



Droit du sport

Actualités juridiques, Brèves, jurisprudences, Etudes, Abécédaires

Sources :

<https://www.ellipse-avocats.com>

Mis à jour au 05/11/2018

Octobre 2018	24
Avril 2018	25
L'obligation de sécurité de moyens à laquelle est tenu l'exploitant d'une salle de sport à l'égard de ses adhérents ne s'applique pas en cas de chute dans les douches de l'établissement.....	26
New 10 avril 18	26
dans	26
Étiquettes : accident, Chute, Douche, obligation de sécurité, Responsabilité contractuelle, Responsabilité délictuelle, Responsabilité du fait des choses, salle de fitness, Salle de sport	27
Juin 2017	28
Modalités d'application des critères de classification dans la CCN du sport	29
New 21 juin 17	29
dans	29
Étiquettes : CCNS, classification, fonction, rémunération, sport	29
Une association ne peut organiser de vote par correspondance que si ses statuts le prévoient	30
New 19 juin 17	30
dans	30
Étiquettes : adhérent, association, statuts.....	30
Avril 2017	31
Assurer la sécurité des grands événements : de nouvelles enquêtes administratives avant autorisation d'accès par l'organisateur	32
New 26 avril 17	32
dans	32
Étiquettes : autorisations d'accès, CNIL, Code de la sécurité intérieure, enquête administrative, fichiers, installations sportives, organisateur, sûreté.....	36
E-sport : Le statut des joueurs compétitifs de jeux vidéo.....	37
New 25 avril 17	37
dans	37
1.Le contrat de prestation de service plébiscité par les professionnels	38
Étiquettes : CDD, contrat de travail, e-sport, jeux videos	43
Associations sportives : davantage de droits à formation pour les dirigeants bénévoles.....	44
New 03 avril 17	44
dans	44

Étiquettes : association, association sportive, bénévole, CIF, compte d'engagement citoyen, conégs de formation, convention collective nationale du sport, dirigeant d'association, financement, formation professionnelle	44
Mars 2017.....	45
Versement Transport : l'exonération des associations reconnues d'utilité publique incompatible avec le secteur sportif ?	46
New 27 mars 17	46
dans	46
Étiquettes : association, collectivités territoriales, exonération, redressement, URSSAF, utilité publique, Versement destiné aux transports, versement transport	48
Février 2017	49
Des faits de violence peuvent justifier le licenciement d'un éducateur sportif.....	50
New 24 février 17	50
dans	50
Étiquettes : association sportive, club, éducateur sportif, faute grave, licenciement, sécurité, tennis, violence	51
Janvier 2017	52
Quelles conditions d'exercice pour un éducateur sportif ressortissant d'un Etat européen ?	53
New 27 janvier 17	53
dans	53
1 ^{ère} situation : Educateur ressortissant d'un Etat Membre disposant d'une réglementation de la profession d'éducateur sportif.....	53
2 ^{ème} situation – Educateur ressortissant d'un Etat Membre où la profession n'est pas réglementée	54
Étiquettes : carte professionnelle, diplôme, éducateur sportif, qualification professionnelle, UE.....	55
Novembre 2016.....	56
Rupture conventionnelle dans le sport : l'indemnité conventionnelle serait-elle due ?.....	57
New 28 novembre 16	57
dans	57
Étiquettes : association, indemnité, licenciement, rupture conventionnelle, sport	58
Régime d'équivalences dans le sport : une validation par la loi Travail ?.....	59
New 22 novembre 16	59
dans	59

Étiquettes : accompagnement de groupes, CCN Sport, code du travail, convention collective nationale du sport, encadrement de groupes, équivalences, Loi travail, présence nocturne, temps d'inaction	59
Crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS) : présentation du nouveau dispositif.....	60
New 21 novembre 16	60
dans	60
Étiquettes : abattement, association, CITS, crédit d'impôt, crédit d'impôt de taxe sur les salaires, Taxe sur les salaires	61
Obligation pour les fédérations sportives délégataires et les ligues professionnelles de mettre en place un service de saisine par voie électronique.....	62
New 07 novembre 16	62
dans	62
Étiquettes : 'ordonnance n°2014-1330 du 6 novembre 2014, décret d'application n°2015-1404 du 5 novembre 2015, fédérations sportives délégataires, ligues professionnelles, saisine par voie électronique, simplification des relations entre l'administration et les citoyens, SVE	63
Septembre 2016.....	64
Contrat d'engagement éducatif (CEE) : l'écrit est obligatoire.....	65
New 23 septembre 16	65
dans	65
Étiquettes : Accueil collectif de mineurs, CEE, Contrat d'engagement éducatif, requalification	66
Certificat médical d'absence de contre-indication à la pratique sportive : les règles changent	67
New 08 septembre 16	67
dans	67
Étiquettes : certificat médical, licence, médecin, sport	71
Indemnité de formation des clubs amateurs de football : comment cela marche ?.....	72
New 05 septembre 16	72
dans	72
1. Une indemnité de préformation.....	72
2. L'indemnité compensatrice de mutation	73
3. L'indemnité de formation lors de la conclusion d'un contrat à l'étranger.....	73
4. La contribution solidarité pour transfert international	74
Étiquettes : amateur, clubs amateurs, contrat, FIFA, football, formation, indemnités, préformation, sport, transfert..	75
Mai 2016	76

La protection sociale du sportif salarié a fait l'objet d'une thèse !	77
New 27 mai 16.....	77
dans	77
Avril 2016	82
Nouveau CDD sportif : les clubs amateurs concernés	83
New 13 avril 16.....	83
dans	83
Étiquettes : article L.222-2 du code du sport, article L.222-2-3 du code du sport, chapitre 12 de la CCN du sport, clubs amateurs, contrat à durée déterminée d'usage, loi du 27 novembre 2015, sportif professionnel	84
Le statut juridique du sportif en formation rémunéré.....	85
New 13 avril 16.....	85
dans	85
Étiquettes : CDD, centre de formation, contrat de travail, contrat de travail à durée déterminée, contrôle URSSAF, convention de formation, cotisations sociales, sportif en formation	86
Le seul dépassement de la durée maximale de travail du salarié en CDII n'entraîne pas la requalification de son contrat en temps plein.....	87
New 11 avril 16.....	87
dans	87
Étiquettes :	88
Sportif amateur rémunéré : faut-il établir un bulletin de paie ?	89
New 07 avril 16	89
dans	89
Mars 2016.....	90
L'indemnisation du sportif rémunéré en cas de blessure	91
New 30 mars 16.....	91
dans	91
Étiquettes : accident de sport, accident du travail, assurance, assurance de responsabilité, blessure, dommage corporel, fédération sportive, indemnités journalières, indépendant, maintien de salaire, prévoyance, recours contre tiers, salarié, sécurité sociale, sportif, sportif amateur, sportif professionnel	93
Une disposition conventionnelle ne peut contrevenir aux dispositions légales régissant la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée dans un sens défavorable au salarié	94
New 21 mars 16.....	94
dans	94

Étiquettes : charte du football professionnel, clause de rupture unilatérale, contrat à durée déterminée, contrat à durée déterminée spécifique, rupture anticipée CDD	95
Compétitions, entraînements, vie du club... : quelle durée du travail pour le sportif ?.....	96
New 19 mars 16.....	96
dans	96
Étiquettes : club, compétition, durée du travail, entraînement, sport, sportif	97
Décrets n° 2016-83 et n°2016-84 du 29 janvier 2016 relatifs à la lutte contre le dopage....	98
New 16 mars 16.....	98
dans	98
Étiquettes : Agence française de lutte contre le dopage, décret n°2016-83, décret n°2016-84, dopage, lutte contre le dopage, ordonnance du 30 septembre 2015 n°2015-1207	101
Défaut de contrat pour le sportif : les nouveaux risques pour les clubs amateurs	102
New 15 mars 16.....	102
dans	102
Étiquettes : CDD, indemnité, rémunération, Salaire, sanction, sport.....	103
Février 2016	104
Promesses d'embauche dans le rugby professionnel	105
New 22 février 16.....	105
dans	105
• Promesses d'embauche :	105
• Validité du mandat pour une promesse d'embauche :	106
Étiquettes : Agent, pré-contrat, promesse, promesse d'embauche, rugby, sport professionnel	107
Janvier 2016	108
L'exploitant d'une salle d'escalade n'est tenu qu'à une obligation de sécurité de moyen à l'égard de ses adhérents.....	109
New 22 janvier 16	109
dans	109
Étiquettes : adhérent, escalade, grimpeur, mur d'escalade, obligation de moyen, responsabilité, responsabilité civile, responsabilité de l'exploitant, salle d'escalade	110
Décret du 10 novembre 2015 relatif à l'application du principe « silence vaut acceptation » aux décisions prises par les fédérations sportives délégataires et les ligues professionnelles	111
New 07 janvier 16	111
dans	111

Étiquettes : Décret du 10 novembre 2015, Décret n°2015-1462 du 10 novembre 2015, fédération sportive délégataire, ligues professionnelles, loi n°2013-1005 du 12 novembre 2013, silence vaut acceptation	112
Décembre 2015	113
Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 portant réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs de haut niveau (3/3)	114
New 24 décembre 15	114
dans	114
Étiquettes : association, association sportive, clause de rupture unilatérale, code du sport, Comité paralympique et sportif français, conseillers techniques nationaux, contrat à durée déterminée spécifique, droit du sport, entraîneur professionnel, fédération sportive, homologation contrat de sportif, Loi n°2015-1541 du 27 novembre 2015, ostéopathe, prêt de sportif, procédure d'homologation des contrats, réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs amateurs, rupture du contrat à durée déterminée, sportif indépendant, sportif professionnel, suivi médical du sportif, suivi socioprofessionnel du sportif professionnel	116
Le cumul d'une activité professionnelle à temps plein et d'une activité de sportif rémunéré salarié est possible	117
New 21 décembre 15	117
dans	117
Étiquettes : contrat de travail, cumul, fonctionnaire, rugby, sport	118
Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 portant réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs de haut niveau (2/3)	119
New 16 décembre 15	119
dans	119
Étiquettes : association, association sportive, clause de rupture unilatérale, contrat à durée déterminée spécifique, droit du sport, entraîneur professionnel, fédération sportive, homologation contrat de sportif, Loi n°2015-1541 du 27 novembre 2015, prêt de sportif, procédure d'homologation des contrats, réforme, réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs amateurs, rupture contrat à durée déterminée, sport, sport amateur, sport professionnel, sportif indépendant, suivi socioprofessionnel du sportif professionnel	125
Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 portant réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs de haut niveau (1/3)	126
New 11 décembre 15	126
dans	126
Étiquettes : association, contrat à durée déterminée spécifique, droit du sport, fédération sportive, Loi n°2015-1541 du 27 novembre 2015, réforme, réforme du statut juridique des	

sportifs professionnels et des sportifs amateurs, sport, sport amateur, sport professionnel, sportifs de haut niveau, suivi médical du sportif	129
Novembre 2015	131
Présentation de l'accord du 6 novembre 2015 sur la mise en place d'un régime conventionnel de frais de santé dans le sport	132
New 30 novembre 15	132
dans	132
Étiquettes : complémentaire, mutuelle, santé, sport	135
Octobre 2015	136
Procédures d'agrément et de reconnaissance d'utilité publique : les nouvelles règles applicables aux fédérations et associations sportives.....	137
New 28 octobre 15	137
dans	137
Étiquettes : agrément fédération sportive, agrément jeunesse et sports, fédération agrée, fédération sportive, reconnaissance utilité publique	138
Taux de cotisations AT/MP dans le sport : les CARSAT recadrées par la Cour de cassation	139
New 20 octobre 15	139
dans	139
Étiquettes : accident du travail, animateur, ATMP, CARSAT, CNITAAT, code risque, cotisations ATMP, cotisations patronales, cotisations sociales, éducateur, enseignant, entraîneur, équipement sportif, maître-nageur, salle de fitness, sportif professionnel, sports à risques, tarification	141
Contrat de travail intermittent dans le sport : il faut définir les périodes de travail.....	142
New 12 octobre 15	142
dans	142
Étiquettes : animation, contrat, sport	143
Cas de nullité d'une élection d'un président d'association pour non-respect des statuts... 144	144
New 05 septembre 15.....	144
dans	144
Étiquettes : AG, âge, assemblée générale, association, association sportive, dirigeant, loi 1901, président, sport.....	145
Septembre 2015.....	146
La rémunération des intervenants au sein des associations sportives	147
New 01 septembre 15.....	147
dans	147

Étiquettes : Rémunération - indemnisation - intervenant - association sportive - assiettes forfaitaires - franchise de cotisations	148
Aout 2015	149
Les arbitres et juges sportif : un statut particulier encore méconnu	150
New 30 août 15	150
dans	150
Étiquettes : Arbitres - Statut social - Statut fiscal -, droit du sport	152
L'indemnisation de l'agent sportif victime de l'infidélité de son client	153
New 26 août 15	153
dans	153
Étiquettes : agent de joueur, agent football, agent sportif, contrat d'agent sportif, mandat d'agent sportif, sport professionnel	158
CCN du sport : extension des avenants relatifs à la formation professionnelle	159
New 25 août 15	159
dans	159
Étiquettes : association, CIF bénévole, convention collective nationale du sport, formation professionnelle, OPCA, sport, UNIFORMATION	160
La clause résolutoire stipulée dans le contrat de travail à durée déterminée d'un sportif professionnel est illicite.....	161
New 24 août 15	161
dans	161
Étiquettes : CDD d'usage, clause résolutoire, rupture anticipée CDD, sportif professionnel	163
Juillet 2015	164
Association et détermination de l'organe compétent pour procéder à un licenciement.....	165
New 06 juillet 15	165
dans	165
Étiquettes : association, bureau, conseil d'administration, licenciement, loi 1901, président	166
Juin 2015	167
Les sanctions encourues en cas de violation du dispositif légal encadrant la profession d'éducateur sportif rémunéré	168
New 25 juin 15	168
dans	168
1 – Les sanctions encourues par l'éducateur sportif	168
2 – Les sanctions encourues par l'employeur ou le donneur d'ordre de l'éducateur contrevenant	169

Rappel sur les principes généraux en matière d'obligation de diplôme pour l'encadrement rémunéré des APS	172
New 25 juin 15	172
dans	172
Étiquettes : diplôme sportif, diplômes sportifs, encadrement contre rémunération, L.212-1 du code du sport.	174
Formations fédérales et rémunération de l'encadrement des activités sportives	175
New 17 juin 15	175
dans	175
Étiquettes : activité sportive, bénévole, code du sport, éducateur, encadrement, entraîneur, fédération, formation, formation fédérale, moniteur, rémunération, Répertoire national des certifications professionnelles, RNCP, sécurité	177
Régime et limites des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) dans le sport....	178
New 09 juin 15	178
dans	178
I – L'origine des certificats de qualifications professionnelles	178
II – Les enjeux liés aux certificats de qualification professionnelle en matière de règlementation sportive	179
III – Le régime juridique du certificat de qualification professionnelle et le cadre de travail de son détenteur	180
Étiquettes : APS, CCN Sport, CQP, diplôme, sport	181
Associations : attention à la reconnaissance d'un lien de subordination avec les professeurs de judo !	182
New 04 juin 15	182
dans	182
Étiquettes : moniteur judo, moniteur judo indépendant, moniteur judo salarié, professeur judo indépendant, professeur judo salarié	186
Auto-entrepreneurs, URSSAF, travail dissimulé et contrat de travail : quels risques ?....	187
New 03 juin 15	187
dans	187
Étiquettes : auto entrepreneur, contrôle URSSAF, redressement URSSAF, travail dissimulé	188
Quelle rémunération pour les heures d'encadrement d'un professeur de judo à l'occasion de compétitions sportives ?	189
New 01 juin 15	189
dans	189

Étiquettes : animateur, bénévole, compétition, durée du travail, entraîneur, heures supplémentaires, judo, moniteur, professeur, temps de travail, temps de travail effectif.	191
Mai 2015	192
Reconnaissance d'une situation de transfert d'un contrat de travail entre deux clubs de judo	193
dans	193
Étiquettes : association, club, dan, fédération, judo, sport	196
Avril 2015	197
Arts martiaux : les dans et grades équivalents sont des qualifications légalement protégées	198
New 22 avril 15	198
dans	198
Étiquettes : arts martiaux, ceinture noire, code du sport, commission spécialisée, dans, délit pénal, diplôme sportif, enseignement, fédération, grade, ju-jitsu, judo, ministère des sports, usurpation de titre.....	200
Organisation des élections internes aux fédérations : un cadre de droit privé	201
New 11 avril 15	201
dans	201
Étiquettes : assemblée générale, conseil d'administration, élection, fédérations sportives, sport.....	202
Recrutement d'un éducateur en attente de diplôme : l'opportunité de la promesse d'embauche ?.....	203
New 28 mars 15	203
dans	203
Étiquettes : BPJEPS, brevet d'état, carte professionnelle, contrat de travail, diplôme, éducateur sportif, entraîneur, sport.....	205
Claude PUEL à nouveau débouté de ses demandes contre l'OLYMPIQUE LYONNAIS !	206
New 27 mars 15	206
dans	206
Contrôles URSSAF des associations sportives : attention à la procédure de contestation !	210
New 02 mars 15	210
dans	210
Étiquettes : assiette forfaitaire, assurance chômage, commission de recours amiable, contrôle URSSAF, cotisations, franchise de cotisations, Pôle Emploi, redressement, sportifs, tribunal des affaires de sécurité sociale	211

La non-possession d'un diplôme d'encadrement dans le sport peut être un motif de licenciement	212
New 28 février 15.....	212
dans	212
Étiquettes : association sportive, BPJEPS, contrat de travail, diplôme, licenciement, sport	215
Contrat d'engagement éducatif : actualités et risques	216
New 16 février 15.....	216
dans	216
Étiquettes : animateurs, BAFA, BAFD, centre de vacances, colonie de vacances, Contrat d'engagement éducatif, séjour avec hébergement	218
Les Pages de Jurisprudence Sociale – Statut social du coureur cycliste participant à une course : quand les juges lyonnais changent de braquet ! Par Florent Dousset et Xavier Aumeran	219
New 02 février 15	219
dans	219
Pourquoi rémunérer le dirigeant d'association ?	221
dans	221
Étiquettes : dirigeant d'association, dirigeant rémunéré.....	222
Pour quelles fonctions le dirigeant d'association peut-il être rémunéré ?.....	223
New 05 janvier 15	223
dans	223
Étiquettes : association, association sportive, dirigeant d'association, dirigeant rémunéré	225
Le cumul d'une rémunération des fonctions de dirigeant d'association avec des allocations chômage	226
New 05 janvier 15	226
dans	226
Étiquettes : allocation d'aide au retour à l'emploi, ARE, association, cumul, dirigeant, dirigeant d'association, perte d'emploi, Pôle Emploi, rémunération	227
Rémunération des dirigeants d'associations : attention au respect des statuts	228
New 22 décembre 14.....	228
dans	228
1 ^{ère} situation : la rémunération est inférieure à ¾ du SMIC	228
2 ^{ème} situation : la rémunération est supérieure à ¾ du SMIC.....	229
Étiquettes : association, dirigeant, président, rémunération, secrétaire, sport, statut, trésorier	230
Rémunérer un dirigeant d'association : c'est possible et autorisé !	231

New 16 décembre 14	231
dans	231
Étiquettes : administration fiscale, association, bénévole, bulletins de paie, but lucratif, but non-lucratif, conseil d'administration, contrat de travail, cotisations sociales, dirigeant, dirigeant d'association, gestion désintéressée, impôt sur le revenu, impôts commerciaux, loi 1901, président, régime général, rémunération, Salaire, SMIC, statuts, trois-quarts du SMIC	234
Contrôles URSSAF des clubs professionnels : modalités des délégations de compétences entre URSSAF et rôle de l'ACOSS.....	235
New 09 décembre 14	235
dans	235
Primes de match : la franchise de cotisations est appréciée chaque match et non sur une moyenne mensuelle	237
New 28 novembre 14	237
dans	237
Étiquettes : contrôle URSSAF, franchise de cotisations, sport, sportifs, URSSAF	239
Sportifs rémunérés en formation : un maintien de salaire à la charge du club même en l'absence d'indemnités journalières	240
New 05 novembre 14	240
dans	240
Étiquettes : arrêt de travail, assurance, convention collective nationale du sport, incapacité de travail, indemnités journalières, maintien de salaire, sportif en formation, sportif professionnel, sportif rémunéré	241
Temps partiel dans le sport : le complément d'heures par avenant.....	242
New 04 novembre 14	242
dans	242
Étiquettes : avenant, complément d'heures, convention collective nationale du sport, durée du travail, heures complémentaires, temps partiel	243
Organisation d'un évènement sportif : qui peut bénéficier d'une franchise de cotisations ?	244
New 29 octobre 14	244
dans	244
Étiquettes : contrat de travail, cotisations, événement, franchise, manifestations, sport, URSSAF	247
Le contrat de travail intermittent : un outil adapté à l'emploi dans les associations sportives	248
New 23 septembre 14	248
dans	248

Étiquettes : animateur, association sportive, contrat de travail, durée minimale, éducateur, entraîneur, moniteur, travail intermittent, vacances scolaires.....	252
Retour sur le régime des assiettes forfaitaires et franchises de cotisations sociales dans le sport.....	253
New 08 septembre 14	253
dans	253
Étiquettes : assiettes forfaitaires, contrôle URSSAF, franchise de cotisations, Rémunération - indemnisation - intervenant - association sportive - assiettes forfaitaires - franchise de cotisations, URSSAF sport.....	259
Nouveau rappel des règles en matière de gestion des frais de déplacement des sportifs... 260	
New 20 août 14	260
dans	260
Étiquettes : cotisations sociales, entraîneur, indemnités kilométriques, remboursement de frais, Salaire, sport, sportif, URSSAF	262
La rémunération accessoire : un élément d'appréciation du contrat de travail du sportif ?263	
New 14 juillet 14	263
dans	263
Étiquettes : contrat à durée déterminée, contrat de travail footballeur, contrat de travail sportif, existence contrat de travail, lien de subordination sportif, sportif	272
Obtenez le Meilleur Conseil en Droit.....	272
Remboursement des frais de sportifs salariés : il faut pouvoir justifier sous peine de sanction.....	273
New 09 juillet 14	273
dans	273
Étiquettes : association, contrat de travail, frais, remboursement, Salaire, sport, URSSAF	275
Assiette forfaitaire de cotisations : l'absence de but lucratif de l'association sportive doit être appréciée par l'URSSAF	276
New 02 juillet 14	276
dans	276
Étiquettes : administration fiscale, arrêté du 27 juillet 1994, assiette forfaitaire, association sportive, caractère non-lucratif, contrôle URSSAF, cotisations sociales, franchise, juge administratif.....	278
Défraiement de sportifs et franchise de cotisations : attention également au risque de travail dissimulé !	279
New 06 juin 14	279
dans	279
Étiquettes : association, basket, contrat de travail, cotisations, franchise, sport, URSSAF	281

Staff médical d'un club professionnel : quel statut social ?	282
New 27 mai 14	282
dans	282
Étiquettes : affiliation, club professionnel, contrôle URSSAF, cotisations, kinésithérapeute, lien de subordination, médecin, observations pour l'avenir, ostéopathe, pouvoir disciplinaire, régime général, sport professionnel, staff médical, travailleur indépendant, URSSAF	285
Recours aux CDD dans le rugby : attention aux règles d'ordre public !	286
New 02 mai 14	286
dans	286
Étiquettes : CDD, sport professionnel	287
Association sportive: quelles conditions pour bénéficier d'une franchise de cotisation ? .	288
New 29 avril 14	288
dans	288
Étiquettes : contrôle URSSAF, exonérations sociales, franchise, sécurité sociale	290
Discipline au travail : "le contexte sportif de haut-niveau" doit être pris en compte.	291
New 22 avril 14	291
dans	291
Étiquettes : basket, CDD, faute grave, haut-niveau, sport	292
Fédération sportive : la sanction doit être proportionnée !	292
New 25 mars 14	292
dans	293
Le sportif amateur rémunéré à titre exclusif par son club : un sportif professionnel au sens du droit du travail ?	294
New 07 mars 14	294
dans	294
Étiquettes : contrat à durée déterminée, contrat d'usage, contrat footballeur, requalification CDI, statut joueur fédéral	296
La faute grave commise par l'entraîneur de football professionnel justifie la rupture anticipée du CDD	297
New 17 février 14	297
dans	297
Étiquettes : entraîneur, faute grave, football, rupture anticipée CDD, rupture CDD entraîneur, sport professionnel	298
Relation fédération sportive et CTS : suite	299
New 12 février 14	299
dans	299

Étiquettes : code du sport, contrat de travail, fédération, ministère des sports, sport.....	300
Convention collective nationale du sport : toujours plus de décisions judiciaires.....	301
New 11 février 14	301
dans Droit du Sport, par Xavier AUMERAN Juriste consultant - Docteur en Droit	301
Assiette forfaitaire de cotisations dans le sport : le régime ne bénéficie pas aux sociétés commerciales.....	303
New 29 janvier 14	303
dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport, par Guillaume Dedieu Avocat Ellipse avocats Paris.....	303
Étiquettes : assiette forfaitaire, cotisation, joueur, rémunération, Salaire, URSSAF.....	304
La relation entre un conseiller technique sportif et la fédération auprès de laquelle il intervient : un contrat de travail, vraiment ?	305
New 24 janvier 14	305
dans	305
Étiquettes : conseiller technique sportif, contrat de travail, fédération, ministère des sports, sport, subordination	306
Association loi 1901 et taxe sur les salaires pour 2014 : ce qu'il faut savoir !.....	307
New 10 janvier 14	307
dans	307
Étiquettes : abattement, association, franchise, groupement d'employeurs, Taxe sur les salaires	310
Le club attribuant gratuitement des billets de match à ses joueurs professionnels est redevable des cotisations de sécurité sociale sur cet avantage.....	311
New 07 janvier 14	311
dans	311
Entrée en vigueur du profil biologique des sportifs professionnels et de haut niveau.....	313
New 06 janvier 14	313
dans	313
Étiquettes : Agence française de lutte contre le dopage, code du sport, dopage, passeport biologique, profil biologique, sportifs de haut niveau, sportifs professionnels.....	313
Travail intermittent dans le sport : le plancher de 24 heures propre au travail à temps partiel est-il applicable ?.....	314
New 06 décembre 13	314
dans	314
Étiquettes : CCN du Sport, contrat intermittent, sport, temps partiel, travail intermittent	315
Retraite des sportifs haut niveau : liste des pièces justificatives accompagnant la demande de validation de trimestres.....	316

New 28 octobre 13	316
dans	316
Étiquettes : caisse nationale d'assurance vieillesse, ministère des sports, pension vieillesse, retraite, sportifs de haut niveau, validation de trimestres	317
Coueurs cyclistes professionnels : la clause de prévenance n'est pas une clause de renouvellement automatique du CDD	318
New 15 octobre 13	318
dans	318
Étiquettes : ACCCP, Accord collectif des coueurs cyclistes professionnels, clause de prévenance, clause de renouvellement automatique, contrat de travail à durée déterminée, coureur cycliste	323
L'embauche de jeunes de moins de 26 ans ouvre droit à une exonération temporaire de la contribution patronale d'assurance chômage	324
New 26 août 13	324
dans	324
La prise d'acte d'un entraîneur à qui on retire l'équipe première est elle justifiée ?	325
New 01 août 13	325
dans	325
Étiquettes : charte du football professionnel, footballeur professionnel, rupture CDD entraîneur	326
Agent de joueur: cumul de mandat possible ?	327
New 01 août 13	327
dans	327
Le manquement aux obligations sociales peut engager la responsabilité du dirigeant d'association	329
New 19 juin 13	329
dans	329
Étiquettes : association, dirigeant d'association, responsabilité dirigeant, responsabilité président, responsabilité président association	331
Groupement d'employeurs : quid du véritable employeur ?	332
New 12 juin 13	332
dans	332
Étiquettes : contrat de travail, GE, groupement d'employeur, lien de subordination	335
Contrat de travail intermittent dans le sport : ce qui vient de changer	336
New 21 mai 13	336
dans	336
Étiquettes : travail intermittent	337

Précisions sur l'obligation d'information du médecin prescrivait à un sportif des substances potentiellement dopantes	338
New 15 mai 13	338
dans	338
Étiquettes : coureur cycliste, devoir d'information du médecin, dopage, médecin, prescription, sportif professionnel	342
Détachement d'un fonctionnaire auprès d'une association sportive : comment gérer la fin de la relation de travail ?	343
New 17 avril 13	343
dans	343
Étiquettes : arrêté, basket, détachement, fonctionnaire, football, renouvellement, rugby, santé, ski, sport, tennis	347
Promesse d'embauche dans le sport professionnel : le Stade Toulousain condamné !.....	348
New 27 mars 13	348
dans	348
Étiquettes : agent de joueur, CDD, promesse d'embauche, sport professionnel	350
Moniteur de tennis intervenant au sein d'un club : salarié ou indépendant ? Cass, Soc, 20 février 2013, n°11-26.982	351
New 19 mars 13	351
dans	351
Étiquettes : auto-entrepreneur tennis, Moniteur de tennis, Professeur de tennis, statut du moniteur de tennis, tennis	354
Théorie de l'acceptation des risques : état des lieux	355
New 14 février 13	355
dans	355
Étiquettes : droit du sport, fédération sportive	358
Le footballeur titulaire d'une licence amateur peut être considéré comme un footballeur professionnel !.....	359
New 19 janvier 13	359
dans Droit du Sport,	359
Étiquettes : charte du football professionnel, footballeur professionnel	360
Reclassement d'un footballeur: le club est condamné pour non respect de l'obligation de loyauté !.....	361
New 03 janvier 13	361
dans Droit du Sport, Droit du Travail,.....	361
Étiquettes : inaptitude, reclassement, sport professionnel	362
Un joueur est absent aux entrainements : faute grave ?	363

New 24 novembre 12	363
dans Droit du Sport, Droit du Travail,.....	363
Un joueur refuse de restituer un véhicule : faute grave ?	364
New 24 novembre 12	364
dans Droit du Sport, Droit du Travail,.....	364
Étiquettes : rupture CDD joueur, sport professionnel, vehicule de fonction	364
Le dispositif de retraite des sportifs de haut niveau est défini (décrets n°2012-1202 et n°2012-1203 du 29 octobre 2012).....	365
New 16 novembre 12	365
dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,	365
Étiquettes : caisse nationale d'assurance vieillesse, ministère des sports, pension vieillesse, retraite, sportifs de haut niveau, validation de trimestres	366
Recourir au contrat de travail à temps partiel : attention au formalisme !	367
New 12 novembre 12	367
dans Droit du Sport, Droit du Travail,.....	367
Étiquettes : travail à temps partiel	368
Pas de saisine de la commission juridique = rupture du CDD abusive (Soc. 26 sept. 2012 n° 11-18783)	369
New 22 octobre 12	369
dans Droit du Sport,	369
Étiquettes : footballeur professionnel, rupture CDD d'usage, sport professionnel	370
Sport professionnel : le régime fiscal des indemnités versées suite à la rupture d'un CDD (CAA Bordeaux 12 juin 2012, n°11BX01891)	371
New 17 août 12	371
dans Droit du Sport,	371
Étiquettes : régime fiscal indemnités rupture, rupture CDD d'usage, rupture CDD entraîneur, rupture CDD joueur, sport professionnel	372
Rupture CDD sport professionnel : une mise au vert couteuse !	373
New 07 août 12	373
dans Droit du Sport,	373
Étiquettes : CDD, footballeur professionnel, rupture contrat, sport professionnel	374
Promesse d'embauche dans le sport professionnel : quelle valeur juridique ?	375
New 24 juillet 12	375
dans Droit du Sport,	375
Étiquettes : CDD, promesse d'embauche, rupture contrat, sport professionnel	377
Licenciement économique au sein d'une association : attention au motif invoqué !	378

New 07 mai 12	378
dans Droit du Sport, Droit du Travail,.....	378
Étiquettes : association sauvegarde de la compétitivité, licenciement économique association, licenciement économique association sportive	379
CDD d'usage "sport pro" & définition précise du motif (Cass. Soc. 7 mars 2012).....	380
New 23 avril 12	380
dans Droit du Sport, Droit du Travail,.....	380
Étiquettes : CDD, sport professionnel, usage	381
Calcul de la rémunération des agents sportifs : des précisions	382
New 03 avril 12	382
dans Droit du Sport,	382
Contrat de travail d'un joueur ou entraîneur : CDD ou CDI ?	384
New 21 mars 12.....	384
dans Droit du Sport, Droit du Travail,.....	384
Étiquettes : CDD, requalification, sport professionnel, usage	385
Responsabilité des sportifs : un nouveau régime légal spécifique !.....	386
New 19 mars 12.....	386
dans Droit du Sport,	386
Étiquettes : accident sport, assurances sport, loi n° 2012-348 du 12 mars 2012, responsabilité sport.....	387
Loi n°2012-158 du 1er février 2012 visant à renforcer l'éthique du sport et les droits des sportifs	388
New 07 février 12.....	388
dans Droit du Sport,	388
Étiquettes : droit du sport, éthique, Loi n°2012-158 du 1er février 2012	390
Création de la Conférence nationale du sport	391
New 02 février 12	391
dans Droit du Sport,	391
Contestation de la décision d'homologation du contrat de travail d'un sportif : le juge administratif est compétent	392
New 30 janvier 12.....	392
dans Droit du Sport,	392
Formation professionnelle dans la branche du Sport : du changement en 2012	393
New 23 janvier 12	393
dans Droit du Sport,	393
Étiquettes : CCNS, formation professionnelle, OPCA	393

Avocat & Agent de joueur: le nouveau mandataire du sportif ?	394
New 22 décembre 11	394
dans Droit du Sport,	394
Étiquettes : agent de joueur, avocat, deontologie	396
L'accident de ski à l'issue d'un séminaire d'entreprise est-il un accident du travail?	397
New 15 novembre 11	397
dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport, Droit du Travail,.....	397
Étiquettes : accident de sport	397
Joueurs amateurs défrayés par le Club : contrat de travail ?	398
New 12 novembre 11	398
dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport, Droit du Travail,.....	398
Étiquettes : contrat de travail, contrôle URSSAF, cotisations sociales, rugby, sport.....	399
Trop de cartons rouges : faute grave ?	400
New 16 septembre 11	400
Droit du Sport, Droit du Travail,	400
Étiquettes : CDD, footballeur professionnel, rupture	402
GROUPEMENT D'EMPLOYEURS : VERS UN CADRE JURIDIQUE PLUS SOUPLE	
(loi du 28 juillet 2011).....	403
New 08 septembre 11	403
Droit du Sport, Droit du Travail,	403
Étiquettes : groupement d'employeur	406
Transmission du CDD au salarié : l'employeur doit prouver qu'il a transmis le contrat dans les délais légaux (CA Paris, 28 avril 2011, n°09-01069)	407
New 19 août 11	407
Droit du Sport, Droit du Travail,	407
CDD, faute grave et convention collective du Sport (Cass . Soc. 22 juin 2011 n° 10-18897)	409
New 12 juillet 11	409
Droit du Sport, Droit du Travail,	409
Étiquettes : CCNS, CDD, prise d'acte de la rupture du contrat de travail	410
Associations : la radiation de membres bénévoles doit respecter strictement les droits de la défense (Civ.1ère, 17 mars 2011, n°10-14.124).....	411
New 05 juillet 11	411
Droit du Sport,	411
Rétrogradation des entraîneurs ou modification de leurs fonctions en cas de mauvais résultat: attention danger	413

New 19 juin 11	413
Droit du Sport,	413
Joueur de foot et liberté d'expression : attention aux abus (Cass. Soc. 28 avril 2011 n° 10-30107).....	415
New 25 mai 11	415
Droit du Sport,	415
Étiquettes : CDD, sport professionnel	416
Contrat pro dans le rugby et formalisme du CDD (Cass. Soc. 6 avril 2011 n° 09-69148)	417
New 11 mai 11	417
Droit du Sport, Droit du Travail,	417
Étiquettes : CDD, sport professionnel	418
L'accompagnement des enfants sur les télésièges : qui est responsable en cas d'accident ?	419
New 16 janvier 11	419
Droit du Sport,	419
Étiquettes : Ski - télésiège - responsabilité - enfants - accompagnement.....	420
Droit du sport: pour en savoir plus!	421
New 04 janvier 11	421
Droit du Sport,	421
Étiquettes : arbitre, CNOSF, droit du sport, équipe de france, fédération sportive, sportif professionnel	424
Contrat de travail intermittent et heures supplémentaires	425
New 26 décembre 10	425
Droit du Sport, Droit du Travail,	425
Étiquettes : heures supplémentaires	425
Pouvoir d'organisation de l'employeur: attention aux abus!	426
New 05 novembre 10	426
Droit du Sport,	426
Étiquettes : abus de pouvoir, changement d'horaires	427
Indemnités de rupture anticipée du CDD: la fin du débat!	428
New 22 octobre 10	428
Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,	428
Étiquettes : CDD, cotisations sociales, sport professionnel, transaction	429
L'OL perd ... "l'espoir"!	430
New 19 octobre 10	430
Droit du Sport,	430

Sportifs pro condamnés...à respecter leurs engagements contractuels!	432
New 23 septembre 10.....	432
Droit du Sport, Droit du Travail,	432
Étiquettes : CDD	433
CDD et inaptitude: Steve Savidan échappe à la double peine!	434
New 21 septembre 10.....	434
Droit du Sport, Droit du Travail,	434
Étiquettes : inaptitude	434
Droit du travail et sport professionnel : une cohabitation complexe!	435
New 25 août 10.....	435
Droit du Sport, Droit du Travail,	435
Index.....	436

Avril 2018

L'obligation de sécurité de moyens à laquelle est tenu l'exploitant d'une salle de sport à l'égard de ses adhérents ne s'applique pas en cas de chute dans les douches de l'établissement



New 10 avril 18

dans *Droit de la Santé, sécurité au travail, Droit du Sport*,
par [Adrien Simonot](#) Juriste Doctorant [Ellipse avocats Lyon](#)

Après s'être blessée suite à une chute survenue dans les douches de sa salle de sport, une adhérente assigne devant le Tribunal de grande instance la Caisse primaire d'assurance maladie et la société exploitant la salle de sport aux fins d'obtenir la réparation intégrale de son préjudice. La juridiction de première instance la déboute de l'ensemble de ses demandes. Elle interjette alors appel de ce jugement.

Devant la juridiction d'appel, l'adhérente soutient que les exploitants de salles de sport sont tenus d'une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de leurs adhérents. En conséquence, il pèse sur eux une présomption de responsabilité dont ils ne peuvent s'exonérer qu'en rapportant la preuve d'une cause étrangère ou d'un cas de force majeure. Elle en déduit donc que le simple fait que le dommage soit survenu dans les douches de la salle de sport suffit à engager la responsabilité de cette dernière en raison de la présomption de responsabilité pesant sur cet établissement.

Cet argument est écarté par la Cour d'appel qui confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu par le Tribunal de grande instance.

En premier lieu, la Cour d'appel rappelle que l'obligation contractuelle de sécurité de prudence et de diligence qui pèse sur l'exploitant d'une salle de sport n'est qu'une obligation de moyen et que celle-ci ne porte que sur les conditions de pratique du sport et sur la sécurité des installations sportives. Selon les juges, cette obligation n'a donc pas vocation à s'appliquer « *sur chaque m2 de la surface du bâtiment* ».

En second lieu, la juridiction d'appel constate que l'accident est survenu dans les douches de l'établissement et qu'il n'a donc aucun lien avec la pratique sportive. En conséquence, ce n'est pas la responsabilité contractuelle de l'établissement qui doit être recherchée mais sa responsabilité extracontractuelle. Plus précisément, ce sont les dispositions de l'ancien article 1384 al 1^{er} du code civil relatif à la responsabilité du fait des choses que l'on a sous sa garde qui trouvent à s'appliquer au cas d'espèce. Or, en application du régime de la responsabilité du fait des choses, celui qui se prétend victime d'un dommage doit prouver le rôle causal de la chose. Lorsque cette chose est inerte, comme c'est le cas du sol d'un établissement recevant du public, la victime doit prouver que la chose a participé de manière

active à la survenance du dommage en raison de son caractère anormal ou de son mauvais état.

Or, la victime ne produit aucun élément probant permettant de déterminer les circonstances exactes de sa chute et ne rapporte donc pas la preuve que le sol des douches de la salle de sport présentait un caractère anormal ou était en mauvais état.

En tout état de cause, même si la victime avait réussi à démontrer que le sol était glissant, il est peu probable que les juges aient considéré cette situation comme ayant un caractère anormal s'agissant du sol des douches.

Il ressort de cette décision que l'exploitant d'une salle de sport n'est tenu que d'une obligation de sécurité de moyens vis-à-vis de ses adhérents, et uniquement en ce qui concerne les conditions de pratique du sport et sur la sécurité des installations sportives. Dans les autres cas, c'est le régime de droit commun de la responsabilité civile qui s'applique.

Cour d'appel de Versailles, 9 novembre 2017, n°13/07789

Étiquettes : accident, Chute, Douche, obligation de sécurité, Responsabilité contractuelle, Responsabilité délictuelle, Responsabilité du fait des choses, salle de fitness, Salle de sport

Juin 2017

Modalités d'application des critères de classification dans la CCN du sport



New 21 juin 17

dans Droit du Sport,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

La classification conventionnelle des salariés relevant de la branche du sport fait l'objet d'un contrôle rigoureux de la part des juges du fond. Cette classification a un impact direct sur les salaires minimums auxquels peuvent prétendre les salariés.

En effet, l'article 9 de la convention collective nationale du sport prévoit un mécanisme de critères classant et non de classification selon l'intitulé du poste. Cela signifie qu'il n'y a pas un droit à classification automatique dans tel ou tel groupe en raison de l'intitulé du poste du salarié. C'est uniquement en prenant en compte les tâches réellement réalisées par le salarié que l'on déterminera son groupe de classification.

Ce mécanisme, plus complexe à mettre en œuvre lors d'un recrutement, impose à l'employeur de comparer :

- les critères du groupe de classification tels que définis dans la CCN du sport (répartis selon des repères de compétence : autonomie ; responsabilité, technicité).
- avec la réalité des fonctions exercées et des conditions de travail

C'est en conséquence à une appréciation in concreto, c'est-à-dire au cas par cas, que sont contraints de procéder les juges.

Une certaine subjectivité peut s'en ressentir.

Un exemple extrêmement pédagogique du contrôle des faits opérés par les juges du fond apparaît dans un arrêt récent de la Cour d'appel de Rennes (*CA Rennes, 07-06-2017, n° 15/00936*).

Étiquettes : [CCNS](#), [classification](#), [fonction](#), [rémunération](#), [sport](#)

Une association ne peut organiser de vote par correspondance que si ses statuts le prévoient



New 19 juin 17

dans Droit du Sport,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

L'article 1er de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association précise que les associations sont régies, quant à leur validité, par les principes généraux du droit applicables aux contrats et obligations.

Le contrat d'association prend techniquement la forme des statuts de l'association, qui disposent alors du principe de force obligatoire vis-à-vis de ses membres.

Par conséquent, les règles fondamentales applicables au contrat ont vocation à s'appliquer dans le fonctionnement d'une association. Il en est notamment des dispositions de l'article 1134 du code civil selon lesquelles les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Sur ce fondement, les statuts doivent ainsi être impérativement respectés pour que toute décision de l'association soit opposable à ses membres. A l'opposé, en ne respectant pas les statuts, l'association violera le principe de force obligatoire des contrats et ses délibérations seront susceptibles de donner lieu à une annulation sur demande de toute personne intéressée.

C'est sur l'application de ces principes que la Cour de cassation a eu récemment l'occasion de se prononcer (Cass. Soc. 15 mars 2017, n° 15-24.028).

En l'espèce, les dirigeants de l'association avaient décidé de modifier leurs statuts au moyen d'un vote par correspondance, mis en place dans le cadre d'une assemblée générale extraordinaire (AGE).

Une telle modalité de vote pour une délibération d'une AGE n'était pas prévue par les statuts.

Saisie d'un recours formulé par un membre de l'association, la Cour de cassation a reconnu, en application du principe de force obligatoire du contrat, que l'AGE qui décide la modification des statuts au moyen d'un tel vote devait être suspendue jusqu'à l'organisation d'une AGE conforme aux statuts

Étiquettes : adhérent, association, statuts

Avril 2017

Assurer la sécurité des grands événements : de nouvelles enquêtes administratives avant autorisation d'accès par l'organisateur



New 26 avril 17

dans Droit de la Santé, sécurité au travail, Droit du Sport,
par [Sebastien Millet](#) Avocat associé

La menace terroriste actuelle présente un défi majeur pour l'organisation de grands événements en France (cf. jeux olympiques, etc.)

Face à cet enjeu particulièrement sensible en termes notamment de sécurité publique, d'images et de retombées économiques, la loi n° 2016-731 du 3 juin 2016 relative au renforcement de la lutte contre le crime organisé et le terrorisme a prévu diverses dispositions visant à renforcer les pouvoirs d'enquête et de contrôle administratif, et créé un cadre spécifique applicable aux grands événements (cf. art. 53, codifié au nouvel article L211-11-1 du Code de la sécurité intérieure), à côté des règles existantes concernant par exemple les rassemblements festifs à caractère musical ainsi que les manifestations sportives, récréatives ou culturelles à but lucratif.

L'organisateur est ainsi soumis à l'obligation de délivrer des autorisations d'accès aux infrastructures événementielles et de solliciter à cet effet un avis des pouvoirs publics, rendu après enquête administrative. De nouvelles responsabilités sont susceptibles d'en découler.

Le cadre de ce dispositif vient d'être précisé par un décret d'application n° 2017-587 du 20 avril 2017, pris après avis du Conseil d'Etat (publié au JORF du 22 avril) et avis de la CNIL (délibération n° 2017-049 du 9 mars 2017).

Cette procédure fait d'une certaine manière écho au dispositif récemment mis en œuvre dans les transports publics en matière d'incompatibilité comportementale (cf. [article précédent](#)).

1. Qui est concerné ?

Il est ainsi prévu que pour les grands événements exposés à un risque exceptionnel de menace terroriste, de par leur ampleur ou leurs circonstances particulières, l'accès à tout ou partie des établissements et installations est soumis à une autorisation de l'organisateur après avis suite à enquête administrative.

Seuls certains grands événements sont donc concernés, soit selon les circonstances, soit en fonction de leur ampleur et du niveau de menace.

Un décret viendra préciser au cas par cas :

- A quel « grand événement » s'applique ce dispositif ;
- La délimitation du périmètre des établissements et installations destinés à l'accueillir et concernés par ce dispositif ;
- La désignation de l'organisateur ayant qualité pour délivrer les autorisations d'accès ;
- L'autorité administrative compétente (qui sera soit le Ministre de l'intérieur, soit le Préfet de département, soit le Préfet de police) ainsi que les délais de procédure applicables.

Sera concernée par l'exigence d'une autorisation d'accès toute personne n'ayant pas la qualité de spectateur ou de participant, ce qui vise en particulier les personnels des différentes entreprises intervenantes, mais pas uniquement. L'exclusion des participants et des spectateurs paraît raisonnable et pragmatique, d'autant que ces derniers ont vocation à être soumis à des procédures de contrôle d'accès classiques.

L'article R211-33 du code de la sécurité intérieure, issu du décret du 20 avril 2017, précise ainsi que sont notamment visées les personnes :

- Contribuant au soutien technique ou logistique et à l'approvisionnement de l'événement ;
- Assurant le fonctionnement, l'entretien, la maintenance ou la surveillance des installations et espaces concernés ;
- Exerçant une activité quelconque, occasionnelle ou permanente, professionnelle ou bénévole, même sans rapport avec le grand événement, notamment commerciale, au sein des établissements et installations concernées.

La CNIL s'est inquiétée du caractère particulièrement large du champ de l'enquête administrative, les catégories de personnes concernées étant très diverses, à l'exception des spectateurs et participants.

Bien que la rédaction du décret ait été modifiée pour tenir compte de son avis, cette liste demeure non limitative (sont ainsi concernés les sponsors et journalistes par exemple), et il est prévu par ailleurs que la qualité de résident dans la zone concernée ne fasse pas obstacle à la mise en œuvre de la procédure.

Ces autorisations s'appliqueront aux accès :

- A tout ou partie des établissements et/ou installations concernées ;

- Que ce soit pendant la préparation de cet événement ou pendant sa durée de déroulement lui-même (à noter : afin de limiter le dispositif à ce qui est strictement nécessaire aux objectifs poursuivis, le législateur n'a pas expressément visé les opérations postérieures de type démontage, remise en état du site, etc.).

Dans le silence des textes, qui s'intéressent essentiellement aux modalités de vérification avant délivrance des autorisations, on en déduit qu'il s'agit d'autorisations individuelles et nominatives, devant en toute logique être établies sur un format infalsifiable (pass sécurisé), après avoir le cas échéant donné lieu aux formalités nécessaires à la mise en œuvre de traitements de données personnelles concernant les enregistrements et dispositifs d'accès.

2. Quelle procédure d'autorisation d'accès ?

a) La demande d'avis

L'autorisation d'accès étant rendue obligatoire, elle devra naturellement être sollicitée au préalable auprès de l'organisateur. Le cahier des charges des entreprises intervenantes devra donc intégrer cette exigence en précisant notamment la nature des informations à transmettre à l'organisateur et les mesures à prendre en cas de refus d'accès.

Qui dit procédure d'autorisation dit possibilité pour l'organisateur d'en refuser la délivrance.

Intervient ici l'obligation pour l'organisateur de recueillir au préalable l'avis de l'autorité administrative compétente.

Selon le nouvel article R211-32 du Code de la sécurité intérieure, cette demande d'avis doit être sollicitée par écrit et comporter les mentions obligatoires suivantes :

- Identité, nationalité, date et lieu de naissance, domicile de la personne ;
- Motif de l'accès à l'établissement durant l'installation ;
- Indication descriptive des différentes catégories de spectateurs et de participants ;

Cette demande devra être transmise dans les délais prévus par le décret de désignation du grand événement.

Sur le plan du formalisme, l'organisateur est tenu d'informer la personne concernée (logiquement par écrit et en tout état de cause, par tout moyen permettant d'en conserver la copie) du fait qu'une demande avis est formulée et que dans ce cadre, elle fait l'objet d'une enquête administrative conformément aux dispositions de l'article L211-11-1.

b) L'enquête administrative systématique

Partant de là, les services du Ministère de l'intérieur (création d'un service de police à compétence nationale pour éviter la dispersion de données sensibles) sont chargés de diligenter une enquête administrative visant à vérifier que le comportement ou les agissements de la personne ne sont pas de nature à porter atteinte à la sécurité des personnes, à la sécurité publique ou à la sûreté de l'État.

À cet effet, l'enquête peut donner lieu à la consultation d'une liste limitative de fichiers de traitement automatisé de données à caractère personnel, visés par l'article R211-32 et liés à la prévention et à la sanction des atteintes à la sécurité publique (à l'exclusion des fichiers d'identification), si les règles propres à chacun le permettent, c'est-à-dire si les données contenues apparaissent comme pertinentes : TAJ, EASP, PASP, GIPASP, CRISTINA, FSPRT, FPR et FOVeS.

Il s'agit d'une faculté, mais on imagine qu'en pratique, ces fichiers sensibles seront prioritairement consultés surtout si le nombre de demandes d'autorisation formulées est important, dans la mesure où leur recoupement permet de réaliser un « criblage » individuel, et si nécessaire, d'approfondir l'enquête.

L'autorité administrative doit rendre son avis dans le délai fixé par le décret de désignation du grand événement, étant précisé qu'un avis défavorable ne peut être émis que s'il ressort de l'enquête administrative que le comportement ou les agissements de la personne sont de nature à porter atteinte à la sécurité des personnes, à la sécurité publique ou à la sûreté de l'État.

La CNIL a insisté sur l'exigence qu'aucun avis défavorable ne soit pris sur le seul fondement de l'inscription d'une personne dans un fichier, et que les fichiers soient correctement mis à jour afin d'éviter toute atteinte aux droits et libertés des personnes concernées.

Dans tous les cas, l'organisateur n'est informé que du sens de l'avis rendu (favorable ou défavorable), mais pas de ses motifs.

c) La décision de l'organisateur

L'autorisation d'accès délivrée pose a priori peu de difficulté, quoi qu'elle puisse toujours être retirée par la suite, mais à condition d'être alors motivé par d'autres raisons liés notamment à un non-respect d'obligations contractuelles (ex : éviction pour non-respect de règles de sécurité du site, etc.).

En pratique, c'est surtout la question de la portée du silence de l'autorité administrative dans le délai prescrit qui pourra faire discussion. Gageons qu'au regard de l'enjeu, l'autorité administrative s'efforcera dans ce domaine de rendre son avis dans le délai imparti.

Si en principe un avis n'est pas impératif, le décret prévoit toutefois que le refus d'accès intervienne « sur le fondement » de l'avis défavorable. En tout état de

cause, on imagine assez mal un organisateur prendre la responsabilité de ne pas suivre un avis défavorable ...

L'organisateur doit alors informer la personne intéressée.

Toutefois le décret s'avère en retrait par rapport aux recommandations de la CNIL : l'organisateur n'est pas tenu de communiquer copie de l'avis administratif, et aucune obligation de motivation ne lui est imposée, si ce n'est d'indiquer simplement le sens de l'avis administratif reçu (ce qui permet d'éviter toute polémique, notamment quant à une éventuelle discrimination par exemple).

En cas de refus, le parallélisme des formes est requis, et l'organisateur doit délivrer cette information par tout moyen permettant d'en conserver la copie (C. Séc. Int., R211-34).

L'organisateur doit bien sûr prendre ensuite toutes les mesures nécessaires (consignes, contrôles, etc.) pour éviter d'éventuels accès non autorisés.

Cette obligation d'information est finalement peu contraignante pour l'organisateur, qui se trouve de fait « tributaire » de l'avis administratif et privilégiera naturellement la solution permettant d'assurer la sécurité de l'événement.

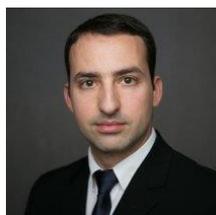
Aucune sanction spéciale n'est attachée au non-respect de ces obligations, mais on peut toutefois imaginer qu'un refus d'accès notifié dans des conditions irrégulières puisse donner lieu à contentieux, compte tenu du caractère non contradictoire de la procédure et des conséquences professionnelles pour la personne écartée.

Au regard du nombre de personnes potentiellement concernées, le risque judiciaire n'est pas à exclure (action en référé pour trouble manifestement illicite, action en responsabilité contractuelle ou extracontractuelle aux fins d'indemnisation de préjudices, etc.), de même que la voie du contentieux administratif, même s'il sera toujours quelque peu difficile de contester en temps utile un avis administratif dont la personne n'est pas directement destinataire et qui, s'il fait grief, ne constitue pas pour autant une décision individuelle.

*[Article](#) publié sur www.preventica.com

Étiquettes : [autorisations d'accès](#), [CNIL](#), [Code de la sécurité intérieure](#), [enquête administrative](#), [fichiers](#), [installations sportives](#), [organisateur](#), [sûreté](#)

E-sport : Le statut des joueurs compétitifs de jeux vidéo



New 25 avril 17

dans Droit du Sport, Droit du Travail,

par [Jean-Pierre Le Coupancec](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Il s'appelait Bertie the Brain. Créé à l'occasion d'une exposition nationale canadienne en 1950 par Josef Kates[1], ce programme informatique proposait de jouer au célèbre jeu du morpion face à une intelligence artificielle et avec plusieurs niveaux de difficulté. Le premier jeu vidéo était né.

Soixante-cinq ans plus tard, **le Syndicat des éditeurs de logiciels de loisirs (S.E.L.L.)** constate que le chiffre d'affaire de l'industrie du jeu vidéo en France représente 2,87 milliards d'euros sur l'ensemble de l'écosystème, physique et dématérialisé[2]. Au sein de cet univers vidéo-ludique, la pratique compétitive du jeu vidéo est en pleine expansion. Outre les 4,5 millions de français spectateurs de compétitions « d'e-sport », environ 850 000 français entrent **dans la catégorie des joueurs compétitifs**[3]. Exemple marquant du phénomène, **une école de joueurs professionnels, la « E-sport Academy », créé à Bouguenais**, propose depuis 2015 des formations pour perfectionner ou faire découvrir des métiers entourant le monde du jeu vidéo[4].

À l'image de nombreuses innovations technologiques, la reconnaissance de ce phénomène génère de nombreuses difficultés pour l'encadrer et le réguler, **dont la qualification des compétitions de jeux vidéo comme un sport**[5], le financement et la communication de ces événements, mais également **la question du statut juridique des joueurs**. De nos jours, les enjeux financiers entourant les compétitions de jeux vidéo induisent une professionnalisation des différents acteurs du secteur. Des sponsors de l'industrie vidéo-ludique et du monde du sport[6] prennent position en finançant des clubs et des équipes de joueurs, entraînant de réelles difficultés quant au statut juridique de ces derniers du fait de la spécificité de leurs prestations, leur place dans les compétitions sportives et leurs relations avec les organisateurs d'événements.

Dans ce contexte, la **Loi pour la République Numérique publiée le 7 octobre 2016**, est venue **encadrer la pratique de l' « e-sport », requalifiée de « compétitions de jeux vidéo »**, et des contrats passés par les compétiteurs de jeux vidéo[7]. Optant pour l'institutionnalisation du contrat à durée déterminée, le législateur n'a pas retenu les pratiques déjà existantes des acteurs du secteur de sorte que de nombreuses interrogations émergent sur l'opportunité d'un tel choix.

1. Le contrat de prestation de service plébiscité par les professionnels

Ces dernières années, **plusieurs éditeurs de jeux vidéo ont pris le parti d'embaucher des joueurs au moyen d'un contrat de travail** – la France compterait aujourd'hui un peu plus d'une centaine de joueurs professionnels salariés[8]. Leurs tentatives ont révélé de nombreux obstacles :

- **Le contrat de travail à durée déterminée apparait trop complexe à mettre en place en raison de la nécessité de justifier du recours à cette forme de contrat** – accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent, usage. Or en la matière, l'accroissement d'activité est plus constant que temporaire, et les salariés ne sont pas absents, mais non encore recrutés. En outre, la Cour de cassation a rappelé que seule l'existence d'éléments concrets et précis, établissant la nature temporaire de l'emploi considéré, permettait d'utiliser l'usage comme motif du recours au contrat à durée déterminée ; l'argument de « l'aléa sportif et du résultat des compétitions » n'est pas à lui seul suffisant pour recourir à cette forme de contrat[9].
- **Le travail saisonnier**, caractérisé par l'exécution de tâches appelées à se répéter sur des périodes fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, ne correspondait pas non plus à la pratique compétitive du jeu vidéo. Un même joueur sera certes employé tout au long de l'année, mais pourra éventuellement être amené à changer d'employeur à l'intersaison « e-sportive ».
- **Le statut d'intermittent du spectacle** n'a pu être évoqué sans apporter de solution pérenne en raison du caractère faussement intermittent du travail des joueurs ainsi qu'en raison des questions d'assurance chômage applicables.
- **Enfin, la forme du contrat de travail à durée indéterminée n'offrait pas tout la souplesse requise**[10], notamment s'agissant des règles de rupture du contrat en marge des problématiques de rachat ou de transfert de joueur et, plus généralement, des enjeux entourant les inévitables renouvellements de joueurs dans une logique compétitive.

C'est pourquoi, pour des raisons pratiques, les acteurs du monde vidéo-ludique souhaitant travailler avec des joueurs professionnels se sont **orientés vers le régime des contrats de prestations de services**. Dès lors, **les contrats ont été conclus par des sociétés commerciales avec des joueurs adoptant le statut d'auto-entrepreneur** ou créant des sociétés par actions simplifiée[11]. L'objet de ces **contrats de prestations de services** demeure pour autant étonnant en ce qu'il porte non pas sur l'entraînement et la participation à des compétitions de jeux vidéo, mais sur d'autres activités périphériques comme la participation à des interviews, les commentaires de matchs, la mise en avant des marques sponsorisant les équipes, etc.[12]

Ces contrats de prestations de service pour les joueurs de jeux vidéo n'en demeurent pas moins fragiles compte tenu du risque de requalification en contrat de

travail, laquelle induisant, entre autres, un rappel de cotisations sociales, de **CSG et de CRDS à l'encontre des commanditaires**. En effet, les juges retiennent de multiples critères pour retenir un lien de subordination et de dépendant économique entre les parties, comme l'existence de directives unilatérales de la part du commanditaire quant à la façon d'accomplir les tâches faisant l'objet du contrat, la possibilité de sanctionner les manquements à ces directives[13], l'existence d'une rémunération forfaitaire pour l'exécution des tâches (non directement liées à la réalité des tâches exécutées sur la période considérée[14]) ou encore l'existence d'une exclusivité imposée au prestataire de services à qui il est interdit de rendre des services similaires à d'autres personnes que le commanditaire[15].

Pour pallier cette difficulté, **il a été tenté de limiter le pouvoir hiérarchique du commanditaire, composante fondamentale du lien de subordination afférent au statut de salarié**. Des locaux et un coach étaient mis à la disposition des joueurs pour leurs entraînements, lors des compétitions les joueurs intervenaient non en tant que prestataires de leur équipe, mais en leur nom propre.

Au final, l'absence de conclusion d'un contrat de travail adapté a été défavorable tant aux joueurs – qui étaient confrontés à une faible sécurité de l'emploi et à une protection sociale inadaptée, qu'aux équipes – qui se sont vues dans l'impossibilité d'organiser aisément des entraînements de niveau professionnel et d'éviter des transferts anarchiques de joueurs entre équipes.

2. Le contrat de travail à durée déterminée imposé par le législateur

Sous l'impulsion de la **secrétaire d'Etat au numérique, Axelle Lemaire**, et du rapport intermédiaire des députés Rudy Salles et Jérôme Durain, le Parlement a adopté dans **la loi pour une République numérique** deux articles conférant un cadre juridique propre à l'exercice professionnel du jeu-vidéo[16].

Ce faisant, le législateur a clôturé un débat en rejetant la qualification de cette activité comme étant un sport, puisque la loi ne fait référence qu'à des « compétitions de jeux vidéo » oubliant le terme historique d' « e-sport ». Ce choix s'explique par la qualification largement critiquée de la pratique d'un jeu-vidéo comme étant un sport[17] une autre explication réside sans doute dans **l'applicabilité de la convention collective du sport à cette activité**. En refusant la qualification de « e-sport », le législateur invite les partenaires sociaux à se pencher sur la question, au lieu d'opérer un renvoi à la convention collective du sport, laquelle n'est, en l'état, pas adaptée à la pratique des jeux-vidéo[18].

La loi pour une République numérique livre une définition du joueur professionnel de jeux-vidéo, comme étant « *toute personne ayant pour activité rémunérée la participation à des compétitions de jeux-vidéo dans un lien de subordination juridique avec une association ou une société bénéficiant d'un agrément du ministre chargé du numérique, précisé par voie réglementaire* ». Elle précise que le code du travail a vocation à s'appliquer à ces joueurs professionnels, exceptions faites d'une série d'articles relatifs aux conditions de recours, au terme,

à la forme et aux modalités de rupture du contrat de travail à durée déterminée, qui seraient contradictoires avec ce nouveau statut[19].

Le nouveau **statut des joueurs professionnels de jeux vidéo est ainsi très proche de celui des sportifs professionnels**, marqué par des similarités entre les carrières et mode d'exercice des activités, ainsi que le préconisait le rapport intermédiaire. Certaines prérogatives des sportifs ne seront cependant pas transposées pour les joueurs comme l'accès aux aides financières et à la couverture sociale mise à la charge de l'Etat réservés à certains sportifs professionnels.

Issue d'une loi visant à protéger les sportifs de haut niveau[20] codifiée aux articles L222-2 à L222-6 du code du sport[21], le **contrat à durée déterminée spécifique aux joueurs de jeux-vidéo est aujourd'hui l'unique moyen d'embauche de ces joueurs professionnels**, évinçant le recours au contrat d'usage. Ce contrat peut être d'une durée de douze mois à cinq années et est renouvelable par dérogation au contrat à durée déterminée de droit commun. La loi précise encore que le contrat de travail pourra être d'une durée inférieure à douze mois notamment pour cause de remplacement et pour permettre, entre autres, de terminer une saison de compétition.

En outre, la loi fixe de façon classique les conditions de forme à respecter : le contrat doit être conclu en trois exemplaires originaux (écrits, comportant l'identité des parties, la date d'embauche, la durée, la désignation de l'emploi, et le montant de la rémunération). La loi accompagne ces exigences d'un nouveau délit spécifique à leur non-respect puisque la méconnaissance des dispositions relatives à cette forme contrat sera passible d'une peine d'amende de 3 750 €, avec une peine d'emprisonnement de six mois en cas de récidive[22]. Face aux craintes d'une fraude, le législateur a ajouté une nouvelle incrimination pénale spécifique et a laissé au pouvoir réglementaire le soin de structurer l'activité de compétition sportive, au détriment d'une cohérence législative.

En effet, bien que le fait de s'inspirer du régime des contrats à durée déterminée réservés aux sportifs donne une impression de sécurité à première vue, un examen plus attentif des futures conditions contractuelles des joueurs professionnels de jeux-vidéo appelle à la retenue.

En effet, il revient classiquement au **pouvoir réglementaire de préciser la définition d'une « saison de compétitions de jeux-vidéo »**. Si traditionnellement, cette notion est associée au contrat à durée déterminée saisonnier, il est à craindre qu'au regard de la multiplication des compétitions internationales dans le secteur des jeux vidéo, la référence à une saison soit difficilement réalisable.

Autre difficulté, le nouveau contrat de joueur compétitif ne peut être conclu qu'avec un employeur titulaire d'un agrément spécifique. En effet, **tous les jeux vidéo ne seront pas éligibles à des compétitions officielles**, le pouvoir réglementaire devant fixer « *la liste des logiciels de loisirs, sur un support physique*

ou en ligne, s'appuyant sur une trame scénarisée ou des situations simulées, pour lesquels les organisateurs de compétitions peuvent bénéficier de l'agrément », le but affiché étant de distinguer les jeux vidéo des jeux électroniques de hasard faisant l'objet d'une réglementation spécifique. Or, compte tenu du nombre de licences actuellement sur le marché et de la célérité avec laquelle de nouvelles licences sont produites, il demeure de forts risques pour que des inégalités apparaissent.

Enfin, l'absence de consultation des partenaires sociaux est à déplorer alors que ces derniers demeurent indispensables pour encadrer des pratiques déjà existantes, tel **le temps de travail d'un joueur professionnel de jeux-vidéo**, lequel peut actuellement avoisiner les cinquante heures par semaine en télétravail, contre les trente-cinq heures légales...

Si d'aucuns regretteront l'arrivée d'une nouvelle exception aux règles générales et de fait, une plus grande complexification du droit du travail, d'autres ne manqueront pas de relever l'effort, certes tardif, mais néanmoins **constitutif d'un cadre légal pour tous les acteurs professionnels du monde du jeu vidéo**. Cette nouvelle doit cependant être nuancée en ce que le régime proposé apparaît limité. Les problématiques centrales relatives à la gestion du temps de travail et aux modalités d'exercice de ce dernier n'ayant pas été abordées par le législateur.

Les décrets d'applications de la loi prévus pour le début d'année 2017 sont déjà retardés sans prévisions fiables pour leur publication. Si ces textes ne manqueront pas d'éclaircir, ou au contraire complexifier le dispositif, d'ici là, le monde des compétitions de jeux vidéo aura sans doute déjà évolué...

Jean-Pierre LE COUPANEC & [Pierre-Xavier CHOMIAC DE SAS](#)

[1] Charmet N., L'apparition du jeu vidéo – L'histoire des jeux vidéo Pt 1, 27 juin 2016, <https://www.nostalgames.fr/2016/06/27/histoire-jeu-video-partie-1/>.

[2] Forsans E., Bilan du marché français 2015 : L'industrie du jeu vidéo en croissance de +6%, 09.02.2016, http://www.afjv.com/news/5924_bilan-du-marche-francais-du-jeu-video-en-2015.htm.

[3] Salles R., Durain J., E-sport pratique compétitive du jeu vidéo, Rapport intermédiaire, 24 mars 2016, Synthèse introductive.

[4] The Esport Academy, société à responsabilité limitée immatriculée le 31.08.2015 sous le numéro RCS 813 258 324.

[5] Rabu G., L'e-sport, un sport ?, Petites affiches, 29 octobre 2013, N°216, p.4.

[6] Nieto S., E-sport : voici l'équipe 2.0 du PSG !, Le Parisien, 21.10.2016, <http://www.leparisien.fr/sports/voici-l-equipe-2-0-du-psg-21-10-2016-6234645.php>.

[7] Art. 101 et 102 de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique.

[8] Andureau W., La France compte plus de 120 joueurs de jeux vidéo professionnels, Le Monde, 01.07.2016, http://abonnes.lemonde.fr/pixels/article/2016/07/01/la-france-compte-plus-de-120-joueurs-de-jeu-video-ofessionnels_4962067_4408996.html.

[9] Notamment Cass. soc. 17.12.2014, n° 13-23.176, sur un entraîneur professionnel ayant occupé des emplois successifs au sein du même club pendant 17 ans.

[10] Kariquillo J.-P., Co-fondateur du Centre de Droit et d'Economie du Sport, Statuts des sportifs, rapport remis à Monsieur Thierry Braillard, secrétaire d'Etat aux Sports, 18 février 2015, p.67-68.

[11] Pour les joueurs dont l'activité génère un chiffre d'affaire supérieur à 32 000 €.

[12] Salles R., Durain J., E-sport pratique compétitive du jeu vidéo, Rapport intermédiaire, 24 mars 2016, p. 23.

[13] Ce point limite la capacité des équipes basées en France à organiser de manière professionnelle l'entraînement des joueurs ; ces entraînements nécessitent en effet des horaires cadrés, imposés à toute l'équipe, avec notamment des phases de préparation physique, d'entraînement individuel en jeu, d'entraînement collectif en jeu, ou d'analyse vidéo.

[14] Ce point empêche par exemple les équipes de verser un revenu mensuel régulier aux joueurs rémunérés comme prestataires : en effet l'activité n'est pas régulière au cours du temps, et la rémunération doit suivre l'activité réelle.

[15] Ce point limite la capacité des équipes à stabiliser la relation avec leurs joueurs, qui peuvent donc être amenés à changer d'employeur sans réel préavis ni contrepartie pour l'employeur initial (lors de « transferts » d'une équipe à une autre) : par exemple l'entreprise française LDLC, qui avait mis sur pied une équipe de *Counter Strike* particulièrement compétitive a vu ses cinq joueurs la quitter en février 2015 pour une structure américaine (*EnvyUS*), proposant des rémunérations supérieures, sans contrepartie pour la structure française qui les avait formés et accompagnés à leurs débuts. L'existence d'un contrat de travail permet de mettre en place des clauses de non-concurrence adaptées.

[16] Art. 101 et 102 de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique.

[17] Rabu G., L'e-sport, un sport ?, Petites affiches, 29 octobre 2013, N°216, p.4.

[18] CNEA, Convention collective nationale du sport, 07.07.2015.

