

EMPLOI ET RH - FICHE N° RH-7
FEVRIER 2016

LE CONTRAT DE TRAVAIL

SOMMAIRE :

1. DEFINITION ET MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT DE TRAVAIL

2. TYPOLOGIE DES CONTRATS DE TRAVAIL

1. Définition et mentions obligatoires du contrat de travail

La rédaction du contrat de travail doit faire l'objet d'une attention toute particulière. Ce dernier permet de formaliser par écrit la relation de travail entre l'employeur et le salarié et donc de limiter les contentieux.

Bon à savoir !

Pour la rédaction d'un contrat de travail, l'aide du Conseil Social du Mouvement Sportif (CoSMoS) peut s'avérer précieuse.

Le CoSMoS propose pour ses adhérents des modèles de contrat de travail sur son site internet et pourra vous apporter une aide juridique personnalisée sur ce sujet.

Pour tout complément d'information sur le CoSMoS et y adhérer [cliquez ici](#)

➤ Définition du contrat de travail

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage à fournir un travail (ou prestation de service) en faveur de l'employeur, sous la subordination de ce dernier, moyennant rémunération.

Le statut de salarié se caractérise donc par la conjugaison de trois éléments :

- L'existence d'un travail (ou prestation de service) fourni par le salarié
- La rémunération fournie par l'employeur. Aussi, le code du travail (article 3221-3) définit la rémunération comme « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ».
- Le lien de subordination entre les deux parties

Ce dernier critère est fondamental et a été défini par la jurisprudence comme suit: « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » ([Cour de Cassation Chambre Sociale 13 nov. 1996 n° 94-13.187](#)).

Les éléments de la subordination juridique sont démontrés au cas par cas et se déduisent à travers un faisceau d'indices identifiés par le juge. Ainsi, « l'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination donnée par celles-ci à leur convention, mais des conditions dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur » (cf. [Cour de Cassation – Chambre Sociale, 25 févr. 2004, n° 01-46.785](#)).

➤ **Les mentions obligatoires du contrat de travail**

Le chapitre 4 de la CCNS impose un cadre bien précis pour la conclusion du **contrat de travail qui doit être établi par écrit en double exemplaire et doit mentionner entre autres:**

- la nature du contrat
- la raison sociale et l'adresse de l'employeur
- le nom et prénom du salarié
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance
- la date d'embauche
- le lieu de travail
- la dénomination de l'emploi occupé
- le groupe de classification ([cliquez ici pour plus d'information](#))
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération
- la durée de travail de référence

Pour connaître l'intégralité des mentions obligatoires, consultez l'article 4.2 de la CCNS [en cliquant ici](#)

2. Typologie des contrats de travail

La CCNS accorde la possibilité de recourir à différentes formes de contrats :

➤ **Le contrat à durée indéterminée (CDI)**

L'embauche sous CDI est la forme de contrat privilégiée par la Convention collective nationale du sport (cf. article 4.1.2). Par définition il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin et peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Plus d'information sur le temps partiel [en cliquant ici](#).

➤ **Le contrat à durée déterminée (CDD)**

Le CDD est un contrat d'exception, son recours est encadré par le Code du travail, son utilisation abusive peut être sévèrement punie par le juge.

L'article L.1242-1 du Code du travail précise qu'un « **contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise** ».

L'article L.1242-2 précise qu'un « **contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire** » et dans les cas suivants (liste non-exhaustive, nous communiquons les recours les plus courants dans le secteur du sport) :

- « **Remplacement d'un salarié en cas d'absence** (congés payés, congé maladie, congé maternité notamment), de passage provisoire à temps partiel, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI »
- « **Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise** »
- **Dans le cadre d'un usage** « en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois », on parlera alors d'un CDD d'usage. (Ce motif est souvent retenu dans le sport professionnel aussi bien pour les sportifs que pour l'encadrement technique)

Pour plus d'information, consultez l'article L.1242-2 dans son intégralité [en cliquant ici](#).

Bon à savoir !

Dans le cadre d'un CDD, le contrat de travail ne peut mentionner **qu'un seul motif de recours qui doit être explicitement indiqué sur le contrat en précisant la cause du recours** (par exemple, l'organisation d'un événement sportif exceptionnel limité dans le temps dans le cadre d'un « **accroissement temporaire d'activité** »).

