

# LES CONTRATS DANS LES ASSOCIATIONS SPORTIVES

Contrat de travail · Contrat de mandat · Convention de bénévolat

## TABLE DES MATIERES

I.	POURQUOI FORMALISER LES RELATIONS DE TRAVAIL ?.....	2
II.	LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	2
III.	LE CONTRAT DE MANDAT .....	3
IV.	LA CONVENTION DE BÉNÉVOLAT.....	4
V.	EXEMPLES PRATIQUES COURANTS POUR LES ASSOCIATIONS SPORTIVES.....	5

## I. POURQUOI FORMALISER LES RELATIONS DE TRAVAIL ?

Dans le milieu sportif, de nombreuses collaborations reposent sur la confiance et la solidarité entre membres : entraîneurs, arbitres, responsables de commission, coordinateurs de tournois. Les rôles sont multiples et les relations parfois informelles.

Or, dès qu'une relation implique une rémunération, qu'il s'agisse d'un emploi ou d'un mandat, il est essentiel de la formaliser par un contrat écrit. Le contrat permet de :

- Clarifier les attentes et les responsabilités de chaque partie ;
- Fixer un cadre légal aux engagements pris ;
- Définir la nature du lien (salarié, indépendant, bénévole) ;
- Garantir le respect des obligations sociales et fiscales ;
- Prévenir les risques liés à une mauvaise qualification du rapport de travail.

⚠ Le nom donné au contrat n'est pas déterminant. Un contrat intitulé « mandat » peut être requalifié en contrat de travail si les conditions d'un rapport de travail salarié sont réunies. Cette requalification peut entraîner des conséquences civiles, pénales et administratives.

## II. LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est défini à l'art. 319 CO. Il s'agit de l'accord par lequel une personne s'engage à travailler au service d'un employeur, pour une durée déterminée ou indéterminée, moyennant rémunération.

### A. Éléments caractéristiques

- une prestation de travail ;
- un lien de subordination (ex. la personne doit suivre les directives de l'employeur et s'intégrer dans son organisation) ;
- une durée déterminée ou indéterminée ;
- une rémunération fixée en fonction du temps ou du travail fourni.

## B. Contenu minimal d'un contrat écrit

- les données de l'employé-e (nom, prénom, date de naissance, nationalité, permis de séjour le cas échéant, n° AVS) ;
- les données de l'association employeuse ;
- la date de début et de fin (si applicable) du rapport de travail ;
- le type de contrat (CDI ou CDD) ;
- la fonction et le cahier des charges ;
- le salaire et les éventuels suppléments ;
- la durée hebdomadaire de travail.

## C. Formes de contrats de travail

**Contrat à durée indéterminée (CDI) :** forme la plus courante, sans limitation de temps. Exemples : directeur technique, secrétaire du club, responsable administratif.

**Contrat à durée déterminée (CDD) :** prend fin à l'échéance prévue, sauf éventuel motif justifiant une résiliation anticipée (ex. faute grave).

Exemples : entraîneur engagé pour une saison, animateur d'un camp d'été.

**Contrat à durée maximale :** variante du CDD, mais avec la possibilité tant pour l'employeur que pour l'employé de mettre un terme au contrat avant la date de fin moyennant un délai de congé, mais sans nécessairement avoir à justifier le motif par une faute.

**Contrats particuliers :** contrat d'apprentissage, de stage, de travail sur appel.

Exemples : moniteur-riche de sport en formation, aide ponctuelle lors d'un tournoi.

## III. LE CONTRAT DE MANDAT

Le contrat de mandat peut constituer une alternative au contrat de travail selon la nature des prestations. Il se distingue principalement par l'absence de lien de subordination :

- le mandataire exécute une mission de manière indépendante, sous sa propre responsabilité ;
- il prend en charge le risque économique et dispose de ses propres moyens de travail ;
- la rémunération peut être convenue ou non.

Des exemples courants dans le milieu sportif : prestataire externe assurant la sonorisation d'un tournoi, photographe intervenant ponctuellement lors d'un événement, consultant mandaté pour un audit de l'association.

## Tableau comparatif : contrat de travail vs contrat de mandat

CRITÈRE	CONTRAT DE TRAVAIL	CONTRAT DE MANDAT
Lien de subordination	Oui	Non
Risque économique	Supporté par l'employeur	Supporté par le mandataire
Intégration à l'organisation	Oui	Non
Assurances sociales (AVS, LAA, LPP)	Obligatoires, à la charge de l'employeur	Facultatives selon statut, à la charge du mandataire
Fin du contrat	Délai de congé légal (CDI) ou au terme de la durée (CDD)	Au terme de la mission, résiliation possible en tout temps

⚠ Le nom donné au contrat n'est pas déterminant. Un contrat intitulé « mandat » peut être requalifié en contrat de travail si les conditions d'un rapport de travail salarié sont réunies, dont en particulier le rapport de subordination.

## IV. LA CONVENTION DE BÉNÉVOLAT

La grande majorité des associations sportives repose sur l'engagement bénévole : bénévoles de match, responsables de commission, membres du comité, encadrants de camps. La convention de bénévolat n'est pas un contrat de travail — elle n'implique ni subordination juridique ni rémunération. Elle sert avant tout à clarifier les attentes, préciser les conditions d'activité et assurer un cadre de sécurité pour le-la bénévole et pour l'association.

### Une convention écrite est particulièrement recommandée lorsque le-la bénévole:

- représente l'association auprès de tiers (lors d'un tournoi, d'une compétition, etc.) ;
- intervient auprès de publics vulnérables (enfants, jeunes sportifs, etc.) ;
- utilise du matériel de l'association (véhicules, équipements sportifs, etc.) ;
- agit de manière régulière ou prolongée (entraîneur bénévole sur toute une saison, etc.).

⚠ Une indemnité forfaitaire régulière versée à un-e bénévole peut être considérée comme un salaire déguisé et entraîner une requalification en contrat de travail. Voir les règles sur les défraiements dans le document dédié.

## V. EXEMPLES PRATIQUES COURANTS POUR LES ASSOCIATIONS SPORTIVES

SITUATION	TYPE DE CONTRAT RECOMMANDÉ	MOTIF
Coordinateur-ricedes activités du club (comptabilité, réunions)	Contrat de travail (CDI)	Lien de subordination et intégration dans la structure
Fiduciaire externe gérant ponctuellement la comptabilité	Contrat de mandat	Travail indépendant, plusieurs clients
Secrétaire temporaire (remplacement)	Contrat de travail (CDD)	Salarié-e pour une durée limitée
Entraîneur-e encadrant des cours réguliers	Contrat de travail (CDI)	Présence régulière, horaires imposés, directives du club
Intervenant-e externe pour une formation unique	Contrat de mandat	Mission ponctuelle et indépendante
Encadrant-e d'un camp d'été, défrayé-e mais non salarié-e	Convention de bénévolat avec défraiement	Frais couverts, pas de rémunération
Arbitre rémunéré-e ponctuellement (quelques matchs)	Mandat ou travail selon fréquence	Si ponctuel et autonome : mandat ; si régulier : travail
Directeur-ricetechnique salarié-e	Contrat de travail (CDI)	Responsabilités importantes, subordination au comité
Photographe lors d'un événement ponctuel	Mandat ponctuel	Mission courte et autonome

Cet outil a été développé en collaboration avec [Lyoxa](#).