[19] Art. 102 II de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique excluant les articles L. 1221-2, L. 1242-1 à L. 1242-3, L. 1242-5, L. 1242-7 et L. 1242-8, L. 1242-12, L. 1242-17, L. 1243-8 à L. 1243-10, L. 1243-13, L. 1244-3 à L. 1245-1, L. 1246-1 et L. 1248-1 à L. 1248-11 du Code du travail.

[20] Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale, reprenant les propositions du rapport Kariquillo.

[21] Ces articles créent un CDD spécifique aux sportifs et entraîneurs professionnels, d'une durée minimale d'un an et maximale de cinq ans, dont l'échéance est alignée avec celle des saisons sportives.

[22] Art. 102, VII de la loi du n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique.

Étiquettes : [CDD](#), [contrat de travail](#), [e-sport](#), [jeux videos](#)

Associations sportives : davantage de droits à formation pour les dirigeants bénévoles



New 03 avril 17

dans Droit du Sport,

par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

La **formation des bénévoles**, et notamment des dirigeants, est un enjeu essentiel au sein des associations sportives. Divers dispositifs existent déjà afin d'en faciliter l'accès, notamment les **congés de formation** et le **fonds pour le développement de la vie associative**.

Depuis la loi du 8 août 2016, le **compte d'engagement citoyen** permet à son titulaire d'acquérir des droits en matière de formation professionnelle du fait de ses activités bénévoles.

Avec la même intention de favoriser l'accès aux financements de la formation professionnelle, les partenaires sociaux de la branche du sport ont mis en place depuis plusieurs années une « **contribution CIF bénévole** » versée à l'OPCA. Elle est assise sur les rémunérations des salariés de la branche avec un minimum et un maximum déterminés en fonction des effectifs de la structure employeur.

Outre l'accès à ce fonds CIF, [l'avenant n°113 à la CCN du sport, relatif à la formation professionnelle](#), permet désormais aux dirigeants bénévoles de bénéficier du financement du **fonds conventionnel supplémentaire** mis en place par les partenaires sociaux dans la branche. Cet avenant est pleinement applicable, puisque [étendu par un arrêté du 21 mars 2017, publié au journal officiel du 1^{er} avril](#).

Beaucoup plus richement pourvu, ce fonds permettra aux associations sportives et à leurs dirigeants d'accéder très largement à des financements lors de la mise en œuvre d'actions de formation.

Xavier Aumeran

Étiquettes : [association](#), [association sportive](#), [bénévole](#), [CIF](#), [compte d'engagement citoyen](#), [congés de formation](#), [convention collective nationale du sport](#), [dirigeant d'association](#), [financement](#), [formation professionnelle](#)

Versement Transport : l'exonération des associations reconnues d'utilité publique incompatible avec le secteur sportif ?



New 27 mars 17

dans *Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport*,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Le versement destiné au transport (ou « versement transport ») est une contribution financière assise sur les rémunérations versées au salarié et destinée à financer les transports en commun. Elle est à la charge de tout employeur dont l'effectif est d'au-moins onze (11) salariés. Son montant est fixé localement par chaque autorité en charge de l'organisation des transports (AOT) sur le territoire concerné. Ce prélèvement est ensuite réalisé par l'URSSAF, sous le contrôle de l'AOT. Il convient ici de relever que cette autorité peut elle-même diligenter des recours à l'encontre du cotisant en cas de désaccord sur le versement recouvré par l'URSSAF.

Une catégorie particulière d'employeurs est toutefois exonérée expressément du Versement Transport lorsque leur effectif atteint au-moins 11 salariés : les « *fondations et associations reconnues d'utilité publique à but non lucratif dont l'activité est de caractère social* » (articles L. 2333-64 et L. 2531-2 du code général des collectivités territoriales).

Trois conditions cumulatives sont donc exigées d'une association pour bénéficier de cette exonération :

1. être reconnues d'utilité publique (par décret en Conseil d'Etat) ;
2. ne pas voir d'objet lucratif ;
3. avoir une activité de caractère social.

Si les deux premières conditions demeurent aisées à appréhender, la troisième condition relative au caractère social de l'activité peut être à l'origine de divergences d'appréciation. La question se pose particulièrement dans la situation de certaines associations sportives qui présentent, dans leur objet, des missions d'ordre social.

C'est sur ce sujet qu'a été amené à se positionner récemment la Cour d'appel de Paris (CA Paris 16 février 2017 n°15 / 05 447).

Dans les faits, une association sportive, reconnue d'utilité publique, a sollicité d'une AOT le bénéfice de l'exonération soutenant qu'elle exerçait une activité de nature sociale. Elle faisait notamment valoir que son objet était de mettre en avant

le sport à portée de personne en difficultés sociales et physiques et d'offrir des tarifs très modérés d'accès à ces activités. A la suite du refus de l'AOT, l'association a sollicité la nullité de cette décision de refus devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale. Cette annulation de la délibération de l'AOT lui a été accordée par le TASS. L'AOT concernée, en l'occurrence le Syndicat des Transports d'Ile-de-France (STIF), a fait appel de ce jugement. La Cour d'appel a donc dû analyser si les activités exercées par l'association présentaient un caractère social.

Dans le cadre de cette analyse, la Cour d'appel a, dans un premier temps, expliqué que la possibilité donnée à des personnes en difficulté de pratiquer une activité sportive, inaccessible sans le concours de l'association, peut donner un caractère social à cette activité.

La Cour précise, dans un second temps, que le caractère social s'apprécie en tenant compte « *non-pas de la nature intrinsèque de l'activité mais en fonction de ses modalités d'exercice et plusieurs critères peuvent être retenus : les modalités du financement, la participation des bénévoles, le tarif des prestations.* » Ces trois critères présentent ici des similitudes avec le cadre, retenu puis supprimé par le législateur, d'appréciation du caractère social d'une activité (article 17 de la LOI n° 2014-891 du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014). En complément, la Cour indique qu'il appartient à l'association de rapporter la preuve qu'elle exerce une activité de caractère social au sens des dispositions du code général des collectivités territoriales.

Dans un dernier temps, la Cour a logiquement analysé la portée des différents arguments mis en avant par l'association à l'appui de sa reconnaissance d'activité de caractère social. Les magistrats ont, en ce sens, estimé que l'association n'établissait pas que son fonctionnement reposait, à titre principal, sur l'activité de bénévoles. Et ce compte-tenu de l'importance de sa masse salariale. Les juges ont ensuite remarqué que les subventions perçues correspondaient à la rémunération d'un service qui aurait pu être mis en place par une autre organisation. La Cour a également relevé que le nombre de personnes handicapées adhérentes au regard du nombre de cotisations perçues étaient trop faibles pour retenir une vocation sociale. Elle a enfin considéré que le montant de la cotisation de l'association (supérieur à 250 €) ne pouvait permettre l'accès au sport pour tous, et notamment à des populations défavorisées financièrement.

C'est donc à une appréciation de faits très rigoureuse qu'a procédé la Cour d'appel pour reconnaître ou non une activité de caractère social. Ces exigences tendent en conséquence à exclure de très nombreuses associations sportives de l'exonération du versement transport.

Pour en savoir plus sur ce sujet, voire également : [« Dispense du versement transport : rejet de la prorogation en cas de baisse temporaire de l'effectif salarié. »](#)

Étiquettes : [association](#), [collectivités territoriales](#), [exonération](#), [redressement](#), [URSSAF](#), [utilité publique](#), [Versement destiné aux transports](#), [versement transport](#)

Février 2017

Des faits de violence peuvent justifier le licenciement d'un éducateur sportif



New 24 février 17

dans Droit du Sport, Droit du Travail,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

L'éducateur sportif initie, accompagne ou entraîne un public varié dans la pratique d'une ou plusieurs disciplines sportives. Outre ses compétences techniques, il répond de la sécurité des pratiquants et des équipements qu'il utilise. Il doit de surcroît être pédagogue et adopter un bon relationnel avec les personnes qu'il encadre. L'entretien de bonnes relations avec les pratiquants et les adhérents du club est donc nécessaire à l'accomplissement de ses missions.

Les sociétés et associations en charge de la gestion d'un club sont parfois confrontées à des comportements inadaptés, et donc répréhensibles, de la part de leurs éducateurs sportifs salariés.

La difficulté réside alors dans l'appréciation des faits qui lui sont présentés. Sont-ils incompatibles avec les obligations d'un éducateur sportif ? Justifient-ils une sanction disciplinaire et, le cas échéant, laquelle ? L'employeur dispose-t-il d'éléments de preuves relatifs au grief reproché ? Il s'agit de situations extrêmement difficiles à gérer pour les dirigeants, compte-tenu notamment de la pression des membres qui s'offusquent du comportement de l'éducateur. En tout état de cause, c'est toujours l'intérêt et le futur de la société ou de l'association qui doivent être protégés.

Dans un arrêt récent du 24 janvier 2017, la Cour d'Appel de Rouen a été amenée à délivrer une grille de lecture intéressante dans l'appréciation des obligations d'un éducateur sportif (*CA Rouen, 24 janvier 2017 n°14/06125*). Cette illustration mérite, à notre sens, d'être portée à la connaissance des dirigeants de clubs.

Dans les faits, un professeur de tennis engagé en contrat à durée indéterminée à temps partiel modulé avait adopté un comportement « violent » avec l'un de ses élèves. Il lui était ainsi reproché d'avoir « asséné délibérément un violent coup de raquette » sur la cuisse gauche d'un garçon âgé de 11 ans. Et ce devant les autres enfants du cours. Le garçon s'est plaint de douleurs fortes. Les parents, menaçant de porter plainte, ont apporté aux dirigeants du club les photos des différents hématomes de leur fils. C'est sur la base de ces faits que le club a procédé au licenciement de son éducateur pour faute grave.

L'éducateur sportif a contesté le bien-fondé de son licenciement. Il soutenait que ce coup était « unique, mesuré et destiné à faire cesser les dégradations », après plusieurs remontrances. Le professeur de tennis faisait ainsi valoir que ce geste

avait une « fonction éducative auprès de l'enfant ». C'est avec cet argument qu'il a obtenu, devant le Conseil de prud'hommes, la condamnation de l'association à l'octroi d'une indemnité de préavis, d'une indemnité conventionnelle et des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Le club a néanmoins interjeté appel et obtenu l'infirmité du jugement de première instance. Afin de reconnaître le bien-fondé du licenciement, les magistrats d'appel ont procédé à l'analyse suivante :

- Si de nombreux parents d'enfant ont attesté dans le cadre du litige sur l'exemplarité du salarié au cours de ses nombreuses années passées dans le club, **il était établi que l'éducateur concerné avait reconnu, lors d'une réunion du club, avoir porté un coup de raquette sur les fesses de l'enfant perturbateur**. L'éducateur ne contestait en réalité que l'intensité du coup porté, en estimant qu'il était mesuré et avait une fonction éducative.
- Le salarié n'a, à la suite de cet incident, nullement rapporté cet événement ni à la famille de l'enfant, ni à son employeur, tentant ainsi de minimiser la portée de cet incident. Les parents ont d'ailleurs attesté qu'ils ont dû eux-mêmes appeler le professeur pour obtenir des explications sur cet incident.
- La Cour a donc retenu que ces faits reconnus par le salarié, qui n'en conteste que l'intensité, étaient constitutifs de violences sur un enfant âgé de onze ans.
- Surtout et pour admettre le bien-fondé du licenciement, elle estime que « *ces violences ne sont pas conciliables avec une méthode éducative qui prohibe nécessairement tout châtement corporel, quel que soit le comportement de l'élève* ». La faute grave résultait quant à elle de l'impossibilité pour le club de « *maintenir le professeur de tennis dans ses fonctions éducatives* ».

Il convient ici de rappeler que les juges du fond sont souverains dans l'appréciation des faits probants qui leur sont présentés.

Étiquettes : [association sportive](#), [club](#), [éducateur sportif](#), [faute grave](#), [licenciement](#), [sécurité](#), [tennis](#), [violence](#)

Janvier 2017

Quelles conditions d'exercice pour un éducateur sportif ressortissant d'un Etat européen ?



New 27 janvier 17

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

L'exercice d'une activité professionnelle d'encadrement sportif constitue, en France, une **profession réglementée**. Seul le titulaire d'un titre ou d'un diplôme habilité est autorisé à encadrer contre rémunération une activité sportive. Tout employeur ou donneur d'ordre souhaitant faire appel à un **éducateur sportif**, quel que soit sa nationalité, doit donc être extrêmement vigilant sur la régularité de la situation de son intervenant sportif (sur ce sujet, découvrez notre newsletter spécial : [L'Essentiel d'Ellipse – Spécial diplômes sportifs](#))

En parallèle, les libertés d'établissement et de prestation de service au sein de l'UE condamnent toute entrave à la libre circulation des travailleurs, y compris les éducateurs sportifs. De surcroît et poursuivant un objectif de facilitation de la mobilité professionnelle au sein de l'UE, le droit de l'Union impose une reconnaissance générale des qualifications professionnelles, conformément au principe de confiance mutuelle. Face à ces principes, l'Etat français a donc dû adapter sa législation protectrice en matière d'accès à la profession d'éducateur sportif.

C'est sur ce sujet complexe que l'ordonnance n° 2016-1809 du 22 décembre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles de professions réglementées est venue intervenir. Elle conforte et actualise les conditions d'exercice de nombreuses professions réglementées sur le sol français, et notamment celles des éducateurs sportifs ressortissants d'un Etat de l'UE ou de l'Espace économique européen (EEE).

A cet effet, la nouvelle rédaction de [l'article L.212-7 du code du sport](#) propose toujours un régime différent selon que, l'éducateur sportif souhaitant exercer en France est issu d'un Etat membre réglementant ou non la profession d'éducateur. Il faut nécessairement distinguer ces deux situations :

1^{ère} situation : Educateur ressortissant d'un Etat Membre disposant d'une réglementation de la profession d'éducateur sportif

Dans cette situation, l'éducateur est, en principe, autorisé à exercer son activité professionnelle en France.

Attention toutefois, l'éducateur devra s'assurer que son titre professionnel certifie sa capacité à enseigner et à encadrer la discipline, avec les mêmes garanties que les diplômes français (dispositif d'équivalence).

Ce contrôle s'effectuera par la Préfecture, après déclaration de l'encadrant.

Pour le donneur d'ordre ou l'employeur, la transmission par l'encadrant de la **carte professionnelle d'éducateur sportif** établit la régularité de sa situation. Celle-ci n'est délivrée qu'après un contrôle de la préfecture. Elle est donc suffisante pour l'employeur.

2^{ème} situation – Educateur ressortissant d'un Etat Membre où la profession n'est pas réglementée

Dans l'hypothèse où le ressortissant n'est pas issu d'un pays réglementant la profession, l'accès à la profession est plus strict. Les trois conditions cumulatives suivantes doivent être respectées :

- **1^{ère} condition : le caractère temporaire ou occasionnel de l'activité**

Le code du sport précise qu'en l'absence de règlement dans l'Etat d'origine sur la profession d'éducateur, le candidat à la reconnaissance ne pourra l'exercer que de manière temporaire et occasionnelle. A notre connaissance, aucune définition des modalités d'appréciation de ce caractère « temporaire et occasionnel » n'a néanmoins été délivrée.

- **2^{ème} condition : un ressortissant d'un Etat Membre de l'UE ou de l'EEE**

Malgré l'absence de **réglementation** dans le pays d'origine, l'éducateur doit toujours être un ressortissant d'un Etat Membre de l'UE ou de l'EEE. En dehors de ces Etats, l'accès à la profession n'est pas autorisé, sauf accord bilatéral ou détention d'un diplôme français.

- **3^{ème} condition : une durée minimale d'exercice préalable d'un an de la profession d'éducateur**

La profession n'étant pas réglementée dans le pays d'établissement, le candidat doit établir l'exercice de l'activité d'éducateur sportif pendant une durée minimale d'un an. Jusqu'à présent, une durée de 2 ans d'activité était exigée.

Attention toutefois, en cas de différence substantielle entre la qualification professionnelle mis en avant par le ressortissant étranger et celle demandée sur le territoire français, le ministère des sports peut décider de soumettre le candidat à une épreuve d'aptitude ou à un stage d'adaptation. Et ce peu important la durée prétendue d'exercice par le ressortissant de son activité d'encadrant.

L'ordonnance du 22 décembre 2016 est ensuite venue préciser les modalités d'appréciation de cette condition d'un an, selon que l'activité professionnelle établie par l'éducateur soit exercée à temps plein ou à temps partiel.

- **Exercice préalable à temps plein**

Si l'exercice de l'activité a été effectué à temps plein, le candidat devra l'avoir exercé pendant au moins 1 an sur le territoire des Etats membres, au cours des 10 années qui précèdent la prestation.

- **Exercice préalable à temps partiel**

Si l'exercice se fait sur un temps partiel, il faudra que le candidat justifie d'un exercice sur une période totale d'au moins un an (et non-plus deux ans), au cours des 10 années qui précèdent la prestation.

Par exemple, un candidat issu d'un pays membre, ne réglementant pas l'activité, va exercer une activité à temps partiel sur un ou plusieurs Etats membres. Il va effectuer son temps de travail sur une demi journée. Ainsi, pour atteindre la durée annuelle équivalente au temps plein, il devra avoir exercé son activité sur une durée de deux ans.

Manon FRADIN et Guillaume DEDIEU

Étiquettes : [carte professionnelle](#), [diplôme](#), [éducateur sportif](#), [qualification professionnelle](#), [UE](#)

Novembre 2016

Rupture conventionnelle dans le sport : l'indemnité conventionnelle serait-elle due ?



New 28 novembre 16

dans Droit du Sport,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

En cas de rupture conventionnelle (article L.1237-11 du Code du Travail), le salarié bénéficie d'une indemnité spécifique dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement, sauf disposition conventionnelles plus favorables (*ANI sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, étendu par arrêté du 23 juillet 2008, modifié par avenant du 18 mai 2009 et étendu le 27 novembre 2009*).

En ce sens et selon cet accord, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit a minima correspondre à l'indemnité légale de licenciement ou, si elle plus favorable, à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Les dispositions de l'ANI relatives au montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle n'ont néanmoins pas été retranscrites dans le code du travail. Par conséquent, seules les entreprises entrant dans le champ de l'application de cet ANI sont tenues par l'indemnité minimale conventionnelle.

Pour déterminer ce champ d'application, sont prises en compte les activités représentées par une fédération patronale adhérente du Medef, de l'UPA ou de la CGPME. C'est sur la base de ce critère que la Direction Générale du Travail a précisé que les professions agricoles, les professions libérales, les secteurs sanitaires et sociales et les particuliers employeurs étaient exclus du champ d'application de l'ANI (Instruction DGT n°2009-25 du 8 décembre 2009).

C'est dans ce cadre que de nombreuses associations sportives considèrent qu'elles ne rentrent pas dans le champ d'application de l'ANI et par conséquent, qu'elles ne sont pas tenues par l'indemnité minimale conventionnelle. Le montant de cette dernière est en effet supérieur à l'indemnité légale lorsque le salarié a plus de cinq ans d'ancienneté. Les DIRECCTE suivent en pratique ce raisonnement en homologuant les ruptures conventionnelles octroyant au salarié l'indemnité légale de licenciement.

C'est également sur cette problématique qu'a été amenée à se positionner récemment une Cour d'Appel (CA Rennes, 02-09-2016, n° 14/03330).

En l'espèce, un salarié d'une association sportive sollicitait un rappel d'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Son ancienneté était de 8 ans et l'indemnité conventionnelle de licenciement était plus favorable que l'indemnité légale. Il arguait en outre que l'ANI modifié du 11 janvier 2008 lui était applicable.

La Cour d'Appel va accéder à la demande du salarié. Elle va soutenir que la Direction Générale du Travail a précisé que « *les seuls secteurs exclus sont les professions agricoles, les professions libérales, les secteurs sanitaires et sociales et les particuliers employeurs* » (Instruction DGT n°2009-25 du 8 décembre 2009). Elle en déduit en conséquence que les associations sportives ne sont pas exclus du champ d'application de l'ANI et sont donc tenues par l'indemnité minimale conventionnelle.

Cette appréciation paraît à ce jour extrêmement critiquable. En premier lieu, la Cour n'a nullement recherché quelles activités étaient représentées par les signataires de l'accord. En second lieu, l'instruction de la Direction Générale du Travail n'est nullement opposable aux parties à un contrat de travail. En dernier lieu, l'instruction de la DGT précitée vise « *les professions du secteur de l'économie sociale et du secteur sanitaire et social* ». Elle peut donc très bien intégrer les associations sportives en raison de leur objet social et de leurs activités.

Il conviendra donc d'être attentif aux suites qui seront éventuellement données à cet arrêt. En tout état de cause, une clarification est nécessaire.

Étiquettes : [association](#), [indemnité](#), [licenciement](#), [rupture conventionnelle](#), [sport](#)

Régime d'équivalences dans le sport : une validation par la loi Travail ?



New 22 novembre 16

dans Droit du Sport, Droit du Travail,

par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

L'[article 5.3.3.4 de la convention collective nationale \(CCN\) du sport](#) instaure un régime d'équivalences pour les salariés amenés à effectuer des **présences nocturnes** et ceux accompagnant ou **encadrant un groupe comprenant une présence nocturne obligatoire**.

Ce régime d'équivalences, étendu sous réserve par le Ministère, n'est pas applicable aux employeurs et salariés du sport faute de décret.

La loi du 8 août 2016 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » est cependant venu modifier le droit positif applicable aux équivalences en réécrivant les articles du code du travail concernés. Là où un décret était exigé en relais de l'accord de branche étendu instaurant le régime d'équivalence, seul l'accord étendu suffit désormais à fonder cet aménagement du temps de travail.

Précisément, les articles de la CCN du sport concernés sont étendus, sous la réserve néanmoins de l'adoption du décret antérieurement exigé par la loi.

Dès lors, la loi du 8 août 2016 rend-elle la réserve d'extension émise en 2006 sans objet ? Nous sommes enclins à penser que oui.

Le code du travail précise néanmoins que la convention ou l'accord collectif doit prévoir « la rémunération des périodes d'inaction ». Peut-être (probablement?) s'agit-il de l'objet de la majoration de 25% prévue par les partenaires sociaux.

En tout état de cause, les employeurs y ayant recours doivent être vigilants à ce que les **durées maximales de travail** et les **durées minimales de repos** soient respectées. Il s'agit là d'une condition essentielle de validité du régime. La rémunération des heures de présences nocturnes doit être distinguée de la protection, d'ordre public, de la santé du salarié.

Xavier AUMERAN

Étiquettes : [accompagnement de groupes](#), [CCN Sport](#), [code du travail](#), [convention collective nationale du sport](#), [encadrement de groupes](#), [équivalences](#), [Loi travail](#), [présence nocturne](#), [temps d'inaction](#)

Crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS) : présentation du nouveau dispositif



New 21 novembre 16

dans Droit du Sport,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

La taxe sur les salaires est un impôt dû par les employeurs, domiciliés ou établis en France, qui ne sont pas assujettis à la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) ou ne l'ont pas été sur 90 % au moins de leur chiffre d'affaires au titre de l'année civile précédente.

Cette taxe est ainsi essentiellement due par les associations régies par la loi de 1901, voire par les mutuelles.

L'assiette de cette taxe est alignée sur celle de la CSG/CRDS. Elle suit également un barème progressif en trois tranches (pour en savoir plus, voire l'article suivant : [Taxe sur les salaires : nouveautés 2013 et 2014](#)). Une exonération importante de taxe sur les salaires a en outre été mise en place en 2014 dans le cadre d'une loi de finances rectificatives pour 2012 (pour en savoir plus, voire l'article suivant : [association loi 1901 et taxe sur les salaires pour 2014 : ce qu'il faut savoir !](#))

Poursuivant un objectif d'égalité des armes concurrentielles entre les entreprises dont l'objet est lucratif et les organismes sans but lucratif (associations), le gouvernement prévoit de mettre en place un crédit d'impôt de taxe sur les salaires. Ce crédit d'impôt vise ainsi à faire bénéficier les associations d'un dispositif similaire au Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), imputable à l'impôt du par les sociétés (IS). Une créance dite créance d'Etat sera ainsi imputable sur tout montant de taxe sur les salaires due pendant une période de trois ans, suivant la période au titre de laquelle cette créance est constatée.

L'adoption par l'Assemblée Nationale de ce dispositif le jeudi 17 novembre 2016 permet d'en appréhender mieux ses contours principaux :

- Le crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS) ne sera pas cumulable avec le CICE. En effet, les rémunérations versées aux salariés intégrant l'assiette du CICE ne pourront intégrer l'assiette du CITS.
- Sont prises en compte les rémunérations comprises dans l'assiette de la TS, n'excédant pas 2 fois et ½ le SMIC.
- Le CITS sera égal au produit de l'assiette des rémunérations versées au salarié et d'un taux de 4 %, diminué du montant de l'abattement mis en place

par la loi de finances pour 2014 et codifié à l'article 1679 A du code général des impôts.

- Le CITS s'appliquera à la taxe sur les salaires due à raison des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2017.
- L'éventuel excédent de crédit d'impôt constitue une créance de l'organisme concerné sur l'Etat. La fraction non-utilisée durant les trois années suivant sa constatation donnera lieu à remboursement.
- Le gouvernement s'est en outre à assurer un préfinancement du CITS par la Banque Publique d'Investissement, c'est-à-dire un financement anticipé.

Ces éléments devront donner lieu à confirmation dans le cadre de la suite du débat parlementaire.

Étiquettes : [abattement](#), [association](#), [CITS](#), [crédit d'impôt](#), [crédit d'impôt de taxe sur les salaires](#), [Taxe sur les salaires](#)

Obligation pour les fédérations sportives délégataires et les ligues professionnelles de mettre en place un service de saisine par voie électronique



New 07 novembre 16

dans *Droit du Sport*,

par [Adrien Simonot](#) Juriste Doctorant [Ellipse avocats Lyon](#)

Dans le cadre de la simplification des relations entre l'administration et les citoyens, l'[ordonnance n°2014-1330 du 6 novembre 2014](#) et son [décret d'application n°2015-1404 du 5 novembre 2015](#) prévoient la mise en place obligatoire d'un service de saisine par voie électronique de l'administration par les usagers.

Cette saisine par voie électronique (SVE) est obligatoire pour les personnes morales de droit privé chargées d'une mission de service public, et s'applique donc aux fédérations sportives délégataires ainsi qu'aux ligues professionnelles, à compter du 7 novembre 2016.

- **Les modalités de mise en place du téléservice**
- **La mise en place par les fédérations sportives et les ligues professionnelles d'un téléservice dédié**

Les fédérations sportives et les ligues professionnelles doivent mettre en place un « *système d'information permettant aux usagers de procéder par voie électronique à des démarches ou formalités administratives* ».

Concrètement, le téléservice devant être mis en place peut prendre la forme d'une saisine par formulaire de contact, d'une téléprocédure, ou d'une adresse de messagerie dédiée.

En tout état de cause, ce téléservice doit être facilement identifiable par l'utilisateur et ses conditions d'utilisation définies dans des « conditions générales d'utilisation » présentées clairement.

Lorsqu'un téléservice a été mis en place pour certaines démarches, les fédérations sportives et les ligues professionnelles ne seront régulièrement saisies par l'utilisateur que si celui-ci utilise ce téléservice.

Toutefois, à défaut d'informations claires sur la mise en place et l'utilisation du téléservice, l'utilisateur pourra saisir l'administration par tout moyen électronique.

- **Délivrance à l'utilisateur d'un accusé de réception ou d'enregistrement**

Toute saisine effectuée par un usager doit faire l'objet d'un accusé de réception ou d'enregistrement. Cette obligation à la charge des fédérations sportives et des ligues professionnelles permet de donner date certaine à la demande effectuée par l'usager lorsque celle-ci est encadrée par des délais.

En outre, cet accusé de réception ou d'enregistrement doit indiquer, le cas échéant, si la demande de l'usager est susceptible de donner lieu à une décision implicite de rejet ou d'acceptation et dans quel délai.

Enfin, lorsque la saisine est incomplète, la fédération sportive ou la ligue professionnelle devront indiquer à l'usager quelles sont les pièces ou informations manquantes. Le délai au terme duquel la demande est réputée acceptée ne court qu'à compter de la réception des pièces ou informations requises. En cas de décision implicite de rejet, ce délai est suspendu jusqu'à la production des pièces demandées.

- **Les démarches pouvant être accomplies par les usagers via ce téléservice**

Toutes les démarches effectuées par un usager auprès d'une fédération sportive délégataire ou d'une ligue professionnelle entrant dans le champ de leurs missions de service public peuvent faire l'objet d'une saisine par voie électronique (demandes de participation d'une équipe à une compétition, demande de délivrance d'une licence, demande d'organisation d'une compétition etc.).

Lorsque ces démarches nécessitent l'envoi ou la réception de documents par lettre recommandée, elles peuvent également être accomplies via le téléservice mis en place par les fédérations sportives ou les ligues professionnelles dès lors que ce système permet de garantir l'identité de l'expéditeur et du destinataire et d'établir si les documents ont été remis.

En revanche, ce droit de saisine par voie électronique ne s'applique pas aux relations entre fédérations sportives et ligues professionnelles, ou entre ces institutions et leurs salariés.

Étiquettes : ['ordonnance n°2014-1330 du 6 novembre 2014](#), [décret d'application n°2015-1404 du 5 novembre 2015](#), [fédérations sportives délégataires](#), [ligues professionnelles](#), [saisine par voie électronique](#), [simplification des relations entre l'administration et les citoyens](#), [SVE](#)

Septembre 2016

Contrat d'engagement éducatif (CEE) : l'écrit est obligatoire



New 23 septembre 16

dans Droit du Sport, Droit du Travail,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Un salarié avait fait l'objet de plusieurs recrutements en **contrat d'engagement éducatif** (CEE) pour assurer, entre 2011 et 2013, les transports des publics accueillis par une association pendant les **vacances scolaires (accueil collectif de mineurs)**.

Contestant la régularité de ces CEE, il sollicitait la requalification de l'ensemble de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée.

Il faisait valoir à ce titre que ses différents contrats n'avaient pas l'objet d'une signature originale mais seulement d'une signature manuscrite scannée avant transmission.

Pour débouter le salarié de sa demande, la Cour va s'appuyer sur l'ensemble de la réglementation applicable au CDD (*Cour d'Appel. Angers 16 février 2016 n°14/02126*). Elle précise à ce titre que le CDD doit être établi par écrit et comporté précisément son motif, à défaut de quoi il est réputé conclu pour une durée déterminée.

Constatant que des écrits ont été remis signés par l'association et que le salarié ne contestait pas l'absence de mentions obligatoires, la Cour va ainsi affirmer que ces contrats « *répondent aux exigences de régularité édictés par les dispositions de l'article L.1242-12 du code du travail* ».

Il s'agit ici d'une confirmation selon laquelle l'ensemble des exigences propres au CDD sont retranscrits dans le régime des CEE.

Pour en savoir plus, voir également :

- [Le contrat engagement éducatif : explication de textes](#)
- [Contrat d'engagement éducatif : actualités et risques](#)
- [Contrat d'engagement éducatif : attention à ne pas dépasser le plafond de 80 jours](#)
- [Eclairage sur les règles de rupture d'un contrat d'engagement éducatif](#)
- [Contrat d'engagement éducatif : les enjeux liés aux mentions obligatoires](#)

Étiquettes : [Accueil collectif de mineurs](#), [CEE](#), [Contrat d'engagement éducatif](#), [requalification](#)

Certificat médical d'absence de contre-indication à la pratique sportive : les règles changent



New 08 septembre 16

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

La licence délivrée par une fédération sportive ouvre le droit, pour son titulaire, de participer aux activités sportives se rapportant à cette fédération, (article L. 131-6 du code du sport).

Toutefois, l'obtention d'une licence fédérale est soumise, pour des raisons de santé et de sécurité, à la production d'un certificat médical d'absence de contre-indication à la pratique sportive.

La fréquence de présentation de ce certificat était initialement d'un an, ce qui s'avérait relativement contraignant. Ainsi et avec l'objectif de faciliter l'accès à la pratique sportive, la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 (de modernisation du système de santé) a modifié les règles relatives à l'obligation de présentation d'un certificat médical pour l'obtention ou le renouvellement d'une licence sportive.

Toutefois, certaines dispositions de cette loi nécessitaient, pour être applicables, l'entrée en vigueur d'un décret.

C'est chose faite depuis le décret n° 2016-1157 du 24 août 2016 qui intervient pour compléter et préciser le dispositif légal du code du sport.

L'occasion de faire un point global sur les règles actuellement applicables en matière d'obligation de présentation d'un certificat médical d'absence de contre-indication à la pratique sportive.

1. Les licences concernées par l'obligation de présenter un certificat médical

Le décret précise que l'obligation de présenter un certificat médical s'applique à toute licence délivrée par une fédération sportive ouvrant droit à la pratique d'une ou plusieurs disciplines sportives qu'elle organise, ainsi qu'aux arbitres (article D.231-1-1 du code du sport).

L'obligation porte donc autant sur une pratique « loisirs » que sur une pratique en compétition.

A contrario, une licence de type « dirigeant », qui n'ouvre pas droit à la pratique sportive, n'est pas concernée par cette obligation.

2. Le certificat médical dans le cadre de l'obtention d'une première licence

L'article L.231-2 I. du code du sport pose le principe général selon lequel l'obtention d'une licence sportive est subordonnée à la présentation d'un certificat médical datant de moins d'un an et permettant d'établir l'absence de contre-indication à la **pratique du sport** ou, le cas échéant, de la discipline concernée. Sont notamment concernées les licences dites « loisirs », notamment pour les plus jeunes catégories d'enfants pour lesquelles il n'existe pas encore de pratique en compétition.

Toutefois, lorsque la licence sollicitée permet la participation aux compétitions organisées par une fédération sportive, le certificat médical **atteste l'absence de contre-indication à la pratique en compétition** du sport ou de la discipline concernés.

En d'autres termes, le certificat médical doit clairement mentionner que l'absence de contre-indication vise ou non une pratique en compétition.

Sur ce point, le décret vient préciser que la durée d'un an s'apprécie au jour de la demande de licence. Cela signifie concrètement que si la demande de licence est faite le 30 septembre, le certificat médical devra dater au plus du 1^{er} octobre de l'année précédente.

3. Le certificat médical dans le cadre de la demande de renouvellement de la licence

3.1. Le principe : un certificat médical exigé tous les 3 ans

L'article L.231-2 I. du code du sport renvoyait précisément à un décret pour fixer les modalités de renouvellement de la licence et, notamment, la fréquence à laquelle un nouveau certificat est exigé.

C'est précisément sur ces points que le décret apporte des changements majeurs (article D. 231-1-1 du code du travail).

– D'une part, la notion de renouvellement de licence est explicitée pour plus de clarté. Il s'agit de « *la délivrance d'une nouvelle licence, sans discontinuité dans le temps avec la précédente, au sein de la même fédération* » ;

– D'autre part, **la présentation d'un certificat médical d'absence de contre-indication est dorénavant exigée tous les trois ans.**

Cette dernière mesure va donc dans le sens d'un allègement des obligations à la charge des sportifs qui devaient tous les ans solliciter leur médecin traitant.

Pour autant, un point demeure incertain. En effet, il n'est pas fait référence, pour le premier renouvellement, à l'obligation de présenter un certificat médical datant de moins d'un an, cette obligation n'étant prévue que pour les demandes initiales au sens de l'article L.231-2 I du code du sport.

Dès lors, deux analyses sont possibles :

– considérer, ce qui ne ressort toutefois pas des textes, qu'il faut présenter pour le prochain renouvellement de licence un certificat médical datant de moins d'un an à compter de la demande : dans ce cas, le régime du premier renouvellement serait aligné sur le régime de la demande de licence initiale. Le délai de trois ans pourrait donc commencer à courir (ce qui n'est pas non plus précisé) à compter du début de validité de ce certificat médical datant de moins d'un an.

– considérer, au contraire, que cette obligation de présentation d'un certificat médical datant de moins d'un an ne s'applique pas au premier renouvellement. Le délai de trois ans pourrait donc commencer à courir à compter du début de validité du certificat médical, même si celui-ci date de plus d'un an.

Imprécision du texte, oubli, la question mérite – dans l'intérêt des fédérations – d'être rapidement tranchée.

3.2. L'exception : un résultat « positif » au nouveau questionnaire médical

La suppression de l'exigence d'un certificat médical annuel pour le renouvellement de la licence est remplacé par la mise en œuvre, à compter du 1^{er} juillet 2017, d'un questionnaire de santé qui devra être renseigné par le sportif et dont le contenu sera précisé par arrêté du Ministre chargé des sports. Si ce questionnaire fait apparaître des réponses susceptibles de générer une contre-indication (c'est-à-dire qu'il est médicalement « positif »), le sportif sera tenu de produire, pour obtenir le renouvellement de la licence, un nouveau certificat médical attestant de l'absence de contre-indication.

A priori et sans précision du texte, on peut penser que le nouveau certificat médical qui devra être produit sera valable pour une nouvelle période de 3 ans.

Si ce questionnaire s'inscrit dans l'idée de responsabiliser le sportif, on peut toutefois douter de son efficacité dès lors qu'il procède d'une auto-déclaration. Pour bon nombre de pratiquants, l'exigence d'un certificat médical ressort plus

d'une formalité administrative (voire d'une contrainte) que d'une démarche médicale volontaire et responsable.

Il reste donc à attendre le contenu de ce questionnaire et la manière dont les fédérations le mettront en œuvre.

4. L'inscription aux compétitions

Il convient de rappeler que l'inscription à une compétition sportive autorisée par une fédération délégataire ou organisée par une fédération agréée est subordonnée à la présentation de la licence sportive dans la discipline concernée et permettant la participation aux compétitions (article L.231-2-1 du code du sport).

Le certificat médical n'est donc pas exigé dès lors que le sportif présente sa licence « compétition », ce qui est logique puisque cette licence n'est attribuée qu'après présentation, précisément, d'un certificat médical d'absence de contre-indication à la pratique en compétition.

Ce même article L. 231-2-1 du code du sport vise une situation particulière : à défaut de présentation de la licence « compétition », l'inscription est subordonnée à la présentation d'un certificat médical datant de moins d'un an établissant l'absence de contre-indication à la pratique du sport ou de la discipline concernés en compétition (article L231-2-1 du code du sport).

Cet article n'est pas très explicite sur les situations visées. On peut toutefois penser qu'il s'agit des licences compétitions à la « journée », qui sont pratiquées par certaines fédérations et qui permettent à des pratiquants de prendre part à une compétition en particulier, sans toutefois être licencié toute l'année.

Sur ce point, le décret apporte une précision : la durée de validité d'un an s'apprécie au jour de l'inscription à la compétition.

5. Le contenu du certificat médical

Des précisions sont apportées par le décret sur le contenu du certificat médical (article D.231-1-1 alinéa 3 du code du sport) :

- il mentionne, s'il y a lieu, la ou les disciplines dont la pratique est contre-indiquée ;
- il peut, à la demande du licencié, ne porter que sur une discipline ou un ensemble de disciplines connexes.

A cela s'ajoute la mention « pratique en compétition », lorsque la licence sollicitée est une licence compétition, tel que cela découle de l'article L. 231-2 du code du sport.

6. L'examen médical spécifique pour certaines disciplines qui présentent des contraintes particulières

Pour certaines disciplines sportives présentant des contraintes particulières, l'article L.231-2-3 du code du sport a prévu que la délivrance ou le renouvellement de la licence ainsi que la participation à des compétitions sont soumis à la production d'un certificat médical datant de moins d'un an établissant l'absence de contre-indication à la pratique de la discipline concernée. La délivrance de ce certificat est subordonnée à la réalisation d'un examen médical spécifique dont les caractéristiques sont fixées par arrêté des ministres chargés de la santé et des sports.

La liste des disciplines concernées par ce dispositif spécifique est dorénavant fixée par le décret du 24 août 2016. Il s'agit :

- Des disciplines sportives qui s'exercent dans un environnement spécifique (alpinisme, plongée subaquatique, spéléologie).
- Des disciplines sportives, pratiquées en compétition, pour lesquelles le combat peut prendre fin, notamment ou exclusivement lorsqu'à la suite d'un coup porté l'un des adversaires se trouve dans un état le rendant incapable de se défendre et pouvant aller jusqu'à l'inconscience ;
- Des disciplines sportives comportant l'utilisation d'armes à feu ou à air comprimé ;
- Des disciplines sportives, pratiquées en compétition, comportant l'utilisation de véhicules terrestres à moteur à l'exception du modélisme automobile radioguidé ;
- Des disciplines sportives comportant l'utilisation d'un aéronef à l'exception de l'aéromodélisme ;
- Le rugby à XV, le rugby à XIII et le rugby à VII.

Étiquettes : [certificat médical](#), [licence](#), [médecin](#), [sport](#)

Indemnité de formation des clubs amateurs de football : comment cela marche ?



New 05 septembre 16

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Les clubs dits amateurs de football, c'est-à-dire ceux n'évoluant pas dans les championnats professionnels de football, peuvent être amenés à percevoir différentes indemnités financières lorsqu'un de leur ancien joueur est amené à conclure un contrat de travail avec un club qui, lui, évolue dans le cadre d'un championnat professionnel.

Les mécanismes applicables sont complexes. Tant les clubs redevables d'une indemnité financière que ceux qui en bénéficieront éprouvent des difficultés pour en appréhender l'ensemble des contours de cette réglementation. Certains clubs bénéficiaires sont d'ailleurs surpris lorsque le club professionnel leur indique qu'un versement sera prochainement effectué. Les clubs professionnels doivent quant à eux prendre en compte ces montants financiers dans le décompte de leur masse salariale lorsqu'ils concluent un contrat de travail avec l'un des joueurs concernés. Cette complexité amène généralement les différents clubs à se rapprocher d'un Conseil.

Qui est redevable d'une indemnité ? Quel est son montant ? Qui peut en bénéficier et comment se prévaloir de ses droits ? Que se passe-t-il lorsque le club professionnel concerné ne relève pas d'un championnat français ?

Plusieurs indemnités doivent être distinguées, chacune obéissant à son propre régime. Vous trouverez ci-dessous une présentation synthétique de ces différentes indemnités.

1. Une indemnité de préformation

Les Règlements Généraux de la Fédération Française de Football (2016/2017) prévoient tout d'abord le mécanisme de l' « indemnité de préformation ».

Celui s'applique lors de la signature par un joueur de son premier contrat de travail professionnel (*que celui-ci soit professionnel, élite ou stagiaire*). Cette indemnité est néanmoins due uniquement lorsque le joueur concerné a moins de 23 ans au moment de la signature.

Seul le premier club professionnel employeur est redevable de l'indemnité, et ce quel que soit la durée du contrat du joueur concernée. Son obligation court dès la date de signature du contrat et doit être exécutée dans un délai maximum de trois mois.

Bénéficiaire de cette indemnité le ou les clubs amateurs dans lesquels le joueur a été licencié dans les catégories fédérales U10, U11, U12 et U13. A noter qu'une autre indemnité sera versée au(x) District(s) d'affiliation des clubs concernés. Lorsque plusieurs clubs sont qualifiés de bénéficiaire, l'indemnité versée est répartie au prorata du temps de qualification passé dans chacun d'entre eux.

Pour la saison 2016/2017, les montants de ces indemnités de préformation sont, pour le club ou les clubs amateurs concernés, les suivants :

- pour la signature d'un contrat stagiaire : 7 650,00 euros (ventilables) ;
- pour la signature soit d'un contrat professionnel, soit d'un contrat élite : 8 000,00 euros (ventilables).

2. L'indemnité compensatrice de mutation

Prévu également par les Règlements Généraux de la Fédération Française de Football (article 51), cette indemnité est due lorsqu'au moins deux joueurs licenciés dans un même club amateur demandent, au cours d'une même saison, une qualification stagiaire ou professionnelle (portant homologation de contrat).

Cette indemnité, due au club amateur concerné, est fixée 11 435,00 euros et se prescrit dans un délai de six mois suivant la date d'homologation du contrat.

3. L'indemnité de formation lors de la conclusion d'un contrat à l'étranger

Cette indemnité financière est régie par le « Règlements des Transferts du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs » de la Fédération internationale de Football (Fifa). Elle est néanmoins plus complexe à mettre en œuvre.

Cette indemnité est, par principe, due lorsqu'un joueur est enregistré, pour la première fois, en tant que professionnel et avant la fin de son 23^{ème} anniversaire, par un club étranger.

Est donc redevable de cette indemnité le club étranger auprès duquel le joueur est enregistré. L'obligation de paiement doit s'effectuer dans un délai de 30 jours à compter de l'enregistrement du joueur.

Sont bénéficiaires tous les clubs ayant participé à la formation et à l'éducation de ce dernier entre sa 12^{ème} et sa 23^{ème} année.

Le montant de cette indemnité est calculée en multipliant le nombre d'année durant lequel le joueur a évolué pour le club amateur avec les « *coûts de formation* » du nouveau club. Ces « coûts de formation » sont prédéterminés selon la catégorie du club (Cf. Circulaires de classification [1](#) et [2](#), les montants étant libellés en dollar US). Ces montants font en outre l'objet d'aménagement lorsque les clubs concernés relèvent de l'Union Européenne.

S'il appartient en principe au nouveau club de contacter les anciens clubs du joueur et leur demander leurs coordonnées bancaires afin de leur verser l'indemnité, il est néanmoins conseillé aux clubs amateurs d'être proactif lorsque la situation survient. Pour réclamer les éventuelles sommes dues, les clubs sont astreints d'utiliser un logiciel spécifique (TMS). A défaut d'un tel logiciel, ce qui correspond à la majorité des clubs amateurs, ils peuvent également se rapprocher, avec leur Conseil, de leur fédération sportive qui les accompagnera dans leur démarche.

4. La contribution solidarité pour transfert international

Il s'agit ici du mécanisme le plus célèbre et le plus lucratif d'indemnisation des clubs amateurs.

Lorsqu'un joueur professionnel sous contrat fait l'objet d'un changement de clubs relevant de fédérations différentes (ce que l'on appelle communément un « transfert international »), une fraction de l'indemnité payée au club précédent sera distribuée par le nouveau club au(x) club(s) ayant pris part à la formation du joueur de sa 12^{ème} année jusqu'à sa 23^{ème} année (sauf transfert antérieur).

C'est donc le nouveau club qui est redevable de la contribution solidarité et non l'ancien club, lui-même bénéficiaire de sa propre indemnité de transfert.

La contribution solidarité est fixée à 5 % du montant du transfert. L'éventuelle répartition entre les clubs s'effectue ensuite selon le mécanisme suivant :

- Durant les quatre premières années de la formation du joueur, autrement dit de la saison de son 12^e à son 15^e anniversaire, le montant dû à titre de contribution de solidarité est de 5% des 5% pour chaque année de formation, autrement dit de 0,25% de l'indemnité totale ;
- A partir du 16^e anniversaire du joueur, le pourcentage est de 10% des 5% pour chaque année de formation, soit 0,5% de l'indemnité totale.

Il appartient au « club acheteur » d'être à l'initiative de la distribution du montant de cette contribution. La difficulté pour les clubs formateurs demeure, en la matière, leur impossibilité de connaître, avec précision le montant de l'assiette de la contribution solidarité, c'est-à-dire le montant du transfert. A l'instar de l'indemnité de formation, les clubs sont astreints d'utiliser un logiciel spécifique (TMS) pour réclamer les éventuelles sommes dues, A défaut d'un tel logiciel, ce qui correspond à la majorité des clubs amateurs, ils peuvent également se

rapprocher, avec leur Conseil, de leur fédération sportive qui les accompagnera dans leur démarche.

Étiquettes : [amateur](#), [clubs](#)

[amateurs](#), [contrat](#), [FIFA](#), [football](#), [formation](#), [indemnités](#), [préformation](#), [sport](#), [transfert](#)

Mai 2016

La protection sociale du sportif salarié a fait l'objet d'une thèse !



New 27 mai 16

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,
par [Ellipse Avocats](#)

Loin des problématiques habituelles attachées aux contrats des sportifs, la question de leur protection sociale (sécurité sociale, blessure, reconversion, cotisations sociales,...) n'est que trop rarement évoquée.

Elle a, pour la première fois, fait l'objet d'une thèse soutenue et rendue publique en avril 2016.

Tout en faisant un état exhaustif des dispositifs de protection sociale applicables, ce travail démontre leur caractère incomplet et leurs difficultés à saisir la nature et l'organisation de l'activité sportive salariée. Pour remédier à ces carences, il est proposé de développer, par voie conventionnelle, une protection sociale adaptée à cette population particulière (une sécurité sociale professionnelle de l'individu).

Synthèse des travaux

Les interrogations attachées à la protection sociale du sportif salarié sont nombreuses. Les problématiques soulevées peuvent être regroupées en 6 grandes thématiques :

- **Intégration à la Sécurité sociale:** Les sportifs salariés sont rattachés au régime général de sécurité sociale, lequel est indistinctement applicable à des millions d'actifs. Cette intégration est-elle adaptée ? Permet-elle une prise en considération efficiente des risques de l'activité sportive ? Les conditions de l'assujettissement sont-elles identiques aux autres salariés non-sportifs ?
- **Cotisations sociales:** Par cette intégration au régime général, les sportifs et clubs sont tenus de verser des cotisations sociales sur l'ensemble des revenus et avantages octroyés. Quel est le régime social des droits d'image ? Comment appréhender les sommes versées dans le cadre des transferts ? Les indemnités de rupture anticipée du CDD ? Les sociétés éventuellement créées par les clubs

et/ou sportifs permettent-elles d'éviter le paiement des cotisations ? Comment les URSSAF s'assurent-elles du respect des règles applicables ? Comment contrôler sans impacter la sincérité des compétitions ?

- **Blessures et risques professionnels:** Par nature, l'activité sportive présente des risques de blessure, d'accident ou de maladie d'une intensité certaine. Comment ces risques sont-ils pris en charge par la Sécurité sociale ? Comment sont-ils réparés lorsqu'ils surviennent ? Qui paie leur réparation ? Quel est le coût pour les clubs ? Comment peuvent-ils être prévenus ? Quelle est l'incidence d'une blessure survenant pendant une période de sélection en équipe nationale ?
- **Reconversion professionnelle:** La carrière d'un sportif rémunéré est limitée à quelques années et implique nécessairement l'évolution vers une nouvelle activité professionnelle. Cette reconversion professionnelle est-elle intégrée par la Sécurité sociale ? S'agit-il d'un risque social ? Est-il commun avec d'autres professions ? Comment l'anticiper ? Quelles sont les obligations des clubs dans l'accompagnement socio-professionnel de leurs sportifs ?
- **Pluriactivité:** L'activité du sportif ne se limite pas à celle exercée pour le compte de son club. Le sportif est un pluriactif et cet état n'est pas sans poser difficultés. Il peut être sélectionné par sa fédération en équipe nationale, conclure des conventions de partenariat, participer à des compétitions et/ou exhibitions sportives à titre personnel, disposer d'un statut dans la fonction publique, ou encore être prêté à un autre club. Quelles sont les incidences de ces situations sur sa protection sociale ? Sur le paiement des cotisations sociales ? En cas d'accident ? Sur ses couvertures collectives et individuelles d'assurance ?
- **Prévoyance et assurance:** La protection sociale du sportif salarié ne se limite pas à la seule Sécurité sociale. Des régimes de prévoyance sont mis en place afin de lui assurer une protection complémentaire. Les assurances individuelles et collectives sont également très largement mobilisées. Comment s'articulent les garanties légales, conventionnelles et individuelles ? Un règlement fédéral peut-il instaurer une couverture de prévoyance ? Quelle est la place des syndicats de sportifs dans la construction d'une couverture complémentaire adaptée ? Comment s'articulent les garanties prévues par la CCN du sport et par une convention collective propre à certains sportifs ? Quelle est la valeur d'un dispositif de prévoyance prévu par une convention collective transnationale ? Le sportif salarié peut-il souscrire aux assurances proposées par sa fédération ?

Ces interrogations ne constituent qu'une partie des problématiques attachées à la protection sociale du sportif salarié. La récente [loi du 27 novembre 2015 « visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale »](#), mais aussi les nombreuses décisions récentes rendues à ce propos, démontrent leur actualité.

Par ailleurs, les arrêts publiés de la Cour de cassation de ces dernières années attestent de la nécessité et de la difficulté d'une étude approfondie de la matière. Il en est ainsi du statut social des sportifs rémunérés par des organisateurs de compétitions et de critères (Cass. 2^{ème} civ., 13 déc. 2005, n°04-18.349 ; Cass. 2^{ème} civ., 28 mars 2013, n°12-13.527) ou par leur fédération sportive pendant les périodes de sélection en équipe nationale (Cass. 2^{ème} civ., 22 janv. 2009, n°07-19.039 et 07-19.105). De la même manière, les modalités de contrôle des clubs professionnels par les URSSAF (Cass. 2^{ème} civ., 27 nov. 2014, n°13-26.244), l'assujettissement à cotisations des droits d'image (Cass. 2^{ème} civ., 14 déc. 2004, n°03-30.368), ou les recours contre tiers existants en cas de blessure d'un sportif salarié lors d'une compétition (Cass. 2^{ème} civ., 8 avr. 2004, n°03-11.653) ont fait l'objet d'importantes décisions.

Les travaux de recherche menés amènent à constater la difficulté pour les dispositions légales de sécurité sociale à saisir l'activité sportive salariée. Néanmoins, et en dépit de sa généralité, le droit de la sécurité sociale dispose d'une capacité certaine à intégrer les particularités de l'activité sportive.

L'intégration demeurant incomplète, les perspectives d'une protection sociale adaptée doivent être dégagées. A cette fin, la norme conventionnelle a vocation à servir de vecteur essentiel à une sécurité sociale professionnelle du sportif. L'intensité de la négociation collective en matière sportive, ainsi que l'importance des organisations patronales de clubs et syndicales de sportifs, le permettent.

Les propositions formulées

Au-delà de la structuration générale proposée afin de permettre l'émergence d'un droit de la protection sociale adapté à l'organisation et à la nature de l'activité sportive, les perspectives d'évolution sont nombreuses.

Certaines peuvent être rapidement énumérées :

1° Sur un plan légal

- Supprimer la référence au caractère professionnel ou non de l'activité sportive rémunérée, trop souvent source des difficultés, d'incompréhensions et d'insécurité juridique ;
- Transférer le suivi médical des sportifs salariés, actuellement confié aux médecins du travail, à des médecins du sport indépendants des clubs ;
- Instaurer une obligation d'information à la charge des clubs recourant à des assiettes et taux réduits de cotisations pour la rémunération de leurs sportifs salariés (dispositif de 1994) ;
- Transférer au sportif son dossier médical à l'issue du contrat de travail ;
- Associer les CARSAT à la prévention des risques professionnels inhérents à l'activité sportive ;
- Impliquer les agents dans la reconversion des sportifs professionnels ;
- ...

2° Sur un plan conventionnel

- Assurer l'autorité des conventions collectives propres au métier de sportif (Charte du football professionnel, Convention collective du rugby professionnel, Accord collectif des coureurs cyclistes professionnels,...) ;
- Articuler ces conventions propres à un métier avec la convention collective nationale du sport ;
- Réserver l'instauration de garanties de prévoyance à la seule norme conventionnelle, à l'exclusion des règlements fédéraux ;
- Adapter la protection du sportif au caractère parfois accessoire de son activité et/ou à sa pluriactivité ;
- Indemniser le préjudice résultant d'une fin anticipée de la carrière sportive (garantie « perte de licence ») ;
- Articuler les garanties conventionnelles de prévoyance avec les assurances collectives proposées par les organisations syndicales et les fédérations sportives ;
- Définir et financer une démarche paritaire de prévention des risques professionnels associant les partenaires sociaux européens et les organismes de sécurité sociale ;
- Développer le recours aux dispositifs d'épargne salariale afin d'aider à la transition professionnelle du sportif ;
- Déléguer aux partenaires sociaux l'encadrement de la profession d'agent ;
- Développer les structures paritaires d'accompagnement socioprofessionnel du sportif ;
- Décliner l'obligation d'accompagnement socioprofessionnel des sportifs mise à la charge des clubs par le législateur ;

- Permettre la découverte d'autres activités professionnels pendant la carrière sportive ;
- Renforcer l'accès des sportifs à la formation professionnelle en vue d'assurer leur reconversion ;
- Maintenir une protection sociale complémentaire aux sportifs une fois leur carrière achevée ;
- ...

Il ne s'agit là que de certaines propositions se dégageant du travail de recherche effectué.

Par ailleurs, ayant pour objet les sportifs salariés, les réflexions menées sont parfois communes à d'autres professions et secteurs d'activité. Aussi, la structuration du droit de la protection sociale proposée ne se limite pas aux seuls sportifs mais s'étend à l'ensemble des actifs. Manifestement, la nature et l'organisation de l'activité sportive permettent de confronter le droit de la protection sociale à ses limites et donc de définir des perspectives intéressants l'ensemble du système français de protection sociale. Se faisant, l'activité sportive rémunérée constitue un laboratoire des mutations de l'activité professionnelle et de la protection sociale qui lui est associée

X. Aumeran, La protection sociale du sportif salarié, Thèse Lyon 3, 2016, 675 pages

Ce travail de recherche a été effectué dans le cadre d'une thèse de doctorat de droit privé menée au sein de l'Université Jean Moulin Lyon 3 sous la direction du Professeur Gérard Vachet entre 2011 et 2016.

Cette thèse a été soutenue le 7 avril 2016 devant un jury présidé par le Professeur Patrick Morvan et composé des Professeurs Dominique Asquinazi-Bailleux, Jean-Pierre Karaquillo, Michel Morand et Gérard Vachet.

Le travail mené s'est vu décerné à l'unanimité la mention très honorable et les félicitations du jury.

Nouveau CDD sportif : les clubs amateurs concernés



New 13 avril 16

dans Droit du Sport,

par [Adrien Simonot](#) Juriste Doctorant [Ellipse avocats Lyon](#)

Avant la publication de [la loi n°2015-1541 du 27 novembre 2015](#), le contrat à durée déterminée d'usage était applicable aux sportifs **dans le secteur du sport professionnel** en application du code du travail.

Toutefois, les notions de sport professionnel et de sportifs professionnels n'étaient pas définies par la loi. Il fallait donc se référer au chapitre 12 de la convention collective nationale du sport (ci-après CCN du sport) et aux règlements des fédérations applicables dans chaque discipline sportive afin de savoir si un sportif devait être considéré comme un sportif professionnel et ainsi se voir appliquer le contrat à durée déterminée d'usage.

Cette absence de consensus entourant la notion de sportif professionnel avait pour conséquence de traiter différemment les sportifs selon la discipline pratiquée, voire parfois au sein d'un même club.

En outre, un nombre important de clubs se situant en dehors du champ d'application du contrat à durée déterminée d'usage signaient avec leurs joueurs des conventions de défraiement, de fonctionnement ou de sportif amateur alors même que dans certains cas un contrat de travail aurait dû être conclu avec ces sportifs (en présence des éléments d'existence du contrat de travail que sont la rémunération, la prestation et le lien de subordination juridique). Or, dans ce cas, un risque important de requalification en contrat de travail, de redressement de la part de l'URSSAF, voire de condamnation pour travail dissimulé pèse sur le club n'ayant pas fait signer de contrat de travail à ses joueurs.

Enfin, ces sportifs « amateurs » sans contrat de travail, ne pouvaient bénéficier de la protection sociale offerte par le régime général de la sécurité sociale des salariés (notamment en cas de blessure).

Afin de remédier à ces problèmes, **la loi du 27 novembre 2015 a créé un nouveau contrat de travail à durée déterminée applicables aux sportifs** indépendamment des définitions du sportif professionnel retenues par la CCN du sport et les différents règlements fédéraux propres à chaque discipline.

En effet, le nouvel article L.222-2-3 du code du sport dispose que « *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 ».

L'article L.222-2 du code du sport définit quant à lui le sportif professionnel entrant dans le champ d'application de ce contrat comme « 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 ».

La définition du sportif professionnel implique donc que ce dernier ait le statut de salarié de son club.

Il en découle que tout sportif rémunéré, y compris s'il est en formation, qui accomplirait son activité dans un lien de subordination juridique à l'égard de son club est considéré comme un sportif professionnel rentrant dans le champ d'application de ce CDD.

Un CDD doit donc être conclu avec le sportif, quel que soit le temps de travail qu'il consacre à son activité et quelle que soit la discipline concernée, indépendamment donc du champ d'application du chapitre 12 de la CCN du sport et des règlements des différentes disciplines sportives.

Étiquettes : [article L.222-2 du code du sport](#), [article L.222-2-3 du code du sport](#), [chapitre 12 de la CCN du sport](#), [clubs amateurs](#), [contrat à durée déterminée d'usage](#), [loi du 27 novembre 2015](#), [sportif professionnel](#)

Le statut juridique du sportif en formation rémunéré



New 13 avril 16

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Le code du sport impose la conclusion d'une convention entre le sportif en formation ou son représentant légal et son club. Le plus souvent, c'est l'association sportive qui est en charge du centre de formation. C'est alors elle qui conclue les conventions de formation. En application de la convention liant l'association à la société sportive, cette dernière peut également être en charge du centre de formation. La convention de formation est alors conclue avec la société sportive.

Cette convention a pour objet de fixer « la durée, le niveau et les modalités de la formation » (C. sport, art. L.211-5).

Dans certains cas, et **rien ne l'interdit, le sportif en formation peut également être rémunéré par son club formateur**. Ce dernier lui verse des indemnités, des primes, une rémunération fixe ou lui octroie des avantages en nature ou en espèce. Dans cette hypothèse, le sportif est alors bien souvent le **salarié du club**.

Cette qualification de salarié peut être spontanément appliquée ou être soulevée à l'occasion d'un **contrôle URSSAF** ou de l'**inspection du travail** ou lors d'un **contentieux prud'homal** opposant le sportif à son club. Il en résulte alors l'application du code du travail et de certaines dispositions du code du sport relatives à l'emploi de sportifs. La convention collective nationale du sport trouve également à s'appliquer. Enfin, les sportifs en formation ayant la qualité de salarié doivent être affiliés au régime général de sécurité sociale. Des cotisations sociales sont alors dues sur les rémunérations versées.

C'est dire si l'existence d'une rémunération versée par le club au jeune en formation est importante. La conception retenue par la jurisprudence de cette notion de rémunération est en outre particulièrement large.

Il peut s'agir de **primes de matchs**, de **primes de comportements**, de **primes de succès terminal aux examens**. La rémunération peut également être caractérisée par l'octroi d'**avantages en nature ou en espèces** aux sportifs en formation ou à leur famille. Des juges du fond ont ainsi pu voir une rémunération dans la mise à disposition de vêtements, la prise en charge des frais de scolarité ou des frais de visite des parents auprès des jeunes du centre de formation. Il s'agit ici de pratiques fréquentes dans le sport amateur.

Dans toutes ces situations, les sportifs en formation concernés ont pu être considérés, parfois de manière contestable, comme des salariés de leur club. Il s'agissait bien souvent de permettre un assujettissement des sommes et avantages aux cotisations de sécurité sociale (redressement de la part de l'URSSAF).

Une fois qualifié de salarié, le sportif en formation et son club doivent respecter les règles fixées tant par le code du travail, que par le code de la sécurité sociale et le code du sport. Sans que les obligations puissent être énumérées de manière exhaustive, les intéressés voient leur durée du travail décomptée, les salaires minimaux s'appliquer, les blessures prises en charge par le régime des accidents du travail et maladies professionnelles, ou encore bénéficier d'une complémentaire santé proposée par le club.

Enfin, le **CDD spécifique** introduit par la loi du 27 novembre 2015 s'appliquant à l'ensemble des sportifs salariés, les sportifs en formation rémunérés sont embauchés sous cette forme (voir sur ce sujet [l'article d'Adrien Simonot](#)). Il appartient dès lors aux clubs d'être **particulièrement vigilants dans la rédaction des contrats conclus avec les sportifs en formation**, lesquels doivent tenir compte de la convention de formation mais aussi de l'ensemble des mentions obligatoires prévues par le code du sport. A défaut de contrats écrits, les sportifs concernés sont réputés être employés en contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, il existe un risque de rappel de salaires et d'indemnités.

Xavier AUMERAN

Étiquettes : [CDD](#), [centre de formation](#), [contrat de travail](#), [contrat de travail à durée déterminée](#), [contrôle URSSAF](#), [convention de formation](#), [cotisations sociales](#), [sportif en formation](#)

Le seul dépassement de la durée maximale de travail du salarié en CDII n'entraîne pas la requalification de son contrat en temps plein



New 11 avril 16

dans Droit du Sport, Droit du Travail,

par [Adrien Simonot](#) Juriste Doctorant [Ellipse avocats Lyon](#)

La Cour de cassation ([Chambre sociale, 2 mars 2016, n°14-23.009 et 14-23.216](#)) vient de se prononcer, pour la première fois à notre connaissance, sur les conséquences de la violation, par l'employeur, de la durée maximale de travail applicable à un salarié en contrat à durée indéterminée intermittent (ci-après CDII).

Pour rappel, le CDII est réservé aux activités relevant des emplois permanents de l'entreprise comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de période non travaillées.

Afin de conclure un tel contrat, il faut nécessairement qu'une convention de branche étendue, ou d'entreprise, le prévoient et que soient précisés les emplois pour lesquels il est possible de recourir au CDII.

Il est acquis que lorsqu'un CDII est conclu en l'absence de dispositions conventionnelles le permettant, le salarié peut demander la requalification du contrat travail en contrat à durée indéterminée à temps plein ([Cass. Soc, 8 juin 2011, n°10-15.087](#)). Cette requalification est de droit.

La requalification est également de droit lorsque la convention collective, bien que permettant le recours au CDII, ne définit pas, ou pas assez précisément, les emplois pour lesquels la conclusion d'un CDII est autorisée ([Cass. Soc, 27 juin 2007, n° 06-41.818](#)).

Mais qu'en est-il de la seule violation des dispositions relatives à la durée maximale de travail d'un salarié en CDII ?

En l'espèce, un entraîneur est engagé par club de badminton en contrat à durée déterminée puis en CDII pour une durée annuelle de travail de 630 heures sur 36 semaines. L'entraîneur ayant pris acte de la rupture de son contrat de travail, il demande également la requalification de son CDII en contrat à temps plein devant le Conseil des prudhommes en raison de la violation par son employeur des dispositions relatives à la durée maximale de travail applicable aux salariés en CDII.

Cette durée maximale est fixée en deux temps :

- Par l'article 4.5.1 de la CCN du sport qui fixe le nombre de semaines travaillées du salarié en CDII à **36 semaines par période de 12 mois, voire 42 semaines**(dans ce dernier cas, les semaines travaillées entre la 36^{ème} et la 42^{ème} semaine donnent lieu à majoration).
- Par [l'article L.3123-34 du code du travail](#) (repris par l'article 4.5.3 de la CCN du sport) qui interdit **le dépassement de plus d'un tiers de la durée minimale annuelle prévue dans le contrat de travail du salarié.**

Pour la Cour de cassation, le dépassement du nombre maximum de semaines travaillées prévu par l'article 4.5.1 de la CCN du sport ne peut entraîner la requalification du CDII en contrat à temps plein, la sanction applicable étant le paiement des heures correspondant à ce dépassement.

Elle précise également que si ce dépassement a pour conséquence pour le salarié de travailler au-delà de la limite prévue par l'article L.3123-34 du code du travail (plus d'un tiers de la durée minimale annuelle prévue dans le contrat de travail), l'employeur peut être condamné, en sus, au paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié.

En résumé, et au regard des jurisprudences évoquées, lorsqu'un CDII est conclu alors que la convention collective applicable ne le prévoit pas, ou qu'elle ne prévoit pas expressément la possibilité de recourir au CDII pour l'emploi concerné, la requalification en contrat à temps plein est encourue.

En revanche, si l'employeur ne fait que violer les dispositions conventionnelles relatives au nombre de semaines pouvant être travaillées par le salarié en CDII, l'employeur ne sera tenu qu'au paiement des heures effectuées correspondant à ce dépassement. Il pourra également être condamné à des dommages-intérêts si ce dépassement a pour conséquence le dépassement de plus du tiers de la durée annuelle minimale de travail prévu dans le contrat de travail du salarié.

Étiquettes : 4.5.1 CCN du sport, CDII, convention collective nationale du sport, dépassement durée du travail, [durée maximale de travail](#), [intermittent](#)

Sportif amateur rémunéré : faut-il établir un bulletin de paie ?



New 07 avril 16

dans Droit du Sport,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Lors du versement d'un salaire, tout employeur est tenu de remettre un bulletin de salaire aux personnes salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs (art. L.3243-1 et L.3243-2 du code du travail).

Les associations et clubs employeurs de sportifs amateurs rémunérés n'échappent pas à cette réglementation et sont bien tenus de remettre, lors de chaque paie, un bulletin de salaire.

L'existence d'un faible nombre d'heures de travail, le versement unique d'avantages en nature (*équipements, places, repas...*), le bénéfice de franchises de cotisations, voire le versement de primes de matchs très modestes ne constituent nullement des motifs permettant d'être exonérés de cette obligation. Outre les risques de requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, l'absence de contrat de travail écrit venant formaliser la collaboration entre le sportif et son club n'est pas non-plus une cause d'exonération de l'obligation de remettre un bulletin de salaire.

Il convient ici de noter que les bulletins de salaire sont examinés en priorité par les inspecteurs de l'URSSAF dans le cadre de leurs opérations de contrôle. Le défaut de transmission de tels documents, alors même que des sommes sont versées aux sportifs, est susceptible de concentrer les critiques de l'inspecteur URSSAF liées à l'éventuel non-versement des cotisations.

En parallèle, tout sportif salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue de solliciter la remise forcée des bulletins de salaire, ainsi que des dommages et intérêts.

Enfin, le fait pour un employeur de se soustraire intentionnellement à l'obligation de délivrer un bulletin de paie est passible du délit de travail dissimulé (art. L. 8221-5 du code du travail).

L'indemnisation du sportif rémunéré en cas de blessure



New 30 mars 16

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,
par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

En cas de blessure, deux catégories de sportifs rémunérés doivent être distinguées : les sportifs salariés d'une part, les sportifs travailleurs indépendants d'autre part. La qualification d'amateur ou de professionnel est à ce sujet d'un impact d'être limité sur l'indemnisation due.

Concernant les **sportifs salariés**, c'est-à-dire subordonnés à un club et dont la rémunération excède le strict remboursement des frais, ils bénéficient des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. Celles-ci peuvent être complétées par le maintien de salaire mis à la charge temporaire de leur employeur. A la suite de ce maintien de salaire, ou en son absence, il appartient à l'éventuel organisme de prévoyance d'assurer le complément aux indemnités journalières. Il convient de souligner que seuls les sportifs salariés non professionnels (c'est-à-dire non soumis au chapitre 12 de la convention collective nationale du sport) ou soumis à un accord collectif propre à un sport relèvent d'un régime de prévoyance obligatoire.

Les frais de santé engagés sont quant à eux pris en charge par la Sécurité sociale et par l'opérateur en charge des frais de santé auquel le sportif est obligatoirement rattaché par son club.

