



LE CDD SPECIFIQUE

Destinataires : Ligues, Comités, Clubs de Championnats de France

Nombre de pièces jointes : 0

Information

Diffusion vers :

Echéance de réponse :

Depuis la loi du 27 novembre 2015, les sportifs et entraîneurs professionnels salariés ne seront plus employés sur la base d'un CDD d' « usage » mais sur la base d'un CDD spécifique dont le régime juridique est prévu aux articles L22262 à L222-2-8 du code du sport.

Ce qu'il faut retenir :

- Fin de la signature du CDD d'usage sportif au bénéfice d'un CDD spécifique
- La durée du CDD spécifique ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à douze mois
- Nouvelles dispositions de forme et de fond obligatoires applicables au CDD spécifique
- Tout manquement entraînera la requalification du CDD en CDI
- Rappel : obligation pour l'employeur d'offrir une couverture maladie complémentaire

Contexte

La loi du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels ainsi qu'à sécuriser leur situation juridique et sociale a permis la création d'un nouveau contrat de travail pour le sportif ou l'entraîneur salarié.

Le nouvel article L. 222-2-3 du Code du sport pose désormais le principe que le nouveau CDD est obligatoire pour tous les sportifs et entraîneurs professionnels. Le nouveau « CDD spécifique » ou « CDD sport » prend donc la place de « l'ancien CDD d'usage ».

Cette note, à destination des clubs, a vocation à présenter les nouveautés créées par la loi du 27 novembre 2015 et les conséquences pour les clubs.

Champ d'application du nouveau CDD spécifique

• Qui est concerné ?

L'ensemble des associations sportives et sociétés sportives : « *Le contrat par lequel une association ou une société sportive s'assure, contre rémunération, le concours d'un sportif ou d'un entraîneur professionnel, est un contrat à durée déterminée.* » (Article L. 222-2-3 du Code sport).

Concrètement, dans les sports collectifs, tous les joueurs ou entraîneurs entraînant au moins un sportif professionnel percevant une rémunération en contrepartie de leur activité sont concernés.

Sportifs et entraîneurs professionnels sont désormais définis à l'article L. 222-2 du Code du sport :

- sportif professionnel salarié : « toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 » ;
- entraîneur professionnel salarié : « toute personne ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou de plusieurs sportifs professionnels salariés dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 et titulaire d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification prévu à l'article L. 212-1 ».

- **Entrée en vigueur :**

Quid des CDD d'usage en cours ?

Le nouveau CDD sport s'applique à tout renouvellement (y compris les avenants et reconduction tacite) de contrat de travail d'un joueur ou d'un entraîneur conclu après le 28 novembre 2015. Dans l'hypothèse où un CDD aurait été renouvelé dans le cadre du CDD d'usage, il devra être rédigé un avenant pour se mettre en conformité avec le nouveau cadre légal.

Quid des contrats conclus depuis le 28 novembre 2015 ?

Depuis la publication de la loi, tous les contrats de travail de joueurs et entraîneurs répondant aux conditions précitées doivent obligatoirement être des CDD spécifiques conformes au Code du sport. Dans l'hypothèse où un CDD aurait été nouvellement conclu ou renouvelé dans le cadre du CDD d'usage, il devra être rédigé un avenant.

Les apports du nouveau CDD

- **La durée du CDD**

Le nouvel article L. 222-2-4 du Code du Sport dispose que « la durée du contrat de travail mentionné à l'article L. 222-2-3 ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à douze mois ».

La FFBB fixe la saison sportive du 1^{er} juillet de l'année N au 30 juin de l'année N+1.

Le Code du sport prévoit que :

- Tout CDD spécifique doit obligatoirement être conclu, au minimum, pour une saison sportive de 12 mois (article L. 222-2-4 du Code du Sport).
- Un accord de branche ou à défaut un règlement fédéral peut toutefois autoriser à déroger à cette durée minimum de 12 mois, sous réserve des conditions suivantes :
 - le CDD doit être conclu jusqu'à la fin de la saison ou,
 - viser le remplacement d'un joueur ou d'un entraîneur :
 - soit absent ou dont le contrat est suspendu,
 - soit prêté dans un autre club ou sélectionné en équipe nationale.

