

## Fiche d'information «Soutien aux entraîneur·e·s occupant des postes à temps partiel»

Version décembre 2025

### Situation initiale et objectif

Dans le sport de performance, de nombreux·ses entraîneur·e·s travaillent à temps partiel, souvent pour plusieurs employeurs (club, CPR, CPN, fédération). L'objectif est de créer des conditions stables et équitables pour ces professionnel·le·s, en particulier en matière de prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier) et d'organisation globale de leurs engagements.

### Défis de la prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier) pour les emplois à temps partiel

- La prévoyance professionnelle obligatoire (LPP) s'applique par employeur. Seules les personnes dont le salaire auprès d'un employeur dépasse le seuil d'entrée LPP sont obligatoirement assurées
- La déduction de coordination est également appliquée par emploi. En cas de cumul de plusieurs emplois à temps partiel, cela peut conduire à des salaires assurés nettement inférieurs et donc à des lacunes de prévoyance
- Les faibles taux d'occupation à temps partiel, en particulier lorsqu'ils sont répartis entre plusieurs employeurs, conduisent souvent à des prestations de vieillesse, d'invalidité ou pour survivants inférieures à la moyenne

### Solutions de prévoyance pour les employé·e·s à temps partiel

Les fédérations et les organismes responsables peuvent soutenir de manière ciblée les entraîneur·e·s à temps partiel en leur proposant des solutions de prévoyance adaptées:

- Assurance de tous les salaires à temps partiel au sein d'une même institution de prévoyance:
  - o Regroupement de plusieurs salaires (p. ex. via une caisse de pension de fédération), si le règlement le prévoit
  - o Utilisation de l'institution supplétive comme option si le seuil d'entrée n'est pas atteint auprès d'un seul employeur
- Solutions surobligatoires / réduction de la déduction de coordination:
  - o Déduction de coordination plus faible ou proportionnelle pour les temps partiels
  - o Assurance de l'intégralité du salaire AVS (sans déduction de coordination) dans la part surobligatoire
  - o Amélioration des prestations, notamment pour les personnes cumulant plusieurs emplois à temps partiel
- Information et conseil transparents:
  - o Présentation claire des effets du travail à temps partiel sur le 2<sup>e</sup> pilier
  - o Informations sur la prévoyance complémentaire (3<sup>e</sup> pilier) et les possibilités d'optimisation individuelle

### Solutions structurelles: envisager plusieurs postes à temps partiel comme un emploi à temps plein

Afin d'améliorer la situation des entraîneur·e·s en matière de prévoyance et d'emploi, les taux d'occupation peuvent être regroupés de manière structurelle:

- Mandats de prestations entre fédérations, clubs et organismes responsables (CPR, CPN, etc.), afin que plusieurs fonctions à temps partiel constituent ensemble un emploi à temps plein
- Mutualisation de tâches (p. ex. entraînement de club, entraînement de centre d'entraînement, projets pour la relève) sous la responsabilité d'un employeur unique
- Réglementation claire des compétences, des lignes hiérarchiques et du financement dans les conventions

**Modèle de référence 1: mutualisation par la fédération nationale (modèle de prestation de services):**

- La fédération nationale est l'employeur formel de l'ensemble des entraîneur·e·s
- Les organismes responsables régionaux (clubs, CPR, CPN) reçoivent des prestations définies par le biais de contrats de services (mandats de prestations)
- Le droit de donner des instructions, tant sur le plan technique qu'organisationnel, relève de la fédération
- La fédération est responsable de la gestion du personnel, des conditions d'engagement et de la solution de prévoyance
- Il s'agit de la fourniture d'une prestation de services à des tiers; aucune autorisation selon la Loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) n'est nécessaire, tant qu'il ne s'agit pas de location de services au sens juridique

**Modèle de référence 2: la fédération met des entraîneur·e·s à la disposition des organismes responsables (location de services)**

- La fédération est l'employeur, mais elle met les entraîneur·e·s à la disposition des organismes responsables en tant qu'entreprises locataires de services
- Le droit de donner des instructions dans le quotidien professionnel revient en premier lieu à l'organisme responsable (entreprise locataire de services)
- La fédération reste responsable en matière de droit du travail (salaire, assurances sociales, prévoyance)
- En cas de location de services à titre professionnel, une autorisation LSE est généralement requise
- Modèle adapté lorsque les organismes responsables souhaitent engager des entraîneur·e·s de manière flexible et pour une durée limitée

**Mesures de soutien pour les entraîneur·e·s à temps partiel**

- Mise en place d'un service RH centralisé ou d'un point de contact au sein de la fédération pour les questions liées aux engagements, à la prévoyance et à la coordination de plusieurs taux d'occupation
- Mise à disposition de modèles de contrats de travail et de règlements du personnel tenant explicitement compte des situations de travail à temps partiel et des cumuls d'emploi
- Conseil individuel en matière de planification de la prévoyance (2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> pilier) en collaboration avec des services spécialisés ou des expert·e·s en prévoyance
- Communication transparente sur les modèles structurels possibles (mutualisation, location de services, mandats de prestation)

**Avantages pour les entraîneur·e·s et le système:**

- Meilleure couverture de prévoyance professionnelle pour les employé·e·s à temps partiel
- Conditions d'emploi plus attrayantes et planifiables pour les entraîneur·e·s
- Professionnalisation des structures de personnel et de prévoyance dans le sport de performance
- Fidélisation accrue des entraîneur·e·s qualifié·e·s grâce à des conditions stables et équitables

**Remarque**

Cette fiche d'information fournit des repères concernant les modèles possibles et les solutions de prévoyance. Elle ne remplace pas un conseil juridique ou préventif individuel. Pour la mise en œuvre concrète de solutions de prévoyance et de modèles relevant du droit du travail, les fédérations et les organismes responsables doivent faire appel à des spécialistes (expert·e·s en prévoyance, en droit du travail et en assurances sociales).