Qu'il s'agisse de remplacer la perte de salaire ou l'indemnisation des frais de santé engagés, il demeure toujours possible de souscrire à l'assurance de dommages corporels proposée par sa fédération. Particulièrement compétitive financièrement, celle-ci permet aux intéressés d'utilement compléter les prestations légales et complémentaires prévues à titre obligatoire par la loi ou la convention collective.

Enfin, si la blessure est causée par un joueur adverse, notamment à l'occasion d'une compétition, le sportif victime a la possibilité d'engager la responsabilité de l'auteur du dommage et du club adverse (l'indemnisation est en pratique versée par l'assureur du joueur adverse et de son club). Cette action lui permet d'obtenir la réparation de l'ensemble des préjudices non réparés par la Sécurité sociale, le régime de prévoyance ou l'éventuelle assurance individuelle souscrite.

Concernant les **sportifs indépendants**, c'est-à-dire immatriculés comme tel auprès de la Sécurité sociale, ils bénéficient d'une prise en charge partielle de leurs frais de santé par le régime social des indépendants. En complément, ils peuvent avoir souscrit une complémentaire santé à titre personnel ou être rattaché en tant qu'ayant droit.

A défaut d'indemnisation par la Sécurité sociale de leur arrêt de travail, ils peuvent bénéficier d'indemnités journalières versées par une société d'assurance, une mutuelle ou une institution de prévoyance. Cette solution doit néanmoins être anticipée par la souscription préalable d'un contrat de prévoyance adapté.

Enfin, ils peuvent souscrire à l'assurance de dommages corporels obligatoirement proposée par la fédération sportive dont ils relèvent éventuellement. Celle-ci permet aux intéressés de bénéficier de prestations frais de santé et d'incapacité de travail de qualité et à moindre coût.

Au-delà du sportif blessé, **le club l'employant est directement impacté par la blessure de son joueur ou coureur salarié**. Il lui appartient notamment de maintenir directement la part du salaire non prise en charge par les indemnités journalières de sécurité sociale. Deux possibilités principales lui permettent de récupérer tout ou partie des sommes versées au sportif :

1° Si le sportif a souscrit l'assurance de dommage corporel proposée par la fédération, le club se trouve bénéficiaire des indemnités d'assurance pendant toute la durée du maintien de salaire.

2° Si le sportif est blessé par un sportif d'une autre équipe, le club dispose d'un recours contre ce dernier et son club l'employant afin de lui demander le remboursement de l'ensemble des salaires maintenus et des cotisations patronales afférentes. En pratique, il appartient à l'assureur du sportif à l'origine de la blessure et de son club de verser l'indemnisation.

En résumé, en cas de blessure, la situation juridique du sportif et de son club est complexe. L'indemnisation peut être versée par la Sécurité sociale, un régime de prévoyance ou des dispositifs individuels ou collectifs d'assurance. Par ailleurs, le sport étant une activité de confrontation, il n'est pas rare qu'un tiers soit impliqué dans la blessure. La recherche de sa responsabilité permet alors d'améliorer l'indemnisation versée et de limiter l'impact financier pour le club.

Xavier Aumeran

Étiquettes : [accident de sport](#), [accident du travail](#), [assurance](#), [assurance de responsabilité](#), [blessure](#), [dommage corporel](#), [fédération sportive](#), [indemnités journalières](#), [indépendant](#), [maintien de salaire](#), [prévoyance](#), [recours contre tiers](#), [salarié](#), [sécurité sociale](#), [sportif](#), [sportif amateur](#), [sportif professionnel](#)

Une disposition conventionnelle ne peut contrevenir aux dispositions légales régissant la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée dans un sens défavorable au salarié



New 21 mars 16

dans Droit du Sport,

par [Adrien Simonot](#) Juriste Doctorant [Ellipse avocats Lyon](#)

Malgré les nombreux rappels à l'ordre de la Cour de cassation, certains clubs continuent de s'affranchir des dispositions de l'article [L.1243-1 du code du travail](#) en se prévalant de clauses de rupture anticipée (d'origine contractuelle ou conventionnelle comme c'est le cas en l'espèce) afin de rompre le contrat les liant à leurs joueurs ou entraîneurs. Pour mémoire, cet article dispose que « *sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail...* ». Cette pratique est pourtant proscrite par la jurisprudence, comme en atteste ce nouvel arrêt de la [chambre sociale de la Cour de cassation du 10 février 2016](#) (n° 14-30095).

Dans cette affaire, un club de football avait mis fin au contrat de travail à durée déterminée de son entraîneur en raison de la violation par ce dernier de l'article 679 de la Charte du football professionnel (qui a selon la Cour de cassation « *a valeur de convention collective* ») qui interdit aux entraîneurs et responsables de la direction d'un club, sous peine de résiliation du contrat sans indemnités, d'exercer une autre activité salariale, libérale ou commerciale.

L'entraîneur exerçant par ailleurs la fonction de gérant d'une société de communication, le club avait mis fin au contrat en se fondant sur cette disposition de la Charte.

L'entraîneur contestait la rupture du contrat devant les tribunaux.

Alors que la Cour d'appel de Douai avait donné raison au club en considérant que l'entraîneur avait violé les dispositions de la Charte du football professionnel ainsi que les obligations professionnelles inhérentes à son poste d'entraîneur principal, ce qui justifiait la rupture de son contrat, la Cour de cassation se range du côté de l'entraîneur.

Rappelant que les dispositions de l'article L.1243-1 du code du travail sont d'ordre public et que, ni le contrat de travail, ni la Charte du football professionnel (qui a valeur de convention collective) ne peuvent y déroger dans un sens défavorable au salarié, la Haute juridiction juge que la rupture du contrat est illicite, puisqu'intervenue en dehors des cas de rupture anticipée prévus par cet article.

Est-ce à dire qu'une disposition conventionnelle ou contractuelle pourrait prévoir d'autres cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée que ceux prévus par la loi dont seul le salarié pourrait se prévaloir ? La Cour de cassation ne s'est, à notre connaissance, jamais clairement prononcée sur ce point. Toutefois, la formulation employée par cette dernière, qui prend le soin de préciser qu'il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable aux salariés, aux dispositions de l'article L.1243-1 du code du travail, laisse à penser que des dérogations aux dispositions de cet article à l'avantage du seul salarié pourraient être tolérées.

En tout état de cause, si le doute peut exister en ce qui concerne la validité de telles clauses au profit du sportif dans le cadre de la réglementation applicable aux contrats à durée déterminée d'usage, la [loi n°2015-1541 du 27 novembre 2015](#) apparaît beaucoup plus claire en ce qui concerne le nouveau contrat à durée déterminée des sportifs et des entraîneurs.

En effet, l'article [L.222-2-7 du code du sport](#) dispose clairement que « *les clauses de rupture unilatérale pure et simple du contrat de travail à durée déterminée du sportif et de l'entraîneur professionnel salariés sont nulles et de nul effet* ».

Étiquettes : [charte du football professionnel](#), [clause de rupture unilatérale](#), [contrat à durée déterminée](#), [contrat à durée déterminée spécifique](#), [rupture anticipée CDD](#)

Compétitions, entraînements, vie du club... : quelle durée du travail pour le sportif ?



New 19 mars 16

dans *Droit du Sport, Droit du Travail*,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Si le principe de la rémunération des sportifs est acquis lorsque les clubs atteignent un certain niveau de pratiques compétitives, une question parallèle demeure toutefois loin d'être résolue. Quelle est la durée du travail du sportif salarié ? La rémunération du sportif peut-elle être déconnectée de sa durée de travail ? Peut-on uniquement rémunérer les temps de compétitions ? Faut-il inscrire la durée de travail, difficile à estimer en amont de la saison sportive, dans le contrat de travail du sportif ? Quid de la répartition des horaires de travail ? Comment gérer les périodes annexes à la compétition : déplacement, vie du club, activités promotionnelles, préparation physique autonome... ?

Les questions sont multiples. Les solutions sont quant à elles limitées.

En matière de durée de travail, les dispositions applicables, même pour les sportifs, sont celles définies dans le code du travail aux articles L. 3121-1 et suivants. En effet, les dispositions du code du sport relatives au contrat à durée déterminée des sportifs salariés, résultant de l'adoption de la Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015, n'évoquent pas le sujet de leur temps de travail.

Doit en principe donner lieu à rémunération les « temps de travail effectif » des sportifs. Autrement dit, la rémunération du sportif est fortement corrélée au temps passé par celui-ci à son travail (sauf convention de forfait). Par temps de travail effectif, on entend « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

Deux caractéristiques doivent donc être réunies simultanément pour identifier un temps de travail effectif :

- l'obligation pour le sportif de rester à la disposition de l'employeur et de se conformer à ses directives ;
- l'impossibilité de pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles

Toutes les activités d'un sportif dans le cadre de son club doivent être appréhendées par ce prisme. Si la présence du sportif au sein du club ne résulte nullement d'une directive de celui-ci, le temps de présence du salarié ne constituera pas un temps de travail effectif donnant lieu à rémunération. A l'inverse, toute prestation, à caractère sportive ou non, résultant de l'organisation du club et liée à

la pratique même d'une discipline sportive pourra être considérée comme du temps de travail effectif (*par exemple : participation aux entraînements collectifs et individuels lorsque ceux-ci sont dirigés par un représentant de l'employeur ; repas post et pré-compétition pris en commun à la demande de l'employeur ; préparation tactique du match ; participation à des actions promotionnelles et / ou commerciales à la demande de son employeur...*)

Concernant les temps de déplacement, notamment pour se rendre sur le lieu de l'entraînement ou d'une compétition, c'est également le code du travail qui apporte des éléments de réponse. « *le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail ne constitue pas un temps de travail effectif* ». C'est uniquement par exception et si ce temps de déplacement excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail qu'il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Une appréciation au cas par cas des déplacements des sportifs est donc nécessaire.

Au final, Il est extrêmement difficile de pouvoir définir avec précision, en amont de la signature du contrat de travail, la durée du travail du sportif. Selon les besoins du club, le sportif peut en pratique être à temps très partiel, partiel ou à temps plein. Des variations peuvent également survenir tout au long de la saison sportive, en fonction du rythme des compétitions. Au regard de ces éléments, il convient pour l'employeur d'être très vigilant dans la définition contractuelle de la durée du travail du salarié. Ne pas définir une telle durée pourrait exposer l'employeur à des demandes de rappel de salaire sur la base d'un taux horaire élevé. A l'opposé, fixer une durée du travail trop importante peut ne pas correspondre à la réalité de la durée du travail du sportif et faire obstacle à des besoins de variations d'horaires. Pour se prémunir contre des risques trop importants, l'écueil principal à éviter est de définir une durée du travail trop basse et un taux horaire trop élevé. Il conviendra ensuite d'être pragmatique et d'adapter la durée contractuelle à la réalité de la prestation sportive.

En tout état de cause, il appartient à tout employeur de contrôler et décompter la durée du travail de ses salariés. La preuve de la réalité de la durée du travail n'incombe spécialement à aucune partie en cas de contentieux. Le sportif salarié doit fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande. Le club devra ensuite fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par son salarié (*Cass. Soc. 10 mai 2007 n°05-45.932*).

Pour en savoir plus sur le sujet des sportifs salariés :

- [Défaut de contrat pour le sportif : les nouveaux risques pour les clubs amateurs.](#)
- [Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 portant réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs de haut niveau \(2/3\).](#)

Étiquettes : [club](#), [compétition](#), [durée du travail](#), [entraînement](#), [sport](#), [sportif](#)



New 16 mars 16

dans Droit du Sport,

par [Adrien Simonot](#) Juriste Doctorant [Ellipse avocats Lyon](#)

Deux décrets d'application de l'[ordonnance du 30 septembre 2015 n°2015-1207](#) relative aux mesures relevant du domaine de la loi nécessaires pour assurer le respect des principes du code mondial antidopage sont entrés en vigueur le 1^{er} février 2016.

Le premier décret porte sur diverses dispositions relatives à la lutte contre le dopage et le second porte sur les sanctions disciplinaires en matière de lutte contre le dopage.

- **Adoption d'un nouveau règlement disciplinaire type des fédérations sportives agréées relatif à la lutte contre le dopage**

Afin d'assurer une lutte contre le dopage plus efficace et plus en phase avec les principes du code mondial antidopage, un nouveau règlement disciplinaire type a été créé.

Encadrant l'ensemble de la procédure disciplinaire fédérale, il remplacera le précédent règlement type qui datait de 2011.

Chaque fédération sportive agréée dispose d'un délai de 6 mois à compter de la publication du présent décret (soit à partir du 31 janvier 2016) pour adopter ce règlement à l'identique, sous peine, notamment, que le ministre chargé des sports procède par arrêté au retrait de l'agrément de la fédération.

- **Modification de la procédure disciplinaire devant l'AFLD**

La procédure disciplinaire applicable devant l'AFLD connaît, elle aussi, certaines évolutions.

En effet, le [décret n° 2016-84](#) apporte des précisions sur le traitement des dossiers disciplinaires par l'AFLD. Sont notamment évoqués, les cas dans lesquels l'agence peut décider de classer « sans suite » un dossier, l'utilisation de moyens de conférence audiovisuelle lorsque cela est justifié par des contraintes d'ordre géographiques ou professionnelles...

Ce décret réaffirme également la règle selon laquelle la publicité des sanctions prononcées par l'AFLD est par principe nominative, sauf décision spécialement motivée ou lorsque le sportif concerné est mineur ou, enfin, si lorsque le sportif fait l'objet d'une décision de relaxe.

- **Dématérialisation des moyens de communication**

Il pourra désormais être fait usage de moyens de communication dématérialisés devant l'AFLD pour les documents et actes de procédure relatifs :

- à la désignation des sportifs aux fins de constitution du groupe cible ;
- à la suspension provisoire à titre conservatoire d'un sportif ;
- au profil biologique du sportif ;
- aux demandes d'autorisation ou de reconnaissance d'autorisation d'usage à des fins thérapeutiques ;
- à la procédure disciplinaire.

Le décret précise toutefois que cette transmission ne pourra s'opérer qu'au moyen d'une application informatique dédiée.

- **Précisions sur la procédure préalable aux contrôles effectués de nuit**

Pour rappel, l'ordonnance n°2015-1207 du 30 septembre 2015 prévoyait la mise en place d'un contrôle effectué de nuit (de 23 heures à 6 heures) pour les sportifs soumis à l'obligation de localisation de l'AFLD, appartenant au groupe cible des fédérations sportives internationales (liste constituée des meilleurs sportifs mondiaux) ou lors de leur participation à une manifestation sportive internationale.

Le [décret n°2016-83](#) apporte des précisions sur les modalités de mise en place de ce contrôle.

Ainsi, le consentement du sportif (condition préalable au contrôle) ne pourra être sollicité et recueilli que par le directeur du département des contrôles de l'AFLD, par un organisme sportif international compétent et par l'organisateur d'une manifestation sportive internationale.

De plus, la demande de consentement devra être adressée au sportif par tout moyen permettant d'en garantir l'origine et la réception. La manière dont ce consentement devra être recueilli est également précisée.

En cas de résultats d'analyses anormaux ou atypiques, il est prévu que le département d'analyse de l'AFLD communique ces résultats à l'autorité de contrôle (l'AFLD, la fédération internationale ou l'agence nationale antidopage concernée). Lorsque ces résultats sont positifs, ils devront également être transmis à la fédération sportive nationale concernée.

Enfin, les échantillons pourront désormais être conservés 10 ans après leur analyse, contre 8 ans auparavant.

- **Autorisation d'usage à des fins thérapeutiques d'une substance ou d'une méthode interdite**

Les procédures de demandes d'autorisation d'usage à des fins thérapeutiques et de reconnaissance d'autorisation d'usage à des fins thérapeutiques à l'AFLD ont été précisées.

La demande de reconnaissance d'une autorisation d'usage accordée par un autre organisme

Lorsqu'elle est saisie d'une telle demande, l'AFLD dispose d'un délai de 21 jours francs (contre 30 jours auparavant) à compter de la réception de la demande pour notifier sa décision au sportif concerné. Le silence gardé par l'AFLD au-delà de ce délai vaut rejet de la demande.

En outre, cette demande devra impérativement être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Une procédure d'urgence est également prévue dans l'hypothèse où l'urgence serait motivée par la participation du sportif à une manifestation sportive.

Enfin, lorsque l'agence rejette ou fait droit à une demande de reconnaissance d'autorisation, elle doit en informer l'autorité qui l'a délivré ainsi que l'agence mondiale antidopage.

La demande d'autorisation d'usage faite à l'AFLD

L'AFLD devra répondre à une demande d'autorisation d'usage à des fins thérapeutiques d'un produit ou d'une méthode interdite sous 21 jours. Passé ce délai, le silence gardé par l'agence vaudra rejet de la demande.

Enfin, il est prévu que l'agence devra transmettre sa décision à la fédération internationale concernée ainsi qu'à l'agence mondiale antidopage dans un délai de 21 jours suivant sa notification.

- **Interdiction de recourir aux services d'une personne ayant fait l'objet d'une sanction en matière de lutte contre le dopage**

Pour rappel, l'ordonnance du 30 septembre 2015 édictait une interdiction pour tout sportif de recourir directement ou indirectement aux services ou aux conseils d'une personne ayant fait l'objet d'une sanction administrative, disciplinaire ou pénale devenue définitive.

Les contours de cette interdiction ont été précisés par le décret n° 2016-83. Ainsi, lorsqu'un sportif tombe sous le coup de cette interdiction, il doit en être avisé par tout moyen permettant d'en garantir l'origine et la réception. Il dispose, à compter de cette notification, d'un délai de 15 jours pour faire ses observations.

Faute d'avoir apporté la preuve qu'il n'a plus de rapports avec la personne visée, une procédure disciplinaire pourra être mise en œuvre à son encontre.

Étiquettes : [Agence française de lutte contre le dopage](#), [décret n°2016-83](#), [décret n°2016-84](#), [dopage](#), [lutte contre le dopage](#), [ordonnance du 30 septembre 2015 n°2015-1207](#)

Défaut de contrat pour le sportif : les nouveaux risques pour les clubs amateurs



New 15 mars 16

dans *Droit du Sport, Droit du Travail*,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

La Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale a instauré un motif spécifique de recours au contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour les sportifs rémunérés. Et ce peu important que ces derniers soient qualifiés d'amateur ou de professionnel par leur réglementation.

Les sportifs professionnels salariés sont en effet définis comme « *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 sportive* ». Autrement, ni le niveau de la pratique, ni la durée réelle de la prestation (*temps très partiel, temps partiel ou temps plein*) ne sont prises en compte.

La question se pose dès lors de savoir à quels risques s'exposent les associations et les sociétés sportives rémunérant un sportif dans une situation de subordination de juridique **lorsqu'aucun contrat écrit n'est formalisé** ?

Les sanctions sont de deux ordres :

- D'un point de vue civil, l'absence de contrat écrit implique la possibilité pour le sportif salarié de solliciter la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée (CDI).

Cette requalification peut être sollicitée durant la relation de travail ou après la rupture du contrat. Elle donne lieu automatiquement à l'octroi d'une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire (*article L.1245-2 du code du travail*).

Par ricochet et en présence d'une relation contractuelle non-poursuivie, les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ont également vocation à s'appliquer en l'absence de mise en œuvre d'une procédure régulière de rupture du CDI. Dans ce cadre, le sportif salarié peut prétendre au versement des indemnités suivantes :

- indemnité pour procédure irrégulière de licenciement (1 mois de salaire).
- indemnité compensatrice de préavis (*définie selon l'ancienneté par la CCN du sport*).
- indemnité conventionnelle de licenciement préavis (*définie selon l'ancienneté par la CCN du sport*)

– dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Enfin, l'absence de contrat écrit fait présumer que la relation de travail entre le sportif salarié et son association ou sa société sportive est à temps plein. Autrement dit, le salarié peut formuler des demandes de rappels de salaire s'il n'a pas été rémunéré sur la base d'un temps plein. Il appartiendra à l'employeur de démontrer la réalité de la durée du travail du salarié pour écarter la présomption d'emploi à temps plein et la demande de rappel de salaire.

- D'un point de vue pénal, l'absence de contrat peut être assimilée à une violation des règles de forme prévues à l'article L222-2-5 du code du travail.

Cette méconnaissance est punie d'une amende de 3 750 €. La récidive est punie d'une amende de 7 500 € et d'un emprisonnement de six mois (*article L.222-8 du code du travail*).

Au regard de ces risques, il convient pour les employeurs de sportifs salariés d'être extrêmement vigilant quant à la formalisation de leur relation de travail.

Remarque 1 : Le CDD écrit doit être transmis par l'employeur au sportif salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. A défaut, le sportif salarié peut solliciter la requalification de son CDD en CDI.

Remarque 2 : La loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 prévoit un différé d'entrée en vigueur du CDD spécifique des sportifs salariés. Les nouvelles dispositions s'appliquent à tout CDD conclu à compter de la publication de ladite loi et à tout renouvellement de contrat ayant lieu après ladite date. Sont donc essentiellement visés les contrats et renouvellements de contrats qui seront conclus à compter de la saison 2016/2017.

Étiquettes : [CDD](#), [indemnité](#), [rémunération](#), [Salaire](#), [sanction](#), [sport](#)

Février 2016

Promesses d'embauche dans le rugby professionnel



New 22 février 16

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Jean Bernard MICHEL](#) Avocat associé

Hasard du calendrier, la fin de l'année 2015 a concentré pas moins de 5 décisions rendues en matière de promesse d'embauche dans le secteur du rugby professionnel.

Où en est-on ?

- **Promesses d'embauche :**

Les règlements sportifs organisent des périodes de mutation en dehors desquelles il n'est pas possible pour un club de faire signer un contrat de travail à un joueur professionnel (en tout cas d'en obtenir l'homologation).

Parfois afin de contourner cette contrainte temporelle, ou tout simplement face à l'incertitude (glorieuse dans le sport !) entourant la saison à venir, les parties s'entendent avant cette période sur les modalités de leur collaboration future, convenant de régulariser ultérieurement un contrat (le plus souvent, et conformément à l'usage, à durée déterminée) qui sera ensuite homologué par l'autorité sportive.

L'usage donne souvent à ces accords écrits le nom de « pré-contrats ».

Mais les promesses ne sont pas toujours tenues et les juridictions sociales sont alors saisies.

Dans cette hypothèse, le joueur fait valoir que la proposition du club constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail et que son retrait équivaut à une rupture abusive.

L'enjeu est souvent de taille dès lors que l'indemnisation est automatique et équivaut à l'intégralité des rémunérations qui auraient été perçues jusqu'au terme du contrat (L1243-4 du code du travail).

On comprend dans ces conditions que les juridictions du fond puissent parfois être réticentes à octroyer plusieurs années de salaire à un joueur qui n'a jamais enfilé le short, et encore moins « mouillé le maillot » pour l'équipe.

Les cours d'appel d'Aix-en-Provence (11 avril 2014) et de Montpellier (26 février 2014) avaient ainsi rejeté les demandes du « presque » salarié.

La première relève :

- que la proposition de contrat prévoyait une *condition suspensive* (participation du club au championnat de fédérale 1), non réalisée, ainsi qu'une *clause pénale*, destinée à indemniser le non-respect éventuel de l'engagement,
- que le joueur ne démontrait pas avoir participé au moindre entraînement, ni même être venu en France pour se placer à la disposition de son employeur, de sorte qu'il n'y avait aucun commencement d'exécution du contrat.

La seconde juge que, par comparaison à un contrat devant être validé par « l'instance nationale », le document contenant la proposition du club était trop informel pour être considéré comme une véritable promesse d'embauche.

Elle en conclut que ce document ne pouvait être qu'un « *projet de collaboration* », non contraignant.

La Cour de Cassation annule ces 2 arrêts le même jour (25 novembre 1015 N°14-19.068 et 14-16.432), en considérant l'ensemble de ces motifs comme inopérants.

Elle rappelle la règle, simple : tout écrit qui précise les éléments essentiels de la relation de travail, c'est-à-dire l'emploi proposé, la date d'embauche et la rémunération constitue une promesse d'embauche valant contrat.

- **Validité du mandat pour une promesse d'embauche :**

Deux autres décisions présentent l'originalité de statuer sur le *mandat nécessaire* pour formuler ou recevoir une telle promesse d'embauche.

Dans la première affaire (Cour d'appel de Chambéry 3 décembre 1015), le club attaqué fait valoir qu'il a présenté son offre non au joueur lui-même, mais à son agent, et que celui-ci ne justifie pas avoir reçu mandat pour le représenter.

Mais la Cour rappelle que la nullité d'un contrat est relative et que seule la partie représentée peut l'invoquer.

Dans la seconde (Cour d'appel de Lyon 18 novembre 2015), le club invoque astucieusement le fait que la promesse d'embauche émane du seul entraîneur, et que celui-ci n'avait pas la délégation de pouvoir pour procéder aux recrutements.

Le joueur lui oppose alors bien sûr la notion de « mandat apparent ».

Mais la Cour rejette cet argument en faisant observer que le joueur était représenté par un agent (en l'occurrence une personne morale) et que l'importance du contrat (par référence au montant de la rémunération) aurait dû conduire ce professionnel à vérifier que son interlocuteur au sein du club avait bien procuration pour engager ce dernier.

Bel essai, la partie n'était pas gagnée...

Étiquettes : [Agent](#), [pré-contrat](#), [promesse](#), [promesse d'embauche](#), [rugby](#), [sport professionnel](#)

Janvier 2016

L'exploitant d'une salle d'escalade n'est tenu qu'à une obligation de sécurité de moyen à l'égard de ses adhérents



New 22 janvier 16

dans Droit du Sport,

par [Adrien Simonot](#) Juriste Doctorant [Ellipse avocats Lyon](#)

Compte tenu des risques liés à la pratique de l'escalade, on pourrait penser que les exploitants de salles d'escalade sont tenus d'une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de leurs adhérents. Ce n'est pourtant pas le cas, les exploitants peuvent se prévaloir des manquements de leurs adhérents pour s'exonérer de leur responsabilité en cas d'accident. Cet arrêt de la Cour d'appel de Lyon du 10 décembre 2015 (n° 14/02856) en est une nouvelle illustration.

Un adhérent d'une salle d'escalade heurte un autre grimpeur présent au sol en décrochant du mur. La victime, qui se trouvait dans sa zone de réception au moment de l'impact, décide de demander réparation de son préjudice (diverses séquelles) au grimpeur ayant décroché ainsi qu'à l'exploitant de la salle d'escalade.

Pour pouvoir engager la responsabilité de l'exploitant d'une salle d'escalade, la victime doit prouver que ce dernier n'a pas respecté son obligation d'information, de sécurité, de prudence, voire de diligence à son égard.

Ces obligations n'étant que des obligations de moyen, et non de résultat (dans la mesure où le grimpeur joue un rôle actif dans la pratique de l'escalade), il revient à l'exploitant de démontrer qu'il a tout mis en œuvre pour assurer la sécurité des pratiquants, que sa salle est conforme à la pratique de l'escalade et qu'il a bien informé les pratiquants du règlement à respecter dans son établissement. En d'autres termes, l'exploitant doit prouver qu'il n'a commis aucune faute de nature à engager sa responsabilité.

(A la différence de l'obligation de moyen, l'obligation de résultat permet la mise en jeu de la responsabilité de son débiteur par la simple constatation que le résultat promis n'a pas été atteint, peu importe que ce dernier ait commis une faute ou non).

En l'espèce, pour exonérer l'exploitant de toute responsabilité, la Cour d'appel de Lyon a considéré qu'il avait bien respecté son obligation de sécurité, de prudence et de surveillance dans la mesure où la configuration de la salle était conforme aux

réglementations applicables et que la pratique des autres grimpeurs n'avait pas été de nature à générer l'accident.

Elle estime également que l'exploitant avait bien rempli son obligation d'information en mettant à disposition de la victime le règlement intérieur de sa salle, règlement qui interdisait formellement aux grimpeurs de se tenir au sol sous un autre grimpeur.

Enfin, la Cour d'appel relève que la victime n'avait pas respecté le règlement intérieur, ce qui constituait une faute de nature à exclure son droit à indemnisation.

Il ressort de cette décision que l'exploitant d'une salle d'escalade n'étant tenu que d'une obligation de sécurité de moyen vis-à-vis de ses adhérents, il peut s'exonérer de sa responsabilité lors de la survenance d'un accident en invoquant la faute de l'adhérent et en prouvant qu'il n'a commis aucune faute (négligence, défaut de surveillance, non-conformité de sa salle etc...).

Étiquettes : [adhérent](#), [escalade](#), [grimpeur](#), [mur d'escalade](#), [obligation de moyen](#), [responsabilité](#), [responsabilité civile](#), [responsabilité de l'exploitant](#), [salle d'escalade](#)

Décret du 10 novembre 2015 relatif à l'application du principe « silence vaut acceptation » aux décisions prises par les fédérations sportives délégataires et les ligues professionnelles



New 07 janvier 16

dans Droit du Sport,

par [Adrien Simonot](#) Juriste Doctorant [Ellipse avocats Lyon](#)

Depuis la loi n°2013-1005 du 12 novembre 2013, le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut, par principe, acceptation.

Les fédérations sportives délégataires et les ligues professionnelles sont des administrations au sens de cette loi, lorsqu'elles exécutent la mission de service public qui leur a été confiée par le législateur (exercice de prérogatives de puissance publique).

Le gouvernement s'est toutefois autorisé, par décret, à déroger à ce principe dans différentes situations.

C'est dans ce cadre précis que le Décret **n°2015-1462 du 10 novembre 2015** est venu prévoir « *que sous réserve des dispositions des articles R. 222-24 et R. 331-3, (...) le silence gardé pendant deux mois par une fédération sportive délégataire vaut décision de rejet pour les demandes qui ne sont pas présentées en qualité de titulaire d'une licence sportive délivrée par cette fédération* ».

Cette disposition n'est toutefois pas applicable « *aux demandes de délivrance de la licence sportive* ».

Autrement dit, le principe « silence vaut acceptation » est exclu de certains pans importants des demandes qui peuvent être formulées auprès des fédérations sportives délégataires.

Plusieurs hypothèses doivent alors être distinguées :

- Lorsque la demande formulée à la fédération sportive délégataire est présentée en qualité de titulaire d'une licence sportive délivrée par la fédération, le principe silence vaut acceptation est applicable ;
- Lorsque la demande formulée à la fédération sportive délégataire n'est pas présentée par un titulaire d'une licence sportive délivrée par la fédération, le silence gardé par l'administration vaut rejet ;

- Lorsque la demande adressée à la fédération porte sur la délivrance d'une licence sportive, le principe « silence vaut acceptation » reste applicable.

Autre exception, le silence d'une ligue professionnelle **ne vaudra acceptation qu'à l'issue d'un délai de 4 mois** (et non pas 2 mois) pour les demandes de labellisation de club sportif et les demandes de validations de l'enseignement scolaire ou professionnel ou de la formation universitaire des jeunes sportifs en centre de formation relevant d'une association sportive ou d'une société sportive.

Étiquettes : [Décret du 10 novembre 2015](#), [Décret n°2015-1462 du 10 novembre 2015](#), [fédération sportive délégataire](#), [ligues professionnelles](#), [loi n°2013-1005 du 12 novembre 2013](#), [silence vaut acceptation](#)

Décembre 2015

Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 portant réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs de haut niveau (3/3)



New 24 décembre 15

dans Droit du Sport,

par [Adrien Simonot](#) Juriste Doctorant [Ellipse avocats Lyon](#)

La loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 portant réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs de haut niveau vient d'être publiée au Journal Officiel.

Visant à sécuriser la situation juridique et sociale des sportifs de haut niveau et des sportifs et entraîneurs professionnels, elle comporte également des dispositions intéressant les conseillers techniques nationaux, les professionnels de santé étrangers officiant sur le territoire français pour le compte de leur sélection et traite également du Comité paralympique et sportif français.

Suite à la présentation des dispositions de la loi applicables aux sportifs de haut niveau et aux sportifs et entraîneurs professionnels, nous vous présenterons dans cet article les autres dispositions relatives, notamment, au Comité paralympique et sportif français et aux conseillers techniques nationaux.

3. Les autres dispositions

Malgré la place occupée par la sécurisation juridique et sociale des sportifs de haut niveau et des sportifs professionnels dans cette loi, le législateur a choisi d'y ajouter des dispositions permettant au Comité paralympique et sportif français de recevoir une certaine reconnaissance, aux conseillers techniques sportifs de voir leur statut clarifié et aux professionnels de santé étrangers accompagnant leur délégation sur le sol français de bénéficier d'une simplification de leur pratique.

- **Reconnaissance du Comité paralympique et sportif français**

Alors qu'il n'était jusqu'à présent reconnu qu'au plan réglementaire par différents textes relatifs au Conseil national du sport (articles R.142-3, -7 et -14 du code du

sport), la présente loi crée deux nouveaux articles dans la partie législative du code du sport et donne enfin une véritable reconnaissance au Comité paralympique et sportif français.

Le premier article rappelle que « *Le Comité paralympique et sportif français est une association regroupant les fédérations sportives concourant à l'organisation des sports pour les personnes en situation de handicap* » (article L.141-6 du code du sport).

L'article L.141-7 du code du sport énonce quant à lui que le Comité est « *propriétaire des emblèmes paralympiques nationaux et dépositaire des emblèmes, du drapeau, de la devise et de l'hymne paralympiques. Il veille à la protection des termes "paralympique", "paralympiade", "paralympisme", "paralympien" et "paralympienne"* ».

Enfin, il est précisé que « *le fait de déposer une marque, ou de reproduire, imiter, supprimer ou modifier* » les éléments protégés par le Comité sans son autorisation sera sanctionné par les peines prévues aux articles L.716-9 à L.716-13 du code de la propriété intellectuelle.

- **Clarification du statut des conseillers techniques sportifs**

La mise à disposition (ou « placement ») d'agents agissant en tant que conseillers techniques sportifs (CTS) auprès des fédérations n'était, jusqu'alors, pas sans poser certaines difficultés tenant à l'éventuelle requalification de leur relation avec la fédération en contrat de travail.

En vue de sécuriser cette pratique, l'article L.131-2 du code du sport a été modifié et précise, d'une part, que les CTS restent placés sous l'autorité hiérarchique exclusive du ministère chargé des sports qui les a détaché et, d'autre part, qu'il ne peut exister de lien de subordination permettant de caractériser l'existence d'un contrat de travail entre les CTS et la fédération dans laquelle ils ont été détachés.

- **Simplification des démarches administratives applicables aux professionnels de santé accompagnant les délégations sportives étrangères**

Afin de faciliter l'exercice de leur activité à certains professionnels de santé accompagnant une délégation étrangère sur le sol français, la présente loi crée un nouvel article L.4051-1 du code de la santé publique autorisant les médecins des

délégations étrangères à accomplir des actes sur les membres de leur délégation même s'ils ne remplissent pas les conditions d'exercice de leur activité en France.

De même, la loi permet aux ostéopathes ainsi qu'aux chiropracteurs étrangers de déroger aux dispositions de l'article 75 de la loi n°2002-303 du 4 mars 2002 qui leur imposait d'être inscrits sur une liste dressée par le directeur général de l'agence régionale de santé de leur résidence professionnelle afin de pouvoir exercer leur activité en France. Désormais, ils pourront accomplir leurs actes sur les membres de leur délégation sans avoir à remplir cette formalité préalable.

Étiquettes : [association](#), [association sportive](#), [clause de rupture unilatérale](#), [code du sport](#), [Comité paralympique et sportif français](#), [conseillers techniques nationaux](#), [contrat à durée déterminée spécifique](#), [droit du sport](#), [entraîneur professionnel](#), [fédération sportive](#), [homologation contrat de sportif](#), [Loi n°2015-1541 du 27 novembre 2015](#), [ostéopathe](#), [prêt de sportif](#), [procédure d'homologation des contrats](#), [réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs amateurs](#), [rupture du contrat à durée déterminée](#), [sportif indépendant](#), [sportif professionnel](#), [suivi médical du sportif](#), [suivi socioprofessionnel du sportif professionnel](#)

Le cumul d'une activité professionnelle à temps plein et d'une activité de sportif rémunéré salarié est possible



New 21 décembre 15

dans *Droit du Sport, Droit du Travail*,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Dans un arrêt en date du 25 novembre 2015, la Cour de cassation est une nouvelle fois intervenue dans un litige relatif à la reconnaissance d'un contrat de travail entre un sportif et son club ([Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 novembre 2015, 14-12.992](#)).

Conformément à sa jurisprudence tendant à considérer que les acteurs du sport ne peuvent se soustraire à la réglementation du travail et ce en dépit de la prétendue spécificité de ce secteur d'activités, la Cour est, cette fois-ci, venue préciser que l'exercice d'une activité professionnelle à temps plein est parfaitement compatible avec l'existence d'un contrat de travail entre un club et un sportif.

En l'occurrence, le contentieux était initié par un joueur de rugby qui sollicitait la reconnaissance d'un contrat de travail avec le club pour le compte duquel il évoluait.

Très classiquement, les débats portaient essentiellement sur l'existence ou non d'un lien de subordination entre le club et le sportif. Les juges d'appel estimaient ainsi qu'un tel lien de subordination n'était pas établi (CA Poitiers, 11-09-2013, n° 12/01921). Dans le cadre de leur analyse, les juges, ont entre autres arguments, soutenu que :

« l'activité salariée revendiquée par le sportif est de fait incompatible avec son exercice concomitant d'une activité professionnelle à temps plein sous le statut de fonctionnaire territorial au cours de la période concernée, qui serait par ailleurs illicite en application de l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et des articles 4 et suivants du décret n°2007-658 du 2 mai 2007 qui exigent l'autorisation préalable du conseil régional que le sportif ne justifie pas même avoir régulièrement sollicité ».

Le sportif débouté s'est alors pourvu en cassation, en arguant notamment que l'identification d'un contrat de travail ne saurait être empêchée par l'exercice parallèle de son emploi de fonctionnaire.

La Cour de cassation a retenu l'argument du requérant. **L'exercice d'une activité professionnelle exercée parallèlement à temps plein par un sportif est totalement neutre dans la reconnaissance d'un contrat de travail.**

Autrement dit, l'un des arguments mis en avant par les juges d'appel ne pouvait

être retenu en défaveur du sportif. La Cour estime également que les juges d'appel auraient dû regarder si, en cas de non-respect du règlement interne de l'association, des retenues ayant le caractère de sanctions pécuniaires n'avaient pas été opérées sur les sommes versées au joueur en contrepartie de sa participation aux activités sportives du club. Au regard de ses éléments, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel de Poitiers et remet, en conséquence les parties dans l'état où elles se trouvaient avant le dit arrêt.

Nul ne dit que la Cour d'appel de renvoi ne conclura pas également sur l'absence de tout contrat de travail entre les parties au litige. Néanmoins, l'existence d'une activité professionnelle parallèle ne devra nullement interférer dans les débats.

1^{ère} remarque : l'activité professionnelle exercée parallèlement par le sportif était un poste relevant de la fonction publique territoriale. Or, les fonctionnaires sont soumis à une interdiction de cumuler leur fonction avec une autre activité professionnelle. Si par exception, certaines activités accessoires peuvent être accomplies, notamment dans le secteur sportif, ces exceptions demeurent subordonnées à la délivrance d'une autorisation par l'autorité dont relève l'agent intéressé. L'arrêt d'appel avait justement retenu que le fonctionnaire n'avait nullement demandé l'autorisation à la collectivité dont il relevait. Si la Cour de cassation sous-entend que l'absence de cette autorisation ne doit nullement être prise en compte dans l'appréciation de la nature de la relation entre l'agent et son autre donneur d'ordre, il conviendrait de s'interroger sur l'articulation entre la reconnaissance d'un contrat de travail et le refus de toute autorisation de la part de son autorité.

2^{nde} remarque : en cas de reconnaissance d'une relation de travail entre le sportif et le club, il convient de signaler l'entrée en vigueur récente de la loi n°2015-1541 du 27 novembre 2015 portant réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs de haut niveau. Un contrat de travail à durée déterminée, spécifique au sportif professionnel et dérogeant aux dispositions du code du travail, y a été créé (pour en savoir plus, voir l'article d'Adrien SIMONOT : [Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 portant réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs de haut niveau](#)).

Étiquettes : [contrat de travail](#), [cumul](#), [fonctionnaire](#), [rugby](#), [sport](#)

Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 portant réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs de haut niveau (2/3)



New 16 décembre 15

dans Droit du Sport,

par [Adrien Simonot](#) Juriste Doctorant [Ellipse avocats Lyon](#)

La loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 portant réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs de haut niveau vient d'être publiée au Journal Officiel.

Visant à sécuriser la situation juridique et sociale des sportifs de haut niveau et des sportifs et entraîneurs professionnels, elle comporte également des dispositions intéressant les conseillers techniques nationaux, les professionnels de santé étrangers officiant sur le territoire français pour le compte de leur sélection et traite également du Comité paralympique et sportif français.

Suite à la présentation des dispositions de la loi applicables aux sportifs de haut niveau, nous vous présenterons dans cet article les dispositions relatives aux sportifs professionnels.

2. Les sportifs et entraîneurs professionnels

Bien que la majorité des dispositions relatives aux sportifs professionnels traitent des sportifs professionnels salariés, le statut du sportif professionnel exerçant son activité en tant qu'indépendant a lui aussi fait l'objet de certaines mesures.

2.1. Les sportifs et entraîneurs professionnels salariés

L'objectif annoncé de cette loi était de stabiliser juridiquement les contrats de travail à durée déterminée des sportifs et des entraîneurs professionnels qui

semblaient remis en cause depuis la mise en œuvre de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 transposant l'accord-cadre européen sur les contrats à durée déterminée et son interprétation par la Cour de cassation (notamment dans ses arrêts du 2 avril et du 17 décembre 2014, pourvois n° 11-25.442 et n° 13-23.17-).

Pour ce faire, un contrat de travail à durée déterminée spécifique et dérogatoire a été créé, conduisant le législateur à écarter certaines dispositions du code du travail relatives au contrat à durée déterminée de droit commun.

La sécurisation juridique du prêt des joueurs a également été abordée, tout comme la reconnaissance de la procédure d'homologation des contrats et le suivi socioprofessionnel des sportifs professionnels.

- **Le champ d'application du nouveau CDD spécifique**

« 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).

Ce contrat a donc vocation à s'appliquer aux sportifs et entraîneurs professionnels. Ceux-ci sont définis à l'article L.222-2 du code du sport.

Est considéré comme 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 ».

L'entraîneur professionnel salarié se définit quant à lui comme « 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 ».

En outre, la loi prévoit qu'une convention ou qu'un accord collectif national déterminera les critères permettant de définir l'activité principale d'un entraîneur ou d'un sportif professionnel.

Enfin, le législateur laisse la possibilité aux sportifs salariés d'une fédération en tant que membre de l'équipe de France et aux entraîneurs les encadrant de signer un tel contrat en cas d'accord des parties.

- **La durée du CDD spécifique**

L'article L.222-2-4 du code du sport fixe la durée du contrat à 1 an minimum, soit une saison sportive, et 5 ans au maximum.

Toutefois, un contrat conclu en cours de saison peut déroger à cette durée minimale dès lors :

- Qu'il s'achève au terme de la saison sportive ;
- Qu'il est conclu pour le remplacement d'un entraîneur ou d'un sportif professionnel en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail ;
- Qu'il est conclu pour remplacer un sportif ou un entraîneur ayant fait l'objet d'une mutation temporaire.

Les conditions dans lesquelles ces dérogations peuvent être mises en œuvre devront être définies par une convention ou un accord collectif national ou, à défaut, par le règlement de la fédération sportive ou de la ligue professionnelle.

Notons par ailleurs que la durée maximale de 5 ans de ce contrat, n'exclut pas son renouvellement ou la conclusion d'un nouveau contrat entre les mêmes parties.

- **Les règles de forme du CDD spécifique**

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

Le contrat devra être établi par écrit en 3 exemplaires et remis au salarié dans les deux jours suivants l'embauche.

Il devra également faire référence aux articles du code du sport qui prévoient sa conclusion et mentionner la durée du contrat, l'emploi occupé, la rémunération proposée, la convention ou l'accord collectif applicable, les caisses de retraite et de prévoyance etc...

- **Les sanctions applicables en cas de violation des conditions de fond et de forme**

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.

En outre, la méconnaissance de ces règles sera punie d'un emprisonnement de 6 mois et d'une amende d'un montant de 3750 euros et de 7500 euros en cas de récidive.

- **La reconnaissance de 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 du code du travail, de la convention collective et de la réglementation sportive et financière applicable à une discipline.

Ce mécanisme, dont la mise en œuvre est l'attribut des ligues professionnelles (Ligue de football professionnel, Ligue nationale de cyclisme etc.), a été reconnue très tôt par la Cour de cassation (pour un exemple : Cass, Soc, 3 févr. 1993, n° 90-42.070).

C'est donc fort logiquement que les législateurs ont officialisé cette pratique, en laissant le soin aux partenaires sociaux (convention ou accord collectif national) de définir « *les conditions dans lesquelles l'absence d'homologation du contrat peut faire obstacle à son entrée en vigueur* » (article L.222-2-6 du code du sport).

- **La sécurisation du prêt de joueur**

La mutation temporaire de sportifs professionnels entre clubs ne pouvait se réaliser en toute sécurité dans la mesure où cette opération juridique tombait sous le coup des articles L. 8241-1 et 2 du code du travail qui interdisent le prêt de main d'œuvre à but lucratif et donc, pour les employeurs concernés, de tirer un avantage financier de l'opération.

Or, il n'est pas rare (particulièrement dans le football) que les clubs prêtant temporairement un joueur perçoivent une indemnité de la part du club bénéficiant de ce prêt.

En outre, cette limitation pouvait pénaliser les clubs français vis-à-vis de leurs homologues européens qui ne subissaient pas une telle contrainte en cas de prêt d'un sportif.

Afin de remédier à cette situation, l'article L.222-3 du code du sport a été modifié et dispose désormais que « *Les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail ne sont pas applicables à l'opération mentionnée au présent alinéa lorsqu'elle concerne le sportif ou l'entraîneur professionnel salarié d'une association sportive ou d'une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du présent code muté temporairement au sein d'une autre association sportive ou d'une société et dont les modalités sont prévues par convention ou accord collectif national ou, à défaut, par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle* ».

Ainsi, dès lors que les modalités de mise en œuvre de la mutation temporaire de sportifs ou entraîneurs professionnels entre clubs auront été fixées par convention ou accord collectif ou, à défaut, par le règlement de la fédération ou de la ligue professionnelle, les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail ne s'appliqueront plus à une telle opération, rendant désormais possible d'en tirer un avantage financier.

- **La réaffirmation de l'interdiction des clauses de rupture unilatérale**

Les cas de rupture d'un contrat à durée déterminée (CDD) sont limitativement énumérés par l'article L.1243-1 du code du travail. Pour rappel, cet article dispose que le CDD ne peut être rompu avant son terme qu'en cas :

- De faute grave ;
- De force majeure ;
- D'accord des parties ;
- De rupture pour occuper un CDI ;
- D'incapacité constatée par le médecin du travail.

Hormis ces cas, la rupture d'un CDD n'est pas valable. Dès lors, les clauses de rupture unilatérale, permettant la rupture de plein droit contrat de travail en cas d'inexécution de ses obligations par l'une des parties, en dehors de toute intervention du juge ou encore en raison de la survenance ou non d'un événement (résultats sportifs notamment) sont interdites et régulièrement sanctionnées par les tribunaux (pour un exemple : Cass, Soc, 4 février 2015, n°1326.172).

C'est d'ailleurs en raison de cette inflexibilité des tribunaux qu'un certain nombre d'accords collectifs interdisent l'insertion de telles clauses dans les contrats des sportifs et entraîneurs professionnels (Accord des coureurs cyclistes professionnels, Charte du football professionnel etc.).

Cette interdiction a donc été actée au sein du code du sport et 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 ».

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

Autre nouveauté, l'article 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. Il est précisé que 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'une association ou d'une société sportive 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.

- **Entrée en vigueur des dispositions relatives aux sportifs et entraîneurs professionnels salariés**

Les articles L.222-2 à L.222-2-9 du code du sport s'appliqueront à tous les contrats conclu ou renouvelé à compter de la publication de la loi.

2.2. Les sportifs professionnels exerçant en tant qu'indépendants

Le statut social des sportifs professionnels pratiquant en tant qu'indépendant a également été clarifié.

Cette clarification était rendue nécessaire, notamment, par la position prise par le Conseil d'Etat dans un arrêt rendu le 22 juin 2011 (n°319240). La haute juridiction avait alors considéré que la présomption de salariat de l'article L.7121-3 du code du travail (qui concernait pourtant les artistes du spectacle) s'appliquait également aux joueurs de tennis professionnels engagés dans des tournois organisés par la fédération française de tennis en raison de la généralité des termes de l'article L.7121-3 « *qui ne définissent pas de manière limitative les artistes du spectacle et n'imposent aucun aspect culturel particulier à l'activité déployée* ».

Cette présomption ne sera désormais plus applicable à ces sportifs puisqu'une présomption simple de travail indépendant est mise en place par l'article L.222-2-11 au code du sport pour « *le sportif professionnel qui participe librement, pour son propre compte, à une compétition sportive est présumé ne pas être lié à l'organisateur de la compétition par un contrat de travail* ».

A suivre...

Étiquettes : [association](#), [association sportive](#), [clause de rupture unilatérale](#), [contrat à durée déterminée spécifique](#), [droit du sport](#), [entraîneur professionnel](#), [fédération sportive](#), [homologation contrat de sportif](#), [Loi n°2015-1541 du 27 novembre 2015](#), [prêt de sportif](#), [procédure d'homologation des contrats](#), [réforme](#), [réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs amateurs](#), [rupture contrat à durée déterminée](#), [sport](#), [sport amateur](#), [sport professionnel](#), [sportif indépendant](#), [suivi socioprofessionnel du sportif professionnel](#)

Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 portant réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs de haut niveau (1/3)



New 11 décembre 15

dans Droit du Sport,

par [Adrien Simonot](#) Juriste Doctorant [Ellipse avocats Lyon](#)

La loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 portant réforme du statut juridique des sportifs professionnels et des sportifs de haut niveau vient d'être publiée au Journal Officiel.

Visant à sécuriser la situation juridique et sociale des sportifs de haut niveau et des sportifs et entraîneurs professionnels, elle comporte également des dispositions intéressant les conseillers techniques nationaux, les professionnels de santé étrangers officiant sur le territoire français pour le compte de leur sélection et traite également du Comité paralympique et sportif français.

En raison de sa densité, cette loi fera l'objet d'une présentation en trois parties.

1. Les sportifs de haut niveau

Cette loi a pour objet d'offrir aux sportifs de haut niveau une meilleure couverture sociale ainsi qu'une meilleure insertion professionnelle.

1.1 Un suivi et un encadrement amélioré

- **Le projet de performance fédérale**

Dans le but de rendre plus cohérente et plus performante l'intervention de l'Etat dans le domaine du sport de haut niveau, la loi a modifié les articles L.131-5 et L.221-2 du code du sport afin d'imposer aux fédérations la constitution d'un projet de performance fédérale comprenant un programme d'excellence sportive et un programme d'accession au haut niveau. Ce projet devra par ailleurs être validé par le ministre en charge des sports.

Rappelons que le ministre arrête également, « *au vu des propositions des fédérations, la liste des sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau* » (article L.221-2 du code du sport).

- **La signature d'une convention liant la fédération et le sportif**

La loi a également introduit l'article L.221-2-1 du code du sport qui subordonne l'inscription sur la liste des sportifs de haut niveau à la conclusion d'une convention entre le sportif et sa fédération.

Cette convention devra déterminer les droits et obligations du sportif et de la fédération dans les domaines suivants :

- Formation et accompagnement socioprofessionnel ;
- Pratique compétitive ;
- Suivi médical ;
- Droit à l'image ;
- Respect des règles d'éthique sportive.

- **Le suivi socioprofessionnel des sportifs**

Un nouvel article L.221-14 est introduit dans le code du sport afin d'obliger les fédérations délégataires, en lien avec l'Etat, les entreprises et les collectivités territoriales, à assurer le suivi socioprofessionnel de leurs sportifs de haut niveau.

Pour ce faire, ces fédérations devront désigner un référent chargé d'assurer le suivi des sportifs de haut niveau.

- **La convention d'insertion professionnelle**

En outre, l'article 5 de la loi qui modifie l'article L.221-8 du code du sport ouvre la convention d'insertion professionnelle (CIP) aux arbitres et juges.

Rappelons que ces conventions visent à faciliter l'insertion et la reconversion professionnelle des sportifs de haut niveau, leur permettant de concilier le travail avec les exigences du sport de haut niveau.

Cet article définit également les relations contractuelles pouvant lier l'entreprise (publique ou privée) au sportif, arbitre ou juge (contrat de travail, de prestation de service, de cession de droit à l'image etc...).

- **Un élargissement de l'accès aux formations dans l'enseignement secondaire et supérieur**

Auparavant, seuls les sportifs de haut niveau et les sportifs inscrits dans des centres de formation bénéficiaient de formations et de cursus aménagés dans l'enseignement secondaire et supérieur.

Désormais, les pratiques sportives d'excellence et d'accession au haut niveau seront également concernées par ces formations et cursus aménagés.

Il est également prévu que la limite d'âge fixée à 25 ans pour être engagé en tant qu'apprenti ne soit pas applicable aux sportifs de haut niveau.

Enfin, la procédure de validation d'acquis de l'expérience de l'article L.613-3 du code de l'éducation sera désormais applicable aux sportifs de haut niveau.

1.2. Une protection accrue

- **La création d'une couverture minimale en cas d'accident ou de maladie d'origine professionnelle**

Jusqu'alors, les sportifs de haut niveau qui ne disposaient ni du statut de salarié, ni du statut de travailleur indépendant, ne pouvaient bénéficier des prestations prévues pour ces catégories de travailleurs en cas d'accident (en compétition, à l'entraînement etc...) ou de maladie d'origine professionnelle.

L'article L.412-8 du code de la sécurité sociale a donc été modifié, permettant ainsi aux sportifs de haut niveau de disposer d'une couverture minimale « *pour les accidents et maladies professionnelles survenus par le fait ou à l'occasion de leur activité sportive* ».

- **L'obligation pour les fédérations délégataires de souscrire une assurance de personne au profit de leurs sportifs de haut niveau**

Toujours dans l'optique d'offrir aux sportifs de haut niveau une meilleure protection face aux aléas de leur pratique, le nouvel article L.321-4-1 du code du sport impose aux fédérations délégataires de souscrire, au bénéfice de leurs licenciés inscrits sur la liste des sportifs de haut niveau, une assurance de personnes couvrant les dommages corporels auxquels la pratique sportive de haut niveau peut les exposer.

Cette obligation ne sera effective que 9 mois après l'entrée en vigueur de la présente loi.

- **Le maintien des droits rattachés à l'inscription sur la liste des sportives de haut niveau en cas de grossesse**

Alors que ce maintien n'était que facultatif et soumis à l'avis motivé du directeur technique national placé auprès de la fédération de rattachement de la sportive de haut niveau, le nouvel article 221-13-1 du code du sport prévoit désormais que les sportives de haut niveau conserveront obligatoirement le bénéfice des devoirs rattachés à l'inscription sur la liste des sportifs de haut niveau pendant une durée d'un an à compter de la date à laquelle la grossesse a été médicalement constatée.

- **Le suivi médical des sportifs**

Le législateur impose désormais aux fédérations délégataires d'assurer le suivi médical de ses licenciés inscrits sur la liste des sportifs de haut niveau ou reconnus dans le projet de performance fédérale (articles L.231-6 et sui. du code du sport).

A suivre...

Étiquettes : [association](#), [contrat à durée déterminée spécifique](#), [droit du sport](#), [fédération sportive](#), [Loi n°2015-1541 du 27 novembre 2015](#), [réforme](#), [réforme du statut juridique des](#)

sportifs professionnels et des sportifs amateurs, sport, sport amateur, sport professionnel, sportifs de haut niveau, suivi médical du sportif

Novembre 2015

Présentation de l'accord du 6 novembre 2015 sur la mise en place d'un régime conventionnel de frais de santé dans le sport



New 30 novembre 15

dans *Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport*,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle du sport ont conclu le 6 novembre dernier un accord relatif à un régime frais de santé.

Au regard des délais d'instruction, cet accord ne sera vraisemblablement pas étendu avant le 1^{er} janvier 2016, ce qui le rend inopposable aux entreprises qui ne sont pas adhérentes de l'une des organisations patronales signataires.

En conséquence, les employeurs relevant de la branche professionnelle du sport et non-adhérents de l'une des organisations signataires devront mettre en place, avant le 1^{er} janvier 2016, un régime de frais de santé à destination de leurs salariés par la voie d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE) ou d'un accord collectif. Pour ces employeurs, la souscription d'un contrat d'assurance ne suffira pas (*pour un rappel des enjeux, voir l'article de Florent DOUSSET : [Frais de santé : quels risques pour l'employeur en cas de non-respect de ses obligations au 1er janvier 2016 ?](#)*).

De surcroît, pour s'épargner une obligation ultérieure de mise en conformité, il peut être conseillé aux employeurs du sport de s'engager, dès à présent, par DUE, à proposer à leurs salariés des garanties similaires à celles définies dans la branche du sport.

Au-delà de ces aspects purement techniques liés à la survenance imminente de la date du 1^{er} janvier 2016, l'accord de branche du 6 novembre 2015 prévoit les dispositions suivantes :

1. Champ d'application de l'accord.

Toutes les entreprises relevant de la branche professionnelle du sport sont concernées (*sociétés, organismes sans but lucratif, groupements d'employeurs...*).

Un différé d'application existe néanmoins pour les employeurs qui disposaient déjà, préalablement à la date de signature de l'accord (soit a priori avant le 6 novembre 2015) d'un régime collectif de frais de santé. Cette catégorie d'employeurs dispose en effet d'un délai d'un an dit « délai d'adaptation » pour

mettre en conformité leur dispositif préexistant avec l'accord de branche. Ainsi, même en cas d'extension prochaine de l'accord du 6 novembre 2015, l'échéance est fixée pour ces entreprises au 1^{er} janvier 2017.

2. Salariés concernés :

L'accord du 6 novembre 2015 prévoit un régime collectif et obligatoire de frais de santé. En d'autres termes, le régime doit s'appliquer à l'ensemble des salariés, sans distinction et sans que ceux-ci ne puissent s'y opposer.

Néanmoins, l'accord prévoit un certain nombre de cas de dispense d'affiliation au régime mis en place, à l'initiative du salarié. Ces cas conventionnels de dispense reprennent l'ensemble des cas légaux :

- salariés ou apprentis en CDD de moins de 12 mois ;
- salariés ou apprentis en CDD de plus de 12 mois déjà couvert par ailleurs pour des garanties du même type ;
- salariés et apprentis à temps partiel dont la cotisation salariale est > à 10% de leur rémunération brute ;
- salariés déjà bénéficiaires d'une mutuelle individuelle ou de la CMU ou de l'aide à l'acquisition d'une mutuelle
- ;salariés bénéficiaires d'une couverture santé collective obligatoire (et non facultative) par ailleurs.

Il convient ici d'être très vigilant dans la mise en œuvre éventuelle de ces situations de dispense. La demande de dispense doit être écrite par le salarié, accompagnée le cas échéant par les justificatifs requis. Ce dernier doit de surcroît être informé préalablement par son employeur des conséquences de sa demande de dispense.

Il faudra en outre être attentif à l'adoption prochaine de la loi de financement de la sécurité sociale dont l'une des dispositions a pour objet de mettre en place de nouvelles situations de dispense (voir à ce sujet : [*PLFSS 2016 – Une nouvelle contribution des employeurs à prévoir pour certains salariés dispensés de la complémentaire santé d'entreprise*](#))

3. Situations des salariés engagés avant le 1er janvier 2016.

Comme évoqué précédemment, le recours à une décision unilatérale de l'employeur (DUE) sera nécessaire pour se mettre en conformité avec les exigences légales du 1^{er} janvier 2016, et ce dès lors que l'accord de branche du 6 novembre 2015 n'aura pas fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Dans cette situation, aucun salarié employé dans l'entreprise avant la mise en place, à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un système frais de santé ne

peut être contraint de cotiser contre son gré au régime collectif de frais de santé. En d'autres termes, les salariés concernés pourront de droit demander à ne pas être affiliés au régime, et ce même si leurs employeurs s'y opposent en ne prévoyant pas ce cas de dispense dans la DUE (*application de l'article 11 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 – dite Loi Evin –*).

Cette situation de dispense de droit pourrait être remise en cause en cas de survenance, au cours de l'année 2016, d'un arrêté d'extension de l'accord du 6 novembre 2015 dans la branche du sport.

4. Niveau des garanties à proposer

Le régime conventionnel de frais de santé définit un seul niveau de garanties, légèrement supérieur au panier minimum légal de soins. Ce niveau de couverture dit « salarié isolé » sera obligatoire a minima pour tous les employeurs de la branche lorsque l'accord du 6 novembre 2015 sera étendu.

L'employeur peut toutefois, dans sa DUE, prévoir la possibilité pour le salarié d'étendre ces mêmes garanties aux ayants droits (*conjoint et enfants*) dans le cadre d'une couverture « famille ».

5. Cotisations dues par les parties.

L'accord de branche ne modifie pas la répartition légale, entre employeur et salarié, de la contribution au financement du régime. En d'autres termes, l'employeur doit assurer au minimum la moitié (50 %) du financement de la couverture frais de santé mise en place pour les salariés isolés. Ce financement peut être exonéré de cotisations lorsque le régime mis en place dans l'entreprise présente un caractère collectif et obligatoire.

A noter qu'aux termes de l'accord du 6 novembre 2015, le coût indicatif du premier niveau de garanties serait de 33 euros mensuels (1,02 % du Plafond mensuel de la sécurité sociale).

Dans l'éventualité où l'employeur inclurait dans sa DUE la possibilité pour les salariés d'étendre leur couverture à leurs ayants droits, une modulation de la contribution de l'employeur au financement de ce surplus de couverture est possible

6. Choix de l'assureur.

Le régime mis en place par l'accord de branche recommande trois opérateurs d'assurance.

Le principe restant le libre-choix de l'assureur, l'entreprise peut s'adresser à tout opérateur agréé.

Guillaume DEDIEU

Étiquettes : [complémentaire](#), [mutuelle](#), [santé](#), [sport](#)

Procédures d'agrément et de reconnaissance d'utilité publique : les nouvelles règles applicables aux fédérations et associations sportives



New 28 octobre 15

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

L'ordonnance n° 2015-904 du 23 juillet 2015 portant modification du régime des associations et des fondations comporte des dispositions intéressant spécialement les fédérations sportives et les associations sportives.

Ayant vocation à simplifier les démarches des associations et des fondations auprès des administrations, cette ordonnance supprime les procédures de reconnaissance d'utilité publique pour les fédérations sportives agréées et les procédures d'agrément des associations sportives et modifie en conséquence les articles L.121-4 et L.131-8 du code du sport.

- **Reconnaissance de plein droit de la qualité d'établissement d'utilité publique pour les fédérations sportives agréées**

Jusqu'alors, les fédérations sportives désirant se voir reconnaître d'utilité publique devaient suivre une procédure relativement longue et solliciter l'intervention du Ministère de l'intérieur, du Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports (dont l'avis était demandé par le Ministère de l'intérieur) ainsi que du Conseil d'état chargé, *in fine*, de se prononcer par décret sur l'opportunité de cette reconnaissance.

Le nouvel article 131-8 du code du sport prévoit désormais que les fédérations sportives bénéficiant d'un agrément ministériel se voient reconnaître, de plein droit, la qualité d'établissement d'utilité publique.

- **Obtention de plein droit de l'agrément ministériel pour les associations sportives affiliées à une fédération sportive agréée**

Autre simplification administrative significative, l'obtention de plein droit de l'agrément ministériel, lorsqu'une association sportive est affiliée à une fédération sportive elle-même agréée.

Dorénavant, la seule affiliation de l'association à une fédération sportive détentrice de l'agrément lui permettra de bénéficier également de cet agrément.

Enfin, l'ordonnance prévoit qu'en conséquence, les arrêtés d'agrément (pour les associations sportives) et les décrets portant reconnaissance d'utilité publique (pour les fédérations nationales) sont abrogés à compter du lendemain de la publication de la présente ordonnance.

Florent DOUSSET et Adrien SIMONOT

Étiquettes : [agrément fédération sportive](#), [agrément jeunesse et sports](#), [fédération agréée](#), [fédération sportive](#), [reconnaissance utilité publique](#)

Taux de cotisations AT/MP dans le sport : les CARSAT recadrées par la Cour de cassation



New 20 octobre 15

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,
par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Dans un [important arrêt du 17 septembre 2015](#), la Cour de cassation a entendu préciser **les modalités d'attribution des taux de cotisations accidents du travail et maladies professionnelles applicables aux salariés du secteur sportif**, notamment aux animateurs et autres personnels d'encadrement sportif.

Aux termes de l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques professionnels et [mis à jour annuellement](#), plusieurs taux de cotisations sont potentiellement applicables aux employeurs du secteur sportif. A cette fin, le « code risque » attribué permet de connaître le taux de cotisations AT/MP applicable à l'employeur :

- Pour ceux gérant un équipement sportif : code risque 92.6AA (1,80%) ;
- Pour ceux ne gérant pas d'équipement sportif : code risque 92.6CG (1,40%) ;
- Pour les sportifs professionnels (et uniquement eux) pratiquant un sport à risque listé (rugby, escalade, moto, handball, basket, hockey, équitation, volley-ball, football, ski, cyclisme) : code risque 92.6CH (7,30%) ;
- Pour les sportifs professionnels ne pratiquant pas un sport à risque listé et les entraîneurs de sports à risque : code risque 92.6CI (2,20%).

Au regard de cette répartition des codes risques, et donc des taux de cotisations, les pratiques des CARSAT consistent le plus souvent à distinguer les salariés ayant un emploi « administratif » et ceux, de près ou de loin, rattachés à un emploi à dimension « sportive » (animateur, éducateur, joueur, entraîneur, etc.).

Dans l'arrêt du 17 septembre 2015, la CARSAT mise en cause avait ainsi attribué le code risque 92.6CI (2,20%) à un simple « animateur » donnant des cours dans une salle de sport, ainsi qu'à des maîtres-nageurs. La Cour d'appel avait validé cette interprétation. L'animateur, tout comme le maître-nageur, est alors assimilé à un « entraîneur ».

Au contraire, l'employeur conteste cette position en considérant que ce code risque n'est pas celui applicable. Les intéressés ne sont en effet ni des « sportifs

professionnels », ni des « entraîneurs » de sports à risque limitativement énumérés. Dès lors, le code risque 92.6AA ou 92.6CG devait seul être appliqué à ces animateurs et maitres-nageurs en fonction de la gestion d'un équipement ou non.

La Cour de cassation valide cette dernière interprétation en déjugant la position de la CARSAT et de la Cour d'appel. Elle invite ces dernières à revenir à une position conforme au texte de l'arrêté : **le code risques 92.6CI ne vise que les sportifs professionnels « participant à des compétitions » et leurs entraîneurs. Dès lors, l'animateur et le maitre-nageur ne sont pas des « entraîneurs », au sens de la réglementation des cotisations AT/MP, faute de toute « participation à des compétitions sportives ».**

Cette position doit être totalement approuvée et permet un utile rappel aux règles applicables :

- Le code 92.6CH (7,30%) n'est applicable qu'aux sportifs professionnels pratiquant l'un des sports limitativement énumérés par l'arrêté.
- Le code 92.6CI (2,20%) n'est applicable qu'aux sportifs professionnels pratiquant un sport non listé au code 92.6CH et aux entraîneurs d'un sport à risque (rugby, escalade, moto, handball, basket, hockey, équitation, volleyball, football, ski, cyclisme). **Il doit être entendu par « entraîneur » celui qui participe à des compétitions sportives, c'est-à-dire qui encadre des sportifs à l'occasion de ces dernières.**
- A défaut d'application de l'un de ces deux codes, **le code risque de droit commun s'applique à tous les salariés du secteur sportif**: 92.6AA si la structure gère un équipement ou un centre sportifs ; 92.6CG si la structure ne gère pas d'équipement.

La distinction trop souvent effectuée entre les emplois d' « administratif » ou de « sportif » n'a donc aucune valeur juridique et ne saurait être imposée dans l'attribution des codes risques à chaque employeur.

L'analyse à mener est plus complexe : il s'agit d'apprécier **le sport pratiqué ou encadré, les fonctions du salarié** (est-il un sportif professionnel ? Encadre-t-il des sportifs en compétition ? Fait-il un simple encadrement d'activités sportives ? S'agit-il d'animations ?), ainsi que **la gestion ou non par l'employeur d'un équipement ou centre sportifs.**

En cas de désaccord avec le taux notifié par la CARSAT, l'employeur doit demander à celle-ci une modification du taux. **En cas de refus, la contestation peut être portée devant la juridiction du contentieux technique compétente, à savoir la CNITAAT.**

S'agissant d'un taux de cotisations applicable à la masse salariale considérée, les enjeux financiers peuvent être très importants.

Xavier AUMERAN

Étiquettes : [accident du travail](#), [animateur](#), [ATMP](#), [CARSAT](#), [CNITAAT](#), [code risque](#), [cotisations ATMP](#), [cotisations patronales](#), [cotisations sociales](#), [éducateur](#), [enseignant](#), [entraîneur](#), [équipement sportif](#), [maître-nageur](#), [salle de fitness](#), [sportif professionnel](#), [sports à risques](#), [tarification](#)

Contrat de travail intermittent dans le sport : il faut définir les périodes de travail



New 12 octobre 15

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Le contrat de travail à intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Pour rappel, il ne peut être mis en œuvre qu'à la condition qu'une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit expressément. Le contrat de travail intermittent conclu malgré l'absence d'une telle convention ou d'un tel accord collectif est illicite et doit être requalifié en contrat de travail à temps complet (Cass. Soc. 19 mars 2014 n° 13-10.759 et 13-10.760). Les entreprises doivent en outre s'assurer que l'emploi pour lequel elles projettent de recourir au travail intermittent soit visé par l'accord collectif fondateur.

La convention collective nationale du sport prévoit la possibilité pour les employeurs relevant de cette branche professionnelle de recourir au contrat de travail intermittent ([article 4.5 de la CCN du sport](#)). Les emplois visés sont notamment ceux 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 ...). La CCN du sport précise également que le recours au travail intermittent s'inscrit dans le cadre d'une relation à durée indéterminée. Les CDD sont donc exclus de son champ d'application (pour en savoir plus : [Le contrat de travail intermittent : un outil adapté à l'emploi dans les associations sportives. Par Xavier Aumeran](#))

Le contrat de travail doit ensuite être écrit et prévoir la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée annuelle minimale de travail, les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes (article L. 3123-33 du code du travail).

Les risques liés à l'absence de l'une de ces mentions ne sont pas précisés par le législateur. Deux situations ont été distinguées par la jurisprudence.

- **1^{ère} situation** : lorsque la durée annuelle minimale de travail du salarié ou la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées ne sont pas mentionnées dans le contrat, le contrat de travail est présumé à temps plein. L'employeur peut alors encore tenter de renverser cette présomption en démontrant que la durée du travail du salarié était, dans les faits, inférieure à un temps plein (*Soc. 20 février 2013 n° 11-24.531*) ;

- **2nde situation** : lorsque les périodes de travail ne sont pas fixées dans le contrat de travail, ce dernier doit être, de plein droit, requalifié en contrat à durée indéterminée de droit commun à temps plein, sans possibilité pour l'employeur de démontrer que la réalité du temps de travail du salarié ne correspond pas à un emploi à temps plein (*Soc. 20 février 2013 n° 11-24.531*).