Le Bureau fédéral réuni le 1^{er} juillet 2016 a décidé d'engager des précisions réglementaires sur les éventuelles dérogations et ce pour les championnats de sa compétence.

- **Suivi socioprofessionnel des sportifs et des entraîneurs et formations professionnalisantes**

L'article L. 222-2-10 du Code du sport confie aux employeurs (associations ou sociétés sportives) le soin d'assurer le suivi socioprofessionnel de leurs sportifs professionnels. Ce suivi devra se faire en lien avec les fédérations sportives, les ligues professionnelles et les organisations représentatives de sportifs et entraîneurs professionnels.

L'article L. 6324-1 du Code du travail est quant à lui modifié pour permettre aux sportifs et entraîneurs professionnels salariés d'un club de bénéficier de périodes de professionnalisation afin d'assurer leur maintien dans l'emploi et de leur offrir des formations qualifiantes et des actions leur donnant accès à des connaissances et compétences professionnelles de base.

- **La procédure d'homologation des contrats**

La procédure d'homologation préalable des contrats de travail des sportifs et entraîneurs permet de s'assurer de la conformité de ces contrats aux dispositions applicables à une discipline.

La FFBB n'a pas prévu dans ses textes de procédures d'homologation des contrats de travail. La Fédération ne portera donc aucune appréciation sur la nature du contrat et du respect, par son auteur, de l'ensemble des dispositions en vigueur.

Les contrats et avenants éventuels doivent tout de même être envoyés à la Commission de Contrôle de Gestion (CCG) afin d'être enregistrés. L'enregistrement a pour conséquence la validation de la licence et de la participation du joueur ou entraîneur.

A l'inverse, la LNB prévoit une procédure d'homologation du contrat de travail du sportif et de l'entraîneur professionnel.

- **Le prêt de joueur**

Clubs prêteur et emprunteur peuvent convenir librement des conditions financières du prêt, sous réserve bien sûr de l'accord du salarié.

Le contrat initial liant le joueur professionnel ou l'entraîneur à son employeur se trouve suspendu. Un nouveau contrat est conclu entre celui-ci avec le club emprunteur, ce contrat suivra le processus d'homologation. A la fin du contrat avec le club emprunteur, ou en cas de rupture du contrat, le joueur ou l'entraîneur retournera automatiquement dans son club initial et continuera son contrat anciennement suspendu.

La rédaction du CDD spécifique

- **Les règles de forme**

Pour rappel, le CDD spécifique aux sportifs doit impérativement être écrit, justifié et motivé. Attention, Il est important de renseigner très précisément le motif du contrat pour éviter la requalification en CDI.

Les conditions de forme du CDD spécifique sont listées à l'article L. 222-2-5 du Code du sport.

Ses mentions minimales obligatoires sont :

- identité et adresse des parties,
- date d'embauche et durée du contrat,
- emploi occupé et activités auxquelles participe le salarié,
- montant de la rémunération et de ses différentes composantes (primes, avantages en nature, etc.),
- noms et adresses des caisses de retraite complémentaire, de prévoyance et de

l'organisme assurant la couverture maladie complémentaire obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2016,

- intitulé de la CCNS, voire de l'accord sectoriel applicable.

Le contrat devra être établi par écrit en 3 exemplaires et remis au salarié dans les deux jours ouvrables suivants l'embauche. Il s'agit de 2 jours pleins, le jour de l'embauche ne comptant pas dans ce délai.

- **Nouveautés :**

- L'employeur doit transmettre le CDD au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche,
- L'inscription obligatoire des références aux articles du Code du sport dans le CDD (rémunération, emploi, convention ou accord applicable, ...). Les articles obligatoires à mentionner dans le CDD sont les articles L. 222-2 à L. 222-2-8 du Code du Sport.
- La violation des règles édictées aux articles L. 222-2-1 à L. 222-2-5 du Code du sport (conditions de forme et cas de recours) entraînera la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée (CDI). En outre, la méconnaissance de ces règles sera punie d'un emprisonnement de 6 mois et d'une amende d'un montant de 3.750 euros et de 7.500 euros en cas de récidive.

