



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

## Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Direction Régionale des Entreprises,  
de la Concurrence, de la  
Consommation, du Travail et de  
l'Emploi de Picardie  
Unité territoriale de l'Oise

**INSPECTION DU TRAVAIL**  
**101, Ave Jean Mermoz**  
**Boîte Postale 10459**  
**60004 BEAUVAIS CEDEX**  
**Téléphone : 03.44.06.26.81**  
**Télécopie : 03.44.38.37.08**

**Tennis Club de CREPY EN VALOIS**  
**4, Rue Henri Laroche**  
**60800 CREPY EN VALOIS**  
**A l'attention de Mr Le Président**

Services d'informations  
Du public :  
3615 Emploi 0,15€/mn  
(modulo 0,08€)  
Internet : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

Compiègne, le 16 septembre 2013

Réf. : FT n°

**Objet : Suite à la visite de contrôle de votre association du 26/06/13 sis à Crépy-en-Valois**

Monsieur,

Suite au contrôle visé en objet et après examen des documents reçus, j'ai l'honneur de vous faire part des observations et demandes suivantes :

### **I – Contrôle administratif**

Je n'ai pas pu réaliser un contrôle de la durée du travail, hormis partiellement pour ..... de septembre 2012 à janvier 2013, faute d'éléments (le planning d'intervention étant inexploitable et non daté et seules les feuilles de présence sur 5 mois de ..... m'ont été fournies).

Toutefois, je vous rappelle que l'absence de décompte horaire est susceptible de causer des préjudices importants car elle ne nous permet pas de vérifier le respect des durées maximales de travail et minimales de repos. Cette infraction, si elle est effectuée sciemment, est donc également susceptible de constituer un délit d'obstacle aux fonctions des agents de l'inspection du travail puisqu'elle permet à l'entreprise d'être incontrôlable en matière de durée du travail.

En conséquence, je vous demande de veiller à la tenue et à la mise à jour de vos feuilles de présence et d'un décompte horaire.

Par ailleurs, je vous informe qu'au sein du « question / réponse » relatif au livret référentiel du certificat de qualification professionnelle d'assistant moniteur de tennis d'avril 2009, émanant de la direction technique nationale du tennis, la question numéro 23 intitulée « A partir de quel moment un AMT peut-il être embauché par son club ? » apporte la réponse suivante :

*« **Le statut d'AMT stagiaire n'existe pas.** Les différentes démarches d'embauche auprès des organismes sociaux ( DUE notamment) ne peuvent être entreprises **que lorsque l'AMT est certifié.** Cette certification est délivrée par le jury régional et valide à la date de délibération du jury.*

*D'autre part, l'AMT est tenu de demander sa carte de qualification professionnelle auprès des services de la jeunesse et des sports. »*

En conséquence et au regard de ce texte, vos AMT stagiaires, non encore certifiés, sur la période concernée ne pouvaient pas faire l'objet d'une embauche.

Enfin, concernant le contrôle du respect des conditions d'exercices, notamment le fait que ces stagiaires ne soient pas toujours en présence de leurs tuteurs est dévolu aux services de la jeunesse et des sports.

#### **a) Rémunération, Durée du travail et contrats de travail**

Après examen des contrats de travail et bulletins de paies de ....., ....., ....., et ....., sur la période de septembre 2012 à juin 2013, j'ai constaté plusieurs anomalies :

Concernant .....:

- La paie de novembre fait apparaître 2 heures rémunérées contre 4 heures travaillées ;
- ..... a réalisé 114 heures de travail pour un contrat annuel de 60 heures, avec un dépassement autorisé de un tiers de la durée annuelle, soit 80 heures maximum.

A ce titre et conformément aux dispositions de l'article R.3124-8 du code du travail, je vous rappelle qu'est puni d'une amende de cinquième classe le fait d'avoir fait accomplir des heures au-delà de la durée annuelle minimale prévue au contrat, sans respecter, en l'absence de l'accord de ce salarié, la limite fixée à l'article L.3123-34 du code du travail.

- La paie de juin fait apparaître 31 heures payées.

Or, en juin, il y a eu potentiellement 10 heures à raison de 2 heures de travail pour 5 samedi. Si l'on y rajoute les 4 mercredi de juin, on totalise 18 heures de travail maximal possible au regard des conditions d'exécution de son contrat de travail.

Concernant ..... :

Le contrat de travail de ..... indique que celui-ci effectuera un nombre d'heures minimal sur l'année de 120 heures.

Or, il apparaît que sur la même période il n'aurait été payé que 112 heures.

De plus, j'ai pris note de votre réponse concernant la présence exceptionnelle de ..... au sein du club le 26 juin 2013 à 14h en dehors de ses horaires habituels contractuels.

A ce titre, vous voudrez bien **m'apporter les éclaircissements nécessaires à la compréhension des observations formulées ci-dessus**, en me fournissant l'accord écrit de .....

Par ailleurs, j'ai constaté que vos contrats de travail font référence à des articles du code du travail de l'ancienne codification, datant d'avant 2008.

Par exemple, l'article L.212-4-12 est devenu L.3123-31.

Je vous invite à corriger l'ensemble de vos contrats.

Enfin, vous ne m'avez pas transmis l'attestation de secourisme de ....., le tuteur désigné de vos assistants moniteurs de tennis.

Dans l'attente de vous lire, veuillez agréer Monsieur, mes respectueuses salutations.

Le contrôleur du travail,