Dans cette 2nde situation, les risques sont très importants pour les employeurs concernés. Peu important la durée réelle de travail, le salarié peut solliciter un rappel de salaire, sur une durée de 3 ans, correspondant à la somme qu'il aurait perçue s'il avait, dès le début de son contrat, travailler sur la base de 35 heures.

C'est face à un tel risque qu'a été confronté une association relevant de la CCN du sport, dans un arrêt récent rendu par la Cour d'appel de Paris (CA Paris. Pôle 6 – Chambre 10. 16 juin 2015 n° S 12/04963).

En l'espèce, l'association avait engagé un animateur de jeu d'échecs pour une durée initiale mensuelle de travail de 42 heures puis, après avenant, de 24 heures. A la suite de la rupture du contrat, le salarié a invoqué la non-conformité aux dispositions légales de son contrat de travail intermittent, ce qui justifiait, selon lui, sa requalification en un contrat de travail à temps plein et, in fine, un rappel de salaire.

Dans le cadre de cette demande, les magistrats ont constaté que le contrat de travail du salarié ne comportait pas la définition de ses périodes de travail, notamment les semaines qui devaient être travaillées par le salarié durant l'année.

Tirant les conséquences de cette absence, la cour d'appel a fait droit à la demande de rappel de salaire (et de congés payés afférents) de l'animateur de jeu d'échec en requalifiant, de plein droit, son contrat en un contrat à durée indéterminée de droit commun à temps plein.

Au regard du temps de travail initial du salarié (24 heures mensuelles, soit un peu plus de 6 heures par semaine, sur une durée a maxima de 36 semaines), les sanctions encourues sont donc extrêmement lourdes pour une simple omission d'une mention obligatoire. Il convient donc très vigilant quant à la rédaction du contrat de travail intermittent.

Pour en savoir plus, voir également :

- [Travail intermittent et temps partiel dans le sport : explications de textes](#)
- [Travail intermittent dans le sport : le plancher de 24 heures propre au travail à temps partiel est-il applicable ?](#)
- [Contrat de travail intermittent dans le sport : ce qui vient de changer](#)

Étiquettes : [animation](#), [contrat](#), [sport](#)

Cas de nullité d'une élection d'un président d'association pour non-respect des statuts



New 05 septembre 15

dans *Droit du Sport*,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Les dirigeants et responsables d'association s'interrogent fréquemment sur les enjeux liés au respect des statuts de leur association et de l'éventuel règlement intérieur. Les critiques portent généralement sur la lourdeur des modalités statutaires à suivre pour effectuer un simple changement de dirigeants.

Certaines associations sont alors tentées de ne pas respecter leurs dispositions statutaires et de procéder à un renouvellement de leur dirigeant de la façon la plus simple possible, en violation complète des statuts de l'association. Ce choix présente, pour les associations de dimension modeste, un intérêt pratique évident. Il les expose toutefois, en leur qualité de personne morale, à des risques techniques importants, notamment lorsque plusieurs candidats ont souhaité accéder à un même poste de dirigeant.

Un arrêt récent de la Cour d'appel de Douai (CA Douai 1^{ère} chambre. 23 juillet 2015 n°14/03816) est venu apporter un éclairage intéressant sur les potentiels contentieux existants en matière de renouvellement de dirigeants d'association.

En l'espèce, une association sportive devait organiser une assemblée générale en vue d'élire son nouveau président.

L'article 12 des statuts de cette association stipulait que « *les convocations aux assemblées sont faites par lettre simple envoyée quinze jours avant la réunion, ou par avis inséré dans le bulletin de l'association* ».

L'assemblée générale se déroulait à l'issue de laquelle un nouveau président était élu.

Contestant cette élection, un ancien dirigeant de l'association a intenté une action judiciaire visant à obtenir son annulation. Il arguait que l'assemblée générale électorale n'avait pas été précédée, conformément aux statuts, d'une convocation dans le délai de 15 jours faite par lettre simple ou par un avis inséré dans le bulletin de l'association.

Pour sa défense, l'association faisait valoir que deux courriers électroniques, portant sur l'organisation de l'assemblée générale du club, avaient été adressés au requérant, dont l'un plus de 8 jours avant le déroulement de cette assemblée. L'association estime en conséquence que son assemblée générale a pu valablement délibérer et que ses membres ont pu voter en toute connaissance de cause.

Le Tribunal de Grande Instance initialement saisi avait débouté le requérant de sa demande d'annulation de l'élection. La Cour d'appel a pourtant pris une position inverse et décidé l'annulation de l'assemblée générale de l'association.

Le fondement d'une telle décision repose sur les dispositions de l'article 1134 du code civil selon lesquelles les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Il s'agit ici du principe de force obligatoire du contrat. Or, l'article 1^{er} de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association précise que les associations sont régies, quant à leur validité, par les principes généraux du droit applicables aux contrats et obligations. Le contrat d'association prend techniquement la forme des statuts de l'association, qui disposent alors du principe de force obligatoire vis-à-vis de ses membres.

En conséquence, en ne respectant pas les statuts, l'association viole le principe de force obligatoire des contrats et ses délibérations sont susceptibles de donner lieu à une annulation sur demande de toute personne intéressée.

En l'espèce, la Cour a constaté que l'article 12 des statuts de l'association prévoyait un envoi de la convocation de l'assemblée générale plus de 15 jours avant son déroulement. Or, l'association a adressé ses deux convocations dans un délai inférieur à celui prévu par l'article 12 précité. En conséquence, l'assemblée de l'association a été irrégulièrement convoquée et n'a pu valablement délibérer.

Cette illustration doit donc inviter les associations à la vigilance dans l'organisation de leur assemblée générale. Et ceci, afin de s'éviter des contentieux peu enclins à favoriser la poursuite de leur projet associatif. Dans le cadre de tel contentieux, le problème de la preuve est assez fréquent pour les associations. En effet, celles-ci n'ont parfois pas ni les moyens, ni le temps d'adresser un courrier avec accusé de réception à la totalité de leurs membres. Ce sont ainsi les convocations par courrier électronique qui devraient être privilégiées. Les statuts de l'association doivent toutefois le prévoir.

- [Modalités de détermination de l'organe compétent d'une association pour procéder à un licenciement](#)
- [Contrôles URSSAF des associations sportives : attention à la procédure de contestation !](#)
- [L'essentiel d'Ellipse Sport – janvier 2015 – la rémunération des dirigeants d'associations](#)
- [La rémunération des intervenants au sein des associations sportives](#)

Étiquettes : [AG](#), [âge](#), [assemblée générale](#), [association](#), [association sportive](#), [dirigeant](#), [loi 1901](#), [président](#), [sport](#)



New 01 septembre 15

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,
par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Les associations sportives font souvent appel, de manière régulière ou occasionnelle, à différents intervenants : sportifs, éducateurs, entraîneurs, mais aussi d'autres personnes qui participent à l'activité de l'association à l'occasion notamment des manifestations sportives : guichetiers, accompagnateurs, délégués de match etc... Ces différents intervenants perçoivent parfois des sommes d'argent en contrepartie de leur prestation. Comment traiter socialement ces sommes, quels sont les limites et les risques qui peuvent en découler ?

1. Distinction entre rémunération et indemnisation

La notion de rémunération s'entend dans la contrepartie d'une prestation de travail, qui procure à son bénéficiaire un revenu. Au contraire, l'indemnisation a uniquement pour objet la prise en charge des frais engagés par l'intervenant. Dans la mesure où ce dernier est seulement indemnisé des frais qu'il a réellement engagés (et qu'il peut donc justifier) les sommes versées ne sont en principe pas soumises à cotisations sociales. On peut alors qualifier l'intervention de « bénévole », ce qui exclue donc l'idée d'un contrat de travail et ce limite aussi le risque d'être redressé par l'URSSAF.

2. Conséquences du versement d'une rémunération

Lorsque l'intervenant est sous la direction et le contrôle de l'association et qu'il peut être sanctionné en cas de mauvaise exécution de son travail, cette situation sera susceptible de caractériser l'existence d'un lien de subordination et donc l'existence d'un contrat de travail. L'intervenant sera donc salarié de l'association sportive et la rémunération versée sera considérée comme un salaire devant être soumis à cotisations sociales.

Or, en matière sportive, il existe des règles spécifiques en matière de cotisations sociales depuis plusieurs textes qui datent de 1994 et dont l'objet est de mettre en oeuvre un régime de faveur en ce qui concerne le montant des cotisations sociales à acquitter. C'est ainsi tout d'abord qu'un arrêté du 27 juillet 1994 fixe le principe d'une assiette forfaitaire réduite pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, pour certaines personnes rémunérées par l'association, à l'exception toutefois du personnel administratif, des dirigeants et administrateurs salariés, des personnels médicaux et paramédicaux. De plus, les arbitres sont depuis 2006 soumis à un régime spécifique. Ce dispositif permet à l'association mais aussi à l'intervenant de

payer moins de charges sociales, puisqu'elles ne sont pas calculées sur la totalité du salaire.

Ensuite, une circulaire interministérielle du 28 juillet 1994 est venue à la fois préciser les modalités d'application de l'arrêté susvisé mais a également créé (ce dont on peut s'étonner venant d'une circulaire) un régime de franchise de cotisations sociales, en ce qui concerne la participation de certaines catégories d'intervenants indispensables à l'organisation d'une manifestation sportive. Sans que la liste soit limitative, il s'agit notamment des sportifs, guichetiers, billetistes, accompagnateurs... Là encore, les arbitres sont soumis à une autre réglementation. Cette franchise est limitée à 5 manifestations sportives par mois et par intervenant. Une conditions d'effectif est également exigée pour bénéficier de cette franchise (moins de 10 salariés permanents au sein de l'association à l'exclusion des sportifs). Ces sommes sont exonérées en totalité de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 70% du montant journalier de la sécurité sociale, par manifestation.

Il est à noter que ces deux dispositifs des assiettes forfaitaires et franchises de cotisations sont largement sujettes à interprétation de la part des URSSAF. Il convient donc d'être très prudent dans leur application.

Étiquettes : [Rémunération - indemnisation - intervenant - association sportive - assiettes forfaitaires - franchise de cotisations](#)

Aout 2015

Les arbitres et juges sportif : un statut particulier encore méconnu



New 30 août 15

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

L'arbitre est un acteur incontournable du secteur sportif amateur et professionnel, sans lequel les compétitions ne pourraient avoir lieu. Il est aussi, malheureusement, la cible de nombreuses critiques voire de violences inacceptables, même à des niveaux de pratique très modestes. Pourtant, son statut a longtemps été ignoré, sur le plan social mais aussi en ce qui concerne sa sécurité. Ce n'est que depuis 4 ans environ que le législateur (loi n°2006-1294 du 23 octobre 2006) et plus récemment le juge, sont intervenus pour définir un statut pour les arbitres.

1. La mission de l'arbitre

L'article L.223-1 du Code du sport précise que les arbitres et juges exercent leur mission en toute indépendance et impartialité, dans le respect des règlements édictés par la fédération sportive auprès de laquelle ils sont licenciés. Toutefois, la fédération assure le contrôle de l'exercice de cette mission au regard des règles qu'elle édicte, ne serait-ce que par le fait qu'elle désigne les arbitres. Ensuite, l'article L.223-2 du Code du sport affirme que les arbitres et juges sont chargés d'une mission de service public.

2. Le statut social de l'arbitre

Il convient de préciser qu'un arbitre n'exerce pas nécessairement une activité professionnelle à laquelle correspond un statut social précis entraînant affiliation à un régime de protection sociale. En effet, nombreux sont les arbitres qui exercent leur activité à titre exclusivement bénévole, ne percevant éventuellement à ce titre que le remboursement des frais réellement engagés. Dans ce cas, l'arbitre ne relève d'aucun régime social particulier.

Si l'arbitre exerce cette activité à titre professionnel, exclusivement ou occasionnellement, mais qu'il en retire un profit, à savoir une rémunération ou tout au moins un avantage, reste à savoir quel est son statut social. Classiquement, on retient le salariat ou le travail indépendant.

Jusqu'à la loi du 23 octobre 2006, aucune règle spécifique ne venait préciser dans quelle catégorie devait se trouver l'arbitre. L'administration comme les URSSAF avaient plutôt tendance à considérer que l'arbitre relevait du régime des salariés, ce qui avait pour conséquence qu'il soit lié à la fédération (ou un comité départemental ou régional ou encore un club) par un contrat de travail (même non

écrit) et qu'il relève à ce titre du régime général de la sécurité sociale. La loi du 23 octobre 2006 a modifié en parti ce régime en affirmant que les arbitres et juges ne pouvaient être regardés, dans l'accomplissement de leur mission arbitrale, comme liés à la fédération par un lien de subordination caractéristique d'un contrat de travail (article L.223-3 du Code du travail).

Cela a été confirmé par la Cour de cassation. En effet, selon la haute juridiction, le contrôle incombant aux arbitres au cours des matchs de football implique une totale indépendance dans l'exercice de leur mission. Les obligations auxquelles ils sont soumis sont inhérentes à l'organisation des matchs. Le pouvoir disciplinaire exercé par la fédération est la conséquence de prérogatives de puissance publique destinées à assurer l'organisation de la pratique arbitrale. Il ne peut donc exister un contrat de travail entre l'arbitre et la fédération (Cass. soc., 12 janvier 2010, n° 07-45.210). Cette décision de la Cour de cassation se situe donc dans la droite ligne de l'évolution du statut des arbitres prévu par la loi n°2006-1294 du 23 octobre 2006.

Le statut de l'arbitre en droit du travail est donc en partie réglé. Reste toutefois quelques interrogations, comme la notion de « mission arbitrale », qui détermine le champ d'application du statut.

En toute logique, l'absence de contrat de travail aurait dû conduire à un assujettissement au régime des travailleurs non salariés. Tel n'a pas été le cas puisque de manière très originale, l'arbitre, bien qu'étant considéré comme travailleur indépendant, n'en est pas moins affilié au régime général de la sécurité sociale comme un salarié ! (article L.311-3 du Code de la sécurité sociale).

Mais la spécificité ne s'arrête pas là puisque les arbitres (et juges) bénéficient d'une mesure d'exonération de cotisations sociales dès lors que les sommes qu'ils perçoivent annuellement n'excèdent pas un certain montant (14,5% du plafond annuel de la sécurité sociale soit 5.515,80 euros en 2015). En revanche il ne s'agit pas d'une exonération totale car certaines taxes et contributions demeurent dues. Enfin, ce sont les fédérations sportives qui sont chargées de remplir les obligations relatives aux déclarations et versements des cotisations et contributions dans le cadre des compétitions qu'elles organisent.

3. Sur le plan fiscal :

Les sommes et indemnités perçues par les arbitres au titre de leur mission arbitrale sont des bénéfices non commerciaux.

4. Sur le plan pénal :

Afin de leur assurer une meilleure protection, les arbitres sont en fait assimilés à un magistrat ou encore un officier de police judiciaire. A titre d'exemple, les menaces ou actes d'intimidation envers un arbitre sont dès lors punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 Euros d'amende.

Étiquettes : [Arbitres - Statut social - Statut fiscal -](#) [droit du sport](#)

L'indemnisation de l'agent sportif victime de l'infidélité de son client



New 26 août 15

dans Droit du Sport,

par [Adrien Simonot](#) Juriste Doctorant [Ellipse avocats Lyon](#)

Les agents sportifs sont parfois victime de l'infidélité des joueurs dont ils gèrent les intérêts. De nombreuses décisions de justice témoignent de cette réalité.

Ainsi, il arrive qu'un joueur, bien que lié à un agent, signe un contrat seul. De ce fait, l'intermédiaire ne perçoit pas la commission qui lui était due. Face à cette situation, l'agent sportif n'est pourtant pas dépourvu de moyens pour recouvrer sa créance. Il convient toutefois de distinguer différentes hypothèses.

1. Le fait reproché au joueur a été commis en cours d'exécution du contrat le liant à son agent

Dans cette hypothèse, la responsabilité contractuelle du joueur pourra être engagée et l'indemnisation perçue par l'agent variera selon que les parties auront inséré, ou non, une clause d'exclusivité au contrat.

1.1. Lorsque le contrat liant l'agent sportif au joueur n'est pas assorti d'une clause d'exclusivité et que le joueur, ayant entravé les démarches de l'agent en l'empêchant de mener à bien sa mission, signe un contrat avec un club sans son intermédiaire, l'agent ne peut prétendre à rémunération. Il peut néanmoins engager la responsabilité contractuelle du joueur en raison de sa déloyauté et obtenir des dommages et intérêts pouvant parfois être fixés au niveau de la rémunération qu'il aurait dû percevoir. (Cour d'appel de Douai, 21 janvier 2013, n° 12/03411).

1.2. La solution sera différente si, face à ce même comportement du joueur, l'agent sportif peut se prévaloir d'une clause d'exclusivité insérée au contrat. En engageant la responsabilité contractuelle du joueur, il pourra cette fois recouvrer la totalité de la commission qu'il aurait dû percevoir par l'attribution de dommages et intérêts.

1.3. Enfin, il arrive que l'agent sportif et le joueur aient prévu dans leur contrat la mise en œuvre d'une clause pénale en cas d'inexécution de l'une des parties.

Cette clause permet de fixer par avance, et forfaitairement, le montant des dommages et intérêts qui seront dus en cas d'inexécution contractuelle.

Dans la mesure où les parties peuvent librement fixer son montant (qui est arrêté à la signature du contrat), celui-ci peut être bien supérieur à la réalité du préjudice. Cette clause a donc un caractère dissuasif et vise avant tout à empêcher les parties de s'abstenir d'exécuter une des obligations prévues au contrat.

Toutefois, son montant ne doit pas être trop éloigné de la réalité du préjudice subi afin d'éviter que la partie qui doit s'acquitter du montant de la clause pénale ne demande au juge de la réévaluer.

C'est précisément ce qui s'est passé dans une affaire (Cour d'Appel d'Orléans, 3 juin 2013, N° 12/02461) dans laquelle, victime de l'infidélité de son joueur qui avait signé des contrats avec différents clubs, malgré la clause d'exclusivité les liant, une société d'agent sportif avait fait valoir la clause pénale insérée au contrat. Cette clause pénale avait été fixée à la somme de 100 000 euros. Les juges, saisis par le joueur, ont estimé qu'elle n'était pas en adéquation avec le préjudice réellement subi par la société, justifiant ainsi de la réduire au montant de 60 000 euros.

Il n'en demeure pas moins que l'existence d'une clause pénale dans un contrat liant un agent sportif à un joueur permet de dissuader les parties de ne pas respecter leurs engagements mais également de recevoir réparation de l'inexécution contractuelle sans avoir à se pourvoir en justice, sauf si l'autre partie refuse de s'acquitter de la clause pénale.

Dans ces trois situations, on retiendra que le joueur a engagé sa responsabilité contractuelle en ne faisant pas appel à son agent sportif (avec qui il était pourtant lié contractuellement) pour s'engager avec un club.

2. Le fait reproché au joueur a été commis à l'expiration du contrat le liant à son agent

Plus subtile est la situation qu'a eu à connaître la Cour d'appel de Grenoble (8 janvier 2015, n° 14/01865) dans une affaire dont les faits, *a priori* relativement similaires, différaient pourtant sur un point très important.

En l'espèce, une société d'agent sportif signe avec un joueur de rugby un contrat de gestion exclusive pour la négociation des contrats avec des clubs professionnels basés en Europe. Dans le cadre de ce contrat, la société présente le joueur à un club. Mais ce n'est qu'à l'expiration du contrat liant le joueur à la société d'agent sportif (intervenue quelques jours plus tard) que le joueur s'engage avec le club présenté par l'agent sportif. Considérant avoir été écarté des négociations de manière déloyale, la société d'agent sportif décide de demander en justice le paiement de la commission qu'il estime lui être due.

Par jugement en date du 10 mars 2014, le Tribunal de grande instance de Grenoble déboute la société d'agent sportif de ses demandes en raison de l'absence de mentions dans le contrat de gestion exclusive relatives au nom du joueur et à la rémunération censée être perçue par la société d'agent sportif.

La société interjette appel et demande à la Cour de réformer le jugement, de reconnaître que le contrat avait été rompu abusivement et de condamner le joueur à lui verser, entre autre, une indemnité représentant 8% du montant total des rémunérations du contrat au titre de la perte de chance d'exécuter une mission rémunératrice, ainsi que des dommages et intérêts pour atteinte à sa réputation.

Dans son arrêt rendu le 8 janvier 2015, la Cour d'appel de Grenoble fait partiellement droit aux demandes de la société d'agent sportif. **Les juges considèrent que la société ne pouvait plus se prévaloir des termes du contrat puisque celui-ci avait expiré au moment de la signature du joueur. Elle ne pouvait donc prétendre qu'à la réparation du préjudice économique constitué par la perte de chance de faire signer ce contrat.** Dès lors, prenant en compte les démarches effectuées par l'agent sportif antérieurement à l'expiration du contrat, le montant de son préjudice a été fixé à la somme de 3000 euros.

Cette décision mérite une attention particulière dans la mesure où, contrairement aux situations précédemment évoquées, le fait reproché au joueur se situe postérieurement à l'expiration du contrat le liant à son agent.

S'il pouvait paraître logique qu'un agent victime de l'infidélité de son joueur avec qui il est contractuellement lié puisse mettre en jeu sa responsabilité contractuelle en raison de la violation d'une obligation contractuelle, fallait-il encore savoir comment obtenir l'indemnisation lorsque les faits reprochés se situaient hors de la période contractuelle.

Le joueur pensait pouvoir attendre la fin du contrat le liant à son agent sportif pour signer avec le club qu'il lui avait pourtant présenté, pensant ainsi que, faute de pouvoir engager sa responsabilité contractuelle, il n'aurait aucun compte à rendre à son agent. C'était sans compter sur l'obstination de ce dernier qui a obtenu une indemnisation en se fondant sur la notion de perte de chance.

Définie comme « *la disparition actuelle et certaine d'une éventualité favorable* » (Civ 1^{er}, 21 novembre 2006, n° 05-15674), la perte de chance permet l'indemnisation d'une probabilité objective disparue.

L'indemnisation ne correspond pas à la perte de chance d'avoir été partie à la signature du contrat (puisque rien ne dit que la présence de l'agent aurait permis automatiquement la signature), mais l'indemnisation est fondée ici sur l'impossibilité dans laquelle se trouvait l'agent de participer aux négociations, dont il était l'instigateur, et qui auraient pu déboucher sur la signature du contrat.

Il n'est dès lors pas possible pour l'agent de se faire indemniser du montant total qu'il aurait dû percevoir si le contrat avait été signé en sa présence, puisque la notion de perte de chance ne permet pas de se voir accorder une réparation égale à l'avantage qu'aurait procuré la chance perdue si elle s'était réalisée.

Mais, considérant que s'il avait pris part aux négociations, la signature aurait pu se concrétiser, l'agent sportif a été indemnisé d'une partie de la somme qu'il aurait perçu en cas de signature.

Fort instructif quant à la manière dont peut être indemnisée une victime dans cette situation, l'arrêt semble hélas plus évasif concernant le fondement de la responsabilité du joueur. En effet, la perte de chance peut trouver à s'appliquer aussi bien en matière délictuelle qu'en matière contractuelle.

Or, la décision ne permet pas de tirer de conséquences sur ce point, notamment en raison de son manque de lisibilité, de l'absence de visa et de certaines contradictions.

« La signature du contrat avec l'US CARCASSONNE est survenue le 12 avril 2013 après l'expiration le 5 avril 2013 du contrat d'agent, de sorte que la société A&RSPORTS LTD ne pourra se prévaloir des termes du contrat du 5 avril 2011 venu à expiration, mais seulement prétendre au préjudice économique constitué par la perte de chance de faire signer ce contrat ».

Manque de lisibilité tout d'abord dans la mesure où « *se prévaloir des termes du contrat* » pourrait signifier que l'agent ne peut engager la responsabilité contractuelle du joueur puisque la signature a eu lieu en dehors de la période contractuelle. Mais cela pourrait aussi signifier que l'agent peut engager la responsabilité contractuelle, sans pour autant être indemnisé du montant total de la commission prévue au contrat car la perte de chance, rappelons-le, ne permet pas de se voir accorder une réparation égale à l'avantage qu'aurait procuré la chance perdue. Selon l'interprétation que l'on a de ces termes, le fondement de la responsabilité sera différent.

La Cour d'appel semble ensuite se contredire en indiquant que la société « *ne pourra se prévaloir des termes du contrat* », mais que son préjudice économique est constitué « *par la perte de chance de faire signer ce contrat* ».

Malgré l'absence de certitudes concernant le fondement de la responsabilité engagée par le joueur, cet arrêt reste tout de même très instructif en ce qu'il ouvre la voie à une indemnisation, au titre de la perte de chance, du préjudice constitué par l'infidélité de son client, même si les faits reprochés se situent hors période contractuelle.

Espérons toutefois qu'un pourvoi ait été formé ce qui permettrait de connaître la position de la Haute juridiction.

Étiquettes : [agent de joueur](#), [agent football](#), [agent sportif](#), [contrat d'agent sportif](#), [mandat d'agent sportif](#), [sport professionnel](#)

CCN du sport : extension des avenants relatifs à la formation professionnelle



New 25 août 15

dans Droit du Sport, Droit du Travail,

par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Les trois avenants à la CCN du sport relatif à la formation professionnelle (n°97 du 15 déc. 2014 ; n°98 du 15 déc. 2014 et n°99 du 24 mars 2015) ont été étendus par [arrêté du 21 juillet 2015](#).

Ils sont désormais applicables à l'ensemble des employeurs de la branche.

Que faut-il en retenir ?

1° UNIFORMATION est désigné comme OPCA unique de la branche. Cette désignation sera réexaminée en 2017 à l'issue des déclarations de représentativité des organisations patronales.

2° Les niveaux de contribution à la formation professionnelle prévus par la convention de branche sont identiques à ceux prévus par la réforme de la formation professionnelle de 2014.

3° Une contribution « CIF bénévole » de 0,02% de la masse salariale permet aux dirigeants associatifs bénévoles de voir certaines formations prises en charge par l'OPCA désigné.

4° Une contribution conventionnelle supplémentaire et obligatoire est instaurée par les partenaires sociaux afin de mutualiser davantage les fonds de la formation professionnelle dans la branche.

Xavier Aumeran

Étiquettes : [association](#), [CIF bénévole](#), [convention collective nationale du sport](#), [formation professionnelle](#), [OPCA](#), [sport](#), [UNIFORMATION](#)

La clause résolutoire stipulée dans le contrat de travail à durée déterminée d'un sportif professionnel est illicite



New 24 août 15

dans Droit du Sport,

par [Adrien Simonot](#) Juriste Doctorant [Ellipse avocats Lyon](#)

La fermeté des règles applicables à la rupture du contrat de travail à durée déterminée rend parfois difficile leur application au secteur du sport professionnel.

En effet, l'équilibre financier des clubs dépend essentiellement des résultats sportifs à court terme sur une saison. Or, les contrats à durée déterminée sont souvent conclus pour plusieurs saisons. Dans cette hypothèse, soit le sportif est à la hauteur des exigences du club et l'opération sera économiquement rentable. Soit il n'est pas à la hauteur et il devient une charge importante pour le club.

C'est pourquoi, dans certains cas, il est prévu des clauses de rupture anticipée dans les contrats de travail des sportifs professionnels. Or, ces clauses suscitent beaucoup d'interrogations puisqu'elles ne s'inscrivent pas dans le cadre strict de l'article L1243-1 du code du travail qui dispose « *Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail...* ».

Aussi, il n'est pas étonnant de constater que, fréquemment, les parties insèrent des clauses dites de « rupture anticipée » permettant ainsi de s'affranchir, selon eux, des restrictions imposées par le code du travail. C'est notamment le cas des « clauses résolutoires » qui permettent la résolution de plein droit du contrat de travail en cas d'inexécution de ses obligations par l'une des parties, en dehors de toute intervention du juge ou encore en raison de la survenance ou non d'un évènement (résultats sportifs notamment).

Cependant, insérer une telle clause revient à violer les dispositions d'ordre public du Code du travail. Dans cette hypothèse, la Cour de cassation (dont la jurisprudence est aujourd'hui constante) veille à s'assurer que « *le salarié ne puisse pas par avance accepter la rupture du contrat par l'employeur pour d'autres causes que celles prévues par ce texte* » (Voir pour un exemple Cass. Soc, 16 décembre 1998).

C'est ce qu'a rappelé une nouvelle fois la Haute juridiction dans un arrêt du 4 février 2015 (Chambre Sociale, n° 1326.172).

En l'espèce, un club de basket-ball signe un contrat à durée déterminée d'une saison sportive avec un joueur. Ce contrat est prolongé deux fois avec un avenant prévoyant qu'«*en cas d'absences répétées et injustifiées du joueur lors d'entraînement, réunions, opérations de relations publiques, voire matchs (plus de trois absences injustifiées), les deux parties s'accordent sur une possibilité d'annulation de la deuxième saison au contrat, par envoi d'un courrier simple, avant le 30 avril 2011. De même, le joueur a la faculté de choisir d'interrompre le contrat à la fin de la première saison, par l'envoi d'un courrier simple avant le 30 avril 2011* ».

Désirant se séparer de son joueur, le club fait application de la clause résolutoire. Contestant la rupture, le joueur saisit le Conseil des prud'hommes afin que la rupture soit imputée au club et que ce dernier soit condamné à lui verser des dommages et intérêts ainsi qu'un rappel de salaire. La juridiction fait droit à la demande du joueur et condamne le club à lui verser la somme de 84 000 euros à titre de dommages et intérêts ainsi qu'un rappel de salaire. Cette somme correspondant a minima aux salaires restants dus jusqu'au terme du contrat en application de l'article L.1243-4 du code du travail.

Suite à l'appel interjeté par le club, la Cour d'appel infirme le jugement, considérant que « *l'avenant litigieux constituait un accord amiable au sens de l'article L1243-1 du Code du travail puisque les deux parties pouvaient décider de mettre un terme anticipé à leur relation contractuelle et qu'il ne constituait donc pas une clause résolutoire prohibée* ». Le joueur forme alors un pourvoi en cassation.

Dans l'arrêt en date du 4 février 2015, la Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la Cour d'appel aux motifs que « *sauf accord des parties, le contrat à durée*

déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail et qu'il résulte de ces dispositions d'ordre public que le salarié ne peut par avance accepter la rupture du contrat par l'employeur pour d'autres causes que celles prévues par ce texte » peu importe que « le salarié ait disposé d'une faculté de rupture plus large, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

Ainsi, selon la Cour de cassation, dès lors que c'est l'employeur qui met en œuvre la clause résolutoire, celle-ci sera déclarée nulle, même si le sportif a également la faculté de s'en prévaloir (et même de manière plus favorable).

La question de la mise en œuvre d'une telle clause par le sportif reste toutefois en suspens mais il n'est pas incohérent de considérer qu'il puisse s'en prévaloir malgré les dispositions de l'article L.1243-1 du code du travail.

Cette incertitude résulte sans doute de l'éternel débat lié aux dispositions sur la rupture du contrat à durée déterminée : s'agit-il de dispositions d'ordre public social ou absolu ?

Si ces dispositions sont considérées comme étant d'ordre public social, les parties ne pourront y déroger uniquement dans un sens plus favorable au salarié, accréditant ainsi la thèse de la validité des clauses résolutoires mises en œuvre par le sportif salarié.

Si au contraire ces dispositions sont considérées comme d'ordre public absolu, aucune dérogation ne sera tolérée et le sportif salarié, au même titre que son employeur, ne pourra mettre en œuvre une telle clause.

Devant l'inflexibilité de la Cour de cassation quant à la validité des clauses résolutoires mises en œuvre par l'employeur, nous ne pouvons que conseiller aux clubs et à leurs intermédiaires de s'abstenir d'insérer de telles clauses dans les contrats qu'ils comptent faire signer à leurs futures recrues.

Étiquettes : [CDD d'usage](#), [clause résolutoire](#), [rupture anticipée CDD](#), [sportif professionnel](#)

Juillet 2015

Association et détermination de l'organe compétent pour procéder à un licenciement



New 06 juillet 15

dans *Droit du Sport, Droit du Travail*,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Dans un arrêt en date du 17 mars 2015 (n°13-20452), la Cour de cassation est venue rappeler les enjeux propres aux procédures de licenciement dans une association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Ces associations sont régies, quant à leur validité, « *par les principes généraux du droit applicables aux contrats et obligations* ». Ce régime implique :

- d'une part, l'application du principe de liberté contractuelle, c'est-à-dire la possibilité pour les membres de l'association de définir librement leur fonctionnement et la répartition des pouvoirs entre les différents organes de l'association (assemblée générale, conseil d'administration, dirigeant...).
- d'autre part, l'application du principe d'exécution de bonne foi des conventions selon lequel les parties au contrat (c'est-à-dire les membres) sont tenues de respecter les dispositions prévues dans les statuts de l'association, de la même manière qu'elles sont tenues de respecter les lois.

Il résulte de ces deux principes que la rupture d'un contrat de travail à l'initiative de l'association doit être effectuée par l'organe statutairement compétent, quel qu'il soit, au sein de l'association. Il convient donc d'être vigilant dans le suivi des dispositions statutaires. En la matière, il est de jurisprudence constante que la signature d'une lettre de licenciement par un organe statutairement non-compétent rend automatiquement le licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. Soc. 2 mars 2011, n° 08-45.422*). Peu important alors la réalité des griefs qui ont conduit à la notification du licenciement.

C'est sur cette problématique que la Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer dans son arrêt du 17 mars 2015. En l'espèce, le président d'une association avait signé la lettre de licenciement de la directrice de son association. La salariée a contesté son licenciement aux motifs que le président n'était pas habilité à prendre une telle décision.

Dans les faits, les statuts de l'association concernée ne précisaient par l'organe compétent pour procéder à un licenciement. C'est sur la base de ce silence que l'association a considéré que le président était, par défaut habilité, à signer la lettre de rupture dès lors qu'il disposait des pouvoirs de gestion au sein de l'association.

La jurisprudence a d'ailleurs déjà pu retenir une telle interprétation a contrario des statuts (Cass. Soc. 10 juillet 2013 n° 12-13.985 – « *il entre dans les attributions du président d'une association de mettre en œuvre la procédure de licenciement sauf disposition statutaire attribuant cette compétence à un autre organe* »).

La salariée opposait toutefois que, si les statuts étaient muets sur la question du licenciement, ils étaient explicites sur la prérogative du conseil d'administration de désigner le directeur de l'association. Selon la salariée, si le conseil d'administration est l'organe compétent pour recruter un directeur, il l'est également pour procéder à son licenciement puisqu'il s'agit de l'intention des parties au contrat d'association.

La Cour de cassation a retenu cette seconde appréciation et remis en cause le bien-fondé du licenciement. Elle semble ici recourir à la théorie de droit civil du parallélisme des formes. Les statuts de l'association donnaient compétence à un organe précis pour valider le recrutement d'un directeur : le conseil d'administration. Il appartenait en conséquence à ce même organe de procéder au licenciement.

Cette solution implique une vigilance accrue pour les associations. Celles-ci devront en premier lieu vérifier si un de leurs organes statutaires est compétent pour procéder à un licenciement. Dans l'hypothèse où les statuts sont encore muets, elles devront en second lieu s'assurer qu'aucun de ses organes n'est compétent pour les procédures de recrutement et/ou de gestion du contrat de travail. C'est seulement en cas de nouveaux silences des statuts que l'on peut considérer que le président d'une association, s'il représente seul l'association dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet, peut régulièrement mettre en œuvre la procédure de licenciement.

Pour en savoir plus sur le cadre juridique des associations, voir également :

- [Eclairage sur les risques de nullité d'une élection d'un président d'association pour non-respect des statuts](#)
- [Contrôles URSSAF des associations sportives : attention à la procédure de contestation !](#)
- [L'essentiel d'Ellipse Sport – janvier 2015 – la rémunération des dirigeants d'associations](#)
- [La rémunération des intervenants au sein des associations sportives](#)

Étiquettes : [association](#), [bureau](#), [conseil d'administration](#), [licenciement](#), [loi 1901](#), [président](#)

Juin 2015

Les sanctions encourues en cas de violation du dispositif légal encadrant la profession d'éducateur sportif rémunéré



New 25 juin 15

dans Droit du Sport,

par [Adrien Simonot](#) Juriste Doctorant [Ellipse avocats Lyon](#)

En cas de violation du dispositif légal encadrant la profession d'éducateur sportif (cf. articles L.212-1 et suivants du Code du sport), des sanctions pénales, civiles et administratives sont encourues, tant pour l'éducateur que pour l'organisme qui aurait recours à ses services.

1 – Les sanctions encourues par l'éducateur sportif

- **L'exercice illégal lié à l'enseignement en l'absence des diplômes requis**

L'article L212-1 1° du Code du sport impose à l'éducateur sportif d'être titulaire d'un diplôme lui permettant d'enseigner, d'animer ou d'encadrer une activité physique ou sportive contre rémunération.

Lorsque l'éducateur exerce son activité en méconnaissance de cette obligation, il encourt une peine d'un an d'emprisonnement et une amende de 15 000 euros.

- **La violation de l'obligation dite « d'honorabilité » de l'éducateur sportif**

Le législateur a, en parallèle, créé des incapacités d'exercice découlant d'éventuelles condamnations pénales et sanctions administratives à l'encontre d'un éducateur sportif.

Ainsi, l'article L.212-9 du Code du sport interdit à l'éducateur sportif d'exercer son activité lorsque celui-ci a été condamné pour l'un des crimes ou délits listé à cet article ou s'il a fait l'objet d'une mesure d'interdiction ou de suspension de ses fonctions par l'administration.

En cas de violation de son obligation d'honorabilité, l'éducateur sportif se rend coupable d'un délit intentionnel passible d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

- **La violation de l'obligation de se déclarer et d'être en possession de sa carte professionnelle**

L'éducateur souhaitant exercer son activité contre rémunération doit impérativement effectuer une déclaration préalable auprès du Préfet du département du lieu d'exercice de la prestation (à la Direction départementale de la cohésion sociale). Cette déclaration doit être renouvelée chaque année.

C'est une obligation personnelle à la charge de l'éducateur.

Une carte professionnelle lui est alors délivrée. Valable cinq ans, cette carte porte mention du diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification et les conditions d'exercice afférentes à chaque certification.

L'éducateur exerçant son activité sans s'être déclaré commet une infraction réprimée par l'article L.212-12 du Code du sport d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

En pratique, il arrive bien souvent qu'une personne condamnée pour exercice sans déclaration préalable le soit également pour exercice sans qualification.

En outre, un éducateur sportif salarié se voyant retirer sa carte professionnelle pourrait être licencié par son employeur en raison de l'absence de titre professionnel (Pour une illustration voir : Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 10 février 2015, n° 11/18433).

- **La violation d'une mesure d'interdiction administrative**

L'article L.212-14 du Code du sport interdit le fait d'enseigner, d'animer ou d'encadrer une activité physique ou sportive en méconnaissance d'une telle mesure. Les sanctions sont les mêmes que pour les précédentes infractions.

2 – Les sanctions encourues par l'employeur ou le donneur d'ordre de l'éducateur contrevenant

Rappelons que l'intervenant sportif est susceptible d'intervenir en qualité de travailleur indépendant pour le compte d'un donneur d'ordre ou en qualité de salarié pour le compte d'un employeur.

Bien que le Code du sport ne réprime que rarement l'employeur ou le donneur d'ordre en tant qu'auteur principal d'une des infractions à la législation applicable en matière de diplômes des éducateurs sportifs, il peut néanmoins être poursuivi pour complicité de l'ensemble des infractions commises par l'éducateur sportif qu'il aurait sous ses ordres.

2.1 Responsabilité pénale

- **Le recours à un éducateur ne possédant pas les diplômes requis est pénalement sanctionné**

L'article L.212-8 2° du Code du sport sanctionne le fait « *d'employer une personne qui exerce les fonctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 212-1 sans posséder la qualification requise ou d'employer un ressortissant d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen qui exerce son activité en violation de l'article L. 212-7 sans avoir satisfait aux tests auxquels l'autorité administrative l'a soumis* ».

Dès lors qu'il est prouvé que l'employeur a volontairement engagé ou gardé à sa disposition un éducateur sportif dont il savait qu'il ne possédait pas les diplômes requis à l'exercice de son activité, l'employeur risque une peine d'un an de prison et de 15 000 euros d'amende.

Ainsi, il a pu être jugé (Crim, 24 octobre 1989) qu'un établissement employant un professeur de ski ne possédant pas les diplômes requis se rendait coupable de complicité d'enseignement d'activités physiques et sportives sans diplôme.

- **La condamnation de l'employeur pour complicité**

La structure sportive peut donc être condamnée pénalement, en tant qu'auteur principal d'une infraction, en cas d'emploi d'un éducateur ne possédant pas les diplômes requis.

La structure peut également être condamnée pour complicité lors qu'elle emploie un éducateur sportif qui exerce son activité en violation des obligations qui lui sont faites, telle que l'obligation d'honorabilité, de déclaration préalable etc...

C'est sur fondement que la Cour de cassation (Crim, 7 octobre 1998, n°97-85.336) a pu condamner une structure pour avoir embauché des animateurs sportifs non diplômés : « *pour caractériser la complicité des responsables du Club Méditerranée, la cour d'appel énonce qu'en ayant sciemment eu recours à des jeunes gens dépourvus de diplôme pour constituer l'équipe d'animateurs sportifs* ».

2.2 Responsabilité civile

- **La responsabilité civile de l'employeur ou du donneur d'ordre engagée pour avoir employé un éducateur ne possédant pas les diplômes requis**

Il convient de rappeler que la structure sportive a l'obligation d'assurer la sécurité des personnes à qui elle propose des activités. Dès lors, s'il survient un dommage alors que l'éducateur n'avait pas les diplômes requis pour encadrer une telle activité, la structure peut être amenée à indemniser la victime du préjudice qu'elle a subi.

Tel fut le cas d'un organisateur de randonnée en raison du dommage subi par un participant en raison de l'emploi d'un salarié non titulaire de la qualification requise (Cour d'appel de Chambéry, 11 janvier 2007, n°06/00354).

Ou encore d'un club d'équitation en raison d'un accident survenu alors que la monitrice n'avait aucun diplôme « *permettant d'encadrer des exercices d'équitation* » et ne démontrait pas « *qu'elle était en cours de formation en vue de l'obtention d'un tel diplôme ni encore qu'elle avait officiellement la qualité de stagiaire...* » (Cour d'appel de Douai, 21 juin 2012, n°10/08828).

Rappel sur les principes généraux en matière d'obligation de diplôme pour l'encadrement rémunéré des APS



New 25 juin 15

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Depuis la première loi instituant les diplômes d'Etat en 1948, la réglementation n'a cessé d'évoluer jusqu'à la loi du 1^{er} août 2003, dans le but de garantir un enseignement de qualité et le respect des règles de sécurité. Retour sur les grands principes en la matière.

- **Les différents diplômes permettant d'exercer la profession d'éducateur sportif rémunéré**

Si l'éducateur sportif exerçant à titre bénévole n'est pas tenu de posséder un diplôme spécifique et de remplir toutes les conditions imposées par la Loi, l'éducateur rémunéré doit en revanche impérativement posséder un diplôme pour pouvoir encadrer une activité sportive. Ce principe est défini à l'article L.212-1 du code du sport.

Cet article permet néanmoins aux employeurs d'embaucher un éducateur en cours de formation et n'ayant donc pas encore obtenu son diplôme. A noter que dans ce cas précis, l'employeur peut, afin de réduire l'incertitude liée à l'éventuel échec à l'examen de l'éducateur, faire signer une promesse d'embauche sous condition suspensive d'obtention du diplôme. Ainsi, l'embauche ne deviendra définitive que s'il obtient la qualification exigée.

(Cf article de G. DEDIEU sur le blog « *Recrutement d'un éducateur en attente de diplôme : l'opportunité de la promesse d'embauche ?* »

<http://www.ellipse-avocats.com/2015/03/recrutement-dun-educateur-en-attente-de-diplome-lopportunite-de-la-promesse-dembauche/>)

- **Les diplômes permettant d'encadrer les activités générales**

Par principe, la possession d'un diplôme spécifique est indispensable à la pratique du métier d'éducateur sportif rémunéré. A défaut, tant l'intervenant que la structure recourant à ses services peuvent engager leur responsabilité civile et pénale.

Ces diplômes peuvent être délivrés par l'Etat (par exemple le BPJEPS : brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport ; le titre à finalité professionnelle ; la licence STAPS etc...) ou au sein de la branche professionnelle (par exemple le CQP : certificat de qualification professionnelle animateur de loisir sportif).

Chacun de ces diplômes comporte différentes formations permettant à l'éducateur sportif de se spécialiser dans des activités déterminées.

- **Les diplômes permettant d'encadrer les activités pratiquées dans un environnement spécifique**

Certaines activités, listées à l'article R.212-7 du Code du sport, impliquent le respect de mesures de sécurité particulières en raison de l'environnement dans lequel elles sont pratiquées. Les personnes souhaitant encadrer ces activités doivent donc être titulaires d'un diplôme spécial.

- **Les exceptions à l'obligation de posséder un diplôme**

Une dispense de diplôme est prévue pour certaines personnes encadrant des activités sportives en raison de la particularité de leur statut. C'est le cas des fonctionnaires, enseignants du public et du privé dans l'exercice de leurs missions, ainsi que des militaires en fonction.

Il est également à noter qu'il est possible d'obtenir un diplôme d'éducateur sportif par le biais de la validation d'acquis d'expérience (V.A.E) ou, dans le cas d'un ressortissant étranger ayant obtenu des diplômes dans son pays, en faisant une demande de reconnaissance de ses diplômes par l'Etat français.

- **Le statut de l'éducateur rémunéré**

L'éducateur sportif rémunéré dispose d'une grande liberté concernant le statut sous lequel il veut exercer. Ainsi, il peut être salarié ou exercer en tant qu'indépendant.

L'éducateur ayant obtenu ses diplômes ne pouvant exercer qu'après avoir acquis sa carte professionnelle, les employeurs souhaitant faire appel à un éducateur sportif rémunéré doivent être vigilants quant à la possession et à la validité de cette carte professionnelle. Les employeurs devront également veiller à ce que le diplôme de l'éducateur corresponde bien à la pratique qu'il va encadrer.

Étiquettes : [diplôme sportif](#), [diplômes sportifs](#), [encadrement contre rémunération](#), [L.212-1 du code du sport](#).

Formations fédérales et rémunération de l'encadrement des activités sportives



New 17 juin 15

dans Droit du Sport,

par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Le code du sport prévoit expressément que « *les fédérations sportives agréées assurent la formation et le perfectionnement de leurs cadres* » (c. sport, art. L.211-2). A cette fin, elles peuvent bénéficier de l'aide de l'État notamment via l'INSEP, les CREPS et les centres de formation.

Elles sont nombreuses à mettre en place des diplômes fédéraux permettant l'encadrement des activités qu'elles proposent. Les formations proposées sont particulièrement hétéroclites.

Cette compétence fédérale de principe pour former le personnel d'encadrement laisse aux fédérations une grande autonomie pour définir et assurer les formations délivrées. Il s'agit notamment pour elle de garantir aux licenciés un **niveau de compétences** et le respect des **conditions de sécurité** qu'implique la pratique.

L'intérêt des fédérations dans le développement de leur propre système de formation est donc majeur.

Bien souvent, les règlements fédéraux exigent même un certain nombre de licenciés diplômés d'une formation fédérale. Surtout pour les sports collectifs, ce nombre dépend du niveau sportif auquel évolue le club. **Le recours aux formations fédérales est donc parfois une nécessité pour les clubs sportifs.**

Parmi les nombreuses questions que soulèvent ces formations, **celle de la rémunération est importante**. Le titulaire du diplôme fédéral peut-il être rémunéré au titre de l'encadrement de l'activité considérée ?

Juridiquement, la réponse est clairement balisée par le code du sport.

1 – L'encadrant est bénévole

Si l'intéressé n'est pas rémunéré en contrepartie de son activité d'encadrement, la fédération a toute latitude pour mettre en place et définir les conditions de délivrance des diplômes fédéraux.

Le code du sport ne prévoit aucun encadrement particulier de ces diplômes qui ne visent qu'à perfectionner les cadres de l'activité. Les diplômes ont alors comme principaux objectifs de donner des outils pédagogiques à l'intéressé et de renforcer les conditions de sécurité de l'exercice de l'activité. Par ailleurs, tout ou partie du diplôme peut être délivré par validation des expériences acquises (code du sport, art. L.211-2).

En revanche, la limite tient à l'impossibilité pour l'intéressé d'être rémunéré (il est « bénévole »). Cela signifie que seuls les frais réellement engagés et justifiés par lui peuvent lui être remboursés. Aucun avantage, en nature ou en espèce, ne peut lui être versé.

2 – L'encadrant est rémunéré

Dès lors que le diplôme vise à permettre à la personne d'encadrer l'activité contre rémunération, le cadre juridique est tout autre. L'activité n'est plus bénévole et se trouve soumise aux exigences du code du sport.

En application de l'article L.212-1 du code du sport, le diplôme délivré par la fédération doit alors :

- Garantir la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée ;
- Etre enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La première condition implique que l'intéressé :

- Soit capable de mobiliser les connaissances techniques et pédagogiques propres à l'activité considérée et de maîtriser les techniques de sa pratique dans des conditions assurant la sécurité des pratiquants et des tiers ;
- Maîtrise les comportements à observer et les gestes à exécuter en cas d'incident ou d'accident.

Il convient de souligner que, même en cas d'activité d'encadrement bénévole, l'association doit s'assurer que les conditions de sécurité de la pratique sont réunies.

Mais surtout, le diplôme fédéral doit être référencé sur la [liste dressée par le ministère en charge des sports](#) des diplômes permettant l'encadrement rémunéré d'une activité sportive (code du sport, art. R.212-2).

Au final, le régime juridique applicable aux diplômes fédéraux implique de distinguer :

- Les diplômes reconnus par le ministère en charge des sports et listés comme tel à l'[Annexe II-1 du code du sport](#) ;
- Les diplômes purement internes aux fédérations qui ne sont pas reconnus par l'Etat.

Seuls les premiers peuvent permettre à l'intéressé d'être rémunéré pour son activité d'encadrement. A défaut de reconnaissance étatique, le titulaire du diplôme fédéral doit nécessairement exercer ses fonctions bénévolement.

Étiquettes : [activité sportive](#), [bénévole](#), [code du sport](#), [éducateur](#), [encadrement](#), [entraîneur](#), [fédération](#), [formation](#), [formation fédérale](#), [moniteur](#), [rémunération](#), [Répertoire national des certifications professionnelles](#), [RNCP](#), [sécurité](#)

Régime et limites des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) dans le sport



New 09 juin 15

dans Droit du Sport,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Commençons par un nombre : 43.

Comme celui du nombre d'avenants relatifs au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) adoptés par les partenaires sociaux de la branche du Sport.

Et ce, en moins de 10 ans d'effectivité de la convention collective du secteur.

Cette multiplication des CQP atteste de l'importance prise par ce dispositif. Sans compter que de nombreux salariés du secteur économique du sport disposent dorénavant d'un tel certificat, souvent nécessaire à leur activité professionnelle.

L'ampleur prise par les CQP n'empêche toutefois pas que son régime juridique demeure fortement méconnu et, à ce jour, très peu étudié. Quel est son origine ? Que permet-il et quelles sont ses limites ? Il est ici intéressant de signaler que le terme même de CQP ne figure pas dans la table alphabétique du code du travail...

De part cette faible reconnaissance textuelle, l'architecture juridique entourant le CQP demeure relativement complexe. En effet, il est au croisement de deux réglementations bien distinctes, celle du travail et celle du sport qui méritent d'être étudiées séparément.

Dans le cadre d'une telle analyse, il conviendra donc d'examiner successivement les fondements du CQP en matière de droit du travail (I) et ses enjeux en matière de réglementation sportive (II). Ces éléments étant définis, le régime juridique du CQP, et ses conséquences pour son détenteur, pourront être étudiés (III).

I – L'origine des certificats de qualifications professionnelles

De manière surprenante mais à l'instar de la réglementation des stages en entreprises, c'est le code de l'éducation nationale qui est venu fixer le cadre juridique du CQP.

Plus précisément, c'est [l'article L.335-6 II du code de l'éducation nationale](#) relatif à la formation professionnelle qui, à son 3^{ème} alinéa, vient évoquer la question des CQP.

On comprend à la lecture de cet article que les CQP constituent un titre reconnaissant les compétences et la capacité professionnelle d'un candidat à un emploi ou d'un salarié, et ce en dehors de la réglementation des diplômes de l'Education Nationale.

En effet, la délivrance de titre ou diplômes dits qualifiants relève par principe des compétences de l'Etat (en priorité, les diplômes sont délivrés par le Ministère de l'Education Nationale, parfois par d'autres ministères comme le Ministère de la Justice pour le Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat).

C'est donc par exception que le législateur a décidé de confier à d'autres acteurs, en l'occurrence les partenaires sociaux, la possibilité de délivrer des titres à valeur professionnelle. L'objectif poursuivi est ici de répondre à des besoins en main d'œuvre, réels dans le secteur du sport, non-couverts par les titulaires de diplôme ou de titres d'Etat (ce que rappelle d'ailleurs [le Préambule de l'annexe 1 de la CCN du Sport](#)).

En pratique, les CQP trouvent leur principal intérêt dans le cadre de profession dite réglementée, c'est-à-dire lorsque, bien souvent pour des questions de sécurité, la détention d'un diplôme ou d'un titre est obligatoire pour exercer une activité professionnelle rémunérée.

Au final, l'article L.335-6 II du code de l'éducation nationale permet ainsi aujourd'hui aux branches professionnelles de définir et d'organiser leur propre diplôme, celui étant doté d'une valeur juridique. Cette prérogative se traduit par la conclusion d'avenants à la CCN applicable portant création d'un CQP. Ces avenants s'accompagnent de la définition d'un référentiel « compétences » (*emplois concernés, fonctions et tâches pouvant être exercées...*) et d'un référentiel de certification (*formation préparatoire, modalités d'examen....*).

Dans le cadre de la CCN du sport, c'est sous l'égide de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation (CPNEF) que sont créés les CQP.

II – Les enjeux liés aux certificats de qualification professionnelle en matière de réglementation sportive

L'article L.212-1 du code du sport dispose que « *seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle [...] les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification* ».

En d'autres termes, la détention d'un diplôme habilité est obligatoire pour toute pratique professionnelle d'un encadrement sportif. A défaut de tout titre professionnel, l'association recourant au service d'un encadrant sportif engage sa responsabilité civile et pénale.

Or, en mentionnant le terme « certificat de qualification », l'article L.212-1 précité prévoit expressément que les CQP constituent l'un des titres professionnels autorisant l'encadrement d'activités sportives contre rémunération. La détention d'un CQP peut ainsi être un enjeu majeur, tant pour l'intervenant sportif que pour l'association ou la société recourant à ses services.

Il convient toutefois de préciser que le code du sport fixe deux conditions à la prise d'effets des CQP :

- D'une part, ils doivent être enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).
- D'autre part, ils doivent être inscrits dans la liste des diplômes, arrêtée par le ministre chargé des sports, remplissant les conditions prévues à l'article L. 212-1 du code du sport (article R.212-1 du code du sport). L'arrêté visé est ensuite codifié à l'article A.212-1 du code du sport.

Par conséquent, l'extension par arrêté ministériel d'un avenant relatif à un CQP n'emporte pas automatiquement le droit pour son détenteur d'encadrer une activité sportive contre rémunération. Ce CQP doit être enregistré au RNCP et figuré dans la liste des diplômes figurant dans le Code du sport. Les structures sportives recourant aux services d'un détenteur d'un CQP doivent donc s'assurer que ces formalités sont bien remplies.

Attention, la détention d'un CQP, régulièrement enregistré au RNCP et inscrit sur la liste des diplômes arrêtée par le Ministre chargé des sports, n'octroie toutefois pas à son titulaire la faculté d'encadrer toute activité sportive contre rémunération. En effet, l'avenant portant création de ce CQP en limite lui-même les effets.

III – Le régime juridique du certificat de qualification professionnelle et le cadre de travail de son détenteur

Conformément aux dispositions du Préambule de l'Annexe I de la CCN du sport, chaque certificat de qualification professionnelle mis en œuvre dans la branche du sport définit les prérogatives, les limites d'exercice et la classification conventionnelle de son détenteur (cf : [liste des CQP dans la CCN du sport](#)). On peut ici s'interroger sur l'impact de ces différents éléments sur la relation contractuelle liant l'intervenant sportif à la structure qui le rémunère, notamment lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail.

En premier lieu, les avenants à la CCN du sport instaurant un CQP définissent les tâches d'encadrement sportif (initiation, sport pratiqué, loisir ou compétition...) pouvant être accomplies par son détenteur, ainsi que le public (individuel ou en groupe, expérimenté ou non) auquel sont destinées ses interventions.

Logiquement, les tâches confiées à l'intervenant sportif doivent correspondre aux indications de l'avenant relatif au CQP concerné. En cas de violation (*par exemple, lorsque l'intervenant anime une séance experte et non une séance d'initiation*), les conséquences en matière de droit du travail sont difficiles à déceler. Il pourrait

toutefois s'agir d'un manquement disciplinaire si la structure employeur avait donné comme directive à son salarié de s'en tenir aux prérogatives définies dans le CQP. Au niveau de la responsabilité civile et pénale, les deux parties engageraient leur responsabilité dans le cas d'un tel manquement.

En second lieu, les avenants à la CCN s'attachent à préciser les conditions de l'emploi du détenteur du CQP. On y retrouve fréquemment une limite au volume-horaire de travail pouvant être accompli par le détenteur du CQP (par exemple, 360 heures de travail par an).

On peut ici s'interroger sur la portée d'une telle limitation, notamment lorsque le détenteur dépasse le plafond d'heures de travail autorisé.

D'un point de vue du droit du travail, il semble qu'il n'y ait que peu de conséquences à tirer, dès lors que le contrat de travail prévoyait ce dépassement. Les heures réalisées devront quoi qu'il en soit être rémunérées. Dans l'hypothèse où les autorités publiques contesteraient ce dépassement, il pourrait utilement être soutenu que ce plafond constitue une atteinte à une liberté du travail, à ce jour peu justifié par les intérêts de l'entreprise employeur.

Il en sera différemment du point de vue de la responsabilité civile. Le dépassement du plafond horaire autorisé pourrait constituer une violation des dispositions de l'article L.212-1 du code du sport et engager la responsabilité civile et pénale de l'association recourant à un trop grand nombre d'heures d'encadrement. Peu important d'ailleurs que l'association et le détenteur du CQP se soient préalablement mis d'accord pour un tel dépassement d'horaires. Il n'y a toutefois pas à ce jour d'illustrations jurisprudentielles d'un tel contentieux.

En dernier lieu, les avenants instaurant les CQP fixent la classification conventionnelle (minimale ?) du détenteur du CQP.

Cette fixation constitue en soi une immixtion des partenaires sociaux dans les pouvoirs de direction de l'association et une atteinte aux règles de classification prescrites au chapitre 9 de la CCN du sport. En cas de classification conventionnelle inférieure à celle fixée dans l'avenant, le détenteur du CQP pourrait légitimement solliciter un rappel de salaire sur la base du groupe retenu par les partenaires sociaux.

En parallèle, de grosses incertitudes demeurent quant à la rémunération minimale du salarié détenant un CQP et qui est employé, au-delà du plafond horaire précité, sur des tâches ne rentrant pas dans les prérogatives du CQP. De même, dans quel groupe faut-il classer un salarié détenant plusieurs CQP fixant des groupes conventionnels différents ?

Ces débats surgiront nécessairement un jour devant le Conseil de Prud'hommes.

Étiquettes : [APS](#), [CCN Sport](#), [CQP](#), [diplôme](#), [sport](#)

Associations : attention à la reconnaissance d'un lien de subordination avec les professeurs de judo !



New 04 juin 15

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

La problématique liée à l'existence ou non d'un contrat de travail entre un intervenant et une association est fréquente dans le milieu sportif.

Les associations, qui ne disposent pas toujours d'un budget conséquent, doivent être très attentives à ce que la qualification donnée à la relation de travail soit juridiquement la bonne qualification. Dans le cas contraire, les conséquences financières liées à une éventuelle requalification de la relation de travail en salariat sont importantes.

C'est ce que rappelle la Cour d'appel d'Angers dans un arrêt du 25 novembre 2014 (n° 12/01571).

En l'occurrence, un professeur de judo, exerçant par ailleurs une autre activité, dispense des cours bénévolement pour le compte d'une association sportive. Il est ensuite rémunéré à partir de 2001 puis signe finalement son premier contrat de travail à temps partiel et à durée indéterminée en septembre 2004.

Suite à la dégradation des relations entre le professeur de judo et le nouveau président de l'association, ce dernier lui notifie la rupture de leur relation de travail sans respecter la procédure de licenciement normalement applicable à la rupture d'un contrat à durée indéterminée. L'association avait en effet considéré que ce contrat de travail n'avait aucune valeur juridique puisque signé, à l'époque, par une personne n'ayant pas le pouvoir d'engager l'association.

L'intervenant saisit alors le Conseil des prud'hommes aux fins d'obtenir, à titre principal, sa réintégration au sein du club et le paiement de ses salaires à compter

de la rupture de la relation de travail. A titre subsidiaire, il demande la condamnation de l'association au paiement de diverses indemnités de rupture, des rappels de salaires et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Conseil des prud'hommes fait droit à certaines de ses demandes et condamne l'association. Cette condamnation est partiellement confirmée par la Cour d'appel.

Cet arrêt d'appel a le mérite d'exposer clairement la manière dont opère un juge retenir l'existence d'un contrat de travail et les conséquences qui s'y attachent en terme de rupture du contrat (2). L'arrêt commenté pose également la question du pouvoir d'embaucher et de licencier au sein d'une association (1).

- **Le pouvoir d'embaucher un professeur au sein d'une association**

Bien que les juges n'ont pas motivé leur décision sur ce point, il nous semble important de rappeler que les associations doivent être vigilantes quant à la réalité des pouvoirs dont peuvent se prévaloir certains représentants de l'association pour embaucher ou licencier des salariés.

En pratique, il faut impérativement se référer aux statuts de l'association et à son règlement intérieur éventuel pour connaître l'identité de la personne ayant le pouvoir d'engager l'association.

En l'absence de dispositions statutaires attribuant le pouvoir d'embaucher et de licencier à une personne en particulier, le président d'une association peut s'octroyer ce droit si les statuts de l'association disposent que ce dernier est le représentant légal pour tous les actes de la vie sociale (Cass. Soc, 29 septembre 2004, n°02-43771).

Toutefois, dans l'hypothèse où les statuts n'attribueraient à un organe de l'association que le pouvoir d'embaucher, et resteraient silencieux quant au licenciement, les juges retiennent que ce licenciement doit être effectué par la personne à qui les statuts ont attribué le pouvoir d'embaucher (Cass. soc., 17 mars 2015, pourvoi n° 13-20.452).

Il convient donc de bien respecter les dispositions statutaires de l'association, d'autant plus qu'en matière de licenciement, le défaut de qualité du signataire de la lettre de licenciement rend celui-ci sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 30 septembre 2010, n° 09-40114).

- **La qualification de la relation de travail entre le professeur de judo et l'association**

La question de la qualification de la relation liant le professeur à l'association était ici des plus importante, d'une part car elle conditionnait la validité de la saisine du Conseil des prud'hommes et d'autre part car elle permettait de juger de la légalité de la rupture dont l'association avait pris l'initiative.

En la matière, le principe est le suivant : pour redonner aux rapports de travail leur véritable qualification, les juges ne doivent prendre en compte « *ni la volonté des parties quant à l'existence du contrat de travail, ni la dénomination donnée à la convention les liant* », mais doivent s'attacher aux conditions réelles dans lesquelles l'activité est exercée (Cass, Soc, **19 décembre 2000, 98-40.57**). Il importait donc peu, en l'espèce, de savoir à partir de quelle date le professeur de judo était lié à l'association par un contrat de travail, ni même si ce contrat de travail avait été valablement formé du moment où, dans les faits, la relation pouvait être qualifiée de contrat de travail.

Comme le rappelle la Cour d'appel d'Angers, « *la qualification de contrat de travail suppose la réunion de trois conditions à savoir :*

– *la prestation de travail,*

– *une rémunération,*

– *un lien de subordination juridique, caractérisé par les pouvoirs de direction, de contrôle et de discipline* ».

La présence d'une prestation de travail et d'une rémunération versée au professeur n'amène aucune remarque particulière dans la mesure où elle ne peut être remise en cause. Une attention toute particulière doit donc être portée à l'existence du lien de subordination juridique entre le professeur de judo et l'association.

Ce lien de subordination consiste en « *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* » (Cass.,soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187).

En l'espèce, les juges ont analysé certains faits comme étant autant d'indices caractérisant un lien de subordination entre le professeur et l'association :

- L'exercice d'une activité régulière et à temps partiel d'enseignant de judo au sein de l'association ;
- La délivrance de bulletins de salaire à partir d'octobre 2001 ;
- La déclaration du professeur de judo en qualité de salarié auprès de l'Urssaf ;
- Le fait qu'il devait se conformer aux contraintes horaires dans le cadre d'activités organisées et contrôlées par l'association ;
- Le fait que les prestations aient été effectuées dans les locaux mis à sa disposition par l'association ;
- L'utilisation du matériel appartenant au club.

Dès lors, les trois conditions du contrat de travail étaient réunies, permettant ainsi de légitimer la saisine du Conseil des prud'hommes et de juger la rupture de la relation de travail au regard des règles du droit du travail, c'est-à-dire des règles du licenciement.

En l'espèce, l'association avait mis fin à la relation de travail entre les parties par simple courrier. La Cour d'appel ne pouvait que constater que l'association n'avait pas respecté la procédure de licenciement ni justifié d'une cause réelle et sérieuse. Dès lors, la rupture est qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'association est condamnée à verser au professeur de judo diverses sommes et indemnités pour un montant total de plus de 10 000 euros !

Florent DOUSSET

Avocat associé – spécialiste en droit du travail et en droit du sport

Adrien SIMONOT

Juriste

Étiquettes : [moniteur judo](#), [moniteur judo indépendant](#), [moniteur judo salarié](#), [professeur judo indépendant](#), [professeur judo salarié](#)

Auto-entrepreneurs, URSSAF, travail dissimulé et contrat de travail : quels risques ?



New 03 juin 15

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Les redressements de la part de l'URSSAF et les contentieux prud'homaux initiés par les professionnels du sport eux-même se multiplient sur cette question.

La Cour de cassation ([Soc. 6 mai 2015, n°13-27.535](#)) a d'ailleurs pu juger récemment, et pour la première fois, que la relation entre un auto-entrepreneur et le bénéficiaire de sa prestation doit être requalifié en un contrat de travail lorsque les critères habituels d'une relation salariale sont réunis.

Les associations sportives ont recours à des intervenants dans le cadre de leur activité, notamment pour animer des cours.

Ces intervenants peuvent être bénévoles, salarié ou travailleurs indépendants (dont les auto-entrepreneurs).

Le choix du statut implique l'application d'un régime social spécifique et impacte fortement les rapports associations/intervenants.

Les risques liés à une mauvaise appréciation du régime juridique applicable sont nombreux, et notamment :

- Risque de redressement URSSAF ;
- Risque de contentieux prud'homal à l'issue de la relation contractuelle ;
- Risque pénal au titre du travail dissimulé.

1. **Le bénévole** est désintéressé, c'est à dire ne perçoit pas de rémunération. Il n'existe **pas de lien de subordination** : il ne peut légitimement recevoir aucune instruction ou ordre impératif, et ne peut être sanctionné par l'association.

1. **Les travailleurs indépendants** sont des personnes qui exercent à leur compte une activité économique, en supportant les risques de cette activité et en s'appropriant les profits éventuels qu'elle peut générer. Il n'existe **pas de lien de subordination** et l'indépendance dans l'organisation de son travail est un critère déterminant. **Les auto-entrepreneurs** sont par définition des travailleurs indépendants. Il s'agit simplement d'un régime simplifié notamment au niveau des formalités liées de création d'entreprise, du calcul des cotisations sociales voire de l'impôt sur le revenu.

Seul le lien de subordination permet d'opérer une distinction entre ces régimes.

Si un lien de subordination est caractérisé en cas de contrôle URSSAF, de l'Inspecteur du travail ou d'un contentieux devant le Conseil de prud'hommes, alors le droit du travail a vocation à s'appliquer dans son intégralité.

En ayant recours à un auto-entrepreneur ou un travailleur indépendant dans des conditions caractérisant en réalité une relation de travail salarié, l'association s'expose aux sanctions applicables au travail dissimulé, à l'application de la législation du travail, à l'affiliation au régime de sécurité sociale des salariés...

Nous vous invitons en conséquence à vous poser les bonnes questions en amont pour éviter ces nombreux risques juridiques.

Étiquettes : [auto entrepreneur](#), [contrôle URSSAF](#), [redressement URSSAF](#), [travail dissimulé](#)

Quelle rémunération pour les heures d'encadrement d'un professeur de judo à l'occasion de compétitions sportives ?



New 01 juin 15

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Les heures d'encadrement passées par un professeur de judo à l'occasion de compétitions sportives constituent du temps de travail effectif et doivent donc être rémunérées si les conditions du contrat de travail sont remplies.

Il est acquis que la fourniture d'une prestation de travail et la constatation d'un lien de subordination doivent avoir pour corollaire le paiement d'une rémunération.

Si les heures de face à face pédagogique sont payées, il existe un usage consistant pour les professeurs à accompagner « bénévolement » leurs élèves dans le cadre des manifestations organisées le week-end (compétitions, galas etc).

C'est sur cette pratique fréquente que la Cour d'Appel de Bordeaux a été amenée à se prononcer dans un sens favorable au salarié (Chambre sociale A, 17 déc. 2013, n°12/05927).

En l'espèce, un salarié avait été engagé par une association sportive en qualité d'animateur d'activité judo à temps partiel.

Après s'être vu infliger deux avertissements, le salarié saisissait le Conseil de Prud'hommes aux fins de d'obtenir le paiement d'heures complémentaires et supplémentaires ainsi que les congés payés y afférents en soutenant que le temps passé à l'occasion des compétitions sportives organisées le week-end constituent des heures de travail qui ne lui ont jamais été payées.

L'association sportive de son côté soutenait que cette activité était tout à fait bénévole au motif que de telles manifestations n'entraient pas dans les attributions prévues par le contrat de travail et que l'accompagnement aux compétitions n'était pas prescrit par les textes de la Fédération de judo.

La Cour d'Appel accède à la demande du salarié en se fondant sur l'existence d'un lien de subordination en énonçant que « *L'employeur (...) a ainsi conservé son pouvoir de direction et de contrôle de son salarié qui assumait dans ces conditions la poursuite de son activité salariée* ».

