

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

Version de septembre 2026

Situation initiale et objectif

En Suisse, 70% des entraîneur·e·s de métier occupent des postes à temps partiel, la majorité cumulant même plusieurs petits taux d'occupation au sein de la même discipline. Dans le sport de performance, les entraîneur·e·s travaillent souvent pour plusieurs employeurs, généralement au sein du milieu sportif, par exemple des clubs, des centres de performance régionaux (CPR) ou nationaux (CPN) ou encore des fédérations. Toutefois, il leur arrive parfois de cumuler aussi un autre poste auprès d'un employeur extérieur au monde du sport.

L'objectif vise à créer des conditions stables et équitables pour ces spécialistes, en particulier en matière de prévoyance professionnelle (2^e pilier), d'organisation générale de leurs emplois ainsi que de respect du devoir d'assistance des employeurs. En cas de cumul de postes, il convient ainsi de bien tenir compte de la charge de travail globale des entraîneur·e·s. Ce point concerne notamment la coordination du temps de travail et de repos lors de missions irrégulières, les interventions le soir et le week-end, l'organisation des congés et des périodes de récupération, ainsi que la gestion des pics d'activité et des chevauchements d'obligations.

Ces aspects sont à prendre en compte, que les différents emplois soient exercés dans le milieu sportif ou combinés à une activité lucrative en dehors de ce domaine. Lorsqu'ils sont plusieurs à être concernés, les employeurs doivent coordonner convenablement leurs activités et échanger les informations nécessaires.

Défis de la prévoyance professionnelle (2^e 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^e pilier
 - o Informations sur la prévoyance complémentaire (3^e 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 et d'alléger la charge administrative des organismes responsables, il est possible de procéder à un regroupement structurel des taux d'occupation. Outre la réunion de plusieurs activités du milieu sportif, cette approche permet également de créer des modèles d'emploi qui combinent une activité d'entraîneur·e et un emploi auprès d'un employeur extérieur au monde du sport, pour assurer une charge de travail globale plus conséquente ou plus stable.

- 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 régionaux (clubs, CPR, CPN) bénéficient de prestations d'entraînement clairement définies au moyen d'un mandat ou contrat de services (mandat de prestations).
- Le droit de donner des instructions aux entraîneur·e-s sur le plan technique et organisationnel relève en principe de la fédération.
- La fédération est responsable de la gestion du personnel, des conditions d'emploi et de la solution de prévoyance.
- Ce modèle équivaut à une fourniture de prestations pour le compte de tiers. En principe, cette activité n'est pas soumise à autorisation au sens de la loi sur le service de l'emploi (LSE), dans la mesure où il ne s'agit pas d'une location de services dans son acception juridique.

Organisation du modèle de prestation de services

- **Relations contractuelles:** mandat entre la fédération nationale, en qualité de mandataire, et l'organisme responsable, en qualité de mandant, ainsi que contrat de travail entre la fédération et les entraîneur·e-s.
- **Droit de donner des instructions:** l'organisme responsable peut définir le mandat et le résultat escompté, mais ne dispose en principe d'aucun droit direct de donner des instructions aux entraîneur·e-s.
- **Responsabilité:** la fédération engage sa responsabilité envers l'organisme responsable pour l'exécution fidèle et consciencieuse des missions qui lui sont confiées ainsi que pour son personnel.
- **Autorisation:** en principe, la fourniture de prestations par l'intermédiaire de son propre personnel n'est soumise à aucune autorisation.

Points à prendre en compte au regard du modèle de prestation de services

- Le contrat porte essentiellement sur la prestation convenue; la personne de l'entraîneur·e est secondaire par rapport à la prestation à fournir.
- Les principales prérogatives en matière d'instructions à l'égard des entraîneur·e-s ne sauraient être cédées à l'organisme responsable.
- Les entraîneur·e-s ne sont pas associé·e-s à l'organisation du travail de l'organisme responsable, ou le sont seulement dans une faible mesure.
- La fédération nationale fournit en principe les outils, le matériel et les équipements.
- La responsabilité pour tout risque lié à une mauvaise exécution de la part des entraîneur·e-s incombe à la fédération nationale, en sa qualité de mandataire.

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
- Convient aux organismes responsables qui souhaitent disposer du droit de donner des instructions aux entraîneur·e·s pendant leurs missions et les associer à leur organisation du travail.