Lorsqu'un CDD est envisagé il convient également de s'attarder sur d'autres éléments tels que:

- La durée du contrat
- La durée d'un CDD ne peut excéder 18 mois.
- Le terme du contrat

La loi (article L.1242-7 du Code du travail) impose que « le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion ». C'est-à-dire qu'il doit être conclu de date à date.

Toutefois certains CDD peuvent ne pas comporter de terme précis notamment pour un CDD de remplacement. Dans ce cas-là, la loi précise que le CDD « est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ».

- La durée de la période d'essai

L'article L.1242-10 du Code du travail prévoit deux situations:

Contrat de 6 mois ou moins: 1 jour par semaine sachant que la période d'essai ne peut dépasser deux semaines

Contrat de plus de 6 mois: un mois de période d'essai

- Les conditions de renouvellement

Un renouvellement consiste à reconduire la relation contractuelle sans interruption en gardant le même salarié et le même motif de recours. Ce renouvellement peut être prévu dans le contrat de travail ou par avenant avant le terme initial.

L'article L.1243-13 du Code du travail précise que le CDD peut être renouvelé qu'une seule fois et ne peut excéder la durée maximale de 18 mois.

➤ Le contrat de travail intermittent

- Définition

La CCNS définit (art. 4.5 CCNS) définit ce type de contrat comme suit: « Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, (...) afin de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées (...). Il a pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernées dans les secteurs qui connaissent ces fluctuations d'activité ».

- Types d'emploi concernés

Comme le précise la CCNS, « les emplois pouvant être occupés par des salariés en contrat de travail intermittent sont les suivants :

Tous les emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives, ainsi que ceux liés aux services (ménage, cuisine...),

Tous les emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés. »

NB: Rien ne s'oppose pour que ce type de contrat soit conclu pour les métiers administratifs (secrétariat, accueil). Nous vous conseillons néanmoins de vous rapprocher de votre structure d'accompagnement ou du CoSMoS pour obtenir plus amples informations à ce sujet.

- Conditions de recours

Les conditions de recours au contrat intermittent sont strictement définies dans l'article 4.5 de la CCNS:

Le nombre de semaines travaillées dans ce type de contrat ne doit pas dépasser 36 semaines contractuelles maximum par période de 12 mois.

Le temps de travail du salarié ne pourra pas dépasser annuellement une moyenne de 35 heures par semaine.

Le seuil de 36 semaines peut être dépassé dans la limite maximale de 42 semaines. En contrepartie, les heures effectuées au-delà de 36 semaines sont majorées comme suit:

- ➔ 4 % lorsque le salarié réalise de 37 à 40 semaines d'activité (hors congés payés)
- ➔ 8 % lorsque le salarié réalise de 41 à 42 semaines d'activité (hors congés payés)

- Mentions obligatoire du contrat intermittent

Outre les mentions prévues au Chapitre 4 de la CCNS (cf. page 1 de la présente fiche), le CDI Intermittent doit préciser :

- « La durée minimale annuelle de travail ; [sachant que le temps de travail du salarié ne pourra pas dépasser annuellement une moyenne de 35 heures par semaine.]
- Les périodes de travail ;
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- Les conditions de modification de ces périodes ;
- La date de début du cycle annuel de 12 mois. »

➤ Le contrat d'intervention

Une autre forme de contrat est envisageable dans le secteur du sport, le contrat dit d'intervention.

L'article 4.7.2 de la CCNS précise que :

« Le contrat dit d'intervention est un contrat à durée déterminée (...) dans les conditions et limites suivantes :

- Il est réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée dans le temps. Il a pour objet la mise en œuvre des tâches spécifiquement liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations, sa durée est liée à celle de l'événement organisé.
- Durant la période d'exécution du contrat d'intervention, la durée du travail effectif pourra être portée à 60 heures par semaine civile, dans la limite de 3 semaines consécutives. Les heures supplémentaires seront majorées conformément aux dispositions du code du travail au-delà de la durée légale du travail.
- En contrepartie des contraintes ci-dessus définies, l'employeur devra verser au salarié une prime d'intervention d'un montant égal à 10 % du montant de sa rémunération totale brute. Cette compensation ne sera pas due dans le cas de transformation du contrat d'intervention en contrat à durée indéterminée. »