Ainsi, elle refuse de suivre le raisonnement des premiers juges et de l'employeur qui s'étaient « *limités à l'analyse du contrat de travail et des règles posées par la Fédération de Judo* ».

Concrètement, les juges s'appuient sur deux indices :

1- Le professeur était indemnisé de ses frais de déplacement sur la base d'un document établi par l'employeur lui-même ;

En d'autres termes, la présence du professeur aux compétitions sportives se situait dans le prolongement naturel de son activité d'enseignement du judo.

2- Ce défraiement était accordé ou non au bon vouloir de l'Association selon qu'elle avait ou non demandé le déplacement; en conséquence de quoi le professeur se trouvait maintenu dans un lien de subordination avec son employeur lorsqu'il était présent aux compétitions.

Les critères retenus par les juges sont très classiques lorsqu'il s'agit de juger d'une relation de travail.

Il est donc indispensable pour éviter aux associations sportives de tels écueils de s'interroger sur l'existence ou non d'un lien de subordination.

Arnaud PILLOIX et Lucie JECHOUX

Étiquettes : [animateur](#), [bénévole](#), [compétition](#), [durée du travail](#), [entraîneur](#), [heures supplémentaires](#), [judo](#), [moniteur](#), [professeur](#), [temps de travail](#), [temps de travail effectif](#)

Mai 2015

Reconnaissance d'une situation de transfert d'un contrat de travail entre deux clubs de judo



New 15 mai 15

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Le cadre de la loi du 1er juillet 1901 permet, en vertu du principe de la liberté contractuelle, la disparition d'une association par la décision souveraine de ses membres. Et ce indépendamment de tout constat préalable d'une situation de cessation de paiements et de l'existence d'une procédure collective.

Cette disparition se traduit généralement par l'organisation d'une assemblée générale (organe regroupant tous les membres) qui vote la dissolution de l'association, en suivant les éventuelles dispositions statutaires régissant cette dissolution. Il convient toutefois de noter que certains associations anticipent dans leurs dispositions statutaires des cas de dissolution automatique (par exemple : une association à durée déterminée), ce qui permet d'éviter l'organisation d'une assemblée générale.

La dissolution volontaire soulève alors, pour les associations employeurs, la question du sort des contrats de travail ? La personnalité morale de l'association dissoute survit généralement, « pour les besoins de la liquidation », à la décision de dissolution. Un liquidateur peut alors être désigné, que cette désignation soit prévue par les statuts ou fixée par une décision en justice. Lors de ses opérations de liquidation, il peut être procédé au licenciement des salariés. Reste à en définir la cause réelle et sérieuse. Les éventuelles créances indemnitaires peuvent être fixées au passif de la liquidation de l'association.

La problématique est toutefois différente lorsque la dissolution s'accompagne de la création d'une autre association, sur un même territoire, avec un objet social très proche. Cette situation, juridiquement non sans conséquence, se retrouve en pratique en cas de mésentente entre dirigeants, voire en cas de volonté manifeste de ces mêmes dirigeants de se prémunir contre un passif important tout en maintenant l'activité associative.

Dans cette situation, c'est la question du transfert automatique du contrat de travail au sein de la nouvelle association qui peut se poser.

Rappelons ici qu'au terme de l'article L1224-1 du code du travail, « lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ». Selon une

jurisprudence classique, établie à la lumière de la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001, il y a maintien des contrats en cours chaque fois qu'il y a continuité de la même entreprise. C'est-à-dire lorsque sont identifiés, dans les faits, l'existence d'une entité économique autonome, le maintien de l'identité de cette entité et la poursuite de son activité. Suivant également une jurisprudence constante (Cass. Soc. 7 juillet 1998 n° 96-21.451), constitue une entité économique un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre. Lorsque ces éléments sont réunis, le Conseil de Prud'hommes peut être amené à faire constater lui-même le transfert des contrats.

C'est sur cette problématique qu'a été amenée récemment à se prononcer la Cour d'appel de Bordeaux. (CA Bordeaux, Chambre sociale, section A, 10 Juin 2014 n°12/06535).

En l'espèce, un club de judo constitué sous la forme d'une association avait engagé un salarié à temps partiel, en qualité de professeur de judo.

Pour une raison non-mentionnée (la Cour suggère toutefois que la volonté de l'association était de se soustraire aux règles du licenciement), les membres de l'association, réunis en assemblée générale, décidait de sa dissolution. Cette dissolution était suivie de la désignation en justice d'un « administrateur ad hoc » en vue d'effectuer les opérations de liquidation. Toutefois, nul ne décidait de procéder au licenciement du salarié.

Les dirigeants de la première association décidait ensuite de la création d'une autre association, avec un objet social similaire.

Informé de cette création, le salarié saisissait le Conseil de Prud'hommes aux fins de faire constater la non application des dispositions d'ordre public de l'article L.1224-1 du code du travail par la nouvelle association et de solliciter sa condamnation au paiement de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié soutenait en effet que l'association dissoute et la nouvelle association créée constituait une seule et même entité économique autonome, dont l'identité était maintenue et l'activité poursuivie.

L'association poursuivie opposait quant à elle que les conditions d'application de l'article L1224-1 du code du travail n'étaient pas réunies.

La Cour d'appel va accéder à la demande du salarié et reconnaître que les éléments constitutifs d'une entité économique autonome identique étaient réunis et que l'activité de celle-ci se poursuivait.

La démonstration factuelle de la Cour est très intéressante. Elle reconnaît en effet l'existence d'une entité économique pour les motifs suivants :

- En premier lieu, il était établi que la nouvelle association avait le même objet, le même siège social, les mêmes président, directeur technique, trésorier, professeurs bénévoles que la première association.
- En second lieu, la Cour relève que la création de la seconde association est concomitante avec la déclaration de la dissolution de la première.
- En troisième lieu, il était constaté que 21 adhérents de la nouvelle association continuaient à détenir une licence fédérale dans le cadre de la première association, et qu'ils continuaient même à participer aux stages de la fédération sous couvert de cette licence.
- Enfin, en dernier lieu, la Cour fait remarquer que les activités de la nouvelle association se déroulaient exactement dans les mêmes locaux que la première.

En conséquence, les magistrats estiment que la nouvelle association a poursuivi l'activité de pratique et de cours de judo de l'ancienne association, avec un transfert des moyens d'exploitation (licences dans un premier temps, partie des adhérents et des membres, locaux, professeurs bénévoles...) ensemble organisé de personnes et de moyens corporels ou incorporels.

Les juges en tirent comme conséquence qu'il y a bien eu transfert d'une entité économique autonome et maintien de plein droit du contrat de travail du salarié au sein de la nouvelle association.

Si la démonstration des juges paraît ici implacable, la condamnation de la nouvelle association au versement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse paraît quant à elle plus critiquable.

En effet, si le contrat de travail doit être maintenu au sein de la nouvelle entité lorsque les conditions d'application de l'article L1224-1 du code du travail sont réunies, considérer que le contrat de travail a été rompu du fait de la décision de dissolution de la première association nous semble dépourvu de tout fondement technique. Et ce d'autant que l'arrêt commenté précise à deux reprises qu'aucun acte relatif à la rupture du contrat n'est survenu, que ce soit un licenciement ou une prise d'acte de rupture du salarié.

Il s'agit ici peut-être d'un mal pour un bien pour l'association condamnée puisque suivant une jurisprudence constante, le licenciement d'un salarié prononcé à l'occasion d'un transfert d'une entité économique autonome dont l'activité est poursuivie est privé d'effet (voire notamment sur ce sujet Cass. soc., 6 nov. 2001, n° 99-44.616 ; Cass. Soc. 18 décembre 2000 n° 98-41.178). Dans ce cas, le salarié peut sur son initiative demander au repreneur la poursuite du contrat de travail illégalement rompu (Cass. Soc. 20 mars 2002 n° 00-41.651). Le contrat de travail est alors censé n'avoir jamais été rompu (Cass. Soc. 15 février 2006 N° 04-43.923) et le salarié peut obtenir le paiement des salaires qu'il aurait dû percevoir entre son licenciement et sa réintégration.

Le coût financier pour le club condamné aurait alors été nettement supérieur.

Étiquettes : [association](#), [club](#), [dan](#), [fédération](#), [judo](#), [sport](#)

Avril 2015

Arts martiaux : les dans et grades équivalents sont des qualifications légalement protégées



New 22 avril 15

dans Droit du Sport,

par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Le code du sport prévoit une série de dispositions visant à **protéger les dans ou grades équivalents délivrés dans les différents arts martiaux**. Au sens du législateur, il s'agit de « *qualifications* ». L'article L.212-5 dispose ainsi que « *nul ne peut se prévaloir d'un dan ou d'un grade équivalent (...) s'il n'a pas été délivré par la commission spécialisée des dans et grades équivalents de la fédération* » délégitaire ou agréée.

Le code du sport délègue ainsi aux fédérations sportives concernées la délivrance des *dans* et des grades. Ces missions sont assurées par les « **commissions spécialisées** » existantes **pour chaque fédération d'arts martiaux délégitaire ou agréée**. Celles-ci détiennent un monopole pour exercer cette compétence.

En outre, pour chaque fédération, des arrêtés du ministre chargé des sports viennent approuver les conditions de délivrance des *dans* et grades équivalents et nommer les membres des commissions spécialisées (l'ensemble des arrêtés se trouve [ici](#)).

Ces dispositions protègent donc particulièrement les *dans* et grades délivrés dans les arts martiaux.

Il en ressort qu'**un pratiquant ne peut se prévaloir d'un grade (ou dan) que si celui-ci lui a été délivré par la commission spécialisée compétente dans sa discipline**.

A défaut, la personne se prévalant d'un grade, sans pour autant en être réellement titulaire, porte atteinte à la confiance publique. Cette altération frauduleuse de la vérité encourt alors des **sanctions pénales** prévues notamment aux articles 441-1 s.

du code pénal au titre de « faux ». D'autres sanctions pénales peuvent également trouver à s'appliquer.

Sans être abondante, la jurisprudence fournit quelques exemples d'usurpation de *dans* ou grades par des pratiquants, essentiellement à des fins de **publicité pour une activité rémunérée d'enseignement**.

Ainsi, une personne se présentant comme « enseignant de ju-jitsu » 10^{ème} *dan* a ainsi été condamnée pour **usurpation de titre et publicité de nature à induire en erreur** (CA Paris, 15 sept. 2011, n°10/02830). En l'occurrence, le prévenu soutenait détenir un 10^{ème} *dan* **d'origine étrangère**. La Cour d'appel de Paris le condamne néanmoins en indiquant que ce grade n'avait pas été validé par la commission spécialisée de la Fédération française de judo, ju-jitsu, kendo et disciplines associées.

Dans le même esprit, un professeur de judo titulaire du 5^{ème} *dan* faisait état, dans ses **publications sur internet et ses annonces publicitaires**, de la possession d'un 6^{ème} *dan*. L'affaire est portée jusqu'à la chambre criminelle de la Cour de cassation. Ce grade ne lui ayant pas été accordé par la commission spécialisée des grades de la fédération, mais par un syndicat professionnel, il est déclaré **coupable du délit d'usurpation de titre** (Cass. Crim., 18 nov. 2008, n°08-81.112 – Dans un sens identique : Cass. Crim., 10 oct. 2006, n°05-85.929).

Enfin, dans un cadre un peu différent, la Cour administrative d'appel de Bordeaux a pu interdire à une association distincte de la Fédération française de judo de délivrer des *dans* et grades en violation du monopole conféré par la loi aux commissions spécialisées (3 nov. 2009).

Les *dans* et grades équivalents constituent ainsi pleinement des qualifications professionnelles faisant l'objet d'une protection et d'un encadrement bien particulier.

Xavier AUMERAN

Étiquettes : [arts martiaux](#), [ceinture noire](#), [code du sport](#), [commission spécialisée](#), [dans](#), [délit pénal](#), [diplôme sportif](#), [enseignement](#), [fédération](#), [grade](#), [ju-jitsu](#), [judo](#), [ministère des sports](#), [usurpation de titre](#)

Organisation des élections internes aux fédérations : un cadre de droit privé



New 11 avril 15

dans *Droit du Sport*,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Aux termes des dispositions de l'article L131-2 du code du sport, les fédérations sportives sont constituées sous forme d'associations, conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association. Pour rappel, la loi du 1^{er} juillet 1901 prévoit à son article 1 qu'une « *association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. Elle est régie, quant à sa validité, par les principes généraux du droit applicables aux contrats et obligations* ». Le document conventionnel ou contractuel majeur d'une association demeure alors ses statuts, signés lors de sa formation par ses adhérents fondateurs. En conséquence, les décisions des fédérations sportives, prises en application de leurs statuts ou de tout autre document à valeur statutaire, obéissent aux règles de droit privé (code civil notamment).

En parallèle, ces mêmes fédérations sportives peuvent recevoir une délégation de mission de service public par le ministre chargé des sports (article L.131-14 du code du sport). Ces missions déléguées résident dans l'organisation de compétitions sportives de l'échelon local à l'échelon national, dans la sélection des équipes nationales pouvant participer aux compétitions internationales et dans la possibilité de proposer l'inscription de sportifs et assimilés sur la liste des sportifs de haut-niveau. Dans ces situations, les décisions des fédérations matérialisent l'usage de prérogatives de puissance publique. Elles obéissent, par conséquent, aux règles de droit public.

Il y a ainsi deux natures possibles aux décisions prises par les fédérations sportives délégataires. La frontière entre les décisions des fédérations relevant d'un cadre de droit privé et celles relevant d'un cadre de droit public est parfois peu aisé à distinguer. Outre la détermination des règles applicables, l'enjeu porte également sur la détermination du juge compétent. Est-ce le juge administratif ou est-ce le juge judiciaire ?

C'est sur une telle problématique que la Cour d'appel de Paris a été amenée à se positionner récemment (CA. Paris 1^{er} avril 2015 – Pôle 2, Chambre 1 – 13/09210).

En l'espèce, une fédération délégataire d'une mission de service public organisait une assemblée générale électorale visant à renouveler son conseil d'administration. Ce dernier organe, manifestement en charge de l'organisation de cette assemblée générale, décidait d'exclure de la liste des électeurs les délégués d'une de ses associations membres.

Cette association membre contestait le bien-fondé de cette délibération du conseil d'administration. Elle assignait alors à jour fixe la fédération délégataire devant le Tribunal de Grande Instance en vue d'obtenir l'annulation de la délibération litigieuse et in fine, l'annulation de l'assemblée générale électorale.

Avant tout débat au fond, la fédération a soulevé une exception d'incompétence au profit de la juridiction administrative. Cette exception a été rejetée par le tribunal de Grande Instance. La Fédération a alors formé appel (et non un contredit – article 99 du code de procédure civile –) contre le rejet de son exception.

La fédération sportive mettait en avant que la décision d'exclusion de l'une de ses associations adhérentes avait le caractère de décision individuelle administrative. Elle justifiait cette position par le fait que l'exclusion d'une association adhérente matérialisait l'exercice d'une prérogative de puissance publique.

L'association membre soutenait que la décision contestée concernait des élections internes et par conséquent, que la question qui se posait était uniquement celle du respect ou non par la fédération de ses propres statuts, ces derniers ne relevant que d'un cadre contractuel.

Face à ces différents arguments, la Cour d'appel va confirmer le jugement du tribunal de grande instance en ce qu'il a rejeté l'exception d'incompétence.

Les juges ont à cet effet estimé que la décision du conseil d'administration dont l'annulation est sollicitée, en l'occurrence une exclusion des délégués d'une association membre lors d'une assemblée générale, ne porte sur aucun chef spécifique de compétences attribuées par la loi à une fédération et pour lesquelles elle exercerait des prérogatives de puissance publique.

Les magistrats en ont conclu que le litige devait être tranché au fond sur la base des statuts de la fédération, ces derniers définissant les modalités de détermination de la composition de l'assemblée générale. Ces statuts étant des actes de droit privé, le litige résultant de leur bonne ou mauvaise application relevait de la compétence des juridictions judiciaires.

Il s'agit à notre sens d'une position cohérente de la Cour d'appel de Paris. Cet arrêt permet surtout un éclairage pédagogique sur la dichotomie entre décisions des fédérations sportives relevant du droit privé et décisions des fédérations sportives relevant du droit public.

Étiquettes : [assemblée générale](#), [conseil d'administration](#), [élection](#), [fédérations sportives](#), [sport](#)

Recrutement d'un éducateur en attente de diplôme : l'opportunité de la promesse d'embauche ?



New 28 mars 15

dans *Droit du Sport, Droit du Travail*,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Aux termes de l'article L.212-1 du code du sport, nul ne peut exercer une activité rémunérée d'animation, d'encadrement et d'enseignement d'une activité physique ou sportive sans être titulaire du titre professionnel nécessaire ou sans être en formation pour l'acquisition de ce titre professionnel. A défaut, tant l'intervenant que l'organisme (associations, structures commerciales...) qui recourt à ses services sont susceptibles d'engager leurs responsabilités civiles et pénales.

Cette situation soulève, de manière récurrente, des problèmes quant à l'embauche d'éducateurs en cours d'acquisition du précieux sésame. En effet, l'obtention du diplôme permettant d'encadrer contre rémunération, ou l'entrée en formation en vue d'acquies ce diplôme, exige de réussir préalablement une série d'examen (ou de tests d'entrée). Or, par définition, ces examens impliquent un aléa quant à la réussite du candidat. Dès lors, comment un employeur peut-il s'engager contractuellement alors qu'il n'a aucune certitude sur la capacité prochaine du candidat à pouvoir légalement exercer des fonctions d'encadrement sportif contre rémunération ?

Le recours à une promesse d'embauche sous condition suspensive semble être aujourd'hui un cadre juridique approprié, comme en atteste une récente décision de la Cour d'appel de Lyon (CA Lyon Chbre A. 7 janvier 2015 n°12/03811).

En l'espèce, un club de hockey et un entraîneur avait conclu un accord écrit portant sur une embauche en contrat de travail à durée déterminée. Cet accord définissait les fonctions du salarié, ses conditions de rémunération et la période de travail. Cet accord contenait également une clause aux termes de laquelle l'embauche devenait définitive « *sous réserve pour l'entraîneur de justifier d'être titulaire des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif contre rémunération et après résultats de la visite médicale d'embauche* » .

La veille du début d'exécution du contrat de travail, l'employeur procédait à sa rupture au motif que l'entraîneur ne justifiait pas du diplôme nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

L'entraîneur a contesté cette rupture en estimant qu'il ne s'agissait pas d'un cas autorisé de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée. Le Conseil des Prud'hommes a accédé à la demande de l'entraîneur et condamné le club à verser l'ensemble des salaires dus jusqu'au terme du contrat. L'association sportive a dès lors interjeté appel.

La question se posait dès lors au juge de savoir si l'association sportive pouvait valablement mettre fin à l'accord écrit, qui n'avait pas reçu commencement d'exécution, en raison de la non-réalisation de la condition suspensive liée à l'absence de diplôme.

A cette question, la Cour d'appel va répondre par l'affirmative.

Dans un premier temps, les magistrats vont s'attacher à définir la qualification de l'accord écrit entre les deux parties. Ils rappellent ainsi que ledit accord définissait la fonction du salarié, ses conditions de rémunération et la période pour laquelle il a été conclu s'agissant d'un contrat à durée déterminée. Ils précisent également que cet accord contenait également une clause relative à l'obtention du titre professionnel obligatoire. Les juges en tire ensuite les conséquences en qualifiant le contrat de promesse d'embauche sous condition suspensive.

Il convient ici de rappeler que la promesse d'embauche est un contrat synallagmatique. A ce titre, elle a valeur de contrat de travail, si bien que les parties ne peuvent en principe se rétracter (*Cass. Soc. 15 décembre 2010 n°08-42951*). Comme tout contrat, il est toutefois possible de fixer une condition suspensive à son entrée en vigueur, suivant le régime de l'article 1181 du code civil. Cette condition doit dépendre d'un événement futur et incertain (existence d'un aléa). Dans cette situation, le contrat n'est pas définitif. Sa naissance ne surviendra qu'à compter de la survenance de l'évènement. A défaut, l'obligation contractuelle ne se forme pas.

Dans un second temps, la Cour d'appel a donc examiné si, lors de la date de la rupture de la promesse d'embauche, la condition suspensive liée à la détention du

titre professionnel obligatoire s'était réalisée. Si oui, la promesse d'embauche serait définitive et prendrait assurément la valeur d'un contrat de travail. En l'espèce, il s'est avéré non-seulement que l'entraîneur ne disposait pas, au jour de la rupture de la promesse d'embauche, du titre professionnel obligatoire mais qu'il n'était pas non-plus en situation de formation en vue d'obtenir ce titre professionnel. En effet, l'entraîneur a seulement établi qu'il était entré en formation plus d'un mois après la fin de la promesse d'embauche.

L'association sportive pouvait dès lors mettre fin à la promesse d'embauche, qui n'avait pas reçu de commencement d'exécution, pour non réalisation de la condition suspensive, en dehors des règles fixées à l'article L 1243-1 du code du travail.

Étiquettes : [BPJEPS](#), [brevet d'état](#), [carte professionnelle](#), [contrat de travail](#), [diplôme](#), [éducateur sportif](#), [entraîneur](#), [sport](#)

Claude PUEL à nouveau débouté de ses demandes contre l'OLYMPIQUE LYONNAIS !



New 27 mars 15

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

En synthèse, la Cour d'appel de LYON, au terme d'une motivation particulièrement étayée retient donc que Claude PUEL a fait preuve d'insubordination, justifiant la rupture de son CDD pour faute grave.

Malgré l'importance de ses prérogatives, il n'en demeure pas moins salarié et doit à ce titre appliquer les instructions de son Président.

Ainsi, la subordination étant l'un des éléments essentiels du contrat de travail, sa violation délibérée et persistante constitue une faute grave justifiant la rupture anticipée du contrat de travail.

1. Engagé par la SASP OLYMPIQUE LYONNAIS aux termes d'un CDD conclu pour une durée de quatre saisons sportives, du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2012, Claude PUEL était chargé d'assurer la direction technique, tactique et physique, et ce dans tous ses aspects, de l'équipe première professionnelle pour une rémunération annuelle de départ de 3.000.000 d'euros.
2. Par courrier du 1^{er} juin 2011, il était convoqué en vue d'un entretien préalable à une rupture anticipé de son CDD pour faute grave, avec mise à pied à titre conservatoire.

Le 10 juin 2011, l'OL saisissait la Commission juridique de la Ligue de football professionnel aux fins de conciliation en application de l'article 681 de la Charte du Football Professionnel, qui a constaté la non-conciliation des parties.

3. Par courrier du 17 juin 2011, l'OL notifiait à Monsieur PUEL la rupture anticipée de son CDD pour faute grave.

4. Après avoir été débouté de ses demandes formées en référé, le 21 décembre 2011, ce dernier saisissait le Conseil de prud'hommes de LYON au fond qui, dans son Jugement du 27 mars 2014, rejetait l'ensemble de ses demandes et estimait que la rupture de son contrat de travail reposait bien sur une faute grave.

Claude PUEL interjetait appel de cette décision le jour même et sollicitait :

- A titre principal : de DIRE ET JUGER que la SASP OLYMPIQUE LYONNAIS n'a pas respecté les dispositions procédurales prévues par la Charte du football professionnel et invoquait également une violation du règlement intérieur type tel que prévu par cette Charte ;
 - A titre subsidiaire : de DIRE ET JUGER que les griefs formulés à son encontre ne constituaient pas une faute grave ;
 - En tout état de cause : de CONDAMNER à lui verser près de 6.500.000 euros d'indemnités correspondant notamment à 3.424.444 euros d'indemnité salariale, 1.599.996 euros de dommage et intérêts pour réparation du préjudice personnel, moral et professionnel et 171.875 euros à titre de dommages et intérêts pour perte de chance résultant du non paiement des primes de résultats
-
5. Dans son arrêt du 10 février 2015 : la Cour d'appel confirme le jugement de première instance en toutes ses dispositions et rejette point par point l'argumentation développée par l'entraîneur :

1° Sur les manquements allégués aux règles de procédures fixées par la Charte du football professionnel

L'appelant reprochait à la société d'une part, l'absence de mention de la sanction envisagée à son encontre dans la lettre de convocation à entretien préalable, et d'autre part le défaut de saisine de la Commission juridique avant la convocation à cet entretien.

La Cour a écarté ce moyen, précisant qu'à la date à laquelle la procédure disciplinaire avait été engagée par l'OL, aucune disposition de la Charte ne prescrivait à l'employeur de faire mention des motifs de la sanction envisagée dans la convocation à entretien préalable.

La Cour précise également que, dans le silence de la Charte sur ce point, la procédure conventionnelle de conciliation prévue à son article 681 pouvait intervenir n'importe quel moment de la procédure disciplinaire, dès lors qu'elle était antérieure à la décision de l'employeur sur le fond.

Claude PUEL n'a donc été privé d'aucune garantie de fond dont la méconnaissance par le club était susceptible de rendre illicite la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée.

2° Sur le non respect du règlement intérieur type prévu par la Charte du football professionnel

La Cour d'appel a également rejeté l'argument de Claude PUEL tiré de l'impossibilité pour le club de prononcer à son encontre une rupture anticipée de son contrat de travail, cette sanction n'étant pas expressément prévue par le règlement intérieur type prévu par la Charte.

Tout d'abord, la Cour rappelle que l'absence de règlement intérieur ou l'omission d'une sanction légalement prévue par la loi dans un règlement intérieur ne peut avoir pour effet d'en interdire le prononcé (*à ce titre, précisons que le règlement intérieur dont se prévalait Claude PUEL concernait les seuls joueurs et non les éducateurs*).

Or, l'article L 1243-1 du Code du travail prévoit expressément que le contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance de son terme en cas de faute grave.

3° Sur la faute grave permettant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée

Dans un premier temps, la Cour considère que les griefs reprochés par l'OL à son ancien entraîneur, relatifs entre autre au bilan négatif de son parcours professionnel depuis son engagement, à son orgueil démesuré l'ayant conduit à s'enfermer dans une attitude autocratique et autoritaire, à son insubordination volontaire et répétée pendant la période de crise qu'a connu le club en mai 2011 ainsi qu'à son manque de communication avec le Président du club, son bien constitutifs d'un faute.

Dans un second temps, la Cour appréciant la gravité de la faute commise a estimé que celle-ci doit s'apprécier en fonction de l'enjeu que comporte l'exécution de l'obligation attendue du salarié dans le cadre d'un contrat commutatif impliquant, selon l'article 1104 du Code civil, que chacune des parties s'engage à donner ou à faire une chose qui est regardée comme l'équivalent de ce qu'on lui donne ou de ce que l'on fait pour elle.

Elle juge à ce titre qu'un salaire mensuel brut moyen supérieur à 300.000 euros crée une obligation de moyen renforcée en vue d'atteindre l'objectif de résultat assigné et que cette obligation ne permet pas à un entraîneur

sportif de s'affranchir des instructions qui lui sont données par le Président du club en vue de la poursuite du même objectif, qu'elle soient courtoises ou injonctives.

La Cour estime que ce comportement est constitutif d'un **déni du lien de subordination** que les très larges prérogatives de Claude PUEL n'avaient pas fait disparaître, et qu'en persistant à ignorer les instructions du Président du club, il avait lui-même rendu impossible son maintien dans l'entreprise.

L'actuel entraîneur de l'OGC NICE a d'ores et déjà fait savoir qu'il comptait se pourvoir en Cassation.

Affaire à suivre...

*Commentaire d'arrêt : Cour d'appel de Lyon, Chambre sociale A, 10 février
2015*

Arnaud PILLOIX, assisté de Julie BUKHART

Contrôles URSSAF des associations sportives : attention à la procédure de contestation !



New 02 mars 15

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,
par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Un club de rugby fait l'objet d'un contrôle diligenté par l'URSSAF. A l'issu de celui-ci, l'URSSAF des Bouches du Rhône effectue un certain nombre de redressements, notamment relatifs à des **cotisations dues à Pôle Emploi** (l'URSSAF effectue depuis le 1er janvier 2011 les contrôles de cotisations pour le compte de Pôle emploi).

Il est notamment reproché au club de ne pas s'être acquitté des cotisations dues sur les **rémunérations versées à ses sportifs**, lesquels doivent être considérés comme des salariés.

Le club conteste cette position en considérant :

- Que les sportifs bénéficient d'une indépendance technique lors des compétitions et qu'aucun contrat de travail écrit n'a été conclu ;
- Que l'URSSAF aurait dû calculer les cotisations sur le fixe, les primes de match, déduction faite des franchises par manifestation (application du « dispositif de 1994 »).

A cette fin, le club saisi la **commission de recours amiable de l'URSSAF**. Celle-ci rejette les demandes du club par une décision notifiée le 15 décembre 2011.

Le club aurait alors dû saisir le tribunal des affaires de sécurité sociale dans un délai de deux mois. Il ne l'a pas fait.

Pôle emploi étant alerté que des sommes lui sont dues, l'organisme d'assurance chômage délivre une **contrainte** à l'encontre du club afin que celui-ci procède au règlement de l'arriéré de cotisations.

Le club conteste alors cette contrainte devant le tribunal de grande instance en contestant le raisonnement développé par l'inspecteur du recouvrement.

Le tribunal sursit logiquement à statuer en indiquant que la seule juridiction compétente en matière de cotisations sociales est le Tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS).

Le club saisit alors ce dernier afin de contester le fond du redressement.

Le TASS **rejette logiquement les demandes du club**. Dans un arrêt du 25 septembre 2014, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence suit la même position (n°13/22624).

L'argument est purement formel : la saisine du TASS aurait dû être effectuée avant le 15 février 2012. Passé ce délai, le redressement devient définitif et ne peut plus être contesté.

Pour s'être « réveillé » trop tard, le club est définitivement condamné au paiement des sommes, sans même avoir la possibilité de faire valoir son argumentaire.

Xavier AUMERAN

Étiquettes : [assiette forfaitaire](#), [assurance chômage](#), [commission de recours amiable](#), [contrôle URSSAF](#), [cotisations](#), [franchise de cotisations](#), [Pôle Emploi](#), [redressement](#), [sportifs](#), [tribunal des affaires de sécurité sociale](#)

La non-possession d'un diplôme d'encadrement dans le sport peut être un motif de licenciement



New 28 février 15

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

L'animation, l'encadrement et l'enseignement d'une activité physique ou sportive constituent ce que l'on appelle des « professions réglementées ». C'est-à-dire que nulle personne ne peut exercer ces activités contre rémunération sans posséder le titre professionnel nécessaire. A défaut, tant l'intervenant que l'organisme (*associations, structures commerciales...*) qui recourt à ses services sont susceptibles d'engager leurs responsabilités civiles et pénales. Ce cadre obligatoire est applicable que l'intervenant soit un travailleur indépendant ou un travailleur salarié.

Cette réglementation, que l'on retrouve à l'article L.212-1 du code du sport, a notamment pour raison d'être de protéger la sécurité des usagers et des pratiquants d'activités sportives par une qualité garantie des enseignements.

Des interrogations surviennent toutefois régulièrement quant à l'articulation de ces dispositions du code du sport avec celles, lorsque l'intervenant est salarié, relevant de la réglementation du travail. Se pose notamment la question du sort du contrat de travail en cas de découverte, par l'employeur, de la non-possession du titre professionnel obligatoire. S'agit-il d'une cause de rupture du contrat de travail, de licenciement ? Ou doit-on considérer, dès lors que le salarié a les capacités professionnelles pour accomplir sa mission, que l'employeur ne peut se prévaloir de ce défaut de diplôme ? D'autant plus qu'un employeur dispose de la faculté, lors du recrutement, de contrôler la possession du diplôme.

C'est sur une telle problématique que la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence (CA Aix en Provence 10 février 2015 n°11/18433) a eu récemment l'occasion de se positionner.

En l'espèce, un salarié exerçait les fonctions de directeur sportif d'un club de tennis. Dans le cadre de ces fonctions, ce salarié était en charge de l'animation sportive du club.

Plus de deux ans et demi après sa prise de fonctions, le salarié faisait l'objet d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse. L'association sportive lui a reproché, outre le retrait de sa licence auprès de la Fédération de tennis, le fait qu'il n'était pas titulaire du diplôme permettant de pratiquer l'enseignement du tennis. Rappelant les dispositions du code du sport, le dirigeant de l'association a utilement mentionné dans la lettre de licenciement qu'il ne pouvait conserver le salarié dans l'association dans la mesure où sa responsabilité pénale pouvait être engagée.

Le salarié a contesté le bien-fondé de son licenciement devant le Conseil de Prud'hommes, devant lequel il a obtenu gain de cause. L'association sportive a fait appel.

Le salarié faisait valoir d'une part que la direction du club a toujours été informée de son défaut de diplôme, et d'autre part, que ses tâches étaient administratives et ne nécessitaient donc pas d'être titulaire d'un diplôme d'encadrant sportif. Enfin, le salarié a avancé qu'il avait engagé des démarches pour faire valider ses acquis d'expérience et obtenir le titre professionnel exigé.

La Cour d'appel va infirmer le jugement du Conseil de Prud'hommes, en affirmant **que « le reproche du défaut de diplôme nécessaire à l'exercice des fonctions du salarié constitue bien une cause réelle et sérieuse de licenciement ».**

La Cour d'appel fonde son raisonnement en trois temps.

En premier lieu, la Cour s'attache à rappeler les dispositions de l'article L.212-1 du code du sport relatif au caractère réglementé des activités d'enseignement, d'animation et d'encadrement d'une activité physique ou sportive. **Elle relève à ce titre que l'animation sportive du club entraine bien dans les fonctions du salarié, ce pourquoi au demeurant il a également été sanctionné par ses instances sportives, et que l'employeur d'un salarié en charge de l'animation d'une activité sportive encourait bien des sanctions pénales en vertu de l'article L.212-8 du code du sport.**

En second lieu, la Cour d'appel a constaté que la preuve n'était pas rapportée par le salarié que les dirigeants du club l'avait engagé en toute connaissance de cause. Il convient ici de noter que dans le cadre d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, la charge de la preuve est partagée. S'il appartenait certes à l'employeur de vérifier, lors du recrutement, la possession du diplôme, la Cour observe que les dirigeants du club ont été renouvelés et que les premiers dirigeants ont été sanctionnés par les instances sportives pour ce manquement. **L'arrêt précise ensuite que la décision de licencier le salarié a, quant à elle, été prise par un nouveau dirigeant, parfaitement informé de la situation, en raison du risque de sanction qui pesait sur lui.**

En troisième lieu, la Cour d'appel a observé que les démarches de régularisation avancées par le salarié n'avaient pas abouti, l'absence de titre professionnel perdurant.

La Cour en conclut que le licenciement pour cause réelle et sérieuse était donc fondé.

Il s'agit ici d'une position opportune dès lors que nous nous trouvons en présence d'une profession réglementée. Le titre professionnel ne vise en effet pas ici à apprécier si le candidat à un recrutement ou le salarié dispose des capacités professionnelles à occuper les fonctions pour lesquels il sera ou a été recruté. Il s'agit ici seulement de se mettre en conformité avec la législation, des sanctions civiles et pénales existants pour les contrevenants. Aucun débat sur les capacités professionnelles du salarié n'a d'ailleurs eu lieu devant la présente Cour d'appel.

Des incertitudes pourraient toutefois survenir lorsqu'un employeur du sport, parfaitement conscient de la réglementation, mettra du temps à réagir face à un constat de carence de diplôme, ou lorsqu'il ne procédera pas, lors du recrutement, aux vérifications de diplôme préalablement à l'embauche.

Aussi, la priorité pour les employeurs d'encadrants sportifs reste aujourd'hui de procéder à des vérifications de diplôme lors de leurs opérations de recrutement. Il s'agit aujourd'hui du conseil le plus prudent. Sur ce sujet et conformément aux dispositions de l'article R.212-86 du code du sport, les préfetures remettent à chaque éducateur sportif titulaire **une carte professionnelle attestant de son**

diplôme et de ses conditions d'exercice. C'est ce document officiel qui devrait être sollicité par l'employeur avant tout recrutement.

A noter enfin que, dans la présente espèce, le salarié a été, malgré l'absence de toute faute grave, privé du versement de l'indemnité de préavis. En effet, les juges ont considéré que l'inexécution du préavis ne résultait pas d'une dispense accordée par l'employeur mais était liée à son impossibilité d'exercer ses fonctions du fait de l'absence du titre professionnel requis.

Étiquettes : [association sportive](#), [BPJEPS](#), [contrat de travail](#), [diplôme](#), [licenciement](#), [sport](#)



New 16 février 15

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Le Conseil d'Etat ([CE 30 janvier 2015 n°363520](#)) a été amené récemment à se positionner sur la validité des dispositions des articles D.432-3 et D.432-4 du code de l'action sociale et des familles, mettant en place, pour les salariés engagés en contrat d'engagement éducatif (ci-après CEE), **une transformation des périodes de repos obligatoires (notamment le repos quotidien de 11 heures consécutives) en période de repos compensateurs.**

Pour rappel, par combinaison des articles L.432-1 et D. 432-1 du code de l'action sociale et des familles, peuvent être engagés en CEE **les personnes qui souhaitent exercer, durant les vacances scolaires, leurs congés professionnels ou leurs temps de loisirs, des fonctions d'animation ou de direction pour le compte d'un « accueil collectif de mineurs »** (pour en savoir plus, voir l'article [CEE – explications de texte](#)). Le régime du CEE est fortement dérogatoire au « droit commun du travail », puisque de nombreuses dispositions du code du travail ne lui sont pas applicables (*article L.432-2 du code de l'action sociale et des familles*).

L'une des problématiques de certains accueils collectifs de mineurs, notamment les centres de vacances avec hébergement (ou colonies de vacances), consiste dans la gestion des périodes de repos de leurs salariés. Le suivi d'un public mineur peut en effet impliquer une présence quasi-continue de l'encadrement lors de la journée des enfants. Ces longues périodes de travail peuvent, de surcroît, être suivies par un temps de préparation des activités du lendemain. Cette durée continue, et l'amplitude des horaires qui peut en résulter, sont en confrontation directe avec les règles de repos obligatoires fixées par le code du travail, et notamment la période de repos quotidien de 11 heures consécutives.

Afin de prévenir ce conflit, l'article L.432-5 du code de l'action sociale et des familles a prévu la possibilité pour l'organisateur de l'accueil (c'est-à-dire l'employeur) de supprimer ou réduire la période quotidienne minimale de repos obligatoire (*11 heures consécutives*) des salariés en contrat d'engagement

éducatif. Ce même article L.432-5 dispose toutefois que cette période de repos ne peut être inférieure à 8 heures consécutives.

Lorsque l'employeur souhaite déroger à la durée minimale de repos de 11 heures, le salarié bénéficie alors d'un repos compensateur égal à la fraction du repos dont il n'a pu bénéficier. Ce repos compensateur est accordé selon les modalités du Décret n°2012-581 du 26 avril 2012, ces modalités étant expressément précisées par la [Circulaire DJEPVA/DGT/2012/230 du 11 juin 2012](#) (*repos compensateur minimum obligatoirement pris pendant la période d'accueil si celle-ci excède trois jours, repos compensateur à prendre pendant le séjour qui croît par paliers en fonction de la durée du séjour, prise de reliquat de repos à l'issue de l'accueil...*).

Cette transformation des périodes de repos obligatoires en repos compensateurs, au demeurant très complexe à mettre en oeuvre, était critiquée par certaines organisations syndicales de salariés du secteur. En l'espèce, l'une d'entre elles a sollicité l'annulation des dispositions réglementaires mettant en oeuvre ces repos compensateurs (articles D.432-3 et D.432-4 du code de l'action sociale et des familles). L'organisation syndicale soutenait notamment que l'absence de garantie de 11 heures consécutives de repos journalier était contraire à la Directive européenne n°2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Le Conseil d'Etat n'a pas accédé à cette demande d'annulation aux motifs, notamment, que la Directive précitée permet de déroger à la période minimale de 11 heures consécutives pour « *les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service* ». Cette faculté de dérogation était néanmoins conditionnée à ce que des « *périodes équivalentes de repos compensateurs soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés* ». Le Conseil d'Etat a ici estimé que les salariés en CEE, *qui exercent « des activités occasionnelles et saisonnières dans des centres de vacances et de loisirs et accomplissant au maximum quatre-vingts journées de travail par an »*, entraient pleinement dans le champ de cette dérogation.

Le dispositif mis en place par les articles D.432-3 et D.432-4 du code de l'action sociale et des familles est donc validé. Tout comme le contrat d'engagement éducatif lui-même puisque sa raison d'être réside essentiellement dans la possibilité de déroger au repos quotidien de 11 heures consécutives.

Le Conseil d'Etat a toutefois fixé, sur le fondement de la Charte sociale européenne, quelques garde-fous qui devraient, à notre sens, s'imposer aux accueils collectifs de mineurs, sous peine de possibles contentieux.

Tout d'abord, la suppression ou la réduction des périodes de repos obligatoires ne peuvent être mises en œuvre que si les conditions de l'accueil collectif de mineurs les rendent nécessaires et sont justifiées par la nature des activités en cause. A ce sujet, **le Conseil d'Etat précise que les directeurs et animateurs doivent partager la vie des mineurs ou des personnes handicapées pendant la durée du séjour.** La notion de partage de la vie des mineurs semble ici impliquer que les salariés en CEE sont contraints d'être présents, en permanence, au côté des enfants. A défaut, c'est tout le système de suppression ou de réduction des repos journaliers des animateurs qui pourraient être remis en cause au sein de l'organisateur du séjour.

En parallèle, le Conseil d'Etat indique que **la suppression ou la réduction du repos obligatoire ne doit pas conduire à ce que la protection de la sécurité et de la santé des salariés, ainsi que le bon exercice de leur mission, ne soit plus assurée.** En d'autres termes, l'organisation des suppressions et réductions des repos quotidiens obligatoires ne doivent pas porter atteinte à la santé des salariés. On peut ici penser à la situation des salariés qui concluent successivement, durant la période estivale, plusieurs CEE avec des employeurs différents.

Si le dispositif du contrat d'engagement éducatif est validé par le Conseil d'Etat, les accueils collectifs de mineurs devront tout de même faire preuve d'une certaine prudence dans leur choix d'organisation. Ils devront notamment s'assurer que l'organisation retenue ne soit pas créatrice de danger pour les salariés.

Étiquettes : [animateurs](#), [BAFA](#), [BAFD](#), [centre de vacances](#), [colonie de vacances](#), [Contrat d'engagement éducatif](#), [séjour avec hébergement](#)

Les Pages de Jurisprudence Sociale – Statut social du coureur cycliste participant à une course : quand les juges lyonnais changent de braquet ! Par Florent Dousset et Xavier Aumeran



New 02 février 15

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,
par [Ellipse Avocats](#)

L'association « Critérium cycliste professionnel international La Châtaigneraie », dont l'activité est d'organiser annuellement une course cycliste peu après le Tour de France, s'est vue redressée par l'URSSAF du Cantal sur les sommes versées aux coureurs cyclistes ayant participé à cette course. En contrepartie de leur participation, ces coureurs perçoivent une rémunération qui est payée sur facture produite par le coureur, donc dans le cadre d'une activité a priori non salariée. Lors de l'épreuve, l'organisateur du critérium n'impose pas de consignes particulières quant aux modalités d'exécution de la « prestation cycliste » et de déroulement de la course.

Malgré ces éléments, l'URSSAF considère que les sommes versées aux coureurs auraient dû donner lieu au paiement des cotisations sociales au titre du régime général. L'association conteste le redressement d'abord devant le tribunal des affaires de sécurité sociale puis devant la cour d'appel de Riom. Cette dernière annule le redressement.

L'affaire est toutefois portée devant la Cour de cassation qui par un arrêt du 28 mars 2013, infirme la décision et valide le redressement effectué par l'URSSAF (Cass. civ. 2, 28 mars 2013, n°12-13.527). Pour cela, et suivant l'argumentaire de l'URSSAF, les hauts magistrats se fondent sur la qualité

d'artiste du spectacle des coureurs cyclistes participant à un critérium sur le fondement de l'article L.7121-3 du code du travail et de l'article L.311-3 15° du code de la sécurité sociale.

C'est dans cet état que la cour d'appel de Lyon a été saisie sur renvoi après cassation. Par un arrêt du 29 juillet 2014, les juges lyonnais résistent à la Cour de cassation et annulent à nouveau le redressement opéré par

l'URSSAF, considérant que les coureurs ne pouvaient être assimilés à des artistes du spectacle.

[...]

Retrouvez la suite de l'article en cliquant sur le lien suivant : [Article
PJS Statut du coureur cycliste](#)

Pourquoi rémunérer le dirigeant d'association ?



New 05 janvier 15

dans Droit du Sport, Droit du Travail,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Le souhait de rémunérer un ou plusieurs dirigeants doit toujours se concevoir comme un **moyen au service du projet associatif**. Il conviendra probablement d'en expliquer les raisons aux adhérents mais aussi, de convaincre les plus sceptiques d'entre-deux afin que le sujet ne soit pas source de polémique.

En l'occurrence, rémunérer le dirigeant sera le plus souvent envisagé pour répondre à trois préoccupations majeures.

- **Faire face à une charge importante des fonctions de dirigeant, en raison du manque de moyens humains et/ou financiers :**

Ce constat va souvent – mais pas seulement – de pair avec l'essoufflement de l'investissement bénévole. Ainsi et quelle que soit la taille de l'association, les dirigeants peuvent rapidement se trouver démunis ou dépassés par la tâche qui leur incombe, notamment par le manque persistant de moyens humains (salariés ou bénévoles) et/ou financiers. De ce fait, le dirigeant est souvent obligé de consacrer un temps et une énergie considérables pour maintenir ou « porter à bout de bras » le projet associatif. Cette situation peut d'ailleurs avoir, dans certains cas, des répercussions sur la vie professionnelle ou familiale du dirigeant et peut conduire à une réelle lassitude.

Dans ces conditions et partant de ce constat, la rémunération du dirigeant peut s'avérer être une solution pour maintenir l'activité de l'association tout en prenant en compte, à une plus juste valeur, l'investissement du ou des dirigeants sur lesquels repose le fonctionnement de l'association.

- **Faire face à la charge importante des fonctions de dirigeant dans les associations de plus grande taille :**

Dans les associations plus importantes, la question de la rémunération du dirigeant n'est pas forcément en lien avec le manque de moyens humains ou financiers. Elle est plutôt en lien avec les responsabilités inhérentes aux fonctions de dirigeants d'une telle association, qui permettent difficilement de concilier cette activité avec une autre activité professionnelle rémunérée. Dans ce cas, la rémunération du dirigeant est une réponse adaptée et logique à la contrainte du poste.

- **Faire face à un renforcement des ressources humaines grâce au dirigeant rémunéré :**

La question peut aussi se poser, notamment dans les plus petites associations, de renforcer les ressources humaines par le recrutement d'un ou plusieurs salariés. Cela posera nécessairement la question du management de ces salariés et de leur capacité à s'inscrire dans la continuité d'un projet pour lequel l'association ne pourra guère leur promettre une progression de carrière sauf, éventuellement, à avoir recours à un groupement d'employeurs pour partager l'emploi. Dès lors, il peut être intéressant de mettre à profit l'expérience, les compétences et la passion du dirigeant qui pourra ainsi se voir confier une mission rémunérée dans le cadre d'un mandat social ou dans le cadre d'un contrat de travail s'il s'agit d'une mission plus technique, distincte de son mandat de dirigeant.

Quelles que soient les hypothèses (au demeurant non limitatives) dans laquelle se trouvera l'association, il sera essentiel de pouvoir présenter de manière convaincante les raisons et l'intérêt pour l'association de rémunérer un ou plusieurs dirigeants. Indépendamment de la procédure strictement juridique qui devra être respectée (voir nos autres articles) le succès d'un tel projet dépendra aussi de cette présentation aux organes délibérants de l'association.

Étiquettes : [dirigeant d'association](#), [dirigeant rémunéré](#)

Pour quelles fonctions le dirigeant d'association peut-il être rémunéré ?



New 05 janvier 15

dans Droit du Sport, Droit du Travail,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Le dirigeant peut être rémunéré par l'association au titre de ses fonctions de dirigeant ou au titre de fonctions techniques distinctes. Ces deux situations sont différentes et ont des conséquences sur la nature juridique de la collaboration.

1. La rémunération au titre des fonctions de dirigeant : pas de contrat de travail.

Lorsqu'il est rémunéré au titre de ses fonctions (par exemple en qualité de Président), le dirigeant n'en devient pas pour autant salarié de l'association au sens du droit du travail. Il demeure mandataire social, ce qui exclu, en principe, l'idée qu'il puisse exercer ses fonctions dans un lien de subordination vis-à-vis de l'association.

Pour autant, si la conclusion d'un contrat de travail au titre des fonctions de dirigeant n'est pas en soi impossible, cette situation pourrait donner lieu des difficultés pratiques qui pourraient même remettre en cause la qualification de contrat de travail, notamment vis-à-vis de Pôle Emploi, au moment où le dirigeant « salarié » voudrait prétendre au bénéfice de l'assurance chômage. En effet, et même si l'on pourrait imaginer organiser une forme de subordination entre le dirigeant et l'association, Pôle Emploi pourrait à juste titre estimer que les critères du contrat de travail (et en particulier le lien de subordination) ne sont pas réunis et refuser ainsi au dirigeant le bénéfice de l'assurance chômage. Par ailleurs et surtout, le dirigeant étant avant tout un élu, se poserait la question du sort de son contrat de travail au terme de ses fonctions de dirigeant. Enfin, un contrat de travail, même dont l'objet porterait sur des fonctions de « dirigeant salarié », pourrait être considéré comme remettant en cause la gestion désintéressée de l'association dès lors que les fonctions occupées seraient « prépondérantes », c'est-à-dire dès lors que le dirigeant serait Président, Secrétaire ou Trésorier (cf. 2. ci-dessous).

Autant de difficultés, au demeurant non limitatives, qui ne militent pas en faveur de la conclusion d'un contrat de travail au titre des fonctions de dirigeant.

2. La rémunération au titre de fonctions techniques distinctes des fonctions de dirigeant : un contrat de travail.

Il est tout à fait possible pour un dirigeant d'être également salarié de l'association au titre de fonctions techniques distinctes de son mandat, sous réserve des dispositions statutaires de l'association qu'il faudra adapter le cas échéant.

En pratique, il sera conseillé qu'en sa qualité de dirigeant, il ne prenne pas part aux décisions qui peuvent l'intéresser. De même, une éventuelle rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, n'entraînera pas ipso facto la fin de son mandat de dirigeant, et vice versa.

Attention toutefois : pour préserver le but non lucratif de l'association, dont la gestion désintéressée constitue un élément déterminant, il faudra veiller à ce que les salariés ne représentent pas plus du ¼ des membres du conseil d'administration (ou de l'organe délibérant de même nature) et que les fonctions dirigeantes exercées par les salariés ne soit pas prépondérantes (selon l'administration fiscale, cette restriction vise les postes les plus actifs, généralement ceux composant le bureau s'il existe, à savoir : Président, Trésorier et Secrétaire).

Il sera également noté que si un dirigeant peut devenir salarié de l'association, un salarié peut lui aussi devenir dirigeant de cette même association si les statuts ne l'interdisent pas. Dans cette hypothèse et dans un souci de cohérence et d'égalité, l'interdiction de cumul devrait alors être généralisée en toute hypothèse (de dirigeant à salarié ou de salarié à dirigeant), à l'exception toutefois des représentations qui seraient prévues par la loi et auxquelles les statuts ne pourraient faire échec.

Attention enfin : dans tous les cas et **quelle que soit l'origine de la rémunération versée au dirigeant (au titre d'un contrat de travail ou non)**, il conviendra de respecter les principes notamment en ce qui concerne le **plafonnement des rémunérations**, afin de préserver le caractère non lucratif de l'association.

Étiquettes : [association](#), [association sportive](#), [dirigeant d'association](#), [dirigeant rémunéré](#)

Le cumul d'une rémunération des fonctions de dirigeant d'association avec des allocations chômage



New 05 janvier 15

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Les fonctions rémunérées de dirigeant d'association peuvent être **cumulées avec d'autres activités rémunérées** (salariées, indépendantes, etc). S'il perd son emploi salarié exercé par ailleurs, **le dirigeant peut même être amené à percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)**.

Se pose alors la question de l'incidence de la rémunération de ses fonctions de dirigeant sur son indemnisation au titre de l'assurance chômage. Cette situation concerne essentiellement les dirigeants rémunérés dans la limite des $\frac{3}{4}$ du SMIC dans le cadre de la tolérance administrative (sur les modalités de rémunération des dirigeants d'association, [voir notre article sur le sujet : « Rémunérer un dirigeant d'association : c'est possible et autorisé ! »](#)).

Deux situations doivent alors être distinguées :

– Si le dirigeant était **déjà rémunéré pour ses fonctions avant sa perte d'emploi**, alors il bénéficie de **l'ARE complète** calculée sur ses seuls revenus perçus au titre de l'activité salariée perdue.

– Si le dirigeant a perdu son emploi, **puis s'est vu octroyer une rémunération pour ses fonctions de dirigeant** de l'association, celle-ci peut être partiellement cumulée avec l'ARE. Il s'agit là d'une situation de reprise d'activité.

Pour connaître le montant de l'allocation mensuelle qu'il est en mesure de percevoir par Pôle emploi, il convient d'appliquer la formule suivante :

Allocation mensuelle due suite à la reprise partielle = Allocation mensuelle de retour à l'emploi perçue avant la rémunération des fonctions de dirigeant – 70% du montant de la rémunération perçue au titre des fonctions de dirigeant

Dans tous les cas, le cumul de l'ARE avec la rémunération des fonctions de dirigeant ne peut pas amener la personne à percevoir plus que son salaire antérieur brut (celui perçu avant l'inscription auprès de Pôle emploi en tant que demandeur d'emploi).

En principe, **la rémunération des fonctions de dirigeant ne fait donc pas obstacle à la perception d'allocations versées par l'assurance chômage.**

Xavier AUMERAN

Étiquettes : [allocation d'aide au retour à l'emploi](#), [ARE](#), [association](#), [cumul](#), [dirigeant](#), [dirigeant d'association](#), [perte d'emploi](#), [Pôle Emploi](#), [rémunération](#)

Rémunération des dirigeants d'associations : attention au respect des statuts



New 22 décembre 14

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Un organisme sans but lucratif (OSBL) ainsi que toute association régie par la loi de 1901 peuvent décider que l'exercice des fonctions dévolues à leurs dirigeants justifie le versement d'une rémunération. Dans le cadre des dispositions de l'article 261 -7-1^o-d) du code général des impôts ou de la tolérance administrative, cette décision peut, sous certaines conditions, ne pas remettre en cause la gestion désintéressée de l'association et par conséquent, ne pas impliquer son assujettissement aux impôts commerciaux (*pour en savoir plus sur ce dispositif et ses conditions, voir l'article de Xavier AUMERAN : [Rémunération des dirigeants d'association : c'est possible et autorisé !](#)*).

Néanmoins, la mise en place dans une association d'une rémunération de dirigeants implique une mise en conformité de ses statuts. Cela implique également que les dirigeants en exercice se conforment aux statuts dans la décision même d'octroyer une rémunération aux dirigeants

Pour toute explication, il conviendra de distinguer les exigences propres aux associations souhaitant rémunérer leur dirigeant pour une somme inférieure à $\frac{3}{4}$ du SMIC (soit moins de 13 117,65 euros sur l'année 2015) des exigences imposées aux associations souhaitant dépasser ce seuil de rémunération.

1^{ère} situation : la rémunération est inférieure à $\frac{3}{4}$ du SMIC

Cette situation résulte d'une position expresse de l'administration fiscale (BOI-IS-CHAMP-10-50-10-20). Dans ce cas, il est nécessaire d'une part, de s'assurer que les dirigeants ne procèdent pas en soi à une répartition de l'actif de l'association et d'autre part, de se prémunir contre des risques de nullité qui reposent sur la décision de verser une rémunération.

A cette fin, les statuts de l'association ne devront pas interdire le principe même de la rémunération. Si l'interdiction existe, toute personne ayant un intérêt à agir pourra obtenir en justice la nullité de la décision de rémunérer un dirigeant. De même, une transparence a minima devra être assurée dans la décision actant la rémunération d'un ou plusieurs dirigeants. Ainsi, la décision devra être prise par l'organe collégial de l'association, en dehors de la présence du dirigeant concerné et en suivant précisément les règles statutaires de cet organe collégial (*convocation, quorum, condition de majorité...*).

2^{ème} situation : la rémunération est supérieure à ¾ du SMIC

Plusieurs enjeux sont liés aux statuts dans le cas de la rémunération des dirigeants des grandes associations (à minima plus de 200 000 euros de budget, hors ressources publiques), dont le montant versé peut excéder 3/4 du SMIC.

– en premier lieu, il est nécessaire que les statuts prévoient explicitement la possibilité pour l'association de rémunérer un dirigeant. D'une part, cela garantit la transparence dans le fonctionnement de l'association, cette transparence étant une exigence générale de l'article 261-7-1°-d) du code général des impôts. D'autre part, il s'agit d'un premier acte à opposer face à une action en nullité de la décision de rémunérer un dirigeant.

Une rédaction expresse et précise de la faculté pour l'association de rémunérer un dirigeant est donc nécessaire. Dans l'éventualité où les statuts seraient silencieux sur la rémunération des dirigeants, il conviendra, avant toute prise de décision, de procéder à une modification des statuts, dans le respect du cadre juridique applicable.

– en second lieu, le suivi des statuts est impératif lors de la prise de décision actant la rémunération et en fixant le montant. L'administration fiscale se fonde en effet sur les statuts pour analyser la réalité de la transparence financière de l'association. Elle précise à cet effet que la décision doit être prise par un vote de l'instance délibérative statutairement compétente. Une étude des statuts sera ici nécessaire pour déterminer l'instance compétente. L'administration fiscale exige en outre que cette décision soit prise à la majorité des deux tiers des membres présents de l'instance compétente. Une analyse de la notion de « membre de l'association »

devra alors être mise en œuvre. Au regard des enjeux, la décision doit enfin être écrite, signée et conservée.

– en troisième lieu, l'article 242-C de l'annexe II du code général des impôts, repris par l'administration fiscale, sollicite, pour garantir la transparence financière, que le représentant statutaire, ou le commissaire aux comptes, présente à l'instance délibérante un rapport sur les conventions prévoyant la rémunération d'un ou plusieurs dirigeants.

– en dernier lieu, l'article 261-7-1^o-d^o) du code général des impôts dispose que l'association doit pouvoir justifier l'élection régulière et périodique de ses dirigeants ainsi que le contrôle effectif de sa gestion par ses membres. Les statuts seront ici les premiers garants de ce fonctionnement démocratique. Dans les faits, ils ne pourront fixer une trop longue durée aux mandats de dirigeant. Ils devront également prévoir, au sein de l'association, des possibilités de candidatures aux fonctions de dirigeant pour l'ensemble de ses membres. Le « *verrouillage* » de l'association, notamment par ses membres fondateurs, est ici déconseillé sous peine de remettre en cause la gestion désintéressée. Enfin, concernant le contrôle effectif de la gestion de l'organisme par ses membres, l'organisation régulière de réunion avec l'ensemble de ses membres (en assemblée générale ou sous une autre forme) doit être assurée, en suivant les éventuelles modalités de tenue de ces réunions édictées par les statuts. Ces réunions devront donner lieu à la transmission d'informations suffisantes pour permettre un contrôle par les membres de l'association.

Au final, les statuts constituent donc un instrument crucial pour instaurer régulièrement puis pérenniser une rémunération de dirigeant dans une association.

Étiquettes : [association](#), [dirigeant](#), [président](#), [rémunération](#), [secrétaire](#), [sport](#), [statut](#), [trésorier](#)

Rémunérer un dirigeant d'association : c'est possible et autorisé !



New 16 décembre 14

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Il est communément accepté que le dirigeant d'une association relevant de la loi de 1901 est nécessairement bénévole, c'est-à-dire qu'il ne perçoit aucune rémunération ou avantage au titre de ses fonctions de direction. La gestion désintéressée de l'association est en effet l'une des conditions de son absence de soumission aux impôts commerciaux (impôt sur les sociétés, CFE, TVA, etc.).

Pourtant **des dispositifs existent afin de rémunérer des dirigeants d'associations à but non lucratif sans pour autant remettre en cause le caractère désintéressé de la gestion.** Ceux-ci sont **prévus par législateur et l'administration fiscale.** La rémunération du dirigeant s'effectue alors en toute **transparence et sécurité juridique.**

Le dispositif est particulièrement intéressant. Il permet notamment de faire face à une **pénurie de dirigeants** au sein de l'association, et donc à un besoin d'attirer un ou plusieurs élu(s). La rémunération du dirigeant peut également répondre à **des besoins de croissance et de développement de l'association.** Outre les moyens humains existants, ceux-ci requièrent une implication plus importante de certains dirigeants dans la vie de l'association.

A ce titre, **deux dispositifs sont prévus** afin de véritablement rémunérer un ou plusieurs dirigeants de l'association.

1 – La rémunération du dirigeant à hauteur des trois quarts du SMIC

Par une instruction, l'administration fiscale admet que le caractère désintéressé de l'association ne soit pas remis en cause si la rémunération brute mensuelle totale

versée à chaque dirigeant n'excède pas les **trois quarts du SMIC** (soit 1084 euros par mois en 2014). Cette appréciation peut être effectuée sur l'année (**la rémunération maximale est alors de 13.008 euros annuels**).

Cette rémunération susceptible d'être versée par l'association à un ou plusieurs de ses dirigeants inclut le salaire proprement dit, mais également les **avantages et cadeaux divers** dont il(s) bénéficie(nt). L'association décidant d'octroyer une rémunération à hauteur des trois quarts du SMIC doit donc être particulièrement vigilante sur l'assiette de celle-ci.

Il convient de noter que **plusieurs dirigeants de l'association peuvent être rémunérés par l'intermédiaire de ce dispositif**. Par ailleurs, aucune condition de taille ou de budget de l'association n'est exigée. Dès lors, **quelle que soit son importance, toute association peut recourir à ce dispositif**.

Une somme d'argent étant versée, l'association doit se montrer attentive au **statut social du dirigeant concerné**. Ce statut détermine le régime social et fiscal des sommes versées.

2 – La rémunération du dirigeant de grande association

La loi autorise par ailleurs la rémunération d'un ou plusieurs dirigeant(s) **au-delà des trois quarts du SMIC**. Dans ce cas, le nombre de dirigeants pouvant être rémunérés est limité en fonction du montant et de la nature des **ressources** de l'association.

Si les ressources propres de l'association sont inférieures à 200.000 euros, aucun dirigeant ne peut être rémunéré.

Si les ressources sont comprises entre 200.000 et 500.000 euros, **un dirigeant** peut être rémunéré.

Si les ressources sont comprises entre 500.000 et 1.000.000 euros, **deux dirigeants** peuvent être rémunérés.

Si les ressources sont supérieures à 1.000.000 euros, **trois dirigeants** peuvent être rémunérés.

Pour l'appréciation de ces seuils, sont prises en compte les ressources financières versées à l'association par des personnes physiques ou par des personnes morales de droit privé (recettes propres de l'association, cotisations des adhérents, etc.).

Sont donc exclues du montant des ressources toutes les sommes versées par une personne morale de droit public (principalement les subventions versées par les collectivités territoriales et organismes publics).

Contrairement à l'autre dispositif de rémunération des dirigeants, les sommes et avantages versés sont très peu encadrés dans leur montant (112.644 euros annuels maximum en 2014). La rémunération versée doit néanmoins être en **adéquation avec les sujétions imposées au dirigeant**.

Le dirigeant ainsi rémunéré est rattaché au régime général de sécurité sociale. Les cotisations sociales sur les sommes versées sont donc dues par l'association. Le dirigeant déclare alors fiscalement les sommes perçues dans la catégorie des traitements et salaires.

Quel que soit le dispositif choisi par l'association, celle-ci doit notamment s'interroger sur :

- Le statut **fiscal**, mais surtout **social**, du dirigeant : faut-il établir un **bulletin de paie** et/ou un **contrat de travail** ? Quelles sont les obligations de paiement des **cotisations sociales** (notamment la prévoyance, retraite complémentaire, assurance chômage, etc.) ? Le droit du travail est-il applicable ? Le dirigeant perçoit-il par ailleurs d'autres revenus ? Les sommes versées intègrent-elles l'assiette de l'**impôt sur le revenu** ? etc.

- Le respect des règles de **transparence financière et fiscale** : les **statuts** de l'association autorisent-ils la rémunération des dirigeants ? L'**organe collégial compétent** au sein de l'association a-t-il régulièrement délibéré et autorisé la rémunération du dirigeant concerné ? Le fonctionnement quotidien de mon association est-il compatible avec les exigences de l'administration fiscale ? etc.

Xavier Aumeran

Étiquettes : [administration fiscale](#), [association](#), [bénévole](#), [bulletins de paie](#), [but lucratif](#), [but non-lucratif](#), [conseil d'administration](#), [contrat de travail](#), [cotisations sociales](#), [dirigeant](#), [dirigeant d'association](#), [gestion désintéressée](#), [impôt sur le revenu](#), [impôts commerciaux](#), [loi 1901](#), [président](#), [régime général](#), [rémunération](#), [Salaire](#), [SMIC](#), [statuts](#), [trois-quarts du SMIC](#)

Contrôles URSSAF des clubs professionnels : modalités des délégations de compétences entre URSSAF et rôle de l'ACOSS



New 09 décembre 14

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,

par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

En matière de sport professionnel, l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et les URSSAF mènent une politique de contrôle et de recouvrement concertés.

C'est dans ce cadre que le club de football de Sochaux-Montbéliard a fait l'objet d'un contrôle de la part d'une autre URSSAF (Loire) que l'URSSAF territorialement compétente (Belfort-Montbéliard).

Le club professionnel conteste la validité du contrôle, et donc du redressement, sur un argument de pure forme relatif aux modalités de délégation de compétences entre les deux URSSAF.

L'article D.213-1-2 du code de la sécurité sociale prévoit à ce titre que les contrôles concertés doivent être **initiés par l'ACOSS**, éventuellement suite à la demande d'une URSSAF. A cette fin, l'ACOSS demande à une URSSAF de déléguer ses compétences à une autre. Cette délégation « prend la forme d'une **convention de réciprocité spécifique** ». **Le directeur de l'ACOSS « est chargé d'établir cette convention et de recevoir l'accord des unions concernées ».**

Le débat se situait en l'occurrence sur la forme de cette « *convention de réciprocité spécifique* ».

La Cour d'appel a suivi la position du club professionnel. Dans un arrêt du 30 août 2013, les magistrats ont considéré que les URSSAF n'ont pas conclu d'accord exprès relatif à une délégation de compétences. En

effet, **chaque URSSAF a signé un document qui lui est propre, mais aucun document commun n'a été signé**. La Cour d'appel a donc considéré qu'il s'agit de « délégations unilatérales ». Le contrôle est donc nul.

Dans son **arrêt du 27 novembre 2014**, la Cour de cassation casse cette décision et considère que « *la signature des conventions litigieuses par le directeur de chacune des URSSAF dans le cadre d'une action concertée de contrôle à l'initiative de l'ACOSS* » emporte « *par elle-même délégation de compétences réciproque* ».

Comme bien souvent en matière de droit du recouvrement, la 2^{ème} chambre civile fait ici **primer l'effectivité du droit à contrôle sur un formalisme jugé trop rigoureux**. Elle conforte par là également le rôle joué par **l'ACOSS en matière de pilotage des contrôles menés par les URSSAF**.

Xavier AUMERAN

Primes de match : la franchise de cotisations est appréciée chaque match et non sur une moyenne mensuelle



New 28 novembre 14

dans Droit du Sport,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Les primes de match versées aux sportifs peuvent faire l'objet d'une exonération de charges sociales (dispositif dit de franchise de cotisations), lorsqu'elles correspondent à une manifestation sportive (pour les autres conditions à respecter et pour en savoir plus sur ce dispositif, lire l'article de Florent DOUSSET – [Retour sur le régime des assiettes forfaitaires et franchises de cotisations sociales dans le sport](#)).

A titre d'informations, pour 2014, les primes versées sont exonérées de cotisations sociales jusqu'à hauteur de 120 € par manifestation sportive (c'est-à-dire par match), correspondant, conformément à l'arrêté du 27 juillet 1994, à 70 % du plafond journalier de la sécurité sociale.

Afin de faciliter le traitement de ces primes, les clubs peuvent être tentés de faire masse de toutes les primes versées au cours d'un mois, avant d'en calculer une moyenne et d'appliquer la franchise de cotisations sur cette moyenne. En d'autres termes, si 5 manifestations sportives sont survenues au cours d'un mois, la franchise de cotisations permettrait d'exonérer jusqu'à 600 € par mois (5 x 120 € pour 2014) de cotisations sociales, **peu important que le montant de certaines primes de match versées dépasse, pris isolément, 120 €.**

Une association sportive retenant ce système a fait l'objet d'un redressement de la part de l'URSSAF aux motifs que le détail des primes faisait apparaître un montant variable selon les matches, certaines primes dépassant le plafond de la franchise, d'autres étant inférieures.

L'association sportive a contesté ce redressement de cotisations. Le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale a initialement débouté l'association aux motifs notamment qu'à défaut de pouvoir de pouvoir justifier d'une disposition

déroatoire, la franchise devait être appliquée sur chaque prime de chaque joueur et non pas sur la moyenne des primes versées dans le mois.

L'association a fait appel de ce jugement en invoquant d'une part que le montant des primes de matchs n'a aucune caractère fixe et régulier au regard des aléas de la saison sportive (*blessures et mutations des joueurs, intersaisons sans compétition*) et d'autre part, que le principe de la franchise de cotisations doit s'apprécier au regard de la moyenne mensuelle des primes versées aux joueurs et non à chaque match.

La Cour d'appel (CA. Bordeaux Chambre sociale n°12/01613) a toutefois confirmé le jugement du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale et, par la même, le redressement opéré par l'URSSAF.

En premier lieu, **elle fait valoir que le principe de la prise en compte de la moyenne mensuelle des primes, évoqué par le requérant, ne reposait sur aucune disposition légale ni réglementaire.** En second lieu, elle rappelle que les primes de matchs inférieures à 70 % au plafond de la franchise n'ont pas été intégrées dans l'assiette du redressement, celui-ci étant de fait régulier. Enfin, elle précise que la spécificité des primes de match est en soi déjà prise en compte par la mise en œuvre de la franchise de cotisations (cette précision nous apparaît peu compréhensible).

La pratique de la franchise de cotisations sur la moyenne mensuelle des primes n'est donc pas autorisée. L'appréciation du plafond de la franchise s'apprécie match par match.

Il convient toutefois de noter que les condamnations sont limitées pour l'association puisque non-seulement la franchise de cotisations a été appliquée pour les montants inférieurs au plafond de 70 % mais aussi parce que les sommes qui excédaient ce plafond ont pu bénéficier d'un autre dispositif d'exonération de cotisations, celui de l'assiette forfaitaire réduite (pour en savoir plus sur ce dispositif, [lire l'article de Florent DOUSSET précité](#))

Pour les bulletins de salaire des sportifs concernés, la franchise de cotisations doit en pratique apparaître en détaillant les manifestations donnant lieu au versement de primes.