Organisation de la location de services

Dans le contexte de la location de services, l'employeur, ou bailleur de service, met des entraîneur·e·s à disposition d'une entreprise locataire de services pour une durée déterminée. L'entreprise locataire de services agit alors de fait comme un employeur vis-à-vis des entraîneur·e·s.

Formes de la location de services

- **Travail temporaire:** le but et la durée du contrat de travail conclu entre le bailleur de services et les entraîneur·e·s sont limités à une seule mission dans une entreprise locataire.
- **Travail en régie:** le but du contrat de travail consiste principalement à louer les services des entraîneur·e·s à des entreprises locataires; la durée du contrat de travail est en principe indépendante des missions effectuées.
- **Mise à disposition occasionnelle:** la location de services n'est pas le but de la relation de travail, les services des entraîneur·e·s ne sont loués qu'exceptionnellement et la durée du contrat de travail est indépendante de la location de services.

Relations juridiques et responsabilités

- **Relations contractuelles:** contrat de location de services entre la fédération nationale, en qualité de bailleur de services, et l'organisme responsable, en qualité d'entreprise locataire, ainsi que contrat de travail entre la fédération et les entraîneur·e·s.
- **Droit de donner des instructions:** le bailleur de services cède à l'entreprise locataire le droit de donner des instructions pour la durée de la location de services ou de la mission.
- **Responsabilité:** le bailleur de services s'engage auprès de l'entreprise locataire à sélectionner rigoureusement les entraîneur·e·s et à leur transmettre les consignes nécessaires; l'entreprise locataire assume tout risque lié à une prestation de travail insuffisante.
- **Obligations:** il convient de respecter les obligations prévues par la LSE et l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE) ainsi que d'appliquer les conventions collectives de travail, notamment la CCT Location de services.

Activités soumises à autorisation et caractère commercial

Les bailleurs de services qui font commerce de céder à des entreprises locataires les services de travailleuses et travailleurs sous forme de travail temporaire ou de travail en régie doivent obtenir une autorisation de l'office cantonal du travail; en outre, une autorisation du SECO est nécessaire pour la location de services vers l'étranger.

Il y a notamment caractère commercial:

- en cas de mise à disposition de travailleuses et travailleurs à des entreprises locataires de manière régulière et dans l'intention de réaliser du profit. Est considérée comme régulière toute mise à disposition de plus de dix contrats de location de services en l'espace de douze mois;
- lorsque l'activité de location de services génère un chiffre d'affaires annuel de 100'000 francs au moins.

Distinction entre prestation de services et location de services

La distinction n'est pas toujours facile à établir et nécessite une évaluation au cas par cas. Les critères suivants aident à la catégorisation:

Critère	Prestation de services	Location de services
Volonté des parties	Contrat portant sur une prestation de travail déterminée.	Contrat portant sur la mise à disposition d'un-e ou plusieurs entraîneur-e-s ayant pour mission d'effectuer une prestation de travail déterminée.
Accent	L'accent porte sur la prestation de services; la personne qui la fournit est secondaire.	L'accent porte sur la personne qui fournit la prestation.
Prérogatives en matière d'instructions	Pas de cession à l'organisme responsable des principales prérogatives en matière d'instructions à l'égard des entraîneur-e-s.	Cession par l'employeur des principales prérogatives en matière d'instructions à l'organisme responsable.*
Association à l'organisation du travail	Les entraîneur-e-s ne sont pas ou peu associé-e-s à l'organisation du travail de l'organisme responsable.	Les entraîneur-e-s sont associé-e-s à l'organisation du travail de l'organisme responsable, tant sur le plan personnel et organisationnel que technique, ainsi qu'en matière d'horaires.
Outils, matériel et équipements	Les entraîneur-e-s utilisent en principe les outils, le matériel et les équipements fournis par la fédération nationale.	Les entraîneur-e-s utilisent en principe les outils, le matériel et les équipements fournis par l'organisme responsable.
Risque lié à une mauvaise exécution	La fédération nationale assume le risque lié à une mauvaise exécution des tâches par les entraîneur-e-s.	L'organisme responsable assume le risque lié à une mauvaise exécution des tâches par les entraîneur-e-s.

* Parmi les éléments indiquant que l'organisme responsable dispose de prérogatives d'instructions à l'égard des entraîneur-e-s, citons notamment l'obligation de rendre compte à l'organisme responsable, le droit de ce dernier de donner des instructions techniques quant à l'horaire, la nature, le lieu ou les outils de travail, ainsi que son droit de contrôle à l'égard des entraîneur-e-s.

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^e et 3^e 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).