

LOI DU 27 NOVEMBRE 2015 : CREATION D'UN CDD SPECIFIQUE DANS LE SPORT PROFESSIONNEL

Sources : Editions législatives, Gazette du Palais, Dalloz Droit social

Les conclusions du « Rapport Karaquillo » commandé par le secrétaire d'Etat aux sports Thierry Braillard pour renforcer les droits socioprofessionnels des sportifs pendant et après leur carrière et sécuriser le statut juridique des athlètes avaient été présentées le 18 février 2015.

Comme l'indiquait alors Jean-Pierre Karaquillo : « *ce rapport sera inutile si ces principales préconisations ne sont pas insérées dans des textes législatifs ou/et réglementaires à venir* ».

Force est de constater que, moins de 10 mois plus tard et avec l'unanimité des deux chambres du Parlement, la majorité des préconisations du rapport ont été traduites dans 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*.

L'article 1^{er}, qui crée l'article L. 221-1 du code du sport, pose expressément que « *Les sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau concourent, par leur activité, au rayonnement de la Nation et à la promotion des valeurs du sport.* »

Nous présentons ici le cadre de ce nouveau contrat de travail à durée déterminée (CDD) spécifique pour les joueurs et entraîneurs professionnels.

LE NOUVEAU « CDD SPORT »

Avant cette loi, le « sport professionnel » était l'un des secteurs visés par le 3^o de l'article L.1242-2 du code du travail dans lequel il était d'usage constant de recourir au CDD par dérogation au contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Pourtant, ce code, même complété par les dispositions du chapitre 12 de la convention collective nationale du sport (CCNS), restait inadapté aux spécificités de l'organisation du sport professionnel français et générait une insécurité juridique (notamment le risque de requalification du CDD en CDI) tant pour les clubs employeurs que pour les joueurs.

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 « *afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions.* »

➤ Exit le code du travail, hello le code du sport !

Ce CDD visant exclusivement des acteurs sportifs et, surtout, plusieurs nouvelles règles étant dérogatoires au droit commun prévu par le code du travail, il était logique que le législateur place l'ensemble des dispositions dans le code du sport.

Le nouveau « CDD sport » prend donc la place de « l'ancien CDD d'usage » puisque, depuis la publication de la loi le 28 novembre dernier, il n'est plus possible de conclure, dans le secteur professionnel, des CDD relevant du code du travail (cf encadré).

➤ Quels joueurs concernés ?

C'était un des objectifs principaux de la loi : sécuriser la situation juridique et la protection sociale des joueurs pratiquant dans des conditions professionnelles mais évoluant dans des championnats « amateurs ».

Désormais, tout joueur exerçant contre rémunération une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec son club doit être embauché en CDD.

Concrètement, dans les sports collectifs comme le handball, tous les joueurs percevant une rémunération (= un salaire) en contrepartie de leur activité de joueur sont concernés.

Les sportifs jouant au handball en amateurs, même s'ils sont remboursés de leurs frais de déplacement, resteront bien sûr en dehors de ce nouveau régime.

➤ Et les entraîneurs ?

Contrairement aux joueurs, tous les entraîneurs ne sont pas concernés : seuls ceux ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer un ou plusieurs joueurs professionnels devront obligatoirement conclure un CDD avec leur club.

La loi a renvoyé aux partenaires sociaux le soin de déterminer les critères définissant le caractère principal de l'activité de l'entraîneur. Il appartient donc aux syndicats signataires de la CCNS de modifier le chapitre 12 pour fixer ces critères (temps de travail etc). D'ici là, club employeur et entraîneur évalueront si ce dernier exerce ou non ses fonctions à titre principal afin de décider si le CDD s'impose.

Les entraîneurs encadrant une équipe sans aucun joueur salarié en CDD, devraient donc quant à eux être embauchés sous CDI.

Bien entendu, demeure l'obligation générale pour tout entraîneur rémunéré d'être titulaire des diplômes et qualifications requis.

Quid des CDD d'usage en cours ?

La loi du 27 novembre 2015 prévoit que le nouveau CDD sport s'applique à tout renouvellement (y compris reconduction tacite) de contrat de travail d'un joueur ou d'un entraîneur conclu après le 28 novembre.

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 de « l'ancien CDD d'usage », nous invitons vivement les parties à signer un avenant pour se mettre en conformité avec le nouveau cadre légal.

Quid des entraîneurs professionnels sous CDI ?

Ceux-ci devraient pouvoir demeurer, l'employeur ne pouvant imposer une bascule obligatoire vers le CDD sous peine d'une atteinte au principe (à valeur constitutionnelle) de la liberté contractuelle.

N'hésitez pas à vous rapprocher de la FFHB qui tient un modèle de CDD Sport à disposition.

➤ Le cadre juridique obligatoire

Les nouvelles dispositions du code du sport fixent un cadre particulier, adapté à l'activité sportive :

- Tout CDD sport doit obligatoirement être conclu, au minimum, pour une saison sportive de 12 mois,
- La CCNS ou un règlement fédéral peut toutefois autoriser à déroger à cette durée minimum de 12 mois, sous réserve du respect d'une des conditions suivantes :
 - o soit le CDD est conclu jusqu'à la fin de la saison,

- soit il vise le remplacement d'un joueur ou d'un entraîneur :
 - absent ou dont le contrat est suspendu (cela correspondra par exemple à nos jokers médicaux),
 - sélectionné en équipe nationale,
- Le CDD doit avoir une durée maximum de 5 ans, hors renouvellement(s),
- Il doit être écrit, établi en 3 exemplaires et transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche,
- Ses mentions obligatoires sont globalement celles prévues pour un « CDD code du travail » :
 - 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.

En outre, des principes jurisprudentiels sont désormais clairement établis par la loi :

- d'une part, toute clause de rupture unilatérale pure et simple du CDD sportif (par exemple en cas de relégation en division inférieure) est nulle et de nul effet. Pour rappel, un CDD peut être rompu uniquement par accord des parties, en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude médicale du salarié,
- d'autre part, un club employeur a l'obligation d'offrir à un joueur ou un entraîneur professionnel des conditions d'entraînement et de préparation équivalentes à celles des autres joueurs et entraîneurs salariés, sous réserve bien sûr de situations comparables,
- enfin, les clubs doivent assurer, en lien avec les fédérations, ligues professionnelles et syndicats de sportifs, le suivi socioprofessionnel de leurs joueurs et entraîneurs salariés.

➤ Quelles nouveautés pour le prêt de joueur ?

Dans un but de sécurité juridique, les prêts de joueurs professionnels entre clubs sont désormais expressément exclus des dispositions du code du travail relatives au prêt de main d'œuvre (aussi bien à but lucratif que non-lucratif).

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

➤ Les sanctions prévues

En cas de méconnaissance de toutes les règles précitées relatives au CDD Sport, deux types de sanctions sont instaurées :

- la requalification en CDI,
- une amende de 3 750 € (correspondant à la sanction pénale d'un délit). En cas de récidive, l'amende atteint 7 500 € et est assortie d'une peine d'emprisonnement de 6 mois.

* *
*