Sur ce sujet, voir également les articles suivants :

– Organisation d'un évènement sportif : qui peut bénéficier d'un franchise de cotisations. Par Guillaume DEDIEU

– Assiettes forfaitaires de cotisations : l'absence de but lucratif de l'association doit être appréciée par l'URSSAF. Par Xavier AUMERAN

– Défraiement de sportifs et franchise de cotisations : attention également au risque de travail dissimulé. Par Guillaume DEDIEU

Étiquettes : contrôle URSSAF, franchise de cotisations, sport, sportifs, URSSAF

Sportifs rémunérés en formation : un maintien de salaire à la charge du club même en l'absence d'indemnités journalières



New 05 novembre 14

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

L'adaptation des règles relatives au travail à temps partiel est au cœur des [avenants n°87 et n°89 du 15 mai 2014 à la convention collective nationale du sport](#), étendus par [arrêté en date du 24 octobre 2014 \(publié au journal officiel le 4 novembre\)](#).

Néanmoins, une avancée significative a été glissée dans le texte quant à la **prise en charge des arrêts de travail des sportifs en formation rémunérés**.

Désormais, le sportif en formation faisant l'objet d'un arrêt de travail à la suite d'une maladie, d'un accident du travail ou de trajet, **sans pour autant bénéficier des indemnités journalières de la sécurité sociale**, bénéficie d'un **maintien de son salaire de référence pendant 90 jours** (article 12.9.2 de la CCN du sport).

Cette disposition concerne les sportifs n'effectuant pas assez d'heures de travail salarié au sein du club (moins de 200 heures au cours des 3 derniers mois), ou n'étant pas suffisamment rémunéré (rémunération inférieure à 1095 fois le SMIC horaire au cours des 6 mois précédant l'arrêt).

Le maintien est **mis à la charge exclusive de l'employeur** par les partenaires sociaux. Celui-ci **peut bien entendu s'assurer** auprès d'une mutuelle, d'un assureur ou d'un organisme de prévoyance de son choix. Il appartiendra alors à ce dernier de maintenir le salaire pendant la durée de l'arrêt.

Par ailleurs, l'avenant ne change pas les autres dispositions de la CCN du sport relatives à la prévoyance du sportif rémunéré en formation :

- Maintien du salaire de référence en cas de maladie ou d'accident de travail en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, et dans la limite de 90 jours ;
- Versement d'un capital en cas de décès, au moins égal à 300% du salaire annuel de référence.

L'avenant n°89 à la CCN du sport constitue à coup sûr une avancée dans la prise en charge complémentaire des risques affectant les sportifs rémunérés, qu'ils soient, ou non, encore en formation.

Xavier AUMERAN

Étiquettes : [arrêt de travail](#), [assurance](#), [convention collective nationale du sport](#), [incapacité de travail](#), [indemnités journalières](#), [maintien de salaire](#), [sportif en formation](#), [sportif professionnel](#), [sportif rémunéré](#)

Temps partiel dans le sport : le complément d'heures par avenant



New 04 novembre 14

dans Droit du Sport, Droit du Travail,

par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

La loi de sécurisation de l'emploi a prévu la possibilité pour l'employeur d'avoir recours à « **l'avenant pour complément d'heures** ». Celui-ci permet d'augmenter temporairement la durée du travail d'un salarié à temps partiel en dehors du cadre, et des limites, des heures complémentaires. Le salarié va alors effectuer **plus d'heures que celles initialement prévues dans le contrat de travail.**

Il s'agit d'un **outil de flexibilité** à la disposition de l'employeur visant à lui permettre de remplacer un salarié absent ou de faire face à un surcroît d'activité en mobilisant les ressources internes.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant ne sont **pas des heures complémentaires et ne sont donc pas majorées.**

Le recours à ces « compléments d'heures par avenant » est réservé aux employeurs couverts par une convention collective de branche étendue en prévoyant la possibilité et les conditions de mise en œuvre.

Par ailleurs, le passage par **un avenant (temporaire) au contrat de travail est systématiquement nécessaire** (sur le formalisme, voir [l'article de Florent Dousset : « Recourir au contrat de travail à temps partiel : attention au formalisme ! »](#)). **L'accord du salarié est donc à chaque fois requis.**

Les [deux avenants à la CCN du sport du 15 mai 2014](#), relatifs au temps partiel, prévoient tous les deux la **possibilité de recourir au complément d'heures par avenant dans le secteur du sport**. Ces deux avenants ont été étendus par [arrêté du 24 octobre 2014, publié au journal officiel le 4 novembre](#).

– Pour les **salariés n'étant pas des sportifs ou entraîneurs professionnels** : le nombre d'avenants temporaires est limité à 8 par an. Il n'est par ailleurs possible de recourir au complément d'heures par avenant dans la limite de 9 semaines par an, consécutives ou non.

En revanche, en cas de remplacement d'un salarié absent pour une durée d'au moins un mois consécutif, la durée de ce remplacement ne sera pas comptabilisée dans la limite des 9 semaines autorisées.

Les heures complémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant. Elles font l'objet d'une majoration de salaire de 25%.

– Pour les **sportifs et entraîneurs relevant du chapitre 12** : le nombre d'avenants temporaires est limité à 4 par an. La durée maximale de chaque avenant ne peut pas excéder 21 jours consécutifs. Ces deux limites ne sont pas applicables pour les cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Pour une présentation plus complète de l'organisation nouvelle du temps de travail dans le sport, [voir l'article de Guillaume Dedieu publié dans les Cahiers de droit du sport](#).

Xavier AUMERAN

Étiquettes : [avenant](#), [complément d'heures](#), [convention collective nationale du sport](#), [durée du travail](#), [heures complémentaires](#), [temps partiel](#)

Organisation d'un évènement sportif : qui peut bénéficier d'une franchise de cotisations ?



New 29 octobre 14

dans Droit du Sport,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

L'organisation d'un évènement sportif par une association nécessite parfois le concours de nombreuses personnes. Lors de certains évènements (finale de championnat, tournoi d'un jour, course cycliste, course à pied ...), les exigences de l'organisation sont d'ailleurs telles qu'on y voit cohabiter des bénévoles et des salariés.

Ces situations que l'on peut qualifier de « manifestations sportives » peuvent donner lieu au versement de sommes d'argent à des personnes habituellement non-salariées de l'association (personnes en charge de la billetterie, de la logistique de la compétition, du ravitaillement..., signaleurs de course, membre d'un jury, commissaire du tournoi...).

Les organismes de recouvrement de la sécurité sociale (URSSAF) se sont interrogés sur le traitement des sommes d'argent qui pouvaient être versées, très occasionnellement, aux membres ou non-membres de l'association lors de ces manifestations sportives.

Afin de favoriser le déroulement de ces manifestations, une circulaire interministérielle du 28 juillet 1994 a mis en place une franchise de cotisations pour certains intervenants salariés de la manifestation sportive. Cela signifie que certaines sommes versées à ces intervenants, à l'occasion d'une manifestation sportive, ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale et aux charges alignées (à l'exception des contributions d'assurance chômage, de retraite complémentaire, de prévoyance et des cotisations AGS). Ainsi, les URSSAF, lors de leur contrôle des associations, ne procèdent à aucun redressement de cotisations patronales lorsque les conditions fixées par la circulaire précitée sont remplies.

Le bénéfice de la franchise de cotisations est toutefois limité aux versements de sommes d'argent n'excédant pas 70 % du plafond journalier de la sécurité sociale

en vigueur à la date du versement des sommes (sur l'ensemble de ce dispositif : voir article de Florent DOUSSET en [lien](#)).

L'une des problématiques récurrentes pour les associations réside dans la détermination des acteurs de la manifestation sportive susceptibles de bénéficier de la franchise de cotisations. Celle-ci est-elle limitée aux seuls sportifs? Les intervenants périphériques à la pratique sportive en tant que telle (stadiers, billettistes, personnes en charge des relations entre une équipe sportive et l'organisateur) sont-ils également concernés ?

Un arrêt récent de la cour de cassation (Cass. Civ 2. 13 février 2014 n°13-10788) est venu apporter un éclairage important en la matière.

En l'espèce, une association sportive versait des sommes d'argent à ses sportifs. Elle demandait également à ces mêmes sportifs d'encadrer les équipes de jeunes de l'association lors de leurs compétitions et de les accompagner lors des déplacements. En leur qualité de sportif, l'association appliquait la franchise de cotisations. L'URSSAF ne partageait pas cette position et estimait, dès lors que ces sportifs intervenaient également en qualité d'éducateur et d'accompagnateur, qu'ils n'étaient pas éligibles à la franchise de cotisations.

Cette différence de point de vue a donné lieu à une bataille judiciaire. La Cour d'appel saisie a tranché en faveur de l'URSSAF suivant un raisonnement en trois temps :

- D'une part, elle a rappelé qu'aux termes de la circulaire de 1994, les sommes doivent être versées aux sportifs ou à des personnes assumant des fonctions indispensables à la tenue des manifestations dont sont exclues les membres du corps médical et para médical, les professeurs, moniteurs, éducateurs et entraîneurs chargés de l'enseignement d'un sport, le personnel administratif, les dirigeants et administrateurs salariés.
- D'autre part, elle a ensuite estimé que les sommes versées l'étaient en raison des fonctions d'éducateurs des intervenants et non en raison de leur statut de sportif.
- Enfin, les éducateurs étant par définition exclus du dispositif de la franchise de cotisations, la Cour d'appel a validé le redressement.

L'association sportive a alors formé un pourvoi en cassation, notamment parce que la circulaire 94-60 du 28 juillet 1994 visait également dans son champ d'application « les accompagnateurs » et parce que les éducateurs étaient en réalité des sportifs du club, éligibles en cela à la franchise.

La Cour de cassation va débouter l'association sportive, en distinguant les interrogations portant sur les éducateurs sportifs de celles des accompagnateurs de jeunes.

Sur la question des éducateurs sportifs, la Cour de cassation confirme que la circulaire 94-60 du 28 juillet 1994 exclut de la franchise de cotisations les sommes versées aux éducateurs et entraîneurs chargés de l'enseignement d'un sport, indépendamment de leur statut de sportif par ailleurs.

En d'autres termes, la Cour de cassation précise bien que toute personne susceptible d'intervenir dans le cadre de l'encadrement et/ou de l'enseignement d'un sport est exclue du bénéfice de la franchise de cotisations. Le fait que ces mêmes intervenants disposent simultanément de la qualité de sportifs dans la même association est ici indifférent.

Sur la question des accompagnateurs de jeunes, la Cour de cassation va se fonder sur un principe général du droit selon lequel toute mesure d'exonération s'interprète strictement. La Cour procède alors à une lecture du champ d'application de la franchise : « les sportifs et ceux tels les billettistes et les arbitres, assument des fonctions indispensables au déroulement du match ». Terminant son raisonnement, la Cour tire comme conséquence de ce texte que le bénéfice de la franchise ne saurait être « étendu aux accompagnateurs salariés qui encadrent les voyages et les déplacements sans coopérer directement aux matchs sportifs ». La notion d'accompagnateur visée par la circulaire est donc appréciée de manière restrictive.

La haute juridiction est ainsi venue fixer un critère d'appréciation pour savoir si tel intervenant occasionnel, non-sportif, peut bénéficier de la franchise lors d'un événement sportif : l'intervenant doit coopérer directement aux matchs sportifs. A défaut de « coopération directe », l'application de la franchise est exclue.

Il s'agit donc de l'une des questions que toute association sportive doit se poser avant tout versement d'argent lors d'un évènement sportif : mon collaborateur occasionnel participe-t-il directement à la compétition sportive ?

Pour répondre à cette interrogation, il s'agira de procéder à une appréciation au cas par cas. Si les signaleurs de course, les jurys de tournoi et les billettistes devraient être considérés comme « coopérant directement à la compétition sportive », des incertitudes (et des risques) existent pour les personnes en charge de la logistique, de la buvette ou du transport des sportifs.

Guillaume DEDIEU

Étiquettes : [contrat de travail](#), [cotisations](#), [événement](#), [franchise](#), [manifestations](#), [sport](#), [URSSAF](#)

Le contrat de travail intermittent : un outil adapté à l'emploi dans les associations sportives



New 23 septembre 14

dans Droit du Sport, Droit du Travail,

par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Le contrat de travail intermittent a pour objet de prendre en considération l'existence, pour certains emplois, de périodes travaillées et d'autres non travaillées au sein d'une période de plusieurs semaines ou mois.

En matière sportive, il s'agit d'un contrat auquel l'association peut recourir notamment pour l'emploi d'animateurs, entraîneurs, éducateurs, moniteurs, mais également pour les emplois administratifs lorsque l'association ferme pendant les vacances scolaires par exemple.

L'objectif est d'intégrer le fait que l'activité sportive au sein d'une association est très largement dépendante des périodes scolaires et de vacances. Pendant les premières, les salariés de l'association fournissent le plus souvent l'essentiel de leur travail. A l'inverse, pendant les vacances scolaires, l'activité est réduite, voire arrêtée.

Le contrat de travail intermittent permet d'intégrer cette variation d'activité et de rémunérer le salarié conformément aux heures réellement effectuées au cours de la saison.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée (CDI) dont les modalités d'exécution (jours travaillés, horaires d'encadrement d'activités, etc.) sont déterminées en début de saison et ajustables d'une saison à l'autre. Il n'est pas possible de recourir au contrat de travail intermittent pour des salariés en contrat de travail à durée déterminée.

Il s'agit donc d'un contrat offrant une stabilité d'emploi pour le salarié tout en aménageant une flexibilité pour l'association.

1 – La mise en place du contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est un CDI devant être conclu par écrit qui doit contenir les mentions obligatoires inhérentes à ce type de contrat (groupe de classification, éventuelle période d'essai, salaire de base, prise du repos hebdomadaire, etc.).

Par ailleurs, l'association et son intervenant doivent définir, avant le début de la saison sportive (le plus souvent), un certain nombre d'éléments clés du contrat de travail intermittent :

– La période de 12 mois sur laquelle le contrat et la durée du travail vont être organisés (le « cycle »). Le plus souvent la période commence le 1^{er} septembre et s'achève le 31 août de l'année civile suivante.

– Les périodes qui seront travaillées à l'intérieur de ce cycle de 12 mois (et donc, indirectement, celles qui ne le seront pas). Au cours du cycle, un maximum de 36 semaines peut être travaillé. Cette limite peut être repoussée à 42 semaines à la condition de majorer la rémunération du salarié.

Généralement, les semaines hors vacances scolaires sont travaillées et celles pendant les vacances scolaires constituent les périodes non travaillées.

– Le nombre minimum d'heures effectuées au cours de l'année doit être fixé. Il n'existe aucun minimum. Il n'existe plus également de maximum. La seule limite est que le salarié ne doit pas effectuer sur une année une moyenne de 35 heures par semaine.

Attention : Le contrat de travail intermittent n'est pas, juridiquement, un contrat de travail à temps partiel, mais un contrat de travail à temps incomplet. Il n'est donc pas soumis à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires applicable aux

contrats de travail à temps partiel. Il s'agit là d'un avantage extrêmement important de ce contrat.

– A l'intérieur des périodes travaillées, il est nécessaire de préciser la répartition des heures effectuées (par exemple : « Les semaines travaillées, le salarié effectue 2h le lundi de 17h à 19h ; 4h le mercredi de 14h à 18h et 2h le vendredi de 18h à 20h »). Cette répartition peut être différente en fonction de chaque période ou de chaque semaine, du moment que celle-ci est fixée au préalable.

La rédaction du contrat de travail intermittent est particulièrement importante. Les juges considèrent en effet qu'en cas de mauvaise rédaction relative à un élément essentiel de ce contrat (périodes de travail, répartition des heures, etc.) il doit être requalifié en contrat de travail à temps plein. L'association encourt alors un rappel de salaire sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il travaillait à temps plein. Une bonne rédaction du contrat est donc une garantie de sécurité pour l'association.

2 – La souplesse offerte par le contrat de travail intermittent

Le minimum d'heures effectuées sur l'année prévu par le contrat de travail peut être dépassé si l'association en a le besoin, sans l'accord préalable du salarié. Ce dépassement peut être effectué dans la limite d'un tiers de la durée fixée dans le contrat. Au-delà, l'accord du salarié est nécessaire.

Exemple : L'association et le salarié ont décidé de fixer un nombre d'heures annuelles de travail de 450 heures. Au mois d'avril, l'association se rend compte qu'il est nécessaire que son salarié effectue plus d'heures que prévues afin de finir l'année scolaire. Elle peut alors décider de lui imposer jusqu'à 150 heures en plus que celles prévues.

Les heures effectuées en plus de la durée minimale fixée dans le contrat ne sont pas des heures complémentaires. Le salarié en contrat de travail intermittent n'est pas un salarié à temps partiel. Les heures dépassant la durée minimale ne sont donc pas majorées (sauf à ce que le salarié accomplisse plus de 35 heures au cours d'une des semaines travaillées ; dans ce cas, la majoration propre aux heures supplémentaires

doit être octroyée au salarié). Bien entendu, les parties peuvent cependant décider de fixer un régime plus favorable.

3 – La rémunération du salarié

L'association et son salarié conviennent d'un taux horaire lors de la signature du contrat au minimum égal au SMIC et au salaire minimum fixé par la convention collective nationale du sport.

Sauf accord contraire entre les parties, la rémunération est ensuite lissée sur l'année. Cela signifie que le nombre total d'heures devant être effectuées au cours d'un cycle de 12 mois est multiplié par le taux horaire du salarié. Le résultat obtenu est ensuite divisé par 12 afin de connaître la rémunération mensuelle devant être versée au salarié chaque mois.

Ex : Un salarié effectue 350 heures sur l'année réparties de façon inégale sur les différents mois. Son taux horaire est de 15 euros brut de l'heure.

Sa rémunération sera donc de 5.250 euros bruts annuel, soit 437,5 euros bruts par mois, quel que soit le nombre d'heures réellement effectuées sur le mois considéré.

Il convient de noter que le salarié et l'association peuvent convenir ensemble, en le mentionnant dans le contrat de travail, que la rémunération ne sera pas lissée. Le salarié percevra alors chaque mois une rémunération correspondant au nombre d'heures réellement effectué au cours du mois considéré.

En plus de sa rémunération, le salarié perçoit une compensation au titre des congés payés. Celle-ci correspond à 10% de sa rémunération. Cette indemnité doit être clairement isolée afin que l'association montre qu'elle a respecté ses obligations légales. De même, l'association doit formaliser la prise effective des congés payés par son salarié.

4 – Les droits du salarié

Le salarié en contrat de travail intermittent bénéficie des mêmes droits que les salariés à temps complet de l'association. Il bénéficie ainsi de la législation relative aux jours fériés, du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail, du droit à l'accès à la formation professionnelle, etc.

Article rédigé pour [l'Association droitausport](#)

Xavier AUMERAN

Étiquettes : [animateur](#), [association sportive](#), [contrat de travail](#), [durée minimale](#), [éducateur](#), [entraîneur](#), [moniteur](#), [travail intermittent](#), [vacances scolaires](#)

Retour sur le régime des assiettes forfaitaires et franchises de cotisations sociales dans le sport



New 08 septembre 14

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

20 ans déjà que les pouvoirs publics ont pris l'initiative de mettre en œuvre différents principes pour réglementer les rémunérations versées aux sportifs et à d'autres intervenants. L'occasion de revenir sur ce « dispositif » original et sur ses limites.

1. Rappel des principes

Initié en 1994, ce dispositif est constitué de plusieurs textes, de valeur juridique très variable, destinés à réglementer en droit de la sécurité sociale (c'est-à-dire en matière l'assujettissement des sommes ou avantages versés au titre du régime général de la sécurité sociale) la situation des sportifs et de divers intervenants du secteur sportif.

Cet ensemble de textes, posant des principes spécifiques, constituait en 1994 la réponse opérationnelle à un constat sur les pratiques dans le secteur sportif, compte tenu, notamment *“du montant sans cesse plus important des sommes versées aux sportifs et de la nécessaire moralisation, y compris et avant tout pour le mouvement sportif lui-même, des mouvements d'argent qui se multiplient dans le sport”* (cf. circulaire interministérielle du 28 juillet 1994).

Ce dispositif comprend trois types de textes de valeur différente :

- un arrêté du 27 juillet 1994 “fixant l'assiette des cotisations de sécurité sociale due pour les personnes exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire” ;

- une circulaire interministérielle en date du 28 juillet 1994 “relative à la situation des sportifs au regard de la sécurité sociale”, et curieusement “du droit du travail”, puisque cette circulaire déclare pourtant ne pas remettre en cause l’état du droit applicable au regard de ce dernier ;

- une circulaire du 18 août 1994 de l’Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) “relative à la situation des sportifs à l’égard de la sécurité sociale”, suivie de 2 lettres circulaires “questions-réponses” des 23 janvier et 14 février 1995, destinées à expliciter le dispositif.

C’est ainsi que ce dispositif prévoyait 2 mécanismes nouveaux (outre le régime de droit commun) en matière d’assiette des cotisations de sécurité sociale : **des assiettes forfaitaires et une franchise.**

a) Les assiettes forfaitaires

Le dispositif des assiettes forfaitaires est issu de l’arrêté du 27 juillet 1994. Il a donc une valeur juridique incontestable. Il permet de calculer les cotisations sociales non pas sur le salaire réel mais sur une base réduite et donc plus avantageuse pour l’employeur sportif puisque cela a pour conséquence de réduire le montant des charges sociales à payer. Le régime des assiettes s’applique aux cotisations d’assurances sociales, d’allocations familiales et d’accidents du travail dues au titre du régime général de la sécurité sociale.

Celles-ci sont calculées sur la base d’une assiette forfaitaire réduite fixée en fonction de tranches de rémunérations mensuelles dans la limite d’un salaire n’excédant pas un montant mensuel égal à 115 fois le smic horaire. Toutes les autres cotisations d’origine légale ou conventionnelle (assurance chômage, retraite complémentaire, prévoyance) sont dues sur la totalité du salaire versé.

Ce dispositif s’applique aux rémunérations versées à des sportifs et personnels sportifs (à l’exclusion toutefois des dirigeants, des administrateurs salariés et du personnel administratif, médical et paramédical) par toute personne morale à objet

sportif dont le but n'est pas lucratif et indépendamment de tout critère d'effectif salarié permanent.

Il convient de préciser que les parties peuvent parfaitement renoncer d'un commun accord à ce régime et retenir comme base de cotisation le salaire réel.

b) La franchise de cotisations

Le dispositif de la franchise de cotisations résulte, étrangement, de la circulaire interministérielle du 28 juillet 1994. En effet, par principe, seul le législateur peut prévoir des exonérations de cotisations. La validité juridique de la franchise est donc très contestable.

Son principe général est le suivant : les sommes versées à certains intervenants 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 en vigueur à la date du versement des sommes.

La circulaire précise toutefois les points suivants :

- concernant les structures, seuls peuvent appliquer cette mesure les organisateurs, les associations, les clubs sportifs et les sections sportives des clubs omnisport qui emploient moins de 10 salariés permanents (à l'exclusion des sportifs aux mêmes), l'effectif étant apprécié au 31 décembre de chaque année ou à défaut lors du versement des sommes ;

- concernant les personnes éligibles :

- sont concernés les sportifs et certains personnels sportifs (notamment les guichetiers, les billettistes, les accompagnateurs, autres collaborateurs occasionnels dont la liste n'est pas exhaustive) ;
 - sont exclus les dirigeants, les administrateurs salariés, les personnels administratif, médical et paramédical, les professeurs, moniteurs ou éducateurs chargés de l'enseignement d'un sport ;
- concernant le nombre de manifestations, la mesure est limitée à 5 manifestations par mois, par personne et par structure.
- concernant le montant de la somme versée, la fraction de la somme excédant le montant maximum exonéré (soit 120 Euros maximum par manifestation au 1er janvier 2014) est soumise à cotisations sociales.

2. Les limites et les imperfections du dispositif

a) Une base juridique faible et en partie obsolète

Le régime des franchises de cotisations est, rappelons-le, issu d'un texte – en l'occurrence une circulaire – qui a une faible valeur juridique vis à vis du juge. De plus, les différentes circulaires font état de principes qui sont pour certains aujourd'hui obsolètes et induisent donc le dirigeant en erreur.

b) Une application limitée au droit de la sécurité sociale

Si l'on se limite à lire certains points des différentes circulaires, on pourrait parfois penser que la situation est réglée tant en droit de la sécurité sociale (paiement des cotisations sociales) qu'en du droit du travail (existence ou non d'un contrat de travail). Or, c'est précisément sur ce point que les circulaires de l'époque apportent

de réelles confusions, dans la mesure où elles sont aujourd'hui en partie obsolètes au regard de l'évolution du droit depuis 1994. En effet, il convient de rappeler que le dispositif de 1994 **n'a pas vocation à intervenir en matière de droit du travail.**

c) Des incertitudes dans l'application des principes

Elles concernent majoritairement, mais pas seulement, le régime des franchises. Le champ d'application est discutable, aussi bien en ce qui concerne les structures que les personnes bénéficiaires. La notion de manifestation sportive l'est tout autant. Le cumul entre assiettes forfaitaires et franchises de cotisations, s'il semble possible, n'est toutefois pas très clair.

d) L'application des assiettes et franchises de cotisations peut-elle se faire en dehors d'une relation de travail salariée ?

Les employeurs du sport ont souvent tendance à vouloir appliquer le régime des assiettes forfaitaires et franchises de cotisation uniquement pour « payer moins de charges » et « être en règle vis-à-vis de l'URSSAF ».

A l'inverse, la question, pourtant essentielle, du statut social de l'intervenant, c'est-à-dire la question de savoir s'il est salarié ou non en droit du travail, est régulièrement occultée. Pourquoi ? D'abord, sans doute parce qu'il n'est pas aisé de déterminer, selon les principes juridiques applicables, si l'intervenant sera ou non sous la subordination de l'association. Ensuite, parce que l'idée de devenir employeur et d'être soumis au droit du travail peut faire peur à un dirigeant qui aura généralement peu de temps à consacrer à sa fonction d'employeur. Enfin, parce que certaines situations sont, à l'évidence, quasi impossibles à sécuriser ne serait-ce que dans la rédaction d'un contrat de travail adapté. A cela s'ajoute le fait que certaines positions exprimées à la fois dans les textes de 1994 et par l'URSSAF peuvent clairement conforter le dirigeant dans l'idée qu'il n'est nul besoin de se soucier du droit du travail.

C'est pourquoi, en pratique, on peut observer l'édition d'attestations de rémunération, voire même de fiches de payes, qui ne sont toutefois nullement relayées par un contrat de travail. C'est pourquoi également en pratique, ces intervenants sont parfois dénommés « vacataires », à défaut d'être dénommés salariés.

Une telle démarche n'est pas bonne : on ne peut pas appliquer un régime de sécurité sociale sans se préoccuper, au préalable, de déterminer si l'intervenant est ou non salarié.

En effet et sauf exceptions, l'affiliation au régime général de la sécurité sociale résulte de la qualité de salarié (Cass. soc. 21 juin 2012, n°11-18866).

Et, depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 13 novembre 1996, dit « Société Générale », les critères du salariat sont, à travers le lien de subordination, **identiques en droit du travail et en droit de la sécurité sociale.**

Il existe néanmoins des exceptions : l'article L.311-3 du code de la sécurité sociale prévoit l'affiliation au régime général de la sécurité sociale de certaines catégories de travailleurs qui ne sont pas salariées au sens du droit du travail. A titre d'exemple, c'est le cas des arbitres et juges sportifs ou encore les dirigeants rémunérés d'associations.

En revanche, rien n'est prévu pour les intervenants sportifs qui sont visés par le dispositif des assiettes forfaitaires et franchises de cotisations.

Aussi et contrairement à ce qui pouvait être applicable en 1994, l'application du dispositif des assiettes forfaitaires et franchises de cotisations est donc aujourd'hui réservé aux seules personnes **qui ont la qualité de salarié au sens du code du travail.**

Cela étant dit, le fait d'appliquer ce dispositif en dehors de tout contrat de travail n'implique pas, ipso facto, reconnaissance d'un contrat de travail en cas de contentieux. Il s'agira d'une présomption simple et l'employeur pourra toujours rapporter la preuve de l'absence d'un lien de subordination. Plus précisément :

– S’il s’avère – suite à une décision prud’homale – que l’intervenant n’est effectivement pas salarié, il est bien évident que les cotisations qui auront été versées l’auront été à perte. L’intervenant aurait dû cotiser au régime des travailleurs indépendants.

– S’il s’avère – là encore suite à une décision prud’homale – que l’intervenant était bien salarié, les conséquences peuvent être très importantes. En matière de droit du travail bien évidemment mais aussi potentiellement vis-à-vis de l’URSSAF qui pourrait considérer qu’en l’absence de contrat de travail écrit, le dispositif d’assiettes forfaitaires et de franchises de cotisation ne peut s’appliquer. Les cotisations seraient alors à verser sur la totalité des sommes en raison de la présomption d’un contrat de travail à temps complet. L’URSSAF pourrait également faire application des articles L.242-1-1 et L.242-1-2 du code de la sécurité sociale qui prévoient des sanctions en cas de travail dissimulé : dans ce cas, aucun dispositif de réduction ou d’exonération de cotisations ne peut être retenu !

En définitive, il est indispensable d’appréhender le dispositif des assiettes forfaitaire et des franchises de cotisation comme la conséquence, en droit de la sécurité sociale, de la reconnaissance du statut de salarié au sens du droit du travail et pas comme l’application systématique d’un dispositif pour les rémunérations versés à certains intervenants du sport.

La porte d’entrée du dispositif demeure le droit du travail : préalablement à la collaboration, on ne peut donc pas faire l’économie d’une analyse précise de la nature juridique de la relation de travail. C’est seulement ensuite que l’on pourra déterminer si le dispositif de 1994 peut ou non s’appliquer.

Florent DOUSSET – Avocat associé

Spécialiste en droit du travail

Spécialiste en droit du sport

Étiquettes : [assiettes forfaitaires](#), [contrôle URSSAF](#), [franchise de cotisations](#), [Rémunération - indemnisation - intervenant - association sportive - assiettes forfaitaires - franchise de cotisations](#), [URSSAF sport](#)

Nouveau rappel des règles en matière de gestion des frais de déplacement des sportifs



New 20 août 14

dans Droit du Sport,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Le versement à des salariés (en l'occurrence des sportifs et des entraîneurs) d'indemnités représentatives de frais, en complément de leur rémunération, demeure une pratique risquée et doit appeler à la vigilance des dirigeants sportifs.

En effet, les possibilités de déduire certaines sommes de l'assiette des cotisations sociales au titre des frais professionnels sont strictement encadrées par les dispositions de l'arrêté du 20 décembre 2002 (NOR : SANS0224282A – sur le même sujet, voir également notre article précédent : [lien](#)).

A défaut de remplir les conditions énoncées par cet arrêté, toute somme versée au titre d'un remboursement de frais intègre l'assiette des cotisations sociales.

Les remboursements des frais de déplacement des salariés de leur domicile à leur lieu de travail, hors titres d'abonnement à des transports publics, n'échappent pas à la règle. Ils sont ainsi soumis aux dispositions de l'article 4 de l'arrêté du 20 décembre 2002 : « lorsque le travailleur salarié ou assimilé est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'indemnité forfaitaire kilométrique est réputée utilisée conformément à son objet dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale ».

Un arrêt rendu récemment par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence (CA Aix-en-Provence 21 mai 2014 n°13/04866) vient illustrer les difficultés d'application des dispositions de l'arrêté précité concernant des sportifs et leurs entraîneurs.

En l'espèce, une association de handball versait à ses joueurs et à ses entraîneurs des « indemnités kilométriques forfaitaires » liées à leur déplacement de leur domicile à leur lieu de travail (a priori habituel). Ses indemnités n'étaient pas intégrées dans l'assiette des cotisations sociales de l'association. A l'issue d'un

contrôle, l'URSSAF a procédé à un redressement de cotisations sur ces sommes (52.238 euros en l'espèce).

L'association a contesté le bien-fondé de ce redressement, estimant que les sommes versées relevaient du régime des frais professionnels et devaient être déduites de l'assiette des cotisations. Le club a ainsi saisi le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) afin d'annuler le redressement opéré. Débouté par les juges, le club a interjeté appel.

Pour étayer sa demande, l'association faisait valoir que les indemnités versées devaient être réputées utilisées conformément à leur objet et bénéficier en cela de la déductibilité. L'association produisait à l'appui toutes les notes de frais ainsi qu'un tableau récapitulatif, année par année et mois par mois, en précisant les noms des bénéficiaires. L'URSSAF opposait que les pièces versées étaient dépourvues de toute force probante.

Par une stricte application de l'article 4 de l'arrêté du 20 décembre 2002, la Cour d'appel va confirmer le bien-fondé du redressement opéré par l'URSSAF :

- D'une part, la Cour va constater que les pièces justificatives étaient insuffisamment précises pour vérifier la conformité de l'octroi des indemnités de déplacement (absence de signatures des personnes concernées, absence des certificats d'immatriculation des véhicules, absences des plannings d'entraînements).
- D'autre part, la Cour va rappeler que dans le cadre de déplacements entre le domicile et le lieu de travail, les indemnités forfaitaires kilométriques ne sont réputées utilisées conformément à leur objet que si l'utilisation, par un salarié, de son véhicule personnel à des fins professionnelles, ne relève pas de convenances personnelles.

Ainsi, dans le cas de l'octroi à un salarié d'indemnités liées à ses déplacements entre le domicile et son lieu de travail habituel, c'est uniquement lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles que l'indemnité peut être déduite de l'assiette des cotisations. L'employeur est à cette fin tenu de justifier le moyen de transport utilisé et les circonstances du trajet (distance du domicile, objet et lieu du déplacement...).

La notion de « salarié contraint d'utiliser son véhicule personnel » pour le trajet domicile lieu de travail est précisée par la Circulaire de la Direction de la sécurité sociale du 7 janvier 2003 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale :

- Sont visées par la circulaire les situations de salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel en raison de difficultés d'horaires ou de l'inexistence de transport en commun.
- Sont exclues par la circulaire les situations de salariés dont l'éloignement de la résidence et l'utilisation du véhicule relèvent de leurs convenances personnelles.

Autrement dit et selon une lecture stricte de la circulaire, seules les indemnités domicile / lieu de travail versées aux salariés dont le lieu et l'horaire de travail ne permettent pas de recourir à des transports en commun sont susceptibles de donner lieu à la déduction de l'assiette des cotisations.

Si la pris en charge des trajets domicile lieu de travail est possible sous certaines conditions, les associations doivent être particulièrement vigilantes sur l'application des règles, au risque d'encourir un redressement par l'URSSAF.

Il est donc important d'appliquer scrupuleusement les règles en la matière.

Guillaume DEDIEU

Étiquettes : [cotisations sociales](#), [entraîneur](#), [indemnités kilométriques](#), [remboursement de frais](#), [Salaire](#), [sport](#), [sportif](#), [URSSAF](#)

La rémunération accessoire : un élément d'appréciation du contrat de travail du sportif ?



New 14 juillet 14

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Cour d'appel de Toulouse 15 mai 2014.

Dans le cadre d'une relation de travail entre un employeur et son salarié, la qualification de contrat de travail ne pose, a priori, pas de difficultés, tout du moins dans ses grands principes. Les juges reconnaissent l'existence d'un contrat de travail dès lors qu'une personne s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la subordination d'une autre[1].

Sur fondement de l'article 12 du Code de procédure civile[2], l'existence d'un contrat de travail est une règle d'ordre public à laquelle on ne peut déroger. Ainsi, la qualification de contrat de travail ne dépend ni de la volonté des parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention. Dès lors que le juge constate l'existence d'une situation objective caractérisant un contrat de travail, les parties ne peuvent plus échapper à l'application des règles du droit du travail[3]. Réciproquement, les parties ne peuvent décider qu'un contrat de travail existe alors même que leur relation ne caractérise pas l'existence d'un tel contrat.

Les enjeux sont majeurs puisque qu'en cas de reconnaissance d'un contrat de travail, ce sont l'ensemble des dispositions du Code du travail qui auront vocation à s'appliquer : les conséquences, financières, peuvent donc s'avérer importantes pour les employeurs.

En matière sportive, la qualification de contrat de travail fait l'objet d'une abondante jurisprudence, la frontière entre travail indépendant et travail salarié étant parfois très difficile à déterminer compte tenu des spécificités de l'activité en cause. En la matière, la tendance jurisprudentielle est souvent d'interpréter de manière extensive le lien de subordination, notamment lorsqu'il qu'il s'agit d'un sport collectif.

A l'inverse, certains arrêts semblent favorables à une interprétation plus stricte du lien de subordination. Les juges de la Cour d'appel de Toulouse en ont donné un bel exemple en rejetant l'existence d'un contrat de travail entre un club de football « amateur » et un joueur, avec une motivation aussi intéressante que surprenante.

Aussi, après avoir rappelé la solution rendue par les juges du fond (I), il sera évoqué les raisons pour lesquelles la qualification de contrat de travail pourrait, en l'espèce, être discutée (II).

I. La solution retenue par les juges de la Cour d'appel

a) Rappel des faits et de la procédure

En l'espèce, un sportif, membre d'un club sportif depuis la saison 1998-1999 et licencié auprès de la Fédération Française de Football, jouait régulièrement en qualité de joueur amateur au sein du club. Il percevait à ce titre une somme d'argent et des avantages, sans toutefois qu'un contrat de travail ne soit signé et sans que les sommes versées ne soient assujetties à cotisations au titre du régime général de la sécurité sociale.

Par courrier du 27 décembre 2007, le bureau exécutif décide d'exclure le joueur du club.

Mécontent de son éviction, le joueur décide de saisir le Conseil de Prud'hommes de Toulouse d'une demande tendant à voir reconnaître, d'une part, l'existence d'un contrat de travail le liant au club sportif, et d'autre part, son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

C'est dans ce contexte que les juges devaient donc rechercher si le sportif était lié au club par un contrat de travail.

Par jugement du 9 juillet 2012, le Conseil de Prud'hommes a estimé que l'existence d'un contrat de travail n'était pas établie en l'absence de lien de subordination et a donc débouté le joueur de l'intégralité de ses demandes.

Non satisfait par cette décision, le joueur interjette appel et la Cour d'appel de Toulouse, le 15 mai 2014, confirme la position rendue en première instance, en considérant que : « *eu égard au caractère accessoire des rémunérations perçues à raison de son activité footballistique, il y a lieu de juger, que nonobstant les dispositions de règlement intérieur qui soumettaient (le membre) à la discipline du club, celui-ci ne se trouvait pas, à l'égard du club, dans un lien de subordination caractéristique du contrat de travail* ».

La position adoptée par la Cour d'appel de Toulouse met donc en lumière différentes motivations, au demeurant surprenantes, afin d'exclure l'existence d'un contrat de travail entre le sportif et le club.

b) *Les motivations encadrant la solution rendue*

La Cour d'appel de Toulouse fonde la solution en s'appuyant sur les deux critères déterminants qui permettent de voir reconnaître l'existence d'un contrat de travail.

– D'abord, elle se base sur la rémunération, qui est un élément essentiel du contrat de travail, constituant la contrepartie nécessaire de la prestation de travail[4]. Néanmoins, il ne suffit pas que cette rémunération soit qualifiée de salaire pour que soit établie l'existence d'un contrat de travail[5].

Dans sa solution, la Cour d'appel de Toulouse estime que le caractère accessoire des rémunérations perçues par le sportif amateur est l'une des raisons pour lesquelles la qualification de contrat de travail doit être évacuée.

Les juges fondent leur solution sur les dispositions des statuts et règlements de la Ligue Midi Pyrénées de Football, qui prévoient : « *qu'est amateur tout joueur qui, s'adonnant à la pratique du football sans but lucratif, n'est pas visé par l'article 46*

(lequel vise le joueur sous contrat) et ne tire du football, le cas échéant, que des revenus complémentaires ».

Au surplus, l'annexe 3 des statuts permet aux joueurs amateurs d'être rémunérés par les clubs dans lesquels ils sont licenciés.

C'est donc à ce titre qu'à compter de la saison 2002-2003 et jusqu'en décembre 2007, le sportif amateur a notamment perçu une rémunération fixe de 1000 euros par mois, des primes de matchs pour un montant total de 4396 euros, ainsi que des indemnités s'élevant à 15800 euros au titre du remboursement de frais de déplacement du joueur entre son domicile et le stade (60 km), sans que les parties ne les contestent.

– Ensuite, dans un second temps, les juges du fond s'appuient sur le lien de subordination pour motiver leur solution. Celui-ci se caractérise par 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.

La jurisprudence a fait porter la recherche du lien de subordination certes sur les obligations essentielles du salarié (la prestation de travail) mais également sur des obligations accessoires (modalités d'exécution du travail, lieu de travail, suivi d'un programme officiel, procédure à suivre, règles de sécurité)[6].

Selon la Cour d'appel de Toulouse : *« il y a lieu de juger, que nonobstant les dispositions du règlement intérieur qui soumettaient (le sportif) à la discipline du club, celui ci ne se trouvait pas, à l'égard du club, dans un lien de subordination caractéristique du contrat de travail ».*

En l'espèce, bien que le sportif amateur évoquait l'existence d'une charte qu'il aurait signé à l'occasion de son entrée dans le club, qui prévoyait que durant la saison (de juillet à juin de l'année suivante) il devait participer à 4 séances d'entraînement par semaine, et à 34 matchs par an, les juges en ont disposé autrement.

En réalité, la Cour d'appel de Toulouse a fondé sa solution sur divers dispositions. D'une part, sur les dispositions de l'article 500 de la Charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective[7], et qui prévoit que le footballeur qui est employé pour exercer, à titre exclusif ou principal, son activité en vue des compétitions, est un footballeur professionnel. D'autre part sur les dispositions de la convention collective nationale du sport et en particulier son chapitre 12. Enfin, sur le fait que le demandeur était par ailleurs agent SNCF et tenu à ce titre d'y consacrer l'exclusivité de son activité.

II. Le rôle ambigu de la rémunération dans la qualification de contrat de travail

De manière surprenante, les juges apprécient le lien de subordination par rapport à la rémunération perçue : *« Eu égard au caractère accessoire des rémunérations perçues (...) celui-ci ne se trouvait pas, à l'égard du club, dans un lien de subordination caractéristique du contrat de travail »*.

Interprétation originale puisque chaque élément constitutif du contrat de travail s'apprécie de manière autonome (prestation de travail, rémunération et lien de subordination).

Or, dans la présente affaire, les juges créent incontestablement un lien entre le caractère accessoire des rémunérations et l'existence d'un lien de subordination. En d'autres termes, le joueur ne peut pas être salarié du club parce que la rémunération qui lui est versée est accessoire (a). De ce fait, les juges délaissent l'appréciation traditionnelle du lien de subordination (b).

a) Le critère original de la « rémunération accessoire »

C'est en rappelant que le sportif amateur tirait l'essentiel de ses revenus de son activité principale d'agent SNCF, au sein de laquelle il était employé à temps complet, que les juges ont écarté la reconnaissance d'un contrat de travail.

En soi, une telle interprétation pourrait être séduisante. Elle fait en quelque sorte référence à une forme de dépendance économique : puisque le joueur ne tire pas de l'activité sportive ses revenus principaux, il ne peut être subordonné du club. Raisonnement juridiquement simple (voire simpliste) et qui peut pourtant

correspondre à ce type de situation. Il ne s'agirait donc pas d'une activité « professionnelle » au sens des règles du droit du travail.

D'ailleurs, sur le caractère accessoire des rémunérations versées, la jurisprudence de la Cour de cassation a eu l'occasion de juger que le versement d'un salaire dérisoire faisait obstacle à l'existence d'un contrat de travail[8] mais aussi que le faible niveau de rémunération ne suffisait pas à écarter la qualification de contrat de travail[9].

Mais ce qui interpelle le plus dans la décision des juges toulousains réside dans la motivation et la prise en compte d'un ensemble de règles conventionnelles et réglementaires.

En effet, pour fonder leur décision, les juges font tout d'abord référence à l'article 12.1 de la convention collective nationale du sport qui prévoit que les dispositions du chapitre XII relatives aux sports professionnels ne s'appliquent qu'aux entreprises (sociétés ou associations) ayant pour objet la participation à des compétitions et courses sportives, et qui emploient des salariés pour exercer, à titre exclusif ou principal, leur activité en vue de ces compétitions. Or, cet article ne traite pas de l'existence d'un contrat de travail, mais des conditions pour recourir au contrat à durée déterminée d'usage ! Cet article ne s'applique donc que dans la mesure où les éléments constitutifs du contrat de travail sont déjà réunis.

Les juges font aussi référence aux termes de l'article 500 de la Charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective, et selon lequel le footballeur qui est employé pour exercer, à titre exclusif ou principal, son activité en vue des compétitions, est un footballeur professionnel, peu important qu'il soit titulaire d'une licence amateur. Même, remarque que la précédente, à cela près qu'il est également question de la notion de « sportif professionnel », qui n'a en droit du travail, aucune conséquence sur la qualification de la relation de travail.

Les juges citent également les statuts, règlement et annexes de la Ligue Midi Pyrénées de Football : « *est amateur tout joueur qui, s'adonnant à la pratique du football sans but lucratif, n'est pas visé par l'article 46 (lequel vise le joueur sous contrat) et ne tire du football, le cas échéant, que des revenus complémentaires* ».

Enfin, pour rejeter l'existence d'un contrat de travail, les juges retiennent qu'en sa qualité d'agent SNCF, au sein de laquelle il est employé à temps complet depuis 1999, le joueur avait contractuellement interdiction d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Là encore, une telle stipulation contractuelle ne devrait pas à elle seule rentrer en ligne de compte pour apprécier la qualification de contrat de travail.

Difficile donc d'abonder dans le sens des juges, tout au moins sur le strict terrain juridique, même si la prise en compte du caractère modique ou accessoire de la rémunération, trop rarement retenu, pouvait être un élément intéressant dans la discussion.

b) Le lien de subordination affecté par la rémunération

La Cour d'appel de Toulouse a estimé que le sportif n'était pas dans un lien de subordination avec son club.

Pourtant, les juges ont souligné sa soumission à la discipline du club. En effet, tenu de participer à 4 entraînements par semaine et à 34 matchs par an, le sportif était donc bien soumis à une contrainte, il n'était pas libre. Cette situation aurait pu conduire à reconnaître l'existence d'un lien de subordination.

A titre d'exemple, dans une décision de la Cour de Cassation, les juges ont estimé que les juges du fond auraient dû « *rechercher si, étant tenu de respecter le calendrier des entraînements et des matchs et les instructions de l'entraîneur, le joueur n'encourait pas une sanction en cas d'inobservation du calendrier de ou des directives* »[10]. Les juges de la Haute Juridiction ont donc implicitement reconnu que, contrairement à ce que prétendait la Cour d'appel de Pau, le pouvoir de donner des ordres et des directives n'était pas inhérent à l'activité sportive.

Dans plusieurs décisions, les juges ont relevé que le sportif était tenu contractuellement de respecter le « *règlement intérieur de l'association* », ce qui l'engageait notamment à participer à tous les entraînements, les matchs amicaux et officiels de l'équipe, et d'être à la disposition du club pour participer à toute

manifestation sportive ou promotionnelle organisée par ou dans l'intérêt de l'association[11].

Dans la même logique, les juges du fond ont constaté que le footballeur était tenu contractuellement de « *participer à tous les matchs officiels et amicaux, d'être présent aux repas et préparation d'avant match, de participer activement à tous les entraînements y compris ceux d'avant saison* », et que le sportif devait respecter le règlement intérieur, encourant une sanction en cas de non-respect. Elle en a donc conclu que le sportif ne pratiquait pas le football pour « *son bon plaisir, libre et sans contrainte* »[12].

Pourtant, dans la présente affaire, cet élément n'est pas suffisant.

Ainsi, les juges ont pu estimer que « *eu égard au caractère accessoire des rémunérations perçues par M. Fernandez à raison de son activité footballistique, il y a lieu de juger, que nonobstant les dispositions du règlement intérieur qui soumettaient M. Fernandez à la discipline du club, celui-ci ne se trouvait pas, à l'égard du club, dans un lien de subordination caractéristique du contrat de travail* ».

Dans l'esprit des juges, le caractère accessoire des rémunérations viendrait en quelque sorte annihiler le lien de subordination alors même que celui-ci serait caractérisé : démarche en soi intéressante mais qui souffre de la faiblesse de l'argumentaire développé.

En conclusion – La position adoptée par la Cour d'appel de Toulouse est ainsi particulièrement étonnante. Elle ne s'inscrit pas dans la jurisprudence consistant à rechercher l'existence d'un contrat de travail à travers le lien de subordination.

Au contraire, elle fait de la nature de la rémunération un élément pouvant, à lui seul, remettre en cause le lien de subordination.

En cela, l'analyse classique au moyen du triptyque « prestation de travail – rémunération – lien de subordination » est largement écornée.

Plus que la motivation juridique critiquable de cet arrêt, on retiendra néanmoins la volonté du juge de prendre en considération, dans l'appréciation de l'existence d'un contrat de travail, la spécificité sportive et, peut-être même, son caractère ludique ou de loisir et ce, même en présence d'une rémunération.

Florent DOUSSET

ELLIPSE AVOCATS – spécialiste en droit du travail et en droit du sport

Assisté d'**Elodie Brunner**

Master 2 Droit Social et Gestion des Ressources Humaines – Université d'Orléans

[1] Article 1221-1 du Code du travail.

[2] Article 12 du CPC : « *le juge doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée* ».

[3] Cass. Ass. Plen. 4 mars 1983 « Barrat » ; Cass. soc. 19 décembre 2000 n°98-40.572 ; Cass. soc. 30 novembre 2011 n°11-10.688

[4] Cass. soc. 27 octobre 1959, n°5.832 Bull. Civ. IV n°857

[5] Cass. soc. 5 février 1992 n°89-41.791

[6] Cass. Ass. Plen. 18 juin 1976 ; Cass. soc. 13 novembre 1996 ; Cass. soc. 3 juin 2009 ; Cass. soc. 25 juin 2013

[7] Cass. soc. 23 mars 1999 n°96-40.181 ; Cass. soc. 1^{er} février 2000 n°97-44.100 ; Cass. soc. 26 septembre 2012 n°11-18.783 ; Cass. Soc. 12 décembre 2012 n°11-14.823

[8] Cass. soc. 26 février 1969 JCP 1969

[9] Cass. soc. 22 mars 1989 RJS 1989 n°455-456

[10] Cass. soc. 14 juin 2006 n°04-46.795

[11] CA Paris, 17 novembre 2005

[12] CA Riom, 21 février 2006

Étiquettes : [contrat à durée déterminée](#), [contrat de travail footballeur](#), [contrat de travail sportif](#), [existence contrat de travail](#), [lien de subordination sportif](#), [sportif](#)

Obtenez le Meilleur Conseil en Droit

Remboursement des frais de sportifs salariés : il faut pouvoir justifier sous peine de sanction



New 09 juillet 14

dans *Droit du Sport*,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Le versement à des salariés d'indemnités représentatives de frais (*frais d'hébergement, de déplacement, de restauration...*) en complément d'une rémunération, nécessite de remplir certaines conditions pour ne pas intégrer l'assiette des cotisations sociales et des charges alignées.

Ces conditions sont fixées par un arrêté en date du 20 décembre 2002 modifié relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (NOR : SANS0224282A). Les frais professionnels s'entendent généralement « *des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions* ». Dans le cadre d'un remboursement de frais et sauf à ce que les sommes versées ne dépassent pas un montant déterminé (auquel cas les remboursements peuvent parfois être réputés utilisés conformément à leur objet), l'employeur doit être en mesure de justifier de la réalité des frais engagés par le salarié.

A défaut de remplir cette condition (il en existe d'autres...), l'indemnité représentative de frais ne peut être déduite de l'assiette de cotisations. Deux conséquences peuvent dès lors survenir :

- l'URSSAF peut, à l'issue d'un contrôle, procéder à un redressement de cotisations sociales sur le montant correspondant au remboursement de frais non-justifiés ;
- le salarié peut également, de sa propre initiative, solliciter des juges qu'il condamne l'employeur à procéder à l'accomplissement des obligations déclaratives et au paiement des cotisations auprès des organismes de recouvrement de cotisations. L'intérêt pour le salarié est ici de bénéficier d'une couverture sociale supérieure.

C'est au sujet de cette deuxième situation que la Cour d'Appel de Douai (CA Douai 26 juillet 2013 RG 13/03145) a été amenée récemment à se prononcer concernant des sommes versées à un sportif.

En l'espèce, un club de handball avait conclu, avec un sportif, un contrat de travail à durée déterminée. Outre un salaire mensuel fixe de 1405 € net, le contrat de travail stipulait que « *les frais engagés au titre des déplacements (repas, hôtel, transport...) que M. X. serait amené à effectuer pour l'accomplissement de ses fonctions seront remboursés sur la base des dépenses effectivement exposées, au vu des factures ou autres pièces justificative. En ce qui concerne l'utilisation de sa voiture personnelle, M. X sera remboursé sur la base de l'indemnité kilométrique forfaitaire de 1 € le kilomètre. M. X percevra mensuellement un montant forfaitaire de 895 €. La liquidation des frais de déplacements interviendra en fin de saison sportive* ».

Le contrat rompu, le salarié a saisi le Conseil de Prud'hommes territorialement compétent en vue d'obtenir notamment :

- la délivrance de bulletins de salaire rectifiés en visant une rémunération nette de 2300 € et non 1405 € ;
- la régularisation et le paiement des charges sociales par l'association employeur sur la base d'une rémunération nette de 2300 € ;
- la reconnaissance d'une situation de travail dissimulé.

– Concernant la demande de régularisation des bulletins de salaire, le salarié sollicitait que l'indemnité forfaitaire de 895 € soit intégrée dans l'assiette de cotisations sociales et charges alignées.

L'association sportive s'y opposait en soutenant que, conformément aux stipulations du contrat de travail, la somme de 895 euros correspondait à des frais professionnels et que, par conséquent, elle échappe à l'assiette de cotisations sociales.

Sur ce point, la Cour d'appel va accéder à la demande du salarié. Les magistrats précisent à ce titre qu'il n'était fait état, ni justifié par l'une ou l'autre des parties des frais professionnels engagés par le salarié. Autrement dit, **aucun justificatif des éventuels frais engagés par le sportif n'était produit par l'association sportive ou le salarié**. De même, la Cour constate que la somme de 895 € a été

versée **de manière fixe**, tous les mois, indépendamment des frais réellement engagés par le salarié. Au regard de ces éléments, elle en conclut qu'il s'agit d'une rémunération, assujettie aux charges sociales.

L'association est en conséquence condamnée à accomplir les formalités (et donc le paiement des charges sociales) obligatoires auprès de l'URSSAF.

– Concernant la demande au titre d'une situation de travail dissimulé, la Cour d'appel a rappelé qu'une telle infraction est caractérisée par le fait de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales (*Article L.8221-5 du code du travail*).

La question se posait donc ici de savoir si l'élément intentionnel, nécessaire à la reconnaissance d'une situation de travail dissimulé, était identifié par le recours non-justifié à une indemnité forfaitaire représentative de frais.

Sur ce deuxième point, la Cour va une nouvelle fois faire droit à la demande du salarié. Elle juge à cet effet qu' « *en omettant sciemment, sous couvert d'indemnités forfaitaires représentatives de frais professionnels, de déclarer aux organismes sociaux, partie de la rémunération versée au salarié, et ce alors même qu'un précédent redressement avait été opéré par l'URSSAF, motif pris de l'absence de justificatif, la cour considère que l'employeur a agi de manière intentionnelle et que l'infraction est constituée* ».

Au final et si la pratique des indemnités représentatives de frais est répandue dans les activités sportives, il convient pour les employeurs d'en mesurer tous les enjeux, et notamment la nécessité de se procurer des justificatifs de frais engagés par le salarié pour le compte de l'association. Les risques financiers en la matière sont importants.

Étiquettes : [association](#), [contrat de travail](#), [frais](#), [remboursement](#), [Salaire](#), [sport](#), [URSSAF](#)

Assiette forfaitaire de cotisations : l'absence de but lucratif de l'association sportive doit être appréciée par l'URSSAF



New 02 juillet 14

dans *Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport*,
par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Afin de rémunérer leur personnel d'encadrement et sportif, les associations sportives ont couramment recours au dispositif dit « de l'**assiette forfaitaire de cotisations** ».

Un [arrêté du 27 juillet 1994](#) est en effet intervenu afin de permettre le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale sur des bases forfaitaires.

Sont concernées par cette possibilité les rémunérations versées « *aux personnes exerçant une activité rémunérée, à l'exception du personnel administratif, des dirigeants et administrateurs salariés, et des personnels médicaux et paramédicaux* » :

- soit « *dans le cadre d'une fédération agréée par le ministère chargé des sports ou d'un groupement sportif affilié à celle-ci* » ;
- soit « *pour le compte d'un organisateur de manifestations sportives* ».

Il en résulte donc une économie de cotisations sociales pour les structures bénéficiant de ce dispositif.

L'arrêté précise cependant que « **ces dispositions ne sont pas applicables aux personnes exerçant leur activité dans le cadre d'organismes à but lucratif** » (sur ce point, [voir l'article de Guillaume Dedieu « Assiette forfaitaire de cotisations dans le sport : le régime ne bénéficie pas aux sociétés commerciales »](#)).

L'arrêt de la Cour d'appel de Toulouse du 28 mars 2014 s'intéresse précisément à cette notion (CA Toulouse, 28 mars 2014, n°12/03414).

En l'occurrence, un **club de rugby organisé sous forme associative** a recours aux assiettes forfaitaires de cotisations afin de s'acquitter des charges sociales applicables aux rémunérations versées (voire même aux « franchises » de cotisations, le raisonnement et la solution sont identiques).

Le club est contrôlé dans un premier temps par l'**administration fiscale** qui remet en cause l'absence de caractère lucratif de l'association au titre des années 2003 à 2005. Suite à ce contrôle, l'association conteste la position de l'administration fiscale devant le juge et, dans le même temps, se conforme à ses préconisations, au moins en partie, afin de perdre son caractère lucratif.

Lors d'un **contrôle URSSAF ultérieur**, l'organisme de recouvrement se fonde sur la position de l'administration fiscale pour considérer que l'association a un caractère lucratif. Dès lors, elle ne saurait bénéficier du dispositif de l'assiette forfaitaire de cotisations, celui-ci étant réservé aux structures ne poursuivant pas un but lucratif. Le redressement est alors conséquent.

La Cour d'appel annule le redressement pour deux motifs :

- **La position de l'administration fiscale n'était pas définitive** en raison de l'instance pendante devant le tribunal administratif : **l'URSSAF aurait dû elle-même procéder à l'étude du caractère lucratif de l'association sportive**, et non simplement faire référence à la position – provisoire – de l'administration fiscale.
- La position de l'administration fiscale concernait les années 2003 à 2005, alors que le contrôle URSSAF visait quant à lui les années 2006 à 2008. Or, précisément suite au contrôle fiscal, c'est-à-dire en 2005, l'association avait modifié son organisation afin de s'assurer de son caractère non-lucratif. **C'est au regard de cette nouvelle organisation que l'URSSAF aurait dû procéder à l'étude du caractère lucratif, ou non, de l'association sportive.**

Étiquettes : [administration fiscale](#), [arrêté du 27 juillet 1994](#), [assiette forfaitaire](#), [association sportive](#), [caractère non-lucratif](#), [contrôle URSSAF](#), [cotisations sociales](#), [franchise](#), [jug](#)
[administratif](#)

Défraiement de sportifs et franchise de cotisations : attention également au risque de travail dissimulé !



New 06 juin 14

dans Droit du Sport,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Le versement de sommes d'argent à des sportifs évoluant dans des divisions amateurs fait toujours autant l'objet de contentieux prud'homaux ([cf. notre panorama de jurisprudence dans le sport](#))

Se soustraire aux dispositions du code du travail et du code de la sécurité sociale demeure risqué pour les dirigeants d'associations. Cela tend en revanche à devenir une véritable opportunité pour les sportifs et les entraîneurs souhaitant, à l'issue d'une ou plusieurs saisons sportives, se retourner contre leur club.

Outre la reconnaissance d'un contrat de travail, des rappels de salaire et l'octroi des différentes indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel de Grenoble, dans un arrêt du 27 mai 2014 (CA Grenoble 27 mai 2014 n°12/04964) est venue cette fois ajouter aux montants des condamnations de l'association sportive le versement d'une indemnité forfaitaire de six mois de salaire pour travail dissimulé.

En l'espèce, une association sportive de basket évoluant au niveau amateur octroyait une indemnité mensuelle d'un montant de 700 € à un joueur. Elle mettait également à disposition de ce joueur un appartement.

Avant la fin de la saison sportive, l'association a notifié au joueur la suspension de sa licence et une interdiction de participer aux entraînements et aux matchs, l'indemnité mensuelle n'étant alors plus versée. Le joueur a immédiatement saisi le Conseil de Prud'hommes pour obtenir la requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée et le paiement de diverses indemnités, ce qu'il a obtenu.

En cause d'appel, le Club s'opposait à ces demandes en faisant valoir qu'il n'existait pas de contrat de travail et que le joueur avait simplement perçu un « défraiement » conforme aux dispositions des règlements de la fédération compétente. Ces règlements prévoyaient en effet que les sportifs pourront percevoir « *des primes de match lors des manifestations officielles. Chaque prime ne pourra excéder une somme correspondant à 70 % du plafond journalier de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année.* » Il s'agit ici d'une référence indirecte aux dispositifs d'exonération de cotisations sociales et charges alignées intitulées « franchise de cotisations », applicables dans le secteur du sport et issues de la circulaire interministérielle n° 94-60 du 28 juillet 1994 ([pour en savoir plus sur ce dispositif : cf. article précédent d'Arnaud RIMBERT](#)).

La question se posait donc de savoir si la relation contractuelle entre le club et le joueur pouvait être qualifiée de contrat de travail et au premier chef si la rémunération, élément nécessaire à la reconnaissance d'un contrat de travail mais pas suffisant, était présent.

A cette question, la Cour d'appel va répondre par l'affirmative et reconnaître l'existence d'un contrat de travail.

A cette fin, la Cour d'appel va tout d'abord écarter la disposition fédérale invoquée précédemment en expliquant, logiquement, que celle-ci n'a pas pour conséquence de faire automatiquement échapper au droit du travail les relations entre un joueur et un club. Suivant une jurisprudence constante ([pour en savoir plus sur cette question : voir les différents articles de la rubrique droit du sport de notre blog](#)), la Cour rappelle que « *l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité et notamment de l'existence d'un lien de subordination lequel est caractérisé lorsqu'un travail est effectué 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* ».

La Cour considère ensuite que le montant de l'indemnité mensuelle et la valeur de l'avantage matériel excédaient la simple compensation de frais et constituaient une véritable rémunération. Il est à ce titre important d'ajouter que les différentes exonérations de cotisations dont peuvent bénéficier les associations sportives (franchise de cotisations en l'espèce, assiette forfaitaire parfois) ne les exonèrent en

aucun cas de leurs obligations en matière de droit du travail. **Contrairement aux idées reçues, le versement de sommes d'argent à un sportif (appelé aussi parfois défraiement) à travers le système de la franchise de cotisations constitue bien une rémunération au sens du code du travail.**

Poursuivant son raisonnement, la cour d'appel va estimer que le joueur réalisait sa prestation sportive dans des conditions de dépendance juridique caractéristiques d'un contrat de travail. Elle précise sur ce point qu'il importe peu que le pouvoir hiérarchique du club se confonde avec « *les consignes de nature sportive* » ou « *des règles relevant de la discipline sportive* » (par exemple, la participation aux entraînements et aux matchs, la fixation des horaires de tout évènement...).

Les éléments constitutifs d'un contrat de travail étaient par conséquent réunis.

Concernant l'existence d'un travail dissimulé, la Cour d'appel va également accéder à la demande du salarié en considérant que « l'association s'est systématiquement affranchie des règles du travail ». En effet, estimant qu'il s'agissait d'un défraiement, le club n'a ni respecté les salaires minimaux conventionnels, ni établi de bulletins de salaires mentionnant le nombre d'heures de travail réellement accomplies par le salarié. **Il s'agissait selon les juges d'éléments suffisants pour établir l'intention de l'association de dissimuler un emploi salarié**, cet élément intentionnel étant nécessaire pour caractériser, conformément aux dispositions de l'article L.8221-5 du code du travail, l'existence d'un travail dissimulé.

Il convient ici de préciser que l'article L.8223-1 du code du travail fixe forfaitairement à 6 mois l'indemnité dont peut prétendre un salarié lorsque l'existence d'un travail dissimulé est identifiée.

Les risques financiers ne cessent donc de s'accroître pour les associations se soustrayant, notamment dans leurs recrutements de sportifs, aux dispositions du code du travail.

Étiquettes : [association](#), [basket](#), [contrat de travail](#), [cotisations](#), [franchise](#), [sport](#), [URSSAF](#)

Staff médical d'un club professionnel : quel statut social ?



New 27 mai 14

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,
par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Les clubs professionnels ont besoin d'un staff médical pour organiser le suivi de leurs sportifs. Il s'agit même d'une obligation tant vis-à-vis de la réglementation fédérale que de l'obligation de sécurité de résultat à laquelle les employeurs sont tenus.

Le staff médical comprend généralement un ou plusieurs médecin(s) et kinésithérapeute(s), et parfois un ou plusieurs ostéopathe(s). A partir d'un certain niveau, ces professionnels interviennent moyennant rémunération.

Dès lors, **leur « statut social » interroge.**

Deux statuts sont envisageables :

– Le statut de vacataire, c'est-à-dire de **travailleur indépendant** : l'intervenant est alors affilié au régime social des indépendants en tant que professionnel libéral (articles L.611-1 s. du code de la sécurité sociale). Il lui appartient de s'acquitter des cotisations sur les rémunérations perçues.

– Le statut de **salarié** : l'intervenant est alors affilié au régime général de sécurité sociale (article L.311-2 du code de la sécurité sociale). Il appartient au club de s'acquitter des cotisations sur les rémunérations versées.

Ce statut n'est pas choisi librement par le club ou l'intervenant médical. Il va être défini en fonction de la réalité des relations de travail :

– soit l’intervenant exerce en toute indépendance et il est alors travailleur indépendant ;

– soit il est subordonné au club et est alors salarié.

De ce fait, à l’occasion de contrôles, l’URSSAF va apprécier la nature et la réalité des relations entre le club et les membres du staff médical. A cette fin, elle apprécie l’existence, ou non, d’un lien de subordination juridique. Dans la positive, le médecin, kinésithérapeute ou ostéopathe doit alors être affilié au régime général de sécurité sociale. Des cotisations sur les rémunérations versées peuvent donc être dues par le club.

C’est dans ce cadre que la Cour d’appel de Toulouse a été amenée à se prononcer sur le statut de médecins intervenant au sein d’un club de rugby professionnel évoluant en TOP 14 (12 décembre 2013, n°12/00656).

La portée de cette décision intéresse clairement **tous les clubs professionnels faisant intervenir un staff médical**. De la même façon, la solution retenue concerne non seulement les **médecins**, mais également les **kinésithérapeutes** et les **ostéopathes**.

En l’espèce, l’URSSAF a procédé à une vérification de la SA CASTRES OLYMPIQUE pour la période allant du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2008 au regard de l’application de la législation de la sécurité sociale.

Suite à ce contrôle, elle a décidé de rendre obligatoire l’affiliation au régime général des médecins vacataires intervenant au sein du club. Les médecins étant immatriculés en tant que travailleurs indépendants, cette observation n’est valable que pour l’avenir. L’URSSAF ne procède donc pas à un redressement de cotisations, mais demande au club, à compter du contrôle, d’affilier les médecins au régime général de sécurité sociale. Elle a donc opéré un changement de statut social du staff médical du club : de travailleurs indépendants, ceux-ci deviennent salariés.

Le club conteste cette position et cette obligation désormais mise à sa charge. Il porte alors le litige devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale. Par un

jugement du 9 janvier 2012, celui-ci valide l'assujettissement au régime général des médecins vacataires. La position de l'URSSAF est donc confirmée.

Dès lors, le club interjette appel de la décision en contestant l'affiliation des médecins au régime général de la sécurité sociale pour l'avenir au motif qu'ils n'étaient pas salariés du club mais étaient bien des travailleurs indépendants.

La Cour d'appel va donc se prononcer sur le statut social du staff médical. L'existence d'un lien de subordination juridique est ici capitale et constitue le cœur de l'analyse. Il convient de noter que l'indépendance technique dont dispose l'intervenant est sans influence sur la qualification de la relation.

En l'occurrence, les juges considèrent que le lien de subordination, qui se manifeste par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur, qui a le pouvoir de donner des ordres, contrôler l'exécution et sanctionner les manquements, n'est pas caractérisé.

En effet, la Cour d'appel commence par **écarter les obligations inhérentes à l'activité de médecin** : ceux-ci doivent organiser la surveillance médicale des sportifs, ne délivrer aucune feuille de soin, et établir des dossiers médicaux pour chaque joueur. Ces obligations n'établissent en rien l'existence d'un lien de subordination juridique.

Les juges s'intéressent ensuite aux autres obligations mises à la charge des médecins :

- ils sont tenus d'effectuer plusieurs prestations par semaine, de septembre à juin ;

- ils sont astreints à une présence, selon un calendrier défini unilatéralement par le club ;

- ils utilisent la structure et le matériel qui leur est mis à disposition par le club.

Pour les magistrats, **ces obligations ne sont pas suffisantes pour établir un lien de subordination juridique et immatriculer les médecins au régime général de la sécurité sociale.**

Leur raisonnement est par ailleurs renforcé par **l'inexistence d'un pouvoir disciplinaire du club sur les médecins.** Cet élément est selon nous particulièrement important : faute de pouvoir de sanction, un club ne saurait être considéré comme l'employeur d'un intervenant médical.

En l'absence d'éléments permettant de caractériser un lien de subordination juridique entre les médecins vacataires et le club professionnel, les médecins ne doivent pas être affiliés au régime général. Le club n'est alors pas redevable des cotisations sociales sur les sommes versées.

Il appartient en revanche aux intervenants médicaux de s'immatriculer au titre de leur activité et de s'acquitter des cotisations. Le respect de ces obligations doit être **impérativement vérifié par le club afin d'écartier tout risque de travail dissimulé, mais également de redressement en cas de contrôle** (l'URSSAF ne pourra alors qu'effectuer des « observations pour l'avenir »).

Xavier AUMERAN assisté de Romain GAY

Étiquettes : [affiliation](#), [club professionnel](#), [contrôle URSSAF](#), [cotisations](#), [kinésithérapeute](#), [lien de subordination](#), [médecin](#), [observations pour l'avenir](#), [ostéopathe](#), [pouvoir disciplinaire](#), [régime général](#), [sport professionnel](#), [staff médical](#), [travailleur indépendant](#), [URSSAF](#)

Recours aux CDD dans le rugby : attention aux règles d'ordre public !



New 02 mai 14

dans Droit du Sport,

par [Arnaud Rimbert](#) Avocat associé

La Cour de cassation a récemment rappelé, à propos du recours au contrat de travail à durée déterminée, qu'une convention collective ne peut déroger, de façon défavorable au salarié, aux dispositions d'ordre public prévues par le Code du travail. (*Cass Soc, 2 avril 2014, n° 11-25442*)

Un joueur de rugby professionnel avait conclu avec son club un contrat de travail pour une durée correspondant à deux saisons de rugby, soit 2 ans.

