

TABLEAU COMPARATIF DES STATUTS

Le tableau identifie les principaux éléments pour distinguer un salarié d'un travailleur indépendant.

	Salarié	Travailleur indépendant
Définition	Une relation salariée existe dès lors qu'une personne exécute une prestation de travail pour le compte et sous la subordination* d'une autre contre rémunération.	Une personne qui exerce à son compte (micro-entreprise ou autre forme juridique) une activité économique en supportant les risques de cette activité et en s'appropriant les profits éventuels qu'elle peut générer.
Principales Caractéristiques	Le salarié s'engage à fournir une prestation de travail pour autrui.	Le travailleur indépendant ne reçoit pas de directives sur le travail qu'il accomplit (<i>liberté de fixation des horaires, des tarifs, d'exercice de l'activité...</i>). Il exerce pour son compte et supporte les risques liés à son activité économique = les règles applicables en droit du travail ne le concernent pas <i>ex : pas de durée maximale du travail</i> Le travailleur indépendant ne perçoit pas de salaire, la rémunération se fait par le paiement de ses factures (il définit lui-même le prix de sa prestation) Le travailleur indépendant doit - s'immatriculer auprès de l'URSSAF - utiliser son propre matériel pédagogique (<i>s'il utilise celui du club, cela doit lui être facturé</i>) - souscrire sa propre assurance en responsabilité civile professionnelle (RC Pro)
	En contrepartie de la prestation de travail, le salarié est déclaré, il perçoit une rémunération et dispose d'un contrat de travail (CDD, CDI, CDI...) à temps complet ou incomplet (temps partiel ou travail intermittent)	
	Dans le cadre de la relation de travail salariée, l'employeur dispose d'un pouvoir de direction envers l'ensemble de ses salariés et souscrit une assurance pour leurs activités. La Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) et le Code du Travail fixent les relations entre les salariés et leur employeur.	
Obligations	Quel que soit son statut, l'éducateur sportif exerçant son activité d'animation, d'encadrement, d'entraînement contre rémunération doit détenir - une qualification (diplôme d'Etat, CQP, TFP ...) reconnue au répertoire national des certifications professionnelles, garantissant la sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée ; - une carte professionnelle d'éducateur sportif en cours de validité , précisant les conditions d'exercice liées à cette qualification et répondant aux obligations de déclaration et d'honorabilité. Ces informations doivent être affichées de manière visible dans les locaux du club.	
Exemple	Un enseignant lié à un club par un contrat de travail, qui utilise le matériel pédagogique mis à disposition par le club employeur, qui remplit ses missions et rend des comptes dans le cadre d'une fiche de poste, est un salarié.	Un enseignant qui exerce son activité au sein d'un club sans recevoir d'instructions, de directives, qui gère lui-même son propre matériel, son emploi du temps et l'encaissement des sommes versées n'est pas lié par un contrat de travail (<i>Cass. Soc 11 mars 2009 n°07-44.992</i>).

Point de vigilance : le lien de subordination* se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des directives, de contrôler leur exécution et de sanctionner les manques du subordonné ; il permet de distinguer le salarié du travailleur indépendant.