Rappel

- **Prévoyance et couverture maladie complémentaire obligatoire**

Au sein du nouveau CDD doivent impérativement figurer les caisses de prévoyance, de retraite complémentaire et de l'organisme assurant la couverture maladie complémentaire selon l'article L. 222-2-5 du Code du sport.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, une couverture maladie complémentaire est obligatoire au profit des salariés.

A cet effet, le nouveau CDD doit obligatoirement indiquer :

- Les noms des caisses de prévoyance, de retraite complémentaire et de couverture maladie complémentaire,
- Les adresses des caisses de prévoyance, de retraite complémentaire et de couverture maladie complémentaire.

- **Le recours à un mandataire sportif :**

Une seule partie est autorisée à payer les commissions de l'agent. Le CDD doit impérativement indiquer dans un article si un agent est intervenu ou non dans la conclusion du contrat.

- **Assurance**

Le club a l'obligation d'informer l'ensemble des joueurs de l'intérêt de prendre un contrat d'assurances de personnes couvrant les dommages corporels auxquels sa pratique peut l'exposer.

A ce titre, il est préférable d'insérer un article dans le contrat le précisant.

- **Les clauses de rupture unilatérale**

Cette interdiction a donc été actée au sein du Code du sport en son article L. 222-2-7 qui dispose que « *les clauses de rupture unilatérale pure et simple du contrat de travail à durée déterminée du sportif et de l'entraîneur professionnels salariés sont nulles et de nul effet* ».

- **Indemnité de précarité**

Le Code du travail s'applique au sportif et à l'entraîneur à l'exception d'un certain nombre d'articles sur le CDD précisément listés par la loi du 27 novembre 2015, notamment le versement de l'indemnité de précarité.

- **Les primes**

Les primes peuvent permettre au club d'utiliser en partie les franchises. Il convient au club de se rapprocher de son centre d'impôt pour connaître les modalités d'application de ces droits.

Les sommes versées aux sportifs à l'occasion d'une manifestation sportive donnant lieu à compétition ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG, si elles n'excèdent pas une valeur égale à 70% du plafond journalier de la sécurité sociale.

Si la personne bénéficiant de la franchise est salariée et qu'elle perçoit une rémunération dans le cadre de son contrat de travail, les contributions d'assurance chômage sont dues, dans les conditions de droit commun, sur l'ensemble des rémunérations réellement perçues par l'intéressé (article L. 5422-13 du code du travail).

- **Cas de ruptures du CDD**

Le CDD spécifique peut être rompu par l'employé comme par l'employeur.

Le CDD peut être rompu avant son terme pour :

- Faute grave
- Force majeure
- Inaptitude constaté par le médecin du travail
- Rupture amiable (article L.1243-1)
- La rupture justifiée par une embauche sous CDI

La rupture amiable nécessite un écrit (avenant au contrat) signé des deux parties qui devra refléter la volonté claire et non équivoque de chaque partie de rompre le contrat (Cass. soc. du 21 mars 1996).

Pour l'assurance chômage, la fin de CDD a les mêmes effets qu'un licenciement (circulaire UNEDIC n°2011-25). L'assurance chômage considère que si l'initiative de la rupture revient à l'employeur, le salarié a été privé involontairement de son emploi, ce qui lui donne droit aux allocations chômage. Il en va différemment si l'initiative de la rupture est clairement mentionnée comme étant du fait du salarié, auquel cas il risque d'être considéré comme ayant volontairement rompu son contrat et il ne touchera aucune allocation chômage.

Rédacteur	Vérificateur	Approbateur
Maxime DESTAMPES Juriste	Christophe ZAJAC Directeur	Thierry BALESTRIERE Secrétaire Général
Référence	2016-07-04 0-JURIDIQUE CDD Spécifique	