Un mois avant le terme du contrat à durée déterminée, joueur et club ont convenu de le rompre de manière anticipée.

Par la suite, le joueur a saisi le Conseil de prud'hommes pour diverses demandes.

En appel, le contrat a été requalifié en contrat à durée indéterminée au motif qu'il a été remis au joueur plus de deux jours après son embauche, en violation de l'article L.1242-13 du Code du travail.

Le club de rugby a ainsi introduit un pourvoi notamment sur ce point, estimant que cette requalification était contraire aux dispositions de l'article 1.3 de la convention collective du rugby professionnel qui impose le recrutement des joueurs professionnels par voie de contrat à durée déterminée ne pouvant excéder cinq saisons.

N'ayant pas la même analyse, la Chambre sociale a validé la décision rendue par la Cour d'appel.

Elle a en effet estimé que ces dispositions conventionnelles étaient illicites puisque contraires aux règles légales régissant les conditions de recours et de forme du contrat de travail à durée déterminée, qui sont d'ordre public.

Elle en a ensuite déduit que la convention collective ne pouvait donc pas « *faire obstacle à la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée remis au salarié après l'expiration du délai de deux jours prévu à l'article L.1242-13 du Code du travail* ».

Étiquettes : [CDD](#), [sport professionnel](#)

Association sportive: quelles conditions pour bénéficier d'une franchise de cotisation ?



New 29 avril 14

dans Droit du Sport,
par [Arnaud Rimbert](#) Avocat associé

La Cour de Cassation précise les conditions d'application du dispositif concernant les sommes versées en franchise de cotisations sociales au sein d'une association sportive.

L'URSSAF de Paris-région parisienne a effectué un contrôle du respect de la législation sociale au sein de l'association *Centre animation jeunesse Promosport* portant sur les années 1997 et 1998.

Suite à ce contrôle, un redressement a été notifié par l'URSSAF.

L'association a alors saisi le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale d'un recours et a sollicité la réduction du montant des cotisations sociales réclamées.

Elle considérait que les rémunérations versées à ses salariés qui exerçaient les fonctions d'éducateurs sportifs et d'accompagnateurs devaient bénéficier de la franchise des cotisations sociales accordée aux rémunérations des sportifs par [la circulaire interministérielle n° 94-60 du 28 juillet 1994](#).

En effet, de nombreuses associations sportives rémunèrent leurs salariés par le biais de « *sommes versées à l'occasion d'une manifestation sportive donnant lieu à compétition* ».

Ces sommes sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales à condition qu'elles ne dépassent pas 70% du plafond journalier en vigueur lors du versement (soit 120 euros au 1^{er} janvier 2014) selon la circulaire précitée.

Cette mesure est limitée à cinq manifestations par mois pour le même sportif et par organisateur de manifestation.

Ce dispositif concerne les sportifs et « *les personnes qui participent à l'activité du monde sportif et qui assument à titre gratuit ou non des fonctions indispensables à l'encadrement et à l'organisation de ces manifestations sportives pour le compte des clubs et des organisateurs.* »

La circulaire vise les salariés qui sont concernés par le dispositif d'exonération (guichetiers, billettistes, accompagnateurs, arbitres collaborateurs occasionnels) et ceux qui sont exclus du dispositif (membres du corps médical et paramédical, professeurs, moniteurs et éducateurs sportifs, personnel administratif, dirigeants, administrateurs salariés).

Néanmoins, le terme « *notamment* » indique clairement que cette liste n'est pas exhaustive.

Aussi, la question qui se pose est de savoir si les éducateurs sportifs et les accompagnateurs employés par une association sportive peuvent bénéficier du dispositif de franchise de cotisations sociales prévu par la circulaire n° 94-60 du 28 juillet 1994 ?

C'était précisément l'objet du redressement de l'Urssaf contesté par l'association Centre animation jeunesse Promosport.

Dans un arrêt en date du 20 décembre 2012, la Cour d'appel de Paris avait rejeté l'ensemble des demandes de l'association en jugeant que la rémunération des éducateurs sportifs et des accompagnateurs de l'Association Promosport ne pouvait bénéficier de la franchise de cotisations sociales prévue par la circulaire interministérielle n° 94-60 du 28 juillet 1994.

L'association sportive s'est alors pourvue en cassation.

[Dans un arrêt rendu le 13 février 2014](#), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation confirme le raisonnement des juges d'appel.

La Haute juridiction retient que les juges du fond ont souverainement estimé que ladite circulaire interministérielle **ne doit être étendue ni aux personnels « éducateurs sportifs » ni aux accompagnateurs salariés qui encadrent les voyages et les déplacements sans coopérer directement aux matchs sportifs.**

Elle considère que le dispositif de la franchise concerne uniquement les sportifs et ceux qui assument des **fonctions indispensables au déroulement du match.**

Cet arrêt rappelle que toute mesure d'exonération doit faire l'objet d'une interprétation stricte !

Étiquettes : [contrôle URSSAF](#), [exonérations sociales](#), [franchise](#), [sécurité sociale](#)

Discipline au travail : "le contexte sportif de haut-niveau" doit être pris en compte.



New 22 avril 14

dans Droit du Sport,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Une association de basketball a engagé un coach en contrat de travail à durée déterminée d'une durée de 34 mois (soit pour trois saisons). Les missions du salarié consistaient notamment à encadrer l'équipe première du club (évoluant dans une division professionnelle) et ainsi, à préparer les séances d'entraînements et les matches.

Le contrat de travail à durée déterminée a été rompu par anticipation pour faute grave par l'association. Cette dernière reprochait à l'entraîneur d'avoir exclu une joueuse professionnelle de deux entraînements consécutifs, en lui ordonnant de rentrer au vestiaire, sans avoir obtenu d'explication de sa part. L'association estimait que cette attitude arbitraire, humiliante et répétée était constitutive d'un harcèlement moral du fait de l'atteinte à la dignité de la salariée ainsi qu'à ses droits et à ses conditions de travail. Au surplus, l'association faisait grief au salarié d'avoir eu, lors de plusieurs matches, un comportement violent (cris véhéments, jet de son carnet au sol, coup de pied dans une chaise...) portant atteinte à l'image du club.

L'entraîneur a contesté la rupture anticipée de son contrat, arguant qu'elle ne reposait pas sur une faute grave. Le conseil de prud'hommes saisi puis la cour d'appel (CA Limoges 17 mars 2014 n°13/00183) ont constaté l'absence de faute grave et accédé aux demandes indemnitaires du salarié.

Le raisonnement de la cour d'appel mérite toute notre attention. Elle estime en effet que **l'appréciation de la réalité et de la gravité de la faute invoquée doit être faite au regard du contexte sportif de haut niveau dans lequel les faits se sont produits.**

Elle en déduit :

- Que l'entraîneur était lui-même tenu d'atteindre certains objectifs sportifs et pouvait légitimement formuler des exigences à ses joueuses.
- Que le renvoi au vestiaire d'une joueuse, sans propos vexatoires ou blessants, ne pouvait être considéré comme des agissements de nature à porter atteinte à la santé ou à la dignité du salarié.
- Que des gestes d'énervement dans un contexte de compétitions sportives n'apparaissent pas de nature à caractériser les éléments d'une faute grave.

En conséquence, la rupture du contrat de travail de l'entraîneur ne reposait pas sur une faute grave et revêtait un caractère abusif.

Au final, les voies de la rupture du contrat d'un sportif ou d'un entraîneur professionnel sont donc toujours aussi étroites (pour en savoir plus – [voir le billet précédent de X. AUMERAN](#)) et invitent les dirigeants de club à la plus grande prudence dans l'appréciation des griefs reprochés.

Toutefois, la prise en compte du contexte sportif de haut-niveau pourrait aussi conduire à exiger des sportifs salariés plus de rigueur dans leur comportement.

Étiquettes : [basket](#), [CDD](#), [faute grave](#), [haut-niveau](#), [sport](#)

Fédération sportive : *la sanction doit être proportionnée !*



New 25 mars 14

Une fédération sportive engage sa responsabilité civile envers un licencié auquel elle a infligé une sanction disciplinaire disproportionnée.

C'est ce qu'a jugé récemment le tribunal administratif de Bordeaux en condamnant la fédération française de pétanque et jeu provençal. (**TA Bordeaux, 15 janvier 2014, n° 1100776**)

Un licencié avait volontairement cassé la serrure du portillon du boulodrome pour se protéger d'une violente averse.

La commission de discipline du comité de la fédération lui avait alors infligé une sanction de deux ans de suspension ainsi qu'une amende, ce qui avait été ensuite confirmé par la commission de discipline de la ligue d'Aquitaine.

La conciliation devant de Comité National Olympique et Sportif Français n'ayant pas abouti, le licencié a sollicité l'annulation de cette sanction et le paiement de dommages et intérêts devant le tribunal administratif, ce qu'il a obtenu.

Les juges ont en effet considéré que le requérant « *ne peut être regardé comme entièrement responsable du dommage causé au portillon du boulodrome du Toulon, mais comme y ayant seulement contribué ; que, dans ces conditions, alors même que la faute qu'il a commise était de nature à justifier une sanction disciplinaire, en lui infligeant la sanction de deux années de suspension, qui représente selon les dispositions figurant au chapitre « principales fautes entraînant sanctions » du code de procédure de la Fédération française de pétanque et jeu provençal, la sanction maximale de la catégorie 4, et sans prendre en compte les causes atténuantes constituées par les excuses de M. B...et le remboursement du coût de réparation de la serrure en litige, la commission de discipline de la ligue d'Aquitaine a pris une sanction disproportionnée aux fautes dont s'est rendu coupable le requérant* »

Cet arrêt s'inscrit dans la logique de rapprochement entre droit disciplinaire et droit pénal, rappelant que toute sanction doit être proportionnée à la gravité du comportement reproché.

Arnaud PILLOIX assisté de Claire GOLIAS

Le sportif amateur rémunéré à titre exclusif par son club : un sportif professionnel au sens du droit du travail ?



New 07 mars 14

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Un arrêt récent de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence en date du 16 janvier 2014 (n°13/03519) vient mettre en évidence la délicate distinction entre le sportif professionnel et le sportif amateur rémunéré par une association, et la possibilité de recourir au contrat à durée déterminée d'usage (CDD).

Les dispositions légales et réglementaires applicables à cette problématique sont les suivantes :

- **L'article L 1242-1 du code du travail prévoit 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 3° du code du travail** dispose que dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.
- **L'article D 1242-1 5° du code du travail** vise, parmi les secteurs d'activité pouvant recourir au CDD d'usage, **le sport professionnel**.

Un contrat à durée déterminée d'usage conclu en méconnaissance des principes rappelés ci-dessus encourt la requalification en un contrat de travail à durée indéterminée (article L 1245-1 du code du travail).

Il convient ici de préciser qu'en cas de requalification d'un CDD en CDI, les conséquences sont les suivantes : versement d'une indemnité de requalification et application des règles liées au licenciement (dommages et intérêts pour défaut de cause réelle et sérieuse, indemnité de préavis, indemnité conventionnelle de licenciement).

En l'espèce, un sportif a été engagé par une association sportive, par contrat de travail à durée déterminée d'usage, du 1er juillet 2010 au 1er juillet 2012, en qualité de **footballeur amateur**, moyennant un salaire brut mensuel de 1400€.

Le footballeur a saisi le conseil des prud'hommes de Marseille aux fins de voir requalifier son contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée et aux fins d'obtenir le versement de diverses indemnités.

Il se base, pour justifier cette demande, sur l'article D 1242-1 5° du code du travail prévoyant la possibilité d'utiliser le contrat d'usage uniquement dans le cadre du **secteur professionnel**. En effet, son contrat étant **qualifié d'amateur par les parties**, l'article D 1242-1 5° du code du travail ne serait pas, selon lui, applicable.

Le conseil des prud'hommes, par jugement en date du 23 janvier 2013, a débouté le footballeur de sa demande. Ce dernier a interjeté appel de ce jugement.

La question posée à la Cour d'appel était donc la suivante : un contrat de travail à durée déterminée d'usage conclu entre une association sportive et un sportif ayant la qualité « d'amateur » peut-il être requalifié en un contrat de travail à durée indéterminée ?

L'association sportive opposait à la demande de requalification l'article 11 du statut du joueur fédéral de football. Cet article dispose que « *l'activité professionnelle de joueur de football constitue un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée au sein d'un club de football et de son caractère par nature temporaire.* » L'association sportive invoque également l'article 10 du statut du joueur fédéral de football dont l'alinéa 2 dispose que « *le joueur est un professionnel du football fédéral par la nature salariale de son activité et non par le statut de son club* ».

La Cour d'appel va finalement rejeter la demande du salarié, aux motifs qu'il a été engagé en tant que **footballeur professionnel**. En effet, il tirait de cette **activité l'exclusivité de ses revenus**. La Cour d'appel s'appuie ici sur l'article 10 alinéa 2 du statut du joueur fédéral précité.

Par conséquent, un footballeur évoluant dans une **compétition amateur** (en l'occurrence CFA 2) peut être engagé dans le cadre d'un CDD conclu au titre de l'usage, même s'il fait référence à une qualification d'« amateur » dans son contrat de travail.

Cet arrêt est en accord avec d'autres décisions (par exemple : *CA Agen, 13 oct. 2009, n°08/01835* : Dans cet arrêt, la Cour d'appel avait décidé que le simple fait d'être rémunéré pour s'entraîner et participer aux compétitions selon les directives du club caractérisait l'activité de sportif professionnel).

Il convient enfin de noter que l'article 12-3-1-1 de la convention collective nationale du sport s'inscrit dans cette logique en donnant la définition suivante du sportif professionnel : « *le sportif professionnel mettra à disposition de son employeur **contre rémunération** ses compétences, son potentiel physique et ses acquis techniques et tactiques, le temps de préparer et de réaliser une performance sportive dans le cadre d'une compétition ou d'un spectacle sportif de façon régulière ou occasionnelle, ainsi que, accessoirement, les activités de représentation qui en découlent* ».

Florent DOUSSET assisté de Hugo PARIS

Étiquettes : [contrat à durée déterminée](#), [contrat d'usage](#), [contrat footballeur](#), [requalification CDI](#), [statut joueur fédéral](#)

La faute grave commise par l'entraîneur de football professionnel justifie la rupture anticipée du CDD



New 17 février 14

dans Droit du Sport,

par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Le club de football professionnel du Dijon football club Côte d'Or recrute un entraîneur professionnel par un CDD d'usage pour une durée de deux ans et demi (de janvier 2008 à juin 2010). Un an avant le terme du contrat, **le club rompt de manière anticipée le contrat pour faute grave.**

Les griefs relevés par l'employeur étaient les suivants :

- A l'issue de la saison sportive, et en dehors des périodes de congés payés, **l'entraîneur ne s'était plus présenté sur son lieu de travail pendant une semaine ;**
- Malgré des demandes d'avis de son employeur, **l'entraîneur avait refusé de se prononcer sur les projets de recrutement de joueurs par le club pour la saison à venir.**

Contestant ces éléments, et leur gravité, l'entraîneur décide de saisir le Conseil des prud'hommes afin de voir la rupture requalifiée en rupture anticipée illicite du CDD et donc d'obtenir réparation.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ([Cass. Soc., 4 décembre 2013, n°12-27942](#)) **valident la position suivie par le club et considèrent que l'entraîneur a commis une faute grave** rendant impossible son maintien dans le club.

Cet arrêt nous semble particulièrement remarquable en raison de la **rareté des décisions reconnaissant la faute grave d'un entraîneur professionnel.**

Pour en savoir plus :

- « [La prise d'acte d'un entraîneur à qui on retire l'équipe première est-elle justifiée ?](#) », par Arnaud Pilloix
- « [Droit du travail et sport professionnel : une cohabitation complexe !](#) », par Arnaud Pilloix
- « [Rétrogradation des entraîneurs ou modification de leurs fonctions en cas de mauvais résultat : attention danger](#) », par Arnaud Rimbart
- « [Rupture CDD sport professionnel : une mise au vert couteuse !](#) », par Arnaud Pilloix
- « [Mauvais résultats sportifs et rupture anticipée du CDD ne font pas bon ménage](#) », par Xavier Aumeran

Retrouvez également nos formations sur ce sujet :

- A Bordeaux : « [Le statut social des différents intervenants du secteur sportif](#) » le 7 mars 2014 ;
- A Lyon : Les [formations trimestrielles sur l'actualité sociale du secteur sportif](#) : les 13 mars, 12 juin, 18 septembre et 18 décembre 2014.

Étiquettes : [entraîneur](#), [faute grave](#), [football](#), [rupture anticipée CDD](#), [rupture CDD entraîneur](#), [sport professionnel](#)

Relation fédération sportive et CTS : suite



New 12 février 14

dans *Droit du Sport*,
par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

Dans l'une de nos analyses précédentes ([cf. CTS et fédération, un contrat de travail, vraiment ?](#)), la question de la qualification juridique de l'intervention du conseiller technique sportif auprès d'une fédération sportive a été évoquée.

La position tendant à admettre avec certitude l'existence d'un contrat de travail nous paraissait critiquable.

Sur ce sujet, un arrêt rendu récemment par la cour d'appel de Paris est venu, par une lecture stricte des dispositions édictées par le code du sport, exclure l'existence d'un contrat de travail entre un directeur technique national, relevant du cadre des conseillers techniques sportives, et la fédération d'accueil.

La reconnaissance d'un contrat de travail n'est donc pas automatique.

Extrait de l'arrêt : CA PARIS Pôle 6 – Chambre 2 – 30 Janvier 2014 : S 13/04980

« Les diverses pièces produites aux débats par M. X. pour établir la réalité d'un lien de subordination avec la FÉDÉRATION FRANÇAISE Y viennent confirmer qu'il n'est jamais sorti des missions définies par le code du sport et précisées par sa lettre de mission, et que ses relations avec la fédération sont également restées dans le cadre des « relations fonctionnelles » mentionnées à l'article R'131-20 du code du sport. »

À cet égard et de façon superfétatoire, il peut être relevé que, si la convention-cadre prévue par l'article R'131-23 n'est versée aux débats par aucune des parties, il résulte de l'analyse des textes susvisés que ceux-ci confèrent au président de la fédération un rôle important tant dans le choix du directeur technique national que dans la définition et le suivi des tâches effectuées par lui. Ces textes donnent en effet au président de la fédération des prorogatives importantes à l'égard du directeur technique national': avis préalable à sa désignation, possibilité de demander qu'il soit mis fin à sa mission, nécessaire accord du président sur les directives techniques nationales qu'il revient au directeur technique national d'élaborer (article R'131-20), éléments fournis en vue de l'évaluation ou de la notation, et propositions formulées en vue de la rédaction de la lettre de mission.

Ce rôle, tel qu'il est défini par la loi et le règlement, ne saurait être confondu avec un lien de subordination, et l'examen des pièces produites aux débats montre que la fédération et sa présidence s'y sont tenus à l'égard de M. X, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions de directeur technique national, qui sont les seules qui lui aient été confiées. Dans ces conditions, le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître du litige qui lui a été soumis par M. Jean-Maurice X, litige qui ressortit à la compétence des juridictions de l'ordre administratif. »

Étiquettes : [code du sport](#), [contrat de travail](#), [fédération](#), [ministère des sports](#), [sport](#)

Convention collective nationale du sport : toujours plus de décisions judiciaires



New 11 février 14

dans *Droit du Sport*,

par Xavier AUMERAN Juriste consultant - Docteur en Droit

En juin 2013, Ellipse Avocats publiait son [Panorama de jurisprudence relative à la Convention collective nationale du sport](#) (CCN du sport). Celui-ci procédait à un bilan de l'application du texte conventionnel par les juges des Cours d'appel et de la Cour de cassation.

Une étude chiffrée du contentieux relatif à la CCN du sport était également présentée.

Nous constatons notamment **l'évolution quasiment exponentielle du nombre d'arrêts mobilisant la CCN du sport depuis 2006.**

Quelques mois après, et au terme de l'année 2013, cette augmentation du contentieux se poursuit : ce ne sont pas moins de **49 arrêts pour lesquels la CCN du sport était applicable qui sont survenus dans l'année 2013 !**

Plus que jamais, les activités sportives travaillées sont soumises au contrôle du juge judiciaire.

Retrouvez en version numérique notre Panorama de jurisprudence relative à la Convention collective nationale du sport : [ici](#).

Si vous le souhaitez, nous pouvons également vous envoyer gratuitement une version papier de cette publication : contactez-nous !

Étiquettes : [contentieux sport](#), [convention collective du sport](#), [convention collective nationale du sport](#), [convention collective nationale du sport jurisprudence](#), [panorama de jurisprudence](#), [statistiques convention du sport](#)

Assiette forfaitaire de cotisations dans le sport : le régime ne bénéficie pas aux sociétés commerciales



New 29 janvier 14

dans *[Droit de la Protection Sociale](#)*, *[Droit du Sport](#)*,
par *[Guillaume Dedieu](#)* Avocat *[Ellipse avocats Paris](#)*

L'arrêté du 27 juillet 1994 fixant l'assiette des cotisations de sécurité sociale dues pour les personnes exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire (NOR SPSS9402382A) met en place un dispositif particulier d'assujettissement à cotisations pour le secteur du sport.

Ainsi, les sommes versées aux personnes concernées (*notamment les sportifs et les encadrants de pratiques sportives*) ne sont pas assujetties à leur montant réel mais selon une assiette forfaitaire réduite. Cette assiette de cotisation est fixée forfaitairement selon un barème réévalué chaque année.

Une société anonyme à objet sportif, dans le cadre de sommes octroyées à des sportifs, a cotisé sur la base de ces assiettes forfaitaires réduites. L'URSSAF a procédé à un redressement en assujettissant les sommes versées à leur montant réel.

La question se posait donc de savoir si la société anonyme pouvait bénéficier du régime de faveur de l'arrêté précité. Les juges (CA Paris 28 novembre 2013 n°11/02599) ont validé le redressement en se fondant sur le champ d'application du dispositif de l'assiette forfaitaire définie par [l'article 1 de l'arrêté](#). Cet article 1 précise en effet que les dispositions de l'arrêté ne sont pas applicables aux personnes exerçant leur activité dans le cadre d'organisme à but lucratif.

Les sociétés commerciales sont donc exclues du dispositif de l'assiette réduite de cotisation propre au secteur du sport.

A noter :

- Seules les cotisations dues au titre du régime général de la Sécurité Sociale (*cotisations d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accident du travail*) bénéficient de la réduction de l'assiette. Concernant les cotisations dues au titre de l'assurance-chômage, de la retraite complémentaire et de la prévoyance, l'assiette de cotisations correspond au montant du salaire brut.
- L'assujettissement sur une assiette forfaitaire réduite a des conséquences sur les droits à prestation de la sécurité sociale des sportifs et encadrants concernés.
- L'arrêt commenté est en lien avec un autre contentieux portant, a priori, sur la même opération de contrôle et de redressement d'un club professionnel de football (pour un commentaire [cf. billet de X. AUMERAN](#) – CA Paris 28 novembre 2013 n°11/02597)

Étiquettes : [assiette forfaitaire](#), [cotisation](#), [joueur](#), [rémunération](#), [Salaire](#), [URSSAF](#)

La relation entre un conseiller technique sportif et la fédération auprès de laquelle il intervient : un contrat de travail, vraiment ?



New 24 janvier 14

dans *Droit du Sport*,
par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Dans le cadre du soutien des autorités publiques au développement du sport et des performances sportives de haut-niveau, les fédérations sportives et leurs organes territoriaux bénéficient du concours de conseillers techniques sportifs. Ce concours est autorisé par l'article L.131-12 du code du sport, au terme duquel « *des personnels de l'Etat ou des agents publics rémunérés par lui peuvent exercer auprès des fédérations agréées des missions de conseillers techniques sportifs, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.* »

Le conseiller technique sportif est donc amené à intervenir, dans un cadre légal précisément défini par le code du sport, auprès de fédérations sportives, à un échelon national ou local.

Or, cette intervention auprès des fédérations sportives soulève depuis de nombreuses années des interrogations persistantes quant à la nature de la relation existant entre le CTS et la fédération bénéficiaire de son intervention.

A tel point que certains conseillers ont demandé et obtenus des juges que soit reconnu l'existence d'un contrat de travail « de fait » avec la fédération auprès de laquelle il était intervenu^[1] et ce indépendamment de leur rattachement, par ailleurs, à leur administration d'origine. Cette position a d'ailleurs été récemment réaffirmée^[2] par deux arrêts de Cour d'appel.

Les enjeux sont majeurs. En cas de reconnaissance d'un contrat de travail, c'est l'ensemble des dispositions du code du travail, notamment celles relatives à l'exécution et à la rupture du contrat, qui auront vocation à s'appliquer. Les conséquences financières peuvent donc s'avérer importantes. Ainsi, un conseiller

technique sportif peut être amené à demander la reconnaissance d'un contrat de travail avec la fédération et la requalification de la fin de la collaboration en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'état d'une telle incertitude, c'est globalement tout une organisation qui est menacée[3], les fédérations sportives ne pouvant plus se satisfaire d'une situation juridiquement aussi fragile.

Il y a pourtant des raisons de croire que la tendance peut s'inverser. En effet, la position des tribunaux, notamment lors de leurs décisions récentes, n'emporte pas la conviction et on peut réellement s'interroger sur les différentes motivations retenues par les juges pour reconnaître l'existence d'un contrat de travail entre le conseiller technique sportif et la fédération [...]

Pour lire la suite, téléchargez l'intégralité de l'article avec le lien suivant : [lien CTS—Fédération sportive—Contrat de travail.](#)

Florent DOUSSET

Guillaume DEDIEU

[1] Cf. notamment Cass. Soc. 13 mars 2001 n°99-40154

[2] CA Paris 17 avril 2013, n°10/11002 ; CA Rennes Chambre prud'homale 8, 24 mai 2013, n°12/06733 et 12/06714.

[3] En volume, 1.680 agents du ministère exerçant des missions de conseiller technique sportif (CTS) sont placés auprès des fédérations, au niveau national ou régional (ligues régionales). Source : annexe au projet de loi de finances pour 2013 – Projet Annuel de Performance – Sport, jeunesse et vie associative

Étiquettes : [conseiller technique sportif](#), [contrat de travail](#), [fédération](#), [ministère des sports](#), [sport](#), [subordination](#)

Association loi 1901 et taxe sur les salaires pour 2014 : ce qu'il faut savoir !



New 10 janvier 14

dans Droit du Sport,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

La taxe sur les salaires est un dispositif méconnu. Pourtant, elle représente un montant important dans le calcul du coût salarial des organismes à but non-lucratif.

Au titre de l'actualité, la taxe sur les salaires due par les associations fait l'objet d'un abattement (qui prend en réalité la forme d'une réduction d'impôt) de 20.000 € pour les rémunérations versées en 2014.

L'ensemble des règles qui encadrent la taxe sur les salaires méritaient ainsi d'être rappelées.

1. Les principes généraux de la taxe sur les salaires.

1.1 – Les principes d'assujettissement.

La taxe sur les salaires est calculée sur les rémunérations versées par certains employeurs.

Les conditions de l'assujettissement à la taxe sur les salaires sont les suivantes (article 231 du code général des impôts):

- Etre un employeur, au sens du droit du travail et verser des rémunérations ;
- Etre domicilié ou établi en France ;
- Ne pas être assujetti à la TVA ou ne pas l'être sur au moins 90 % du chiffre d'affaires au titre de l'année précédant celle du paiement des rémunérations.

Dans ce dernier cas, la taxe est due à raison du rapport existant, au titre de cette année de référence, entre le chiffre d'affaires qui n'a pas été passible de la TVA et le chiffre d'affaires total (pour plus de précisions : voir billet 2013 lien hypertexte)

1.2 – L'assiette de la taxe sur les salaires.

L'assiette de la taxe sur les salaires est alignée sur celle de la contribution sociale généralisée (CSG). Autrement dit, l'ensemble des rémunérations (salaires de base, primes, indemnités de congés payés...) versées à des salariés par les employeurs assujettis intègre, par principe, l'assiette de la taxe sur les salaires, y compris les contributions patronales dues au titre des régimes de prévoyance (*articles 231 du code général des impôts et L136-2 du code de la sécurité sociale*).

A titre dérogatoire, les sommes versées par un employeur à certaines catégories de salariés (*par exemple, aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi – article 231 bis N du code général des impôts*) sont exclues de l'assiette de la taxe sur les salaires.

1.3 – Les taux de la taxe sur les salaires.

Aux termes de l'article 231 du code général des impôts, la taxe sur les salaires suit un barème progressif comportant trois tranches. Les taux applicables sont déterminés pour chaque salarié en fonction de sa rémunération annuelle.

L'article 231 indique également que les seuils des différentes tranches de la taxe sur les salaires sont relevés chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu (IR) de l'année précédente. Or, après 2 années de gel, les tranches du barème de l'impôt sur le revenu ont augmenté de 0,08 % pour l'année 2014 (article 2 de la LOI n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014).

Pour les salaires versés en 2014, les tranches et le barème seront ainsi les suivantes :

- Rémunération annuelle inférieur ou égale à 7666 € _____ : taux de 4,25 %
- 7666 € < Rémunération annuelle < 15 308 € _____ : taux de 8,50 €
- 15 308 < Rémunération annuelle < 151 208 € _____ : taux de 13,60 %
- 151 208 < Rémunération annuelle _____ : taux de 20 %

2. Le mécanisme de l'abattement de la taxe sur les salaires applicable aux organismes à but non-lucratif.

2.1 L'abattement de l'article 1679 A du code général des impôts.

En application de l'article 1679 A du code général des impôts, les associations bénéficient d'un abattement sur le montant annuel de la taxe sur les salaires dont ils sont redevables

Cet abattement est de 20.000 € à raison des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2014 (L. fin. rect. 2012 n°2012-1510, 29 déc. 2012, art. 67). L'abattement sera donc imputé sur les premiers euros de taxe normalement due au titre de l'année 2014.

Cet abattement est applicable peu importe l'effectif de l'association. En effet, le seuil de 30 salariés visé par l'article 1769 A (lien à insérer) n'est applicable qu'aux organismes mutualistes et non aux associations (BOI-TPS-TS n°420). De même, les Groupements d'Employeurs, constitués sous la forme sociale d'une association, peuvent bénéficier de l'abattement. Le bulletin officiel des finances publiques disposent en effet que l'abattement est applicable aux « associations régies par la loi du 1er juillet 1901, quel que soit leur objet » (BOI-TPS-TS n°420). Cette position a de surcroît été soutenue par le Ministère des Finances ([QAG n° 15458](#) de Mme San Vicente, sénatrice).

2.2 Les modalités d'application de l'abattement sur la taxe sur les salaires.

L'abattement est unique. Il doit être pratiqué une seule fois au niveau de l'association ou de l'organisme bénéficiaire, et non au niveau de chacun de ses établissements, sur le montant de la taxe sur les salaires exigible au titre d'une année, après application du barème (BOI-TPS-TS n°420).

Remarque : « l'organisation d'une association à caractère national en établissements départementaux n'est pas de nature à ouvrir droit à l'abattement pour chacun de ces établissements, dès lors que ceux-ci ne jouissent pas de l'autonomie financière et d'une personnalité juridique distincte de celle de l'association (sont visées les fédérations au fonctionnement très intégré). Cette association ne peut bénéficier, chaque année, que d'un seul abattement sur la taxe sur les salaires dont elle est redevable à raison des rémunérations versées à l'ensemble des personnels qu'elle emploie» (BOI-TPS-TS n°420).

3. Le mécanisme de franchise de la taxe sur les salaires.

L'article 1679 alinéa 2 du Code Général des Impôts prévoit un **dispositif de franchise** dans le paiement de la taxe sur les salaires. Cette franchise est assortie d'un **mécanisme de décote** afin d'éviter les effets de seuil.

Pour les rémunérations versées en 2014, la taxe sur les salaires ne sera ainsi pas exigible lorsque son montant n'excède pas la somme de 1200 € (Article 67 de la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012).

Lorsque le montant de la taxe excède 1200 € mais reste inférieur à 2040 €, ce montant est minoré d'une décote égale aux trois-quarts de la différence entre 2040 € et le montant de la taxe normalement exigible.

Étiquettes : [abattement](#), [association](#), [franchise](#), [groupement d'employeurs](#), [Taxe sur les salaires](#)

Le club attribuant gratuitement des billets de match à ses joueurs professionnels est redevable des cotisations de sécurité sociale sur cet avantage



New 07 janvier 14

dans *Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport*,
par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Au même titre que les autres clubs évoluant dans son championnat, le club professionnel de l'AJ Auxerre Football a fait l'objet d'un contrôle de l'assiette des cotisations de sécurité sociale par l'URSSAF de l'Yonne.

Cette dernière relève notamment que le remboursement par le club des **dépenses d'installation engagées par les joueurs arrivant au club** (frais de déménagement, d'hôtel, de transport,...), ainsi que les **billets de match attribués gratuitement aux joueurs**, n'ont pas fait l'objet d'un versement des cotisations de sécurité sociale. L'organisme de recouvrement considère en effet que ces éléments sont constitutifs de rémunérations devant être intégrées dans l'assiette des cotisations en application de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

Le club conteste cette appréciation et, après avoir saisi la Commission de recours amiable de l'URSSAF, saisi le Tribunal des affaires de sécurité sociale. La **Cour d'appel de Paris** est ensuite amenée à se prononcer dans un **arrêt du 28 novembre 2013** (n°11/02597).

- Concernant les **remboursements des frais engagés par les joueurs lors de leur arrivée**, les magistrats font référence à l'article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002 (relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale) afin de les considérer comme des « *charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié et supporté par lui au titre de l'accomplissement de sa mission* ». Dès lors, **les frais de déménagement, d'hôtel, d'installation et de transport remboursés aux joueurs doivent être exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.**

- En revanche, **les juges procèdent à l'intégration des billets d'entrée au stade attribués gratuitement aux joueurs professionnels et à leurs familles**. Ils considèrent qu'il s'agit là d'**avantages en nature** soumis à cotisations.

Il est intéressant de relever que la **tolérance instaurée par l'ACOSS** (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale), notamment chargée de coordonner les actions concertées de contrôle et de recouvrement des URSSAF, ainsi que d'assurer l'application homogène des lois et des règlements auprès des cotisants, est écartée tant par les URSSAF que par les juges. En effet, dans le cadre de son dialogue avec les unions de clubs de chaque sport professionnel, l'agence centrale adopte un certain nombre de positions et de tolérances afin que tous les clubs évoluant dans une même compétition soient soumis aux mêmes règles sociales. L'arrêt de la Cour d'appel de Paris vient ici le confirmer, **ces positions ne sont pas opposables aux URSSAF et aux juges**. Un élément regrettable tant **le développement d'un dialogue entre les organismes de sécurité sociale et les clubs professionnels est une voie en devenir**.

Étiquettes : [ACOSS](#), [avantage en nature](#), [billets de match](#), [cotisations sociales](#), [football](#), [footballeur professionnel](#), [frais professionnels](#), [UCPF](#), [URSSAF](#)

Entrée en vigueur du profil biologique des sportifs professionnels et de haut niveau



New 06 janvier 14

dans Droit du Sport,

par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

La loi du 12 mars 2012 a légalement instauré un « **profil biologique** », ou « **passport biologique** », pour les **sportifs de haut niveau** et les **sportifs professionnels** (sur cette loi, voir [l'article de Florent Dousset](#)).

Deux décrets en date du 27 décembre 2013 viennent préciser la **procédure d'établissement du profil biologique** ([décret n°2013-1318](#)) et les **modalités du traitement automatisé des données à caractère personnel recueillies** ([décret n°2013-1317](#)).

L'objectif est clairement affiché : rassembler des informations biologiques sur les sportifs concernés et ainsi permettre de détecter et de réprimer le dopage et favoriser la mise en œuvre de contrôles dissuasifs, tout en prévenant les risques d'atteinte à la santé des intéressés. Il s'agit en particulier de permettre l'orientation des contrôles antidopage sur les athlètes présentant un profil anormal.

L'élaboration, l'interprétation, l'exploitation (notamment en cas de suspicion d'utilisation d'une substance prohibée) et le traitement informatisé du profil sont confiés à l'Agence française de lutte contre le dopage.

Étiquettes : [Agence française de lutte contre le dopage](#), [code du sport](#), [dopage](#), [passport biologique](#), [profil biologique](#), [sportifs de haut niveau](#), [sportifs professionnels](#)

Travail intermittent dans le sport : le plancher de 24 heures propre au travail à temps partiel est-il applicable ?



New 06 décembre 13

dans Droit du Sport,

par [Guillaume Dedieu](#) Avocat [Ellipse avocats Paris](#)

A partir du 1er janvier 2014, l'environnement juridique des contrats de travail à temps partiel va considérablement être modifié puisqu'un plancher de 24 heures de travail minimum sera fixé ([cf. notre article précédent](#)).

La question peut se poser de savoir si ce plancher de 24 heures (ou l'équivalent sur l'année en cas de répartition des horaires sur l'année) était également applicable au contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII).

A cette question, il convient de répondre par la négative.

En effet, les dispositions relatives au travail à temps partiel et au travail intermittent relèvent de deux sections différentes du code du travail pour lesquels deux régimes bien distincts ont été établis. La Cour de cassation a en outre précisé que « le travail intermittent se distingue du travail à temps partiel en ce qu'il est destiné à pourvoir des emplois permanents comportant une alternance entre périodes travaillées et périodes non travaillées » (*Cass. soc., 31 janv. 2012, n°10-12017*). Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent n'est donc pas un contrat de travail à temps partiel.

Par conséquent, le régime propre au temps partiel n'a donc pas vocation à s'appliquer au contrat de travail à durée indéterminée et notamment la fixation nouvelle d'une durée minimale de 24 heures.

Il s'agissait aussi d'une volonté des partenaires sociaux de la branche du sport. En effet, l'article 4.5.1 de la CCN du Sport dispose, concernant le contrat de travail à durée indéterminée intermittent, « *qu'il ne s'agit en aucun cas d'un contrat de travail à temps partiel* ».

Étiquettes : [CCN du Sport](#), [contrat intermittent](#), [sport](#), [temps partiel](#), [travail intermittent](#)

Retraite des sportifs haut niveau : liste des pièces justificatives accompagnant la demande de validation de trimestres



New 28 octobre 13

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,
par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Les sportifs inscrits sur la liste des sportifs de haut niveau, et remplissant les conditions fixées par décret, peuvent demander la validation d'un certain nombre de trimestres au titre de leur activité sportive (pour un rappel du dispositif, voir notre article : [Le dispositif de retraite des sportifs de haut niveau est défini](#)).

Pour cela, les sportifs concernés doivent déposer leur demande auprès du Ministère des sports qui la transmet ensuite à la Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Cette demande est accompagnée d'un certain nombre de **pièces justificatives** dont la liste est établie par [l'arrêté du 17 juin 2013 publié au journal officiel le 26 octobre 2013](#).

Les pièces demandées sont les suivantes :

- Un **formulaire de demande homologué** dûment complété qui devrait être communiqué par le Ministère des sports aux sportifs concernés ;

- Une **pièce justificative d'identité** ;

- Une **copie de l'avis d'impôt**, le cas échéant du foyer fiscal de rattachement, sur les revenus de l'année civile au titre de laquelle l'intéressé demande la validation de trimestres. Si le sportif n'est pas domicilié en France au titre de l'impôt sur le revenu, il doit fournir un document attestant de l'imposition hors de France établi par l'autorité locale étrangère compétente.

Rappelons que le dispositif est **réservé aux sportifs dont les revenus annuels ne dépassent pas 75% du plafond annuel de la sécurité sociale**, soit 27.774 euros pour 2013.

Étiquettes : [caisse nationale d'assurance vieillesse](#), [ministère des sports](#), [pension vieillesse](#), [retraite](#), [sportifs de haut niveau](#), [validation de trimestres](#)

Coueurs cyclistes professionnels : la clause de prévenance n'est pas une clause de renouvellement automatique du CDD



New 15 octobre 13

dans Droit du Sport,

par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

L'arrivée du terme du contrat de travail d'un coureur est susceptible d'être gérée de différentes manières par le groupe cycliste : soit le contrat peut prendre fin, soit il peut être renouvelé après négociation ou en application d'une clause de renouvellement automatique intégrée dès l'origine dans le contrat.

Par ailleurs, les parties peuvent décider d'intégrer au contrat de travail certaines dispositions visant à aménager l'arrivée du terme : obligation de négociation, d'information, renouvellement automatique, etc. Ces éléments peuvent également être prévus par l'Accord collectif des coureurs cyclistes professionnels (ACCCP).

Dans ce cadre, et par un arrêt du 16 avril 2013, la Cour d'appel de Bordeaux a été amenée à statuer sur la distinction contractuelle à effectuer entre une **clause de renouvellement automatique** et une **clause de prévenance en cas de non renouvellement**.

Nous étudierons donc la situation ayant amené les juges d'appel à statuer sur le contenu du contrat de travail d'un coureur cycliste (1), puis la solution dégagée (2).

1. Présentation de la situation

A – La situation initiale

Un coureur cycliste professionnel de l'équipe COFIDIS est salarié de celle-ci depuis plusieurs années en vertu de contrats à durée déterminée d'usage successifs. Le dernier, d'une durée d'un an, avait pour terme le 31 décembre 2009.

Ce contrat contenait la clause suivante : « *Chaque partie doit notifier, par écrit, à l'autre partie sa décision de ne pas renouveler le contrat au plus tard le 1^{er} octobre précédent son terme. Une copie de cet écrit sera envoyée au CPA* ».

Au terme du contrat, celui-ci n'est pas renouvelé par le groupe cycliste et la relation de travail cesse.

B – Les demandes du coureur

Le terme du contrat du coureur étant le 31 décembre 2009, le groupe cycliste aurait dû lui notifier avant le 1^{er} octobre 2009 sa décision de ne pas renouveler le contrat de travail.

En l'occurrence le groupe cycliste ne s'est pas manifesté pendant cette période. Le contrat de travail est donc arrivé à son terme le 31 décembre sans qu'une position n'ait été officiellement prise quant à son renouvellement.

Compte-tenu de la violation de l'obligation contractuelle, le coureur cycliste saisi le Conseil de Prud'hommes afin que celui-ci constate que le groupe cycliste ne lui avait pas signifié sa position quant au renouvellement du contrat.

Dès lors, il demande aux juges d'en déduire que la relation contractuelle avait été reconduite tacitement. Il réclame donc le versement des salaires postérieurs au 31 décembre 2009 au titre de la rupture anticipée du CDD.

Le Conseil de Prud'hommes n'ayant pas fait droit à sa demande, le coureur interjette appel.

2. Analyse de la décision

Dans son arrêt, la Cour d'appel prend le soin de distinguer, tout comme l'accord collectif des coureurs cyclistes le fait, la clause de prévenance et la clause de renouvellement automatique (A). En l'état d'une clause de prévenance, les juges en précisent les conséquences qui sont bien moins importantes que celles sollicitées par le coureur (B).

A – La distinction entre la clause de prévenance et la clause de renouvellement automatique

Les magistrats reprennent l'article 24 de l'ACCCP intitulé « clause de prévenance » :

« Conformément aux usages et indépendamment de toute clause de renouvellement contractuelle, le groupe cycliste ou le coureur qui n'a pas l'intention de renouveler à son terme le contrat, devra en informer par écrit l'autre partie au plus tard le 30 septembre précédent le terme de ce contrat. Cette information pourra se faire soit par lettre remise en mains propres, soit par lettre recommandée avec avis de réception ».

Cet article est une déclinaison de l'article 9 de l'Accord paritaire international signé par les Cyclistes Professionnels Associés (CPA) d'une part, et l'Association Internationale des Groupes Cyclistes Professionnels d'autre part :

« Avant le 30 septembre précédant la fin du contrat, et si celui-ci n'a pas encore été renouvelé, chaque partie informera, par écrit, l'autre partie de ses intentions quant au renouvellement éventuel du contrat. Une copie de cet écrit sera envoyé au CPA »

Ce sont ces deux articles qui avaient été repris dans le contrat de travail du coureur cycliste.

La clause faisant l'objet du litige est donc **une clause de prévenance qui vise à transmettre une information sur la volonté du groupe cycliste de poursuivre ou non la relation contractuelle**. Celle-ci doit être effectuée suffisamment tôt afin que le coureur puisse se retourner et prendre ses dispositions.

La Cour d'appel relève que cette clause de prévenance **est bien distincte de la clause de renouvellement automatique** qui est susceptible d'être prévue dans certains contrats de travail. A ce sujet l'article 22 de l'ACCCP indique :

« Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat de travail une clause par laquelle le contrat sera renouvelé automatiquement pour une ou plusieurs saisons sportives supplémentaires.

Pour être valable, cette clause doit mentionner :

- le nombre de saisons visé par le renouvellement ;*
- le terme précis du contrat ainsi renouvelé ;*
- les conditions dans lesquelles le coureur et son groupe cycliste peuvent dénoncer cette clause à savoir la forme de cette dénonciation qui ne peut intervenir que par lettre remise en mains propres contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception et la date jusqu'à laquelle peut intervenir cette dénonciation.*

Ce renouvellement qui doit prendre fin également un 31 décembre, ne peut avoir un terme supérieur à la durée de l'engagement du partenaire principal. »

En l'occurrence la Cour d'appel relève qu'aucune des conditions de la clause de renouvellement automatique n'est remplie et qu'il ne peut s'agir, dès lors, que d'une clause de prévenance.

En effet, les parties n'avaient aucunement envisagé de prévoir un renouvellement du contrat de travail, mais seulement une obligation d'information à la charge de chaque partie sur l'issue de la relation contractuelle.

B – Les conséquences du non-respect de la clause de prévenance

Compte-tenu des interviews effectuées par le coureur, ainsi que des articles de presse, les juges relèvent qu'il est évident que le coureur était informé que son contrat ne serait pas renouvelé après son terme du 31 décembre.

Ils relèvent cependant que l'employeur n'a jamais informé par écrit le coureur et le CPA de son intention de ne pas renouveler le contrat de travail. Or, cette obligation d'information écrite était prévue par le contrat de travail.

La Cour d'appel indique que cette absence d'information a placé le coureur dans une situation incertaine et l'a privé d'une possibilité de s'engager clairement dans des pourparlers avec d'autres groupes cyclistes.

Elle conclut qu'il ne s'agit pas d'une rupture abusive du contrat de travail, celui-ci étant arrivé à terme le 31 décembre, mais d'un manquement à l'obligation du groupe cycliste d'exécuter le contrat de bonne foi.

La Cour d'appel condamne le groupe cycliste à verser à son ancien coureur une indemnité de 4.000 euros afin de réparer le préjudice lié au non-respect de la clause de prévenance.

A retenir sur la distinction entre la clause de prévenance et la clause de renouvellement automatique :

- La clause par laquelle l'une des parties s'engage à informer l'autre partie de son intention, ou non, de renouveler le contrat de travail est une **clause de prévenance** visant l'information de l'autre partie.

Cette information, au moins trois mois à l'avance, est obligatoire, quelles que soient les stipulations contractuelles, en application de l'accord collectif.

En cas de non-respect par le groupe cycliste, des **dommages et intérêts sont dus** par celui-ci au coureur en fonction des préjudices subis par ce dernier.

- La **clause de renouvellement automatique** est celle qui prévoit le nombre de saisons du renouvellement, le terme nouvellement fixé et les modalités de dénonciation de la clause.

Celle-ci est **facultative** mais peut être insérée dans le contrat de travail par accord des parties.

En cas de non-respect par le groupe cycliste, celui-ci est redevable des salaires normalement dus jusqu'au terme fixé après application de la clause de renouvellement.

Étiquettes : [ACCCP](#), [Accord collectif des coureurs cyclistes professionnels](#), [clause de prévenance](#), [clause de renouvellement automatique](#), [contrat de travail à durée déterminée](#), [coureur cycliste](#)

L'embauche de jeunes de moins de 26 ans ouvre droit à une exonération temporaire de la contribution patronale d'assurance chômage



New 26 août 13

dans Droit du Sport,
par [Arnaud Rimbart](#) Avocat associé

Les employeurs qui engagent des salariés âgés de moins de 26 ans bénéficient pour toute embauche effectuée à partir du 1er juillet 2013 d'une exonération temporaire de la cotisation patronale d'assurance chômage.

A noter que cette exonération ne s'applique qu'une fois passée la période d'essai.

La durée de cette exonération est fixée à 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés et à 3 mois à partir de 50 salariés.

Cette exonération débute le 1er jour du mois civil suivant la date de fin de la période d'essai, dès lors qu'est constatée la présence du salarié à l'effectif de l'entreprise à cette date.

La prise d'acte d'un entraîneur à qui on retire l'équipe première est elle justifiée ?



New 01 août 13

dans *Droit du Sport*,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Cour d'appel de Nîmes Chbre. Soc 15 janvier 2013

Un entraîneur professionnel avait été embauché dans un club de football par CDD d'une durée de deux saisons sportives (du 1er juillet 2009 et jusqu'au 30 juin 2011).

Seul mandaté à exercer cette fonction, il avait pour mission la direction technique, tactique et physique sur tous les aspects de l'équipe professionnelle du club.

Par courrier en date du 10 juin 2010, l'employeur l'informait de sa décision de le décharger de l'entraînement de l'équipe professionnelle du club pour la saison 2010/2011.

L'entraîneur prenait alors **acte de la rupture de son contrat de travail imputant à son employeur la responsabilité de cette rupture.**

L'entraîneur saisit alors le Conseil des prud'hommes de Nîmes pour que sa prise d'acte emporte les effets d'une rupture abusive de CDD, avec les conséquences financières qui en découlent.

Débouté de ses demandes en première instance par une décision en date du 19 avril 2011, il interjette appel et demande à la Cour d'infirmer le jugement en toutes ses dispositions et par suite de condamner le club de football à lui payer la somme de 300.000 euros au titre de la somme des salaires dus jusqu'au terme du contrat et des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

L'appelant estime en effet que la modification unilatérale d'une condition essentielle de son contrat de travail, sans justification ni acceptation de sa part, justifiait une prise d'acte aux torts exclusifs de l'employeur.

Le club estimait de son côté qu'il ne s'agissait que d'une modification de ses conditions de travail.

La Cour d'appel infirme le jugement rendu par le conseil des prud'hommes et statue en ces termes:

« aucune circonstance objective ne justifiant cette modification du contrat de travail, l'entraîneur a pris acte de la rupture aux torts de son employeur, ladite prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. »

Ainsi, en application de [l'article 1243-4 du Code du travail](#), la modification unilatérale par l'employeur d'une condition essentielle du contrat de travail sans aucune justification (sa fonction), justifie une prise d'acte de la rupture de son contrat aux torts exclusifs de son employeur et d'en demander réparation.

Il s'agit d'une jurisprudence constante en la matière: [cliquer ici](#).

Arnaud PILLOIX, assisté de Laura JACQMIN

Étiquettes : [charte du football professionnel](#), [footballeur professionnel](#), [rupture CDD entraîneur](#)

Agent de joueur: cumul de mandat possible ?



New 01 août 13

dans Droit du Sport,

par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

DECISION CA DE PARIS PÔLE 5- CHAMBRE 5 / 4 avr. 2013

Le 15 juin 2006, le club de football du RC Lens concluait un contrat, d'une durée de deux mois, avec un agent, lui confiant la tâche de négocier la prolongation du contrat d'un de ses joueurs.

Le 1er octobre 2006, l'agent signait avec ce joueur un contrat de mandat exclusif visant à rechercher et négocier tout engagement professionnel auprès de tout groupement sportif français ou étranger.

Or, pendant l'été 2007, le joueur s'engagea auprès d'un autre agent (anglais), dans le but de rallier le club de *Hull city*.

L'agent français assigna le joueur pour non-respect du contrat signé entre eux le 1er octobre 2006.

L'agent reproche au joueur d'avoir violé le contrat exclusif, et demande compensation pour le préjudice financier et d'image qu'il a subi.

Débouté de ses demandes, l'agent interjette appel le 5 novembre 2010.

La validité du contrat liant le joueur et l'agent sportif est ici en cause.

Ainsi la Cour d'appel de Paris est saisie de la question suivante :

Un agent, engagé par contrat à un club de football, dans le cadre de la négociation de la prolongation du contrat d'un joueur, peut-il légitimement commencer une relation contractuelle avec ce joueur sans violer la règle de non-cumul des mandats ?

La Cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 4 avril 2013 confirme le jugement rendu par le Tribunal de Grande Instance de Paris le 12 octobre 2010.

La Cour d'appel considère que l'appelant a violé l'article 15-2 de la loi du 6 juillet 2000.

En effet, le fait que le CDD ai pris fin en août 2006, n'invalide pas la clause stipulant « *une commission forfaitaire supplémentaire d'un montant de 60 000€ versée à l'agent sportif le 30/09/08 si le joueur faisait encore partie de l'effectif à cette date* » ; clause qui selon la Cour d'appel faisait perdurer les relations contractuelles entre le club et l'agent sportif.

La Cour d'appel statue en ces termes: « *en conséquence, lorsque M.X...est devenu l'agent de M.Y..., il restait l'agent du club, une rémunération supplémentaire ayant été prévue comme devant lui être versée le 30/09/08.* »

Il s'en suit que son mandat n'était pas totalement expiré comme il le prétend.

En outre, la Cour souligne le conflit d'intérêts entre les deux mandats :

- l'un visant, à négocier le renouvellement de son contrat au sein du club de football du RC Lens ;
- et l'autre visant, à la demande du joueur, à lui trouver un nouveau club.

La mauvaise foi de l'agent n'a pas échappé aux juges qui ont constaté le **caractère abusif de la procédure**, et l'ont condamné à payer des dommages et intérêts au club de football du RC Lens pour violation de la règle de non cumul des mandats.

La Cour d'appel fait donc une application rigoureuse de l'article 15-2 de la loi du 6 juillet 2000.

Le manquement aux obligations sociales peut engager la responsabilité du dirigeant d'association



New 19 juin 13

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Un dirigeant d'association peut être condamné à rembourser l'association qu'il dirigeait, en raison du non-respect d'obligations sociales ayant impliqué un préjudice pour l'association (CA Bordeaux 30 mai 2013 n°12/01578).

En l'absence de définition légale et jurisprudentielle, on entend par obligations sociales tous les impératifs liés à la gestion de l'emploi et à la qualité d'employeur, notamment les déclarations et le paiement de charges sociales.

En l'espèce, une association sportive avait procédé au recrutement d'un entraîneur de football. Elle avait cependant omis d'affilier son salarié à une caisse de retraite complémentaire. Le salarié étant par la suite décédé, la veuve du salarié a sollicité le versement d'une pension de réversion qu'elle n'a pu obtenir, faute d'affiliation préalable du salarié au régime de retraite complémentaire. La veuve du salarié s'est ensuite retournée contre l'association en vue d'obtenir le versement de dommages et intérêts pour réparer le préjudice qu'elle a subi du fait de la perte de la pension de réversion. L'association a été logiquement condamnée à verser ces dommages et intérêts.

A la suite d'un renouvellement de dirigeants, l'association a assigné en responsabilité son ancien président en exercice au moment de l'embauche de l'entraîneur non-affilié. L'association demandait, à l'encontre de son ancien dirigeant, l'octroi de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier subi par l'association qui a dû indemniser la veuve du salarié.

La question se posait donc de savoir si un ancien président d'association pouvait être condamné personnellement à l'égard de cette même association, en raison de manquements aux obligations sociales.

La Cour d'appel (CA Bordeaux 30 mai 2013 n°12/01578) a accédé à la demande de l'association et a condamné son ancien dirigeant à lui verser des dommages et intérêts à hauteur de 4 856,92 euros.

Pour ce faire, elle rappelle tout d'abord que le Président d'une association est le mandataire de cette personne morale et qu'en l'absence de dispositions dans les statuts, ses pouvoirs et sa responsabilité doivent être définies par rapport aux règles générales en la matière. Il s'agit du principe de gestion en bon père de famille, impliquant une obligation de prudence et de diligence.

La Cour d'appel déduit ensuite de cette analyse deux conséquences juridiques :

– A défaut de désignation par les statuts d'un autre organe de l'association, le président a un pouvoir de direction et de représentation. Il est ainsi habilité à signer les contrats, y compris les contrats de travail.

– Sur le fondement de l'article 1992 du Code civil (relatif au contrat de mandat), le président peut engager sa responsabilité personnelle au bénéfice de l'association lorsqu'il ne respecte pas les dispositions légales impératives ou lorsqu'il commet une faute de gestion, La Cour d'appel prend ici le soin de préciser que pour un dirigeant bénévole, sa responsabilité est appréciée moins rigoureusement que pour un dirigeant rémunéré.

La Cour d'appel constate alors que les statuts de l'association en cause ne précisaient pas la répartition des pouvoirs de direction et de représentation de l'association. Elle en déduit qu'à ce titre, le président avait le pouvoir d'engager l'association et disposait d'un mandat de représentation en matière sociale.

La Cour en conclut :

« En conséquence, en s'abstenant de procéder aux vérifications qui s'imposent en matière sociale, notamment le respect des obligations sociales, M. X... a commis une faute, qui a causé un préjudice financier certain à l'association, résultant de sa condamnation par le tribunal d'instance de au profit de Mme Y... »

Le raisonnement suivi par la Cour d'appel nous semble aujourd'hui implacable puisque c'est après avoir apprécié, dans un premier temps, les contours du mandat du dirigeant concerné, qu'elle a ensuite, dans un second temps, regardé si l'acte d'omission du dirigeant pouvait constituer une faute dans le cadre de l'exécution dudit mandat.

Le non-respect d'une disposition obligatoire de la loi ou des statuts, par exemple par une mauvaise exécution du mandat, constitue ainsi une faute du dirigeant. Celle-ci est susceptible d'engager sa responsabilité civile personnelle à l'égard de l'association. Dans cette situation, il n'est pas nécessaire d'établir, à l'encontre du dirigeant, une faute détachable de ses fonctions. La faute détachable des fonctions, c'est-à-dire un comportement excédant les prérogatives du dirigeant ou sorti de l'objet social de l'association, doit être recherchée lorsque l'action en responsabilité est engagée par un tiers à l'association.

Les obligations de gestion liées à l'emploi apparaissent bien souvent complexes et fastidieuses pour les dirigeants d'associations

Ces obligations ne doivent en aucun cas être négligées par les dirigeants puisque c'est leur responsabilité personnelle qui pourrait être mise en jeu par leurs successeurs.

Florent DOUSSET et Guillaume DEDIEU

Étiquettes : [association](#), [dirigeant d'association](#), [responsabilité dirigeant](#), [responsabilité président](#), [responsabilité président association](#)

Groupement d'employeurs : quid du véritable employeur ?



New 12 juin 13

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Un salarié a été engagé en tant que Préparateur physique de joueurs professionnels de rugby par un GE, et mis à disposition d'un seul de ses adhérents (Rouen Rugby Club).

L'adhérent utilisateur, c'est-à-dire le club de rugby, avait seul procédé à une « *réévaluation de salaire* » du salarié pour les mêmes fonctions de préparateur physique au sein de la seule et même équipe, sans que les dirigeants du GE en soient informés.

Le GE a procédé à son licenciement.

Il a ensuite saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement.

Il a été jugé par la Cour d'appel de ROUEN que le club a entretenu une confusion d'intérêts, d'activité et de direction avec le GE et a finalement agi dès l'origine en véritable et unique employeur du salarié, lequel était soumis **par un lien de subordination au seul club de rugby.**

Dès lors, il importe peu que le GE ait procédé aux formalités de recrutement, de licenciement et d'établissement des bulletins de paie, puisque seul le club était détenteur du **pouvoir de direction.**

Ainsi, le salarié doit être débouté de ses demandes dirigées contre le GE en ce qu'elle n'était qu'un intermédiaire de papier entre le salarié et le club, véritable détenteur du pouvoir de direction.

(...)

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le véritable employeur de Monsieur Faustino A.

Aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 29 septembre 2006 avec l'Association Groupement d'employeurs Omnisport Rouen Normandie (GEORN), Monsieur Faustino A. a été recruté à compter du 1er octobre 2006 pour travailler exclusivement pour le Rugby Club de Rouen (RCR) en qualité de préparateur physique, accompagnateur des joueurs moyennant une rémunération brut mensuelle de 1.254,28 euros.

Le 29 juin 2007, lors d'un entretien avec ses deux préparateurs physiques, Faustino A. et Olivier B., le président du Rugby Club de Rouen réévaluait à compter du 1er août 2007, leur rémunération en la portant à la somme mensuelle de 2.500 euros nets avec aide au financement d'un véhicule à usage professionnel sur la base de 250 euro par mois sur 3 ans. Étaient seuls informés de cet accord, le vice-président et le secrétaire général du R.C.R., à l'exception des membres dirigeants du GEORN.

Ainsi, le Rugby Club de Rouen en procédant seul à une 'réévaluation de salaire' de Monsieur Faustino A. pour les mêmes fonctions de préparateur physique au sein de la seule et même équipe, entretenait une confusion d'intérêts, d'activité et de direction avec l'Association Groupement d'employeurs Omnisport Rouen Normandie, et agissait bien dès l'origine en véritable et unique employeur de Monsieur X, lequel était soumis par un lien de subordination au seul RCR.

Cette confusion d'intérêts ressort notamment du certificat de travail remis le 31 mars 2008, portant à la fois le sigle du GEORN et celui du RCR. Un document vidéo versé à la procédure lors du dernier match du 20 avril 2008 confirme la présence de Monsieur Faustino A. sur le stade et sa compétence reconnue par Monsieur D., président du Rugby Club de Rouen lors d'un entretien avec un journaliste de France 3 Normandie.

Dès lors, il importe peu que le GEORN ait procédé aux formalités de recrutement, de licenciement et d'établissement des bulletins de paie alors que seul le Rugby Club de Rouen était détenteur du pouvoir de direction.

Monsieur Faustino A. doit être débouté de ses demandes dirigées contre

l'Association Groupement d'Employeurs Omnisport Rouen, qui n'était qu'un intermédiaire de papier entre le RCR, détenteur du véritable pouvoir de direction et le salarié.

Sur le travail dissimulé

Le Rugby Club de Rouen ne maintenait toutefois pas ses engagements pris le 29 juin 2007 dès lors que la rémunération de Monsieur Faustino A., sur la base d'un salaire mensuel brut de 1.280,09 euros, était portée à 1.700,22 euros à compter du 1er août 2007, au vu des bulletins de salaires versés à la procédure.

Monsieur Faustino A. ne démontre pas avoir perçu jusqu'à son licenciement, une rémunération complémentaire provenant du RCR.

Le revenu réel de Monsieur Faustino A. doit dès lors être fixé à la somme précitée.

Malgré son licenciement notifié le 30 mars 2008 par le groupement d'Employeurs Omnisport Rouen Normandie, son employeur fictif, Monsieur Faustino A. reprenait son activité d'entraîneur physique auprès des joueurs du Rugby Club de Rouen dès septembre 2008 jusqu'à fin novembre 2008, ainsi que l'attestent plusieurs joueurs parmi lesquels Grégoric B., Johanny L., Pont Gomez H., Grégory H., Olivier B., Didier G., David D.

A l'appui de ces attestations, Monsieur Faustino A. produit ses relevés de compte desquels il ressort que ses ressources provenant de l'ASSEDIC, étaient complétées par des remises de chèques dès le 14 août 2008 pour la somme de 1.249,29 euro, le 16 septembre 2008 pour la somme de 1.865,24 euro, le 14 octobre 2008 pour la somme de 809,56 euro, rendant ainsi crédible la poursuite de son activité au sein du RCR.

Il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a décidé que le Rugby Club de Rouen, véritable employeur de Monsieur X, a intentionnellement dissimulé l'emploi de son salarié en se soustrayant volontairement aux obligations d'un employeur.

Sera ainsi fixée au passif de l'association Rugby Club de Rouen, la somme de 10.201,32 euro à titre d'indemnisation correspondant à six mois de salaires dissimulés.

Monsieur Faustino A. ne peut prétendre au paiement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement dès lors qu'il lui est accordé une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

Il doit être débouté de sa demande de ce chef.

Sur les motifs du licenciement

L'employeur de Monsieur Faustino A. lui reproche le manque de préparation physique des joueurs. Il est cependant démontré par les attestations rappelées ci-dessus que Monsieur Faustino A. continuait malgré son licenciement pour faute grave, à entraîner les joueurs jusqu'à fin novembre 2008 toujours sous la direction du Rugby Club de Rouen, son véritable et unique employeur.

Le Rugby Club de Rouen ne peut dès lors sérieusement soutenir que son salarié était inapte à remplir ses fonctions, se gardant bien de verser aux débats le moindre document de nature à étayer les fautes graves reprochées à son salarié alors qu'il ressort du document vidéo précité que le président du RCR lui gardait toute sa confiance.

Il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré sans cause réelle et sérieuse, le licenciement de Monsieur Faustino A.

(...)

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a décidé que le Rugby Club de Rouen a intentionnellement dissimulé l'emploi de son salarié et que le licenciement de Monsieur X était sans cause réelle et sérieuse,

Infirme le jugement entrepris pour le surplus,

Statuant à nouveau,

Dit que le Rugby Club de Rouen est l'unique employeur de Monsieur Faustino A.,

Déboute en conséquence Monsieur Faustino A. de ses demandes dirigées contre l'Association Groupement d'employeurs Omnisport Rouen Normandie (GEORN).

(...) »

Arnaud PILLOIX, assisté de Laure O'Kelly

Étiquettes : [contrat de travail](#), [GE](#), [groupement d'employeur](#), [lien de subordination](#)

Contrat de travail intermittent dans le sport : ce qui vient de changer



New 21 mai 13

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Suite à l'extension par le Ministère du travail de l'avenant n°81 à la CCN du Sport (*arrêté du 26 mars 2013, JO 3 avril 2013*), les articles 4.5 et suivants de la CCN du Sport, relatifs au travail intermittent, ont été modifiés.

Pour rappel, le travail intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées (*article L.3123-31 du Code du travail*). Il s'agit donc d'un véritable outil d'organisation pour une entreprise en vue d'adapter ses besoins de main-d'œuvre à la fluctuation de ses activités.

Cette alternance de périodes travaillées et non-travaillées est fortement ressentie dans le secteur du sport, dans lequel les associations ont généralement une activité calquée sur les rythmes scolaires. Les périodes non-travaillées correspondent alors aux périodes de vacances scolaires. Le travail intermittent étant autorisé dans les branches du sport et de l'animation, nombre d'éducateurs sportifs sont aujourd'hui engagés en contrat de travail à durée indéterminée intermittent (dit CDII).

La modification des articles 4.5 de la CCN du Sport a pour principal intérêt de permettre aux employeurs relevant de la CCN du Sport de pouvoir recourir au CDII sur une période de travail plus longue que celle jusqu'à présent autorisée.

Ainsi, si le principe de 36 semaines contractuelles maximum par période de douze mois est maintenu (*article 4.5.1 de la CCN du Sport*), il est dorénavant possible de dépasser ce seuil de 36 semaines dans la limite maximale de 42 semaines (nouvel article 4.5.4 de la CCN du Sport).

Les heures de travail réalisées au-delà de la 36ème semaine d'activité donneront lieu à une majoration payée de :

- 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).

Cette possibilité de réaliser 42 semaines travaillées sur un cycle de 12 mois offre ainsi un peu de souplesse aux employeurs relevant de la CCN du Sport face à certaines incertitudes propres à leur activité (*évolution des rythmes scolaires, prolongation imprévue des saisons sportives...*).

Attention toutefois : si le mécanisme de dérogation au seuil de 36 semaines peut s'apparenter à un mécanisme comparable aux heures supplémentaires, il est toutefois impossible d'octroyer au salarié une contrepartie en repos sur la période de douze mois suivant ce premier cycle annuel. **Seule une majoration de salaire doit être accordée.**

Ce nouveau mécanisme ne doit, de surcroît, pas être confondu avec le mécanisme des heures de dépassement. Ce dernier concerne le dépassement de la durée annuelle minimale prévue au contrat de travail, alors que celui de l'article 4.5.4 de la CCN du Sport vise seulement le dépassement du nombre de semaines travaillées. **Il est donc toujours possible d'effectuer des heures de dépassement sans majoration, dès lors que celles-ci s'inscrivent dans le cadre des 36 semaines annuelles de travail.**

Il convient parallèlement de noter que le plafond de 1250 heures annuelles dans la fixation de la durée minimale de travail du salarié a été supprimé. De même, le nouvel article 4.5.2 de la CCN du Sport impose dorénavant de mentionner expressément dans le contrat de travail intermittent la date de début du cycle annuel de 12 mois.

Étiquettes : [travail intermittent](#)

Précisions sur l'obligation d'information du médecin prescrivait à un sportif des substances potentiellement dopantes



New 15 mai 13

dans Droit du Sport,

par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

Par un [arrêt du 28 novembre 2012 \(n°11-26.516\)](#), la 1^{ère} chambre civile de la Cour de cassation a statué, suite à une demande d'indemnisation d'un coureur cycliste professionnel, sur le **devoir d'information du médecin personnel lorsqu'il effectue une prescription** (notamment de produits interdits car dopants).

1. Présentation de la situation

A – La situation initiale

En l'occurrence Monsieur Fofonov était coureur au sein du groupe cycliste « Crédit Agricole » du Vélo club de Paris. En raison d'une crise hémorroïdaire, il se fait prescrire en juin 2008, par un médecin généraliste n'appartenant pas à sa structure, un traitement contenant de l'Heptaminol (produit interdit).

Lors du Tour de France 2008, il fait l'objet d'un contrôle positif aux produits dopants. Suite à celui-ci, son contrat le liant au groupe cycliste est rompu à l'initiative de ce dernier. Afin de régler les conséquences de cette rupture, les deux parties concluent une transaction et renoncent à porter leur différend devant les tribunaux.

B – Les demandes du coureur

Compte-tenu de la signature d'une transaction, la présente affaire ne concerne pas la relation liant M. Fofonov au groupe cycliste. Les demandes de l'ancien coureur sont effectuées à l'encontre du médecin généraliste lui ayant prescrit la substance interdite. Logiquement, le coureur n'est pas tenu par sa transaction vis-à-vis de son médecin personnel et peut donc formuler des demandes en justice.

Il lui reproche, alors même qu'il était informé de l'activité de coureur cycliste professionnel de son patient, de ne pas l'avoir informé des conséquences de ce traitement en cas de contrôle anti-dopage et donc d'avoir violé son devoir de conseil médical.

Le coureur **engage la responsabilité du médecin** et lui demande **réparation des conséquences de son contrôle positif** aux produits dopants (rupture du contrat de travail, préjudice moral,...).

2. Analyse de la décision

Dans son arrêt, la Cour de cassation ne fait droit que **partiellement** à la demande de M. Fofonov :

A – Le rejet de la demande principale d'indemnisation en raison du comportement déloyal du coureur

M. Fofonov souhaitait voir déclarer le médecin responsable de son contrôle positif ainsi que de la rupture anticipée de contrat de travail en raison de l'absence d'information lors de la prescription du traitement.

