe MAE *Je me lâche* 2010.

Plus généralement, le **lien de subordination** qui lie le/la salarié-e à l'employeur impose à au/à la salarié-e de respecter la discipline d'entreprise, de se conformer aux consignes et directives de travail, et de se soumettre aux dispositions du règlement intérieur en vigueur au sein de l'entreprise. Pour la jurisprudence, « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements ». ²¹

Le/la salarié-e est pareillement redevable d'un **devoir de loyauté** et ne doit pas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise en commettant par exemple des actes de concurrence déloyale, y compris à l'expiration du contrat de travail.

Le/la salarié-e est enfin tenu-e à une **obligation de discrétion** lorsque sont portées à sa connaissance des informations à caractère confidentiel telles que des données médicales ou des documents financiers.

Une violation de ces devoirs peut entraîner des **sanctions** allant jusqu'au licenciement du/de la salarié-e et des dommages et intérêts après cessation du contrat de travail.

● **Employeur :**

Les principales obligations de l'employeur, qui sont la juste contrepartie de l'engagement du/de la salarié-e au sein de l'entreprise, sont l'**obligation de rémunérer** le/la salarié-e suivant les dispositions du contrat de travail et l'**obligation de fournir un travail** au/à la salarié-e avec des moyens conséquents. Plus généralement, l'employeur doit respecter toutes les clauses issues du contrat de travail et les textes officiels, sous peine de dommages et intérêts, voire de sanctions pénales.

L'employeur doit permettre à ses salarié-e-s de travailler dans des **conditions d'hygiène et de sécurité** optimales et conformes aux normes en vigueur (visite médicale d'embauche, installations sécurisées...).

L'employeur doit encore veiller au **respect des droits des personnes et des libertés** individuelles et collectives des salarié-e-s : non-discrimination, contrôle des activités, lutte contre le harcèlement, égalité professionnelle entre hommes et femmes, libre expression syndicale...

L'employeur a enfin une **obligation de formation** à travers les actions d'adaptation au poste de travail, les actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien de l'emploi, et les actions de développement des compétences.

²¹ Arrêt « Laboratoire BOYER » de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 23 janvier 1997.

5 – GARANTIES ET OBLIGATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

« Et si t'as pas les papiers pour être fonctionnaire, tout seul, apprends à fonctionner » ²²

Statutairement, un-e fonctionnaire peut se trouver dans différentes **positions administratives** :

- en activité, lorsqu'il/elle exerce les fonctions d'un emploi correspondant à son grade.
- en détachement, lorsque le/la fonctionnaire est placé-e hors de son corps d'origine mais y conserve ses droits à avancement et à retraite.
- la mise à disposition, lorsque le/la fonctionnaire demeure dans son corps d'origine avec le régime afférent, mais exerce des fonctions en dehors de ce service, pour une durée limitée, dans le cadre d'une mission de service public.
- la disponibilité, pour un-e fonctionnaire placé-e hors de son administration, à sa demande, pour convenance personnelle ou d'office, pour inaptitude.
- position hors cadre, pour un-e fonctionnaire placé-e hors de son corps d'origine pour servir une autre administration avec les règles de ce nouveau corps.

Un-e fonctionnaire bénéficie de garanties liées au **statut général de la fonction publique** :

- quant à sa carrière : droit à avancement.
- quant à sa rémunération : traitement principal et accessoires, droits à pension et à retraite.
- quant au contexte de la mission : quotité de travail, congés, maladie.
- quant à son évolution interne : état de service, formation professionnelle tout au long de la vie, mobilité.

Le/la fonctionnaire est astreint-e par ailleurs à un certain nombre de règles ou principes, au-delà des **exigences** liées à la déontologie :

- obligation de faire le service.
- obéissance à la hiérarchie.
- obligation de mobilité.

Certaines prérogatives sont enfin strictement réglementées : droit de grève à concilier avec l'obligation de continuité du service public, liberté d'expression, par exemple. Tout manquement est susceptible des **sanctions** propres à la fonction publique.

Concernant le **cumul d'activités et de rémunérations**, un-e fonctionnaire a l'obligation de consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux missions confiées. Ce principe d'interdiction d'exercice à titre professionnel d'une activité privée lucrative est strict ou modulable suivant la nature et l'importance des activités. Mais la dérogation reste limitée et soumise à autorisation préalable de la hiérarchie.

²² Jean-Jacques GOLDMAN *C'est ta chance* 1988.

La tendance est au rapprochement entre les conditions de travail ou le régime de retraite des fonctionnaires et le droit commun issu du code du travail et de la CCNS. C'est aussi vrai pour **l'aménagement et la réduction du temps de travail** dans la fonction publique d'Etat :

- le temps de travail effectif est celui pendant lequel les agents sont à la disposition de l'employeur, sous ses directives, et ne peuvent librement vaquer à leurs occupations personnelles.
- l'astreinte est une période où l'agent reste mobilisable, à la demande de son employeur, pour une intervention qui deviendra alors du travail effectif et qui donnera toujours lieu à rémunération ou repos compensatoire.
- 35 heures de travail effectif par semaine, sur une base annuelle de 1607 heures maximum (hors heures supplémentaires) ou moins selon les conditions du travail (nuit, dimanche, pénibilité ou dangerosité notamment).
- 48 heures maximum sur 1 semaine et 44 heures maximum en moyenne sur 12 semaines consécutives (y compris heures supplémentaires).
- repos hebdomadaire de 35 heures minimum dimanche compris.
- 10 heures de travail maximum par jour avec une amplitude maximum de 12 heures par jour et 20 minutes minimum de repos par tranche de 6 heures de travail.

Ces dispositions s'appliquent sauf nécessité du service public ou circonstances exceptionnelles. D'autres limites, identiques à celles rencontrées dans l'emploi de droit privé, notamment en milieu associatif, tiennent dans la difficulté à concilier l'enthousiasme né de l'activité sportive avec les capacités économiques et les impératifs juridiques. D'où l'existence de **régimes spéciaux**, notamment pour les **cadres** qui bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou qui sont soumis à des déplacements de longue durée.

● **Ouverture :**

- *La passion ou la cause associative peuvent-elles justifier certains débordements professionnels ou des sujétions anormales dans le travail d'un éducateur sportif ?*