La Cour de cassation rejette sa demande en raison du comportement déloyal du coureur. En effet, son contrat de travail, ainsi que les règles de bonne conduite en vigueur au sein du groupe, prévoyaient l'obligation pour le coureur d'informer le médecin du groupe cycliste et le manager s'il souhaitait consulter un médecin personnel. Il devait également informer le médecin du groupe du contenu de la

prescription. En l'occurrence il s'avère que M. Fofonov n'avait aucunement informé ces personnes.

Compte-tenu de ces éléments, **les juges considèrent la consultation du médecin personnel comme suspecte**, la qualifiant même de « consultation clandestine ».

Dès lors, la cause du contrôle positif tient principalement au comportement déloyal de M. Fofonov qui s'est écarté délibérément de la « procédure » prévue par son groupe cycliste.

→ **La Cour de cassation ne condamne donc pas le médecin personnel à indemniser le coureur sur ce fondement.**

B – L'indemnisation du coureur en raison du manquement du médecin à son devoir de conseil

En revanche, si le médecin ne peut pas être tenu pour responsable du contrôle positif et de ses conséquences, il a néanmoins **violé son devoir de conseil** prévu par l'article R.4127-35 du code de la santé publique :

« Le médecin doit à la personne qu'il examine, qu'il soigne ou qu'il conseille une information loyale, claire et appropriée sur son état, les investigations et les soins qu'il lui propose. »

En l'occurrence, **le médecin connaissait l'activité de coureur cycliste professionnel** de M. Fofonov (qui était dans l'obligation de l'informer de cette qualité en application de [l'article L.232-2 du code du sport](#)) et aurait dû « communiquer à celui-ci les informations médicales concernant les effets et contre-indications » du traitement prescrit.

L'absence d'information du coureur sur les conséquences professionnelles de la prescription est donc une violation par le médecin de son devoir d'information.

→ A ce titre, le médecin est condamné à indemniser le préjudice moral subi par le coureur.

3. Portée de la décision

La présente décision est source de **nombreux enseignements** tant pour les médecins que pour les structures et sportifs professionnels :

- **Concernant les médecins**, elle vient rappeler et préciser le devoir de conseil et d'information auquel ils sont tenus vis-à-vis de leurs patients ayant une activité de sportif professionnel ou de haut-niveau :

→ Ils doivent l'informer des effets et des contre-indications des prescriptions qui sont effectuées, notamment sur les incidences et les risques en matière de dopage.

→ Cela implique que le médecin consulte la liste des produits dopants ainsi que les notices de contre-indication des traitements prescrits.

- **Concernant les groupes cyclistes, et plus largement les clubs professionnels**, il est intéressant de noter que la demande principale du coureur est écartée par la Cour de cassation en raison du non-respect des procédures médicales mises en œuvre au sein du groupe cycliste.

En effet, le comportement déloyal du coureur est établi sur le fondement :

→ du non-respect de l'obligation prévue dans son contrat de travail et par un document interne au groupe cycliste de suivre une procédure en cas de consultation par le coureur d'un médecin personnel ;

→ de l'absence d'information du médecin du groupe cycliste sur les prescriptions effectuées par le médecin personnel.

Cette décision doit donc **encourager les structures professionnelles à mettre en œuvre des procédures internes concernant l'encadrement (et non l'interdiction) des consultations de médecins personnels**. De même, il peut être pertinent de reprendre cette procédure dans le contrat de travail du sportif ou d'y faire référence.

En effet, en cas de manquement du coureur à cette procédure, cela permettrait au groupe cycliste de caractériser le comportement déloyal du coureur. En cas d'engagement de la responsabilité du groupe cycliste, l'existence de cette procédure serait un élément important dont il pourrait faire état pour sa défense.

- **Concernant les sportifs**, cette décision doit les inciter à **respecter les procédures prévues à l'intérieur de leur structure et/ou dans leur contrat de travail concernant la consultation de médecins personnels**. A défaut, et en cas de manquement de ce dernier, la réparation du préjudice subi par le sportif sera faible.

Étiquettes : [coureur cycliste](#), [devoir d'information du médecin](#), [dopage](#), [médecin](#), [prescription](#), [sportif professionnel](#)

Détachement d'un fonctionnaire auprès d'une association sportive : comment gérer la fin de la relation de travail ?



New 17 avril 13

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

L'expiration du détachement de fonctionnaires auprès d'associations, notamment sportives, doit appeler celles-ci à la plus grande vigilance.

Par détachement de fonctionnaire, on entend le placement du fonctionnaire hors de son cadre d'emploi ou de son corps d'origine (*article 45 et suivants de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 pour la fonction publique de l'Etat et article 64 et suivants de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale*).

Autrement dit, le fonctionnaire accomplit sa prestation de travail au profit d'une structure sans lien juridique avec son corps d'origine. Le détachement s'effectue à la demande du fonctionnaire. Sa rémunération et les charges sociales afférentes sont prises en charge par la structure d'accueil.

S'inscrivant dans la logique de financement des structures sportives par les pouvoirs publics, le détachement est ainsi un outil utilisé par les collectivités pour appuyer les associations sportives. Les associations et sociétés sportives bénéficient ainsi régulièrement du concours de fonctionnaires détachés.

La situation contractuelle du fonctionnaire dans la période du détachement soulève néanmoins quelques interrogations. La Cour de cassation admet ainsi, de manière constante, l'existence d'un contrat de travail entre la structure d'accueil et le fonctionnaire pendant la période du détachement (*Cass. Soc. 15 juin 2010 n°09-69.453 et n°08-44.238*). Cette solution a d'ailleurs été également admise pour un fonctionnaire placé en position de « mise à disposition » auprès d'une association sportive (*Cass. Soc. 13 mars 2001 n°99-40154*).

Cette reconnaissance de fait d'un contrat de travail implique un certain nombre de conséquences peu prévisibles à l'expiration du détachement. D'après le droit de la

fonction publique, l'expiration du détachement a pour conséquence la réintégration du fonctionnaire dans son corps d'origine. D'après le droit du travail, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur doit d'une part, respecter les cas autorisés aux articles L.1243-1 et suivants du Code du travail pour les contrats à durée déterminée (CDD) et d'autre part, se traduire par la mise en œuvre d'une procédure de licenciement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Quelle articulation doit-on alors adopter entre ces deux régimes ? L'expiration du détachement implique-t-elle de fait la mise en œuvre des procédures de rupture du contrat, prévues par le code du travail ?

La Cour de cassation a eu récemment à prendre position sur ces questions. Ses solutions sont les suivantes : lorsque l'expiration du détachement résulte de l'administration (*par exemple, un refus de renouvellement*), on ne saurait reprocher à l'employeur la rupture abusive du contrat de travail (*Cass. Soc. 13 novembre 2012 n°11-22940*). En revanche, lorsque la réintégration du fonctionnaire a été sollicitée avant son terme par la structure d'accueil (*par exemple, par une opposition au renouvellement*), les règles du code du travail ont vocation à s'appliquer (*Cass. Soc. 23 septembre 2009 n°08-40406, Cass. Soc. 19 juin 2007 n°05-44814 et n°05-44818*)

Deux arrêts récents de Cours d'appel concernant des structures sportives viennent également nous éclairer, d'un point de vue pratique, sur ces questions.

Dans le premier arrêt (*Cour d'Appel de Pau, 15 novembre 2012, n°11/03595*), une communauté d'agglomération avait placé l'un de ses fonctionnaires en position de détachement auprès du centre de formation d'une association de rugby, pour des fonctions d'entraîneur. Ce détachement a été renouvelé une fois. Un contrat de travail d'une durée de deux ans a parallèlement été conclu entre l'entraîneur et la société sportive à objet professionnel émanant de l'association sportive.

A l'issue de la première année, le détachement n'a pas été renouvelé. La société sportive a pris acte de l'expiration du détachement auprès de l'association sportive et mis un terme à la relation de travail avec l'entraîneur.

L'entraîneur saisissait alors le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir la condamnation de la société sportive au versement de dommages et intérêts pour rupture non-autorisée d'un contrat de travail à durée déterminée.

La question se posait donc de savoir si la rupture du contrat de travail de l'entraîneur suite à l'expiration du détachement était autorisée ?

La Cour d'appel va rejeter la demande du salarié pour les deux motifs suivants :

D'une part, la Cour estime qu'il résulte de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la fonction publique territoriale qu'à l'expiration d'un détachement, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps d'origine et qu'il ne pouvait plus, de fait, poursuivre un contrat de travail de droit privé auprès de la société sportive.

D'autre part, la Cour énonce que l'article 66 de cette même loi interdit le versement au fonctionnaire de toute indemnité de licenciement.

Cette motivation peut avoir de quoi surprendre dans la mesure où l'interdiction de versement au fonctionnaire vise strictement les indemnités de licenciement, alors même que la rupture non-autorisée d'un contrat à durée déterminée se répare par le versement de dommages et intérêts (*article L.1343-4 du Code du travail*). C'est ainsi que dans une Question Prioritaire de Constitutionnalité relative au détachement des fonctionnaires d'Etat, la Cour de cassation avait énoncé que l'interdiction de verser une indemnité de licenciement ne faisait pas obstacle au versement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. Soc. 11 juillet 2011 n°11-40031*). Cette solution nous semblait ainsi pouvoir être transposée à la rupture d'un CDD d'un fonctionnaire territorial.

Au-delà, il convient de noter que l'argument tiré du refus de renouvellement par l'administration n'a pas été invoqué.

Dans un deuxième arrêt (Cour d'Appel d'Aix-en-Provence, 20 nov. 2012, n° 11/18407), un fonctionnaire territorial avait été détaché par une Municipalité auprès d'un club de natation en vue d'exercer les fonctions d'entraîneur de l'équipe de

natation. Ce détachement s'est poursuivi de manière ininterrompue depuis le 1er janvier 2004. Il a été mis fin au détachement le 1er juillet 2010, suite à son non-renouvellement. Le club de natation a ensuite acté la fin de la relation avec l'entraîneur.

L'entraîneur saisissait ensuite le Conseil de prud'hommes puis la Cour d'appel pour demander la requalification de sa relation avec le club en un contrat à durée indéterminée et le bénéfice de l'indemnisation d'un licenciement (indemnité de licenciement, indemnité de préavis, dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Les juges du fond étaient ainsi amenés à se positionner sur l'existence ou non d'un contrat de travail dans le cadre d'un détachement de fonctionnaire, avant d'en tirer des conséquences.

La Cour d'appel a accédé à la demande du salarié. Elle a tout d'abord affirmé qu' « un fonctionnaire mis à la disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction est lié à cet organisme par un contrat de travail ».

Elle établit ensuite que « c'est le club qui lui donnait les instructions pour gérer les plannings des entraînements et qui validait les stages ». Elle constate également que le salaire était versé par le club et la relation de travail régie par la convention collective nationale du Sport.

Bien que le club ait pu soutenir son absence de pouvoir disciplinaire sur l'entraîneur, la Cour a déduit de ces éléments de fait que l'association et l'entraîneur étaient bien liés par un contrat de travail à durée indéterminée.

Les juges ont en conséquence fait droit aux demandes de versement de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de préavis. Si les juges ont également admis l'absence de cause réelle et sérieuse de la rupture du contrat, ils ont fortement limité le montant des dommages et intérêts octroyés (1000 euros). Cette limitation, plus qu'intéressante pour l'employeur, a été justifiée par le fait que l'entraîneur a pu aussitôt réintégrer son corps d'origine et n'a donc subi aucun préjudice.

Solution assez réaliste...

Florent DOUSSET – Guillaume DEDIEU

Étiquettes : [arrêté](#), [basket](#), [détachement](#), [fonctionnaire](#), [football](#), [renouvellement](#), [rugby](#), [san](#)
[té](#), [ski](#), [sport](#), [tennis](#)

Promesse d'embauche dans le sport professionnel : le Stade Toulousain condamné !



New 27 mars 13

dans Droit du Sport,

par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Dans le prolongement de notre précédent article sur la question ([cliquer ici](#)), la Cour d'appel de BORDEAUX vient de condamner (lourdement) le Stade Toulousain pour non-respect de la promesse d'embauche.

Il s'agit d'un renvoi après cassation. ([Cass. soc., 7 mars 2012](#))

Un joueur de rugby soutient avoir été engagé par la société sportive « *Stade Toulousain* » en qualité de joueur professionnel pour 2 saisons (du 1/07/2007 au 30/06/2010) puisque son agent s'était vu remettre un contrat de travail par le Directeur administratif du Club.

Selon le joueur, le club a refusé de formaliser l'accord, ayant finalement opté pour le recrutement d'un autre joueur.

Le joueur saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse d'une demande d'indemnisation de la rupture intervenue. Il est débouté.

Cette décision a été confirmée par la Cour d'appel de Toulouse, qui avait retenu que le prétendu contrat de travail invoqué par le joueur n'avait été signé que par une seule partie, à savoir le joueur. Selon la juridiction d'appel, les engagements relatifs aux conditions d'exercice de la future relation, bien que précis, ne valaient pas engagement suffisamment clair et non équivoque.

Le joueur, tenace, s'est donc pourvu en cassation.

Dans un arrêt du 7 mars 2012, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel de Toulouse en énonçant que :

« Constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction.

*Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, par des motifs inopérants tirés d'un engagement en cours auprès du club d'Agen, sans rechercher si **le projet de contrat de travail signé par le salarié le 26 mai 2007**, lequel précisait les fonctions de joueur de rugby professionnel, la date d'entrée en fonction, le 1er juillet 2007, pour deux saisons successives et la possibilité d'une troisième, et la rémunération du salarié, 180 000 euros par saison, **émanait ou non de la société Stade toulousain rugby**, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ».*

La Cour de cassation indique clairement le raisonnement juridique qui doit être opéré par les Juges du fond pour qualifier une promesse d'embauche de contrat de travail, à savoir les éléments essentiels du contrat de travail : la fonction, la rémunération, la durée.

S'agissant d'un arrêt de cassation, la Cour d'appel de BORDEAUX a donc été saisie et a suivi la Cour de cassation :

« la remise à M. X... d'un exemplaire du contrat de travail par la SASP Stade Toulousain Rugby, même non signé par elle, outre les engagements accessoires, est constitutive d'une promesse d'embauche, valant contrat de travail. (...)

Il n'est pas discuté que la rupture du contrat de travail est intervenue, avant tout début d'exécution, à l'initiative de la SASP Stade Toulousain Rugby. La rupture anticipée du contrat à durée déterminée par l'employeur, en dehors des cas prévus, ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, conformément à l'article L.1243-4 du code du travail.

Le contrat de travail fixait une durée de deux ans, soit deux saisons sportives, avec possibilité d'un renouvellement par tacite reconduction d'une année. Dès lors, M. X... ne saurait valablement réclamer des dommages-intérêts à hauteur de trois années, alors que le renouvellement d'une année n'était qu'une éventualité laissée à l'appréciation des parties. »

Aussi, le Stade TOULOUSAIN est condamné à lui verser 360.000 euros correspondant aux salaires de deux années de contrat, outre 1.000 euros au titre de l'article 700 du CPC.

Étiquettes : [agent de joueur](#), [CDD](#), [promesse d'embauche](#), [sport professionnel](#)

Moniteur de tennis intervenant au sein d'un club : salarié ou indépendant ? Cass, Soc, 20 février 2013, n°11-26.982



New 19 mars 13

dans Droit du Sport,
par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Les clubs de tennis, comme de nombreuses associations sportives, ont nécessairement recours à des intervenants rémunérés pour effectuer certaines missions. Parmi ces intervenants, les éducateurs sportifs sont incontournables.

Ainsi, se pose nécessairement, pour le dirigeant, le dilemme du choix de la collaboration : contrat de travail ou prestation de service indépendante.

La question n'est pas nouvelle. Elle est même récurrente – pour ne pas dire obsessionnelle – dans l'esprit du dirigeant sportif, car source d'inquiétudes.

Au préalable, il est important de préciser que les deux types de collaboration sont, a priori, possibles, dès lors que les principes juridiques applicables sont respectés et que les organisations mises en œuvre sont adaptées au mode de collaboration souhaité.

Aussi, il est inexact de prétendre qu'un éducateur est forcément salarié dans telle situation ou qu'il est forcément indépendant dans telle autre.

Tout dépend en fait, de la situation analysée au cas par cas : c'est ce qui devra guider le choix du type de collaboration.

Il s'agira ainsi de déterminer si le travail qui sera fourni contre rémunération par le l'enseignant sera réalisé ou non dans un lien de subordination juridique avec la structure sportive.

Pour ce faire, la seule dénomination de la convention, telle que retenue par les parties, est insuffisante pour établir la réalité du statut juridique applicable.

Il ne suffit donc pas, pour sécuriser la relation, de retenir la dénomination de « contrat de prestation de service » ou encore de « contrat de collaboration ».

Pas plus qu'il ne suffit de recourir à un auto-entrepreneur. Sur ce point, la création de ce régime a, ces dernières années, relancé des pratiques parfois risquées en raison du coût globalement plus faible de cette typologie de travailleur indépendant. Toutefois, le récent alignement du régime de l'auto-entrepreneur sur le travailleur indépendant de « droit commun » devrait susciter moins d'engouement.

Les risques d'un mauvais choix (ou d'un non-respect des termes de la convention de prestation de service) peuvent entraîner un risque prud'homal, un risque de redressement par l'URSSAF, mais aussi un risque de travail dissimulé, ce qui est plus grave car pouvant engager la responsabilité pénale du dirigeant.

Les contentieux sont nombreux en la matière.

Dans un arrêt récent ([Cass, Soc, 20 février 2013, n°11-26.982](#)), la Cour de Cassation donne un éclairage intéressant sur le choix de la collaboration à retenir (indépendante ou salariée) concernant une discipline sportive, le tennis, dans laquelle la majorité des éducateurs sont rémunérés pour leur prestation.

En l'espèce, un professeur de tennis dispensait des cours au sein d'une association sportive affiliée à la Fédération Française de Tennis. Son intervention s'inscrivait dans le cadre d'une « convention de partenariat » entre une SARL dont il était associé et le club. Cette convention portant sur un an n'a pas été renouvelée à son terme, interrompant donc la prestation de travail.

Le professeur de tennis a sollicité devant les juges la requalification de sa relation avec le club en un contrat de travail. Il soutenait à ce titre que le statut de « prestataire de services libéral » figurant dans le contrat ne correspondait nullement à la réalité et qu'il était, en réalité, dans un état de subordination vis-à-vis de

l'association. Il demandait en conséquence le versement de rappel d'heures impayées, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnités pour travail dissimulé.

La question se posait donc de savoir quelle était la nature réelle de la relation de travail entre le professeur de tennis et l'association sportive ?

Les juges d'appel (Cour d'Appel de Metz, 27 Septembre 2011 n° 11/00359) dont la décision était soumise à la Cour de Cassation, avaient pourtant exclu la qualification de contrat de travail en l'absence de lien de subordination.

Ainsi, dans le cadre de son appréciation des faits, la Cour d'Appel retenait l'absence de dépendance dans l'exécution du contrat et écartait la demande de requalification du professeur de tennis.

La Cour de Cassation censure cette position, estimant qu'au regard des stipulations contractuelles, la Cour d'Appel a véritablement « dénaturé les termes clairs et précis de cet acte » et que le contrat de travail est bien caractérisé à travers les éléments suivants :

- les prestations de service en tant que professeur principal seront facturées au tarif de 25 € HT de l'heure,
- le prestataire participera obligatoirement à toutes les compétitions officielles en qualité de joueur ou de capitaine,
- il est autorisé à accompagner sur les tournois et compétitions de haut niveau, les joueurs classés et ceci après accord de la commission sportive. Cette autorisation est subordonnée à la participation impérative de l'accompagnant et l'accompagné au match de championnats pour le compte de l'Association.

Cet arrêt amène à formuler plusieurs remarques.

Tout d'abord, la dénomination de la convention de « partenariat » et le fait d'avoir conclu le contrat avec une société (et non pas un intervenant personne physique) n'a pas empêché la requalification en contrat de travail.

Ensuite, les éléments retenus par la Cour de cassation pour requalifier le contrat de prestation de service en contrat de travail sont finalement assez limités. Les juges ont donc une interprétation particulièrement extensive du lien de subordination ce qui est critiquable. On sera notamment surpris que la fixation du prix horaire soit un élément retenu.

Enfin et en tout état de cause, on ne saurait considérer qu'il s'agit d'un arrêt de principe, chaque affaire pouvant être différente.

Néanmoins, cet arrêt invite plus que jamais à la prudence dès lors qu'il est envisagé de conclure un contrat de prestation de service avec un enseignant sportif. En particulier, il importe que l'enseignant demeure parfaitement libre et indépendant dans la conduite de son activité. Lui confier la gestion de l'entraînement des équipes ou de l'école de tennis n'est pas en soi incompatible avec une collaboration indépendante, mais aussi faut-il que le club en accepte les conséquences, à savoir de ne pas prévoir ou de ne pas intervenir pour donner des ordres et des directives à un professionnel indépendant.

Enfin, dans l'éventualité de la signature d'un contrat de prestation de service, il importera d'attacher une importance toute particulière à sa rédaction.

Florent DOUSSET et Guillaume DEDIEU

Étiquettes : [auto-entrepreneur tennis](#), [Moniteur de tennis](#), [Professeur de tennis](#), [statut du moniteur de tennis](#), [tennis](#)

Théorie de l'acceptation des risques : état des lieux



New 14 février 13

dans Droit du Sport,

par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

En complément de notre précédente étude ([disponible en cliquant ici](#)), nous vous proposons un état des lieux de cette notion juridique impactant le droit du sport.

Le domaine principal d'application par la jurisprudence de cette notion d'acceptation des risques est en effet le domaine sportif.

Au terme de la jurisprudence, seuls les risques normaux de l'activité pouvaient être acceptés par la victime, c'est-à-dire les dangers prévisibles eu égard à une pratique habituelle de l'activité dommageable, un risque de mort ne pouvant cependant jamais être considéré comme accepté par la victime. ([Cass. Civ. 2, 8 mars 1995 n° 91-14895](#))

La jurisprudence a progressivement restreint le domaine de l'acceptation des risques en matière sportive.

Ainsi, cette théorie de l'acceptation des risques sportifs a été écartée par la jurisprudence pour les dommages causés par une chose à l'occasion d'activités sportives hors-cadre de compétition, comme par exemple la sortie dominicale, le jeu improvisé, les entraînements, la phase préliminaire d'une compétition. ([Cass. 2e Civ., 4 juillet 2002, n° 00-20686](#))

Finalement la jurisprudence limitait l'application de la théorie de l'acceptation des risques aux hypothèses de dommages causés au cours d'un sport par un objet (type ballon de rugby, batte de base-ball, vélo).

Or, si le régime de responsabilité du fait des choses concerne au premier chef les sportifs, il peut parfois s'appliquer aussi aux organisateurs d'activités sportives.

Ainsi, un club de hockey sur glace a pu être déclaré entièrement responsable du dommage causé à un bénévole de la sécurité civile, heurté au front par le palet propulsé par un joueur.

La Cour relève, en l'espèce, que le palet a bien été l'instrument du dommage, que ce dernier a été fourni aux joueurs par le club qui en était propriétaire et sur lequel, à ce titre, pesait une présomption de responsabilité. La cour estime que « *dans un jeu collectif comme le hockey sur glace, si les joueurs ont un usage temporaire du palet, ils ne disposent pas des pouvoirs de surveillance et de contrôle qui restent exercés par son propriétaire* ». (Grenoble, 4 sept. 2012, n° 11/00383)

Toutefois, la mise en jeu de la responsabilité de l'organisateur au titre de l'article 1384, alinéa 1er, du Code civil suppose, que le dommage se soit produit **en dehors de la sphère contractuelle**. ([Civ. 2e, 18 oct. 2012, n° 11-14155](#))

Par la suite, la jurisprudence semblait vouloir également restreindre l'application de l'acceptation des risques de la victime dans ce cadre du dommage causé par une chose à l'occasion d'un sport.

En effet, par un arrêt du 4 novembre 2010, la Cour de cassation était allée plus loin en jugeant que :

« *La victime d'un dommage causé par une chose peut invoquer la responsabilité résultant de l'article 1384, alinéa 1er, du code civil, à l'encontre du gardien de la chose, instrument du dommage, sans que puisse lui être opposée son acceptation des risques* » ([Civ. 2e, 4 nov. 2010, n° 09-65947](#))

(Voir depuis, 12 avr. 2012, n° 10-20831 ; Agen, 13 mars 2012, n° 09/01740 ; Colmar, 21 oct. 2011, n° 10/02630)

Ce faisant, la jurisprudence semblait généraliser la fin de l'acceptation des risques pour les dommages causés en compétition.

Ce retour au droit commun de la responsabilité du fait des choses inquiétait fortement les fédérations sportives gérant des sports « à matériel », en particulier les fédérations de sport automobile et de motocyclisme.

En effet, dans ces sports, le revirement opéré par la Cour de cassation aboutissait à **renchérir le coût de l'assurance obligatoire de responsabilité civile**, généralement souscrite par les fédérations concernées.

C'est essentiellement cette raison qui a conduit le législateur à édicter, dans l'urgence, une disposition annihilant partiellement la portée de la décision du 4 novembre 2010.

L'article [L. 321-3-1 du Code du sport](#), issu de l'article 1er de la loi n° 2012-348 du 12 mars 2012 tendant à faciliter l'organisation des manifestations sportives et culturelles dispose ainsi que :

« les pratiquants ne peuvent être tenus pour responsables des dommages matériels causés à un autre pratiquant par le fait d'une chose qu'ils ont sous leur garde, au sens du premier alinéa de l'article 1384 du code civil, à l'occasion de l'exercice d'une pratique sportive au cours d'une manifestation sportive ou d'un entraînement en vue de cette manifestation sportive sur un lieu réservé de manière permanente ou temporaire à cette pratique ».

Le texte n'exclut la responsabilité du sportif gardien de la chose que pour les seuls « dommages matériels » causés à l'occasion d'une pratique sportive se déroulant sur « un lieu réservé » à cette pratique.

Dans les autres cas, le sportif ayant causé un dommage à un autre ne pourra plus opposer à la victime son acceptation des risques.

Enfin, la situation pourrait encore évoluer puisque le législateur a prévu dans la loi n° 2012-348 du 12 mars (art. 2), que le gouvernement devra remettre au Parlement, avant le 1er juillet 2013, « *un rapport, élaboré après concertation avec le Comité national olympique et sportif français et les parties concernées, relatif aux enjeux et perspectives d'évolution du régime de responsabilité civile en matière sportive* ».

Ce rapport pourrait laisser présager une réforme plus profonde de la responsabilité en matière sportive.

A suivre...

Étiquettes : [droit du sport](#), [fédération sportive](#)

Le footballeur titulaire d'une licence amateur peut être considéré comme un footballeur professionnel !



New 19 janvier 13

dans *Droit du Sport*,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Les litiges opposant les joueurs et les clubs qui les emploient sont de plus en plus fréquents.

Dans l'affaire portée devant la chambre sociale de la Cour de cassation le 12 décembre 2012 ([pourvoi 11-14823](#)), un footballeur a été engagé en qualité de joueur par la société AJA Football **sans contrat de travail écrit**, moyennant une rémunération mensuelle de 1525 euros.

Le club de football lui ayant indiqué que son contrat de travail ne serait pas renouvelé au terme de la saison 2005/2006, le footballeur a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes de rappel de salaires, d'une indemnité de requalification de son contrat de travail et de dommages et intérêts.

Pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaire avec les congés afférents, la cour d'appel de Paris retient qu'en sa qualité de joueur titulaire **d'une licence amateur**, le salarié ne relevait pas de la Charte du football professionnel qui a valeur de convention collective dans le milieu de football.

En effet, la Cour d'appel estime que le joueur ne tirait pas l'exclusivité de ses revenus de son activité de footballeur et que son contrat n'avait jamais été homologué par la Ligue de Football professionnel.

La Cour de cassation censure le raisonnement de la Cour d'appel de Paris suite à une violation de l'article 500 de la Charte du football professionnel selon lequel « *Un joueur devient professionnel en faisant du football sa profession* ».

S'agissant de la demande de requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée, la Haute juridiction estime qu'en l'absence d'écrit, le salarié a, sur le fondement des articles [L. 1245-1](#) et [L. 1245-12 du Code du travail](#), tout à fait la faculté de prouver que les parties avaient entendu conclure, dès le début de leur relation professionnelle, un contrat de travail à durée déterminée.

En synthèse, il est bien évident qu'il est préférable de conclure un contrat écrit, afin d'éviter ce type d'écueil, nullement satisfaisant et sécurisant sur le plan juridique.

Assisté par Aurélie Maitre

Étiquettes : [charte du football professionnel](#), [footballeur professionnel](#)

Reclassement d'un footballeur: le club est condamné pour non respect de l'obligation de loyauté !



New 03 janvier 13

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Un joueur a été engagé le 24 janvier 2007 par la société Stade brestois en qualité de footballeur professionnel pour la saison 2006/2007, moyennant une rémunération mensuelle de 14 000 euros, outre diverses primes.

Un avenant du même jour a prévu le renouvellement automatique du contrat de travail pour trois saisons, jusqu'au 30 juin 2009.

Le joueur a été placé en arrêt de travail le 10 juillet 2008 en raison d'une pathologie d'origine non professionnelle.

Le 12 septembre 2008, à l'issue d'une **visite unique justifiée par un danger immédiat**, le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude au poste de footballeur professionnel et a déclaré le salarié apte à tous postes ne nécessitant pas d'efforts physiques intenses.

Le salarié a refusé deux offres de reclassement avant de saisir la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Si la Cour d'appel de Rennes le déboute de ses demandes, il forme un pourvoi en cassation qui casse l'arrêt d'appel en ces termes :

« *Vu l'article [L. 1226-2 du code du travail](#) ;*

*Attendu que pour dire que le contrat de travail avait été suspendu le 12 septembre 2008 et jusqu'à son terme, le 30 juin 2009, constater que l'employeur s'était conformé à son obligation de reclassement et débouter le salarié de ses demandes en conséquence, l'arrêt retient que le 15 septembre 2008, la société Stade brestois a proposé à M. X... deux postes administratifs avec une rémunération mensuelle de 1200 euros sur la base de 35 heures hebdomadaires (éducateur de football du stade brestois, secrétaire administratif (CFA2, équipes de jeunes)) ; **que le salarié a refusé ces deux offres en raison de la faiblesse du salaire** ; que la société Stade brestois n'était pas tenue de lui maintenir la rémunération antérieure ne correspondant pas aux fonctions proposées ; que les deux offres correspondaient aux seuls postes alors disponibles conformes aux prescriptions médicales et à ses capacités ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la rémunération afférente aux deux postes de reclassement proposés au sein du club **était inférieure***

au SMIC, ce dont il résultait que l'employeur n'avait pas exécuté loyalement son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé le texte susvisé »

Ref: [Cass. Soc. 5/12/2012 n° 11-21849](#)

Étiquettes : [inaptitude](#), [reclassement](#), [sport professionnel](#)

Un joueur est absent aux entraînements : faute grave ?



New 24 novembre 12

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Un joueur de football est engagé pour deux saisons sportives par CDD par le club SA AMIENS SPORTING CLUB FOOTBALL.

Le club met un terme au CDD pour faute grave en raison d'un abandon de poste suivi d'une absence injustifiée.

Pour le conseil des prud'hommes d'Amiens, la rupture du CDD du joueur est justifiée.

La cour d'appel d'Amiens **infirme le jugement, considérant que la rupture est abusive.** (*Cour d'Appel AMIENS, 30 mai 2012, RG 11/00565*)

Le seul motif évoqué dans la lettre de licenciement réside en effet dans l'absence du joueur aux entraînements à compter de la date de son départ d'un stage de pré saison organisé par le club au Touquet, sans motif ni justification par une simple information sur le tableau.

Selon les juges d'appel, il résulte de [l'article 607 de la charte du football professionnel](#) que le licenciement n'est pas cité parmi les sanctions disciplinaires pouvant être prononcées en cas d'absence du joueur.

Ces dispositions, plus favorables aux joueurs que le droit commun, prévues par une charte professionnelle ayant valeur de convention collective, s'imposent au club.

En conséquence, la rupture du CDD est abusive et le club est condamné à verser au joueur une somme de 125635 euros au titre de dommages et intérêts.

A suivre...

Étiquettes : [charte football professionnel](#), [rupture CDD joueur](#), [sport professionnel](#)

Un joueur refuse de restituer un véhicule : faute grave ?



New 24 novembre 12

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Un joueur de rugby est engagé par un club en CDD pour une durée de trois saisons sportives.

A l'issue de la deuxième saison, le club est relégué en division inférieure.

Un avenant est conclu prévoyant la suppression de la mise à disposition d'un véhicule, prévue initialement.

N'ayant pas restitué la voiture malgré les demandes et les courriers du club, le CDD du joueur est rompu pour faute grave.

Contestant cette rupture anticipée, le joueur saisit le conseil des prud'hommes qui condamne le club à payer au joueur des dommages et intérêts.

Cette décision est infirmée par la cour d'appel de Lyon, qui considère au contraire que la rupture du CDD pour faute grave est justifiée. (Cour d'appel de LYON 31 octobre 2012, RG 11/03969)

Selon la Cour d'appel, l'avenant relatif à la troisième saison sportive prévoit que la mise à disposition du véhicule n'est pas stipulée : pour les juges d'appel, cette disposition n'est pas ambiguë, contrairement à ce qu'avaient apprécié les premiers juges.

Elle n'est nullement arbitraire et se justifie par la situation financière dégradée de l'association sportive.

En synthèse : le refus de restitution d'une voiture, dont la mise à disposition ne figure plus dans le contrat du joueur suite à une renégociation (après la relégation du club en division inférieure), constitue une faute grave pouvant justifier la rupture anticipée des relations de travail, selon la Cour d'appel de LYON.

Étiquettes : [rupture CDD joueur](#), [sport professionnel](#), [véhicule de fonction](#)

Le dispositif de retraite des sportifs de haut niveau est défini (décrets n°2012-1202 et n°2012-1203 du 29 octobre 2012)



New 16 novembre 12

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,
par [Xavier AUMERAN](#) Juriste consultant - Docteur en Droit

L'article L.351-2 du Code de la Sécurité sociale prévoit que seules périodes ayant fait l'objet d'un versement de cotisations minimales à l'assurance vieillesse sont retenues afin de déterminer le droit à pension de vieillesse du salarié. Ces cotisations sont assises sur les rémunérations de ce dernier.

L'article L.351-3 du même Code assimile néanmoins un certain nombre de périodes non travaillées à des périodes permettant d'ouvrir des droits à pension. Rajouté par la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2012, [le 7° de cet article](#) dispose que sous conditions d'âge et de ressources, les **sportifs de haut niveau** inscrits sur la liste prévue à l'article L.221-2 du Code du sport se voient valider un certain nombre de trimestres au titre de leur activité sportive.

Pour cela, les trimestres concernés ne doivent pas avoir été validés à un autre titre dans un régime obligatoire de sécurité sociale. En revanche, aucune obligation d'affiliation préalable au régime général n'est exigée. Enfin, sont concernées par ce dispositif les périodes d'inscription sur la liste des sportifs de haut niveau postérieures au **31 décembre 2011**.

Condition d'entrée en vigueur de la mesure, le **décret d'application [n°2012-1202 du 29 octobre 2012](#)** vient en préciser les contours :

- Les périodes validées sont celles postérieures au 20^{ème} anniversaire du sportif ;
- La validation s'effectue à raison d'un trimestre par période d'inscription continue de 90 jours sur la liste annuelle des sportifs de haut niveau ;
- Les revenus annuels de l'intéressé ne doivent pas dépasser 75% du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 36 373 euros en 2012). A ce titre, il convient de se référer au total des revenus nets catégoriels retenus pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ;
- L'application du dispositif ne peut pas conduire à la validation de plus de quatre trimestres d'assurance au titre d'une même année civile ;

– Seize trimestres au maximum pourront être validés pour chaque sportif de haut niveau.

Une fois ces conditions remplies et, avant le 1^{er} octobre de chaque année, les sportifs de haut niveau sont invités par les **services du ministère des sports** à déposer leur demande. Celle-ci devra être accompagnée des pièces justificatives dont la liste sera fixée par un arrêté ministériel.

Avant le 31 décembre de la même année, **le ministère des sports transmet ensuite l'ensemble des demandes et des pièces justificatives à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).**

Cette dernière devra instruire les demandes, informer les intéressés de sa décision avant le 30 avril de l'année suivante et inscrire les trimestres à leur compte.

En date du même jour, **le décret [n°2012-1203](#) fixe le mode de calcul du financement du dispositif.** En effet, celui-ci présente la particularité d'être financé par le budget du ministère des sports. Ce dernier devra ainsi, pour chaque trimestre inscrit au compte d'un sportif de haut niveau, verser un montant forfaitaire égal à 75% de la valeur du plafond trimestriel de la sécurité sociale à la CNAV (lors des débats budgétaires il avait été envisagé de créer une taxe additionnelle sur les recettes publicitaires du sport professionnel afin de financer la mesure, cette proposition avait été finalement refusée).

Le coût annuel prévu de cette prise en charge de la retraite des sportifs de haut niveau est évalué entre **6,1 et 9,5 millions d'euros annuels.** Dans l'hypothèse où celui-ci serait inférieur à 9 millions d'euros, il est envisagé d'augmenter le nombre de trimestres que le dispositif permet de valider. En ce sens, il est légalement prévu, avant le **1^{er} octobre 2013**, la **remise au Parlement par le Gouvernement d'un rapport présentant le coût du dispositif.**

Étiquettes : [caisse nationale d'assurance vieillesse](#), [ministère des sports](#), [pension vieillesse](#), [retraite](#), [sportifs de haut niveau](#), [validation de trimestres](#)

Recourir au contrat de travail à temps partiel : attention au formalisme !



New 12 novembre 12

dans Droit du Sport, Droit du Travail,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Le travail à temps partiel est particulièrement encadré par le Code du travail, notamment sur le plan du formalisme. La méconnaissance par l'employeur de ces règles protectrices du salarié peut engendrer des risques financiers importants.

Dans un arrêt du 16 mai 2012 ([n°10-26824](#)) la chambre sociale de la Cour de Cassation vient rappeler – concernant un club de rugby – tout l'intérêt, pour l'employeur, de bien rédiger le contrat de travail à temps partiel.

En l'espèce, l'association sportive avait engagé un kinésithérapeute à temps plein. La relation de travail avait ensuite évolué vers une situation de temps partiel, aux horaires suivants :

- « – le mardi et le mercredi de 18 heures à 20 heures,
- le vendredi de 18 à 20 heures pour les entraînements,
- de 12 heures 30 à 18 heures pour les matchs officiels de l'équipe première à domicile,
- et pour ceux de l'extérieur les mêmes horaires que les joueurs »

Ce passage à temps partiel, ainsi que cette nouvelle répartition des horaires, n'avaient cependant pas fait l'objet d'un avenant au contrat de travail. Contestant la réalité de ce travail à temps partiel, le kinésithérapeute a sollicité devant les juges la requalification de son contrat en un contrat à temps plein. Il a en outre demandé un rappel de salaire sur les heures non-rémunérées correspondant à la différence entre un emploi à temps-plein et le nombre d'heures qui lui ont été effectivement rémunérées.

Concernant un litige relatif au nombre d'heures travaillées, la problématique juridique est la suivante : l'article L.3123-14 du Code du travail dispose que « le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit ». La question se pose donc de savoir si cette exigence s'applique aussi en cas de transformation d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel. Ensuite et dans l'hypothèse d'une absence d'écrit conclu entre les parties, les interrogations portent sur les conséquences d'une telle absence dans l'appréciation des heures réellement effectuées.

A ces deux interrogations, la Cour de cassation répond tout d'abord que l'absence d'écrit, même suite au passage d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, « fait présumer que l'emploi est à temps complet ».

La Cour précise ensuite que c'est à l'employeur, qui conteste cette présomption de temps-plein et qui ne souhaite pas être condamné à un rappel de salaire, de rapporter la preuve :

- « d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, »
- « d'autre part, de ce que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur »

A défaut, l'employeur sera condamné.

La question est souvent posée de l'intérêt d'un contrat écrit, notamment pour les contrats d'encadrement sportif à faible volume horaire, même si cela est expressément prévu par le Code du travail.

Le contentieux rencontré par ce club de rugby et son kinésithérapeute vient clairement l'illustrer : dès lors qu'un écrit n'est pas établi, le salarié peut solliciter une demande de requalification de son travail à temps partiel en un travail à temps-plein, avec rappel de salaire à la clé sur 5 ans. L'employeur devra quant à lui rapporter ses propres éléments de preuve (bulletins de paie, témoignages, décomptes d'heures, rapport d'activités...) pour faire tomber la présomption de temps-plein.

On ne saurait donc trop rappeler l'importance du formalisme dans les relations de travail.

Florent DOUSSET et Guillaume DEDIEU (Avocat stagiaire)

Étiquettes : [travail à temps partiel](#)

Pas de saisine de la commission juridique = rupture du CDD abusive (Soc. 26 sept. 2012 n° 11-18783)



New 22 octobre 12

dans Droit du Sport,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

La charte de football professionnel prévoit aux articles 51 et 681 une procédure particulière :

« Toutefois et indépendamment des droits des parties de poursuivre en justice la résolution, le litige doit être porté devant la commission juridique (...) »

Cela signifie que lorsqu'un employeur envisage la **rupture du contrat** de travail d'un éducateur pour un **manquement à ses obligations**, le litige doit être porté devant la **commission juridique** qui doit tenter une conciliation.

Dans le cas d'espèce, la SASP TOULOUSE FOOTBALL CLUB a embauché un entraîneur formateur par différents CDD.

Le contrat de travail a été rompu pour faute grave à la suite d'une altercation avec un joueur. A noter que les violences à l'occasion d'une réunion professionnelle étaient particulièrement graves puisque le formateur avait été condamné au pénal d'une contravention de quatrième classe.

L'employeur a été condamné à payer à l'entraîneur les sommes de :

- 4.267 euros au titre du salaire ;
- 165. 000 euros au titre de l'indemnité équivalente au salaire jusqu'au terme du contrat ;
- 69.600 euros au titre des primes sur objectifs sur la durée du contrat restant à courir ;
- 6.324 euros au titre de la voiture de fonction ;
- 2.550 euros au titre du téléphone portable ;
- 39.000 euros au titre de la prime d'ancienneté.

La SASP Toulouse football Club s'est alors pourvu en cassation. Le pourvoi a été rejeté, sans que soit abordé la question de fond dans l'arrêt du 26 septembre 2012 (n° 11-18783) :

« Mais attendu qu'il résulte des dispositions combinées des articles 51 et 681 de la charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective, que lorsque l'employeur envisage la rupture du contrat de travail d'un éducateur professionnel en raison d'un manquement de ce dernier à ses obligations, le litige doit être porté devant la commission juridique qui convoque immédiatement les parties et tente de les concilier ; que l'intervention de cette commission constitue une garantie de fond pour le salarié ;

Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur n'avait pas porté le litige devant la commission juridique aux fins de conciliation, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié ayant été privé d'une garantie de fond, la rupture du contrat de travail à durée déterminée n'était pas justifiée »

Il en résulte que, conformément à sa jurisprudence constante, **le non-respect par l'employeur d'une procédure prévue par la convention collective, qui constitue une garantie de fond pour le salarié**, rend la rupture injustifiée, y compris pour la rupture anticipée d'un CDD pour faute grave.

Cf : <http://www.ellipse-avocats.com/2012/07/attention-au-respect-des-dispositions-conventionnelles-en-matiere-de-procedure-de-licenciement/>

Étiquettes : [footballeur professionnel](#), [rupture CDD d'usage](#), [sport professionnel](#)

Sport professionnel : le régime fiscal des indemnités versées suite à la rupture d'un CDD (CAA Bordeaux 12 juin 2012, n°11BX01891)



New 17 août 12

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Dans le secteur du sport professionnel (dont la définition, au demeurant, ne se limite pas au seul secteur professionnel tel que défini par les fédérations sportives), un certain nombre d'intervenants peuvent être recrutés dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée dits « d'usage ». Cela est notamment le cas des sportifs, des entraîneurs ou encore des préparateurs physiques.

Toutefois, il n'est pas rare que ces CDD prennent fin par anticipation, notamment sur décision de l'employeur. Juridiquement, il s'agit ici d'une rupture anticipée du CDD, bien souvent non-justifiée par une faute grave telle que l'exige le Code du travail. Les clubs employeurs sont alors tenus de verser une indemnité égale, a minima, aux salaires qu'aurait perçu le salarié jusqu'à la fin de son contrat.

La question s'est alors posée de savoir quel était le traitement fiscal de cette indemnité versée, suite à l'absence de motif valable de rupture. Bénéficie-t-elle de l'exonération prévue par l'article 80 duodecies du Code Général des Impôts, qui concerne un certain nombre d'indemnités versées suite à la rupture du contrat (indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse...)?

Depuis un arrêt du Conseil d'Etat (CE Contentieux 5 mai 2010 n°309803), les juges ont validé la position de l'administration fiscale, considérant que les indemnités transactionnelles versées suite à la rupture non-justifiée d'un CDD sont imposables. « L'indemnité que l'employeur est tenu de verser au salarié sur le fondement des dispositions de l'article L. 122-3-8 du code du travail, depuis reprises aux articles L. 1243-1 et L. 1243-4 du code, en cas de rupture anticipée injustifiée d'un contrat de travail à durée déterminée ne figure pas parmi les indemnités partiellement ou totalement exonérées d'impôt sur le revenu en vertu des dispositions de l'article 80 duodecies du CGI ».

Dans un arrêt du 12 juin 2012, la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux (n° 11BX01891) confirme cette position. En l'espèce, un entraîneur de football engagé pour deux années s'était vu signifier la fin de son contrat dès l'issue de la première saison. Dans la mesure où aucune faute grave justifiant la rupture anticipée du contrat ne pouvait être caractérisée, l'employeur avait conclu avec son ex-entraîneur un protocole d'accord transactionnel mettant fin à tout éventuel litige,

moyennant le versement d'une indemnité de 100.000 euros correspondant à la somme des salaires de la dernière saison.

Une contestation est alors née sur l'intégration ou non de cette somme dans l'assiette de l'impôt sur le revenu de l'entraîneur. Selon la Cour d'Appel de Bordeaux, peu importe les termes employés dans la transaction (en l'occurrence référence au préjudice au moral de l'entraîneur et exclusion de la référence à l'article L1243-4 du Code du travail)], les indemnités versées suite à la rupture anticipée et non justifiée d'un CDD ne s'inscrivent pas dans le mécanisme de l'article 80 duodecies du Code Général des impôts. L'indemnité de 100.000 euros est donc imposable.

Dans la même lignée, la Cour de cassation a adopté cette solution au sujet des exonérations de cotisations sociales prévues à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Les indemnités versées lors d'une rupture anticipée d'un CDD, qu'il s'agisse des salaires restant à courir ou bien de dommages-intérêts pour rupture injustifiée, sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale, peu importe que ces indemnités soient issues d'un protocole transactionnel.

Séduits par ces dispositifs d'exonération pour faciliter les négociations suite à une rupture de contrat, les clubs et leurs entraîneurs sont donc définitivement amenés à revoir leur stratégie en cas de rupture de la collaboration avant le terme prévu au contrat.

Florent DOUSSET et Guillaume DEDIEU

Étiquettes : [régime fiscal indemnités rupture](#), [rupture CDD d'usage](#), [rupture CDD entraîneur](#), [rupture CDD joueur](#), [sport professionnel](#)

Rupture CDD sport professionnel : une mise au vert couteuse !



New 07 août 12

dans Droit du Sport,

par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Comme nous avons déjà eu l'occasion d'aborder cette question dans un [précédent article](#), la délicate question du changement d'entraîneur en cours de saison (et donc de CDD) se révèle toujours aussi coûteuse pour les Clubs.

La SASP ASSE LOIRE en a fait l'expérience en se séparant de l'entraîneur Laurent ROUSSEY en cours de saison 2008/2009.

Le CDD de Laurent ROUSSEY avait été prolongé jusqu'au 30 juin 2010.

Face aux mauvais résultats du Club, le 10 novembre 2008, l'employeur nomme un directeur sportif sous l'autorité duquel il était désormais placé.

Après une période tumultueuse, l'employeur notifie à l'entraîneur la rupture de son CDD pour faute grave par lettre du 26 novembre 2008 pour divers motifs : refus réitéré et délibéré d'accepter d'être placé sous l'autorité fonctionnelle du directeur sportif du club et comportement injurieux à l'égard d'un joueur.

A noter en effet que la rupture anticipée d'un CDD est particulièrement encadrée par le Code du travail.

Contestant cette rupture, Laurent ROUSSEY avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif.

La Cour d'appel de Lyon avait par la suite reconnu la condamnation de l'employeur au versement de sommes pour rupture abusive du contrat de travail (*près d'1,5 million de rappels de salaire outre 200.000 euros de dommages et intérêts*).

La rupture anticipée du CDD, dès lors qu'elle est imputable à l'employeur, s'analyse en une rupture abusive, permettant au salarié d'obtenir des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat (*Art. L. 1243-4 du Code du travail*).

Le Club a alors formé un pourvoi devant la Chambre sociale de la Cour de cassation.

Le pourvoi a été rejeté dans [l'arrêt du 13 juin 2012 \(n° 11-12826\)](#) :

« Mais attendu que la cour d'appel, après avoir relevé que le 10 novembre 2008 l'employeur avait décidé de nommer un directeur sportif sous l'autorité duquel le

salarié devait être placé, a retenu que ce directeur avait en charge l'encadrement du secteur sportif du club alors même que M. X..., en sa qualité d'entraîneur principal, avait déjà la charge de l'encadrement sportif de l'équipe professionnelle de football, de sorte que les fonctions et les responsabilités du salarié s'en trouvaient réduites ; qu'elle a pu en déduire que l'employeur avait modifié unilatéralement le contrat de travail du salarié ; que le moyen inopérant en sa première branche, n'est pas fondé pour le surplus. »

Cet arrêt n'est pas sans rappeler la jurisprudence « Baup » qui a réaffirmé la force obligatoire des contrats : aucune partie ne peut unilatéralement modifier un élément contractuel, c'est-à-dire « *changer les règles du jeu* ».

Ces arrêts rappellent que les fonctions et responsabilités des entraîneurs font partie des éléments essentiels de leur contrat de travail, étant engagés pour occuper un emploi pour le moins exposé : « entraîneur de l'équipe fanion ».

En décidant de nommer un directeur sportif ayant autorité, il s'agit d'une perte de responsabilité s'analysant (de manière constante) comme une modification unilatérale du contrat ne pouvant être imposée au salarié.

Il s'agit donc de la véritable raison de la rupture anticipée du CDD, peu importe les motifs de la lettre de rupture du CDD pour faute grave, qui n'ont même pas été abordés par la Cour de cassation !

Arnaud PILLOIX, assisté de Stéphane DAUZE

Étiquettes : [CDD](#), [footballeur professionnel](#), [rupture contrat](#), [sport professionnel](#)

Promesse d'embauche dans le sport professionnel : quelle valeur juridique ?



New 24 juillet 12

dans Droit du Sport,

par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Deux arrêts récents illustrent cette problématique complexe liée aux transferts de joueurs entre les clubs, et aux spécificités du droit du sport et de la procédure d'homologation.

Dans le sport professionnel, l'homologation des contrats de travail des sportifs vient parfaire l'engagement des parties pour des raisons essentiellement sportives et financière.

La politique des transferts amène les joueurs à se rapprocher de leurs futurs clubs en anticipant leurs futurs engagements par la technique des avant-contrats.

Or constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction. Les conséquences sont lourdes en cas de violation de cette promesse puisque la rupture de l'engagement précisant au salarié son salaire, la nature de son emploi, ses conditions de travail et la date de sa prise de fonction, s'analyse comme la rupture d'un contrat de travail, avec toutes conséquences de droit, nonobstant l'absence de commencement d'exécution du contrat.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, le salarié a droit à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

Comment faut-il protéger ces promesses, non soumises à la procédure d'homologation ?

Cass. soc., 7 mars 2012, n°10-21717, non publié au bulletin :

Un joueur de rugby soutient avoir été engagé par la société sportive « Stade Toulousain » en qualité de joueur professionnel pour une période déterminée du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2010.

Selon le joueur, le club a refusé de formaliser l'accord, ayant finalement opté pour le recrutement d'un autre joueur.

Le joueur saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse d'une demande d'indemnisation de la rupture intervenue. Il est débouté. Cette décision a été confirmée par la Cour d'appel de Toulouse.

L'arrêt avait retenu que le prétendu contrat de travail invoqué par le joueur n'avait été signé que par une seule partie, à savoir le joueur. Selon la juridiction d'appel, les engagements relatifs aux conditions d'exercice de la future relation, bien que précis, ne valaient pas engagement suffisamment clair et non équivoque.

Le joueur, tenace, s'est donc pourvu en cassation.

Selon la Cour de cassation, la Cour d'appel avait privé sa décision de base légale, s'appuyant sur des motifs inopérants, sans avoir analysé la consistance du projet de contrat de travail.

L'arrêt du 7 mars 2012 casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel de Toulouse en énonçant que :

« constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction.

*Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, par des motifs inopérants tirés d'un engagement en cours auprès du club d'Agen, sans rechercher si **le projet de contrat de travail signé par le salarié le 26 mai 2007**, lequel précisait les fonctions de joueur de rugby professionnel, la date d'entrée en fonction, le 1er juillet 2007, pour deux saisons successives et la possibilité d'une troisième, et la rémunération du salarié, 180 000 euros par saison, **émanait ou non de la société Stade toulousain rugby**, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ».*

La Cour de cassation indique clairement le raisonnement juridique qui doit être opéré par les Juges du fond pour qualifier une promesse d'embauche en contrat de travail, à savoir les éléments essentiels du contrat de travail : la fonction, la rémunération, la durée.

Cass. soc., 4 avril 2012, n° 10-21114, non publié au bulletin :

Un joueur professionnel de rugby prétend bénéficier de certaines sommes en raison du document daté du 1^{er} avril 2008 et qualifié de « *convention d'engagement réciproque d'un joueur professionnel de rugby* ».

Le joueur professionnel de rugby avait donc saisi la juridiction prud'homale d'une demande à l'encontre de la société Béziers rugby en paiement de diverses sommes en soutenant que le document, daté du 1^{er} avril 2008 et qualifié « *de convention d'engagement réciproque d'un joueur professionnel de rugby* » constituait un contrat de travail.

Le Club avait interjeté appel mais avait été déboutée par la Cour d'appel de Montpellier le 10 mai 2010 qui la condamné à verser des dommages –intérêts au joueur au titre de la rupture fautive de la « *promesse d'embauche* ».

Le Club s'est pourvu en cassation et soutient qu'aucun CDD ne pourrait intervenir à défaut d'écrit et de toute homologation par la Ligue nationale de rugby.

La Chambre sociale casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel de Montpellier sans analyser le fond du dossier mais pour violation de l'article 16 du Code de procédure civile.

Pour la Cour de cassation, la Cour d'appel n'avait pas suffisamment analysé la convention passée entre les parties, la promesse d'embauche n'avait été « *invoquée par aucune d'entre elles* ».

Cela signifie que le Juge d'appel avait fondé sa décision en qualifiant la document intitulé « *convention d'engagement réciproque d'un joueur professionnel de rugby* » sans inviter les parties à fournir des observations, en violation du principe du contradictoire.

En synthèse : Le droit commun du travail s'impose sur les spécificités du droit du sport, à savoir la procédure d'homologation des contrat de travail. Une telle approche invite à la prudence de la part des agents sportifs, joueurs et clubs professionnels dans le cadre des pourparlers précontractuels.

Arnaud PILLOIX, assisté de Stéphane DAUZE

Étiquettes : [CDD](#), [promesse d'embauche](#), [rupture contrat](#), [sport professionnel](#)

Licenciement économique au sein d'une association : attention au motif invoqué !



New 07 mai 12

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Les associations, plus encore que les autres entreprises, ont un équilibre budgétaire rendu fragile par des recettes aléatoires, telles que les subventions. Parallèlement, elles doivent faire face à des charges fixes composées, principalement, des frais de personnels, dès lors qu'elles sont employeurs.

Dans ces conditions, un imprévu dans le budget peut rapidement mettre l'association en difficulté, notamment vis à vis de son personnel salarié, à tel point que, parfois, le licenciement économique d'un ou plusieurs salariés doit être envisagé.

Telle était la situation dans une affaire soumise à la Cour d'Appel de Pau (CA PAU 8 décembre 2011, n°5529/11). En l'espèce, un professeur de tennis est engagé par un club omnisport. A la suite d'un audit externe, le club déclare qu'il ne peut plus faire face à la masse salariale actuelle, eu égard à ses impératifs financiers. Selon le club, une réorganisation devait impérativement être mise en œuvre. Dans le cadre de cette réorganisation, le club procède alors au licenciement de son professeur de tennis, pour motif économique.

Les juges ont cependant invalidé ce licenciement au motif que, n'invoquant pas expressément des difficultés économiques dans la lettre de licenciement, le club s'est fondé sur le seul critère de la réorganisation nécessaire à la « sauvegarde de sa compétitivité ».

Or, selon les juges, l'impératif de « sauvegarde de la compétitivité » n'a pas été établi par l'association sportive. Cette dernière n'a pas prouvé que le salaire versé à ce professeur était de nature à menacer sa « compétitivité », c'est à dire, en quelque sorte, sa pérennité. Les juges en ont conclu que la réorganisation était seulement souhaitée pour « diminuer la charge salariale » et destinée à améliorer « la rentabilité de l'association », ce qui ne peut constituer un motif valable de licenciement.

Cet arrêt traduit toute la difficulté pour une association sportive d'anticiper les risques économiques et de gérer ses conséquences.

Même s'il ne faut pas tirer d'enseignements généraux de cet arrêt, il n'en demeure pas moins que la question reste posée : comment peut-on aujourd'hui raisonnablement apprécier la notion juridique de « perte de compétitivité » au

niveau d'une association (pas seulement sportive d'ailleurs) sans but lucratif ? Le juge ne semble pas faire état d'une quelconque spécificité...

Il convient donc, en cas de projet de licenciement économique au sein d'une association, d'être particulièrement attentif au motif qui sera invoqué. Cela est valable sur le fond, mais aussi sur la forme, c'est à dire dans la manière de présenter ce motif dans la lettre de licenciement, laquelle, en cas de contentieux, fixera le cadre du litige.

Florent DOUSSET assisté de Guillaume DEDIEU (avocat stagiaire)

Étiquettes : [association sauvegarde de la compétitivité](#), [licenciement économique association](#), [licenciement économique association sportive](#)

CDD d'usage "sport pro" & définition précise du motif (Cass. Soc. 7 mars 2012)



New 23 avril 12

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

S'il est d'usage dans le sport professionnel de recourir aux CDD conformément à l'article D.1242-1[1], cela ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat de travail écrit indiquant précisément le recours à ce motif.

A défaut, le salarié aura la possibilité de demander une requalification de son contrat en CDI.

La Cour de cassation dans son arrêt en date 7 mars 2012 n°10-19073 est venue réaffirmer l'exigence de la définition précise du motif dans le contrat de travail liant les parties.

Dans le cas d'espèce, un joueur de rugby avait été embauché par l'Union rugby Marmande Casteljaloux en CDD.

Son contrat de travail prévoyait : « *le présent engagement réciproque concerne la saison rugbystique 2006/2007 (Championnat Fédérale I et/ou Championnat Nationale B)* ».

La cour d'appel a estimé qu'il s'agissait d'un motif valable et va débouter la demande de requalification du salarié de son CDD en CDI.

Selon la Cour de cassation, le motif invoqué dans le contrat de travail n'est pas suffisamment précis et casse l'arrêt de la Cour d'appel en ces termes :

« Qu'en statuant ainsi, sans constater que le contrat litigieux mentionnait le motif précis du recours à un tel contrat de travail à durée déterminée d'usage, la cour d'appel a violé le texte susvisé »

L'article L.1242-2 du Code du travail prévoit en effet que « *le CDD est établi par écrit et comporte **la définition précise de son motif**. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée* ».

Dans cet arrêt, la Cour de cassation a simplement constaté que le contrat de travail ne visait ni l'usage, ni les textes du Code du travail, rendant son motif imprécis.

Pour éviter un tel risque de requalification et les conséquences financières induites, l'employeur doit clairement mentionner dans le contrat de travail le cas de recours

visés à savoir l'usage propre au secteur du sport professionnel, en visant les articles L1242-12 et D1242-1 du code du travail.

Me PILLOIX, assisté de Laetitia PITOT

[1] l'article D. 1242-1 du code du travail, « *les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont (...) 5° le sport professionnel* »

Étiquettes : [CDD](#), [sport professionnel](#), [usage](#)



New 03 avril 12

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Un arrêté du 15 mars 2012 (JO du 31 mars) est venu préciser les modes de calcul de la rémunération des agents sportifs au titre de leur activité de mise en rapport de parties pour la conclusion d'un contrat relatif à l'exercice rémunéré d'une activité sportive ou d'entraînement. Ces principes sont codifiés aux articles A.222-2 et suivants du Code du Sport.

Il convient de rappeler que, par principe, le montant de la rémunération de l'agent sportif ne peut excéder 10 % du montant du contrat conclu par les parties qu'il a mises en rapport.

L'arrêté distingue plusieurs situations :

1. La conclusion d'un contrat de travail (article A.222-2)

Dans ce cas, la rémunération est calculée en pourcentage de la rémunération brute soumise aux cotisations du régime général de la sécurité sociale.

2. La conclusion d'un contrat autre qu'un contrat de travail (article A.222-3)

Dans ce cas, la rémunération est calculée en pourcentage du **montant hors taxe** de ce contrat. Plus précisément, il s'agit du montant qui sert d'assiette au calcul de la taxe sur la valeur ajoutée telle que définie aux articles 266 à 268 ter du code général de impôts.

3. La conclusion d'un contrat de type « pré-contrat » (A.222-4)

L'arrêté ne fait pas clairement référence à la notion de « pré-contrat » ou encore à une promesse d'embauche, mais vise la situation suivante »
lorsqu'un agent sportif met en rapport les parties intéressées à la conclusion d'un contrat qui prévoit la conclusion d'un des contrats mentionnés aux articles A. 222-2 et A. 222-3"

Dans ce cas la rémunération est calculée en pourcentage du **montant hors taxe** de ce contrat. Plus précisément, il s'agit du montant qui sert d'assiette au calcul de la taxe sur la valeur ajoutée telle que définie aux articles 266 à 268 ter du code général de impôts.

4. Avenant au contrat de travail (article A.222-6)

Lorsqu'un avenant à un contrat de travail relatif à l'exercice rémunéré d'une activité sportive ou d'entraînement ayant pour objet une augmentation de la rémunération brute d'un sportif ou d'un entraîneur est conclu, la rémunération de l'agent sportif ayant mis en rapport les parties à cet avenant ne peut excéder 10 % de la différence entre la rémunération brute prévue par l'avenant au contrat de travail et la rémunération brute qui devait être versée en application du contrat dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de l'avenant sur la durée du contrat restant à exécuter.

Contrat de travail d'un joueur ou entraîneur : CDD ou CDI ?



New 21 mars 12

dans Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Le CDI étant le contrat de droit commun, il est impératif de s'assurer que le Code du travail permet de conclure un CDD avant d'y avoir recours.

A défaut, le salarié peut solliciter la requalification de son CDD en CDI devant le Conseil de prud'hommes, avec de lourdes conséquences financières pour le club.

Il convient de rappeler les fondamentaux en la matière, et les contrôles à opérer en amont :

Premièrement, l'article L.1242-1 du Code du travail dispose : « *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.* »

Deuxièmement, conclure un CDD implique de justifier un des cas de recours prévu par l'article L.1242-2 du Code du travail.

Un des cas de recours concerne l'usage : « *dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois* ».

Dans le secteur sportif, il est d'usage de recourir aux CDD.

Attention : l'article D.1242-1 du Code du travail ne vise que « *le sport professionnel* ».

Quid d'un joueur ou d'un entraîneur évoluant dans le secteur « amateur » ?

A cette délicate question, la Cour d'appel de CAEN (arrêt du 18 novembre 2011) a requalifié le CDD d'un entraîneur en CDI au motif que le sport amateur n'est pas visé par le Code du travail.

Cet arrêt est critiquable au regard de l'article 12-1 de la CCNS, qui définit le sport professionnel comme suit :

« Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux entreprises (sociétés ou associations) ayant pour objet la participation à des compétitions et courses sportives, et qui emploient des salariés pour exercer, à titre exclusif ou principal, leur activité en vue de ces compétitions. »

Il est fort regrettable que la Cour d'appel n'ait pas opéré cette distinction, pourtant prévue par les partenaires sociaux de la branche du sport, mais se soit contentée d'une application rigoriste des textes.

Cet arrêt s'inscrit dans l'approche jurisprudentielle actuelle qui tend à restreindre le recours aux CDD d'usage (comme dans le secteur de l'animation par exemple).

Aussi, la vigilance s'impose au moment du choix du contrat de travail.

Étiquettes : [CDD](#), [requalification](#), [sport professionnel](#), [usage](#)

Responsabilité des sportifs : un nouveau régime légal spécifique !



New 19 mars 12

dans *Droit du Sport*,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Le régime de la responsabilité des sportifs du fait des choses qu'ils ont sous leur garde (raquette, ballon, moto, vélo etc...) s'inscrivait dans le cadre de la théorie plus générale dite de « l'acceptation des risques ». Il en résultait que les sportifs victimes d'un dommage causé par une chose placée sous la garde d'autres sportifs participant à une compétition (ou une confrontation) ne pouvaient invoquer le droit commun de la responsabilité du fait des choses prévu à l'article 1384 alinéa 1 du Code civil. Ils devaient, au contraire, prouver la faute de l'auteur du dommage, laquelle devait s'inscrire en dehors des risques « normaux et prévisibles du jeu ». C'est ainsi par exemple que la chute d'un coureur cycliste consécutivement à la crevaisson du pneu d'un autre coureur s'inscrivait dans le cadre des risques inhérents à la pratique du cyclisme et donc, ne pouvait engager la responsabilité de l'autre coureur.

Pourtant, dans un arrêt du 4 novembre 2010, la Cour de cassation avait mis un terme à cette spécificité sportive, tout au moins en matière de responsabilité du fait des choses dont on a la garde, en estimant que « *la victime d'un dommage causé par une chose peut invoquer la responsabilité résultant de l'article 1384, alinéa 1er, du code civil, à l'encontre du gardien de la chose, instrument du dommage, sans que puisse lui être opposée son acceptation des risques* ».

C'est dans ce contexte et, en quelque sorte, en réaction contre cette décision de la Cour de cassation que la **loi n° 2012-348 du 12 mars 2012** a introduit dans le Code du Sport un nouvel article L. 321-3-1. Il ressort en effet du rapport parlementaire BERDOATI que cette nouvelle loi « *permettra explicitement d'exclure du champ du régime de la responsabilité civile sans faute les dommages matériels causés, à l'occasion de l'exercice d'une pratique sportive sur un lieu dévolu à celle-ci, par une chose dont les pratiquants ont la garde à l'encontre d'autres pratiquants* ».

Ainsi, l'article L. 321-3-1 du Code du Sport dispose que « *les pratiquants ne peuvent être tenus pour responsables des dommages matériels causés à un autre pratiquant par le fait d'une chose qu'ils ont sous leur garde, au sens du premier alinéa de l'article 1384 du code civil, à l'occasion de l'exercice d'une pratique sportive au cours d'une manifestation sportive ou d'un entraînement en vue de cette manifestation sportive sur un lieu réservé de manière permanente ou temporaire à cette pratique* ».

La spécificité sportive est donc de retour !

On peut d'ailleurs penser que d'autres réformes de ce type pourraient intervenir puisque la loi du 12 mars 2012 a également prévu qu'avant le 1er juillet 2013, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport, élaboré en concertation avec le Comité national olympique et sportif français, relatif aux enjeux et perspectives d'évolution du régime de responsabilité civile en matière sportive.

A suivre...

Étiquettes : [accident sport](#), [assurances sport](#), [loi n° 2012-348 du 12 mars 2012](#), [responsabilité sport](#)

Loi n°2012-158 du 1er février 2012 visant à renforcer l'éthique du sport et les droits des sportifs



New 07 février 12

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Ayant pour objectif de « préserver l'exemplarité du sport », cette loi prévoit différents dispositifs pour lutter contre les déviances auxquelles le sport peut être confronté (violence des supporters, dopage, trucage de compétitions, etc..). On ne sera donc pas surpris d'y retrouver deux chapitres consacrés au « respect des valeurs du sport » et à la « lutte contre le dopage ». On note également, entre autres dispositions rajoutées par rapport aux objectifs initiaux, une libéralisation du statut juridique des sociétés sportives.

Voici un bref aperçu des principales mesures de cette loi, en attendant, dans les prochains jours, de revenir plus précisément sur certains de ses aspects.

1. Mesures tendant à favoriser le respect des valeurs du sport

1.1. Création d'une « Charte éthique » par les fédérations

Chaque fédération sportive agréée a l'obligation d'établir une **charte éthique** et doit veiller à son application. Un décret pris après avis du Comité national olympique et sportif français doit en définir le contenu, les modalités d'entrée en vigueur et les conditions d'application (Article L. 131-8-1 nouveau du Code du Sport).

1.2. Le renforcement du contrôle des associations et sociétés sportives

Les fédérations sportives délégataires édictent les règlements relatifs aux conditions juridiques, administratives et financières auxquelles doivent répondre les associations et sociétés sportives pour être admises à participer aux compétitions qu'elles organisent. Ces règlements peuvent contenir des dispositions relatives au **nombre minimal de sportifs formés localement** dans les équipes participant à ces compétitions et au **montant maximal, relatif ou absolu, de la somme des rémunérations versées aux sportifs** par chaque société ou association sportive (article L 131-16 du Code du Sport modifié).

Les fédérations sportives qui ont constitué une ligue professionnelle créent un organisme, doté d'un pouvoir d'appréciation indépendant, assurant le **contrôle administratif, juridique et financier** des associations et sociétés sportives participant aux compétitions qu'elles organisent. Cet organisme a pour objectif d'assurer la pérennité des associations et sociétés sportives, de favoriser le respect

de l'équité sportive et de contribuer à la régulation économique des compétitions (article Article L. 132-2 du Code du Sport modifié). Il s'agit d'une précision tenant aux missions des directions ou commissions assurant un contrôle de gestion et communément appelées « DNCG ».

1.3. Le renforcement des conditions liées à la prise de participation dans les sociétés sportives

Il est désormais interdit à une même personne privée :

1. De contrôler de manière exclusive ou conjointe plusieurs sociétés sportives dont l'objet social porte sur une même discipline ou d'exercer sur elles une influence notable, au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce ;
2. D'être dirigeant de plus d'une société sportive dont l'objet social porte sur une même discipline sportive ;
3. De contrôler de manière exclusive ou conjointe une société sportive ou d'exercer sur elle une influence notable, au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, et d'être dirigeant d'une autre société sportive dont l'objet social porte sur une même discipline sportive. Le non-respect de ces dispositions est puni d'une peine de 45 000 € d'amende (article L.122-7 du Code du Sport modifié).

1.4. La lutte contre les marchés parallèles de billetterie de manifestations sportives

Un nouvel article L. 332-22 du Code du Sport prévoit en la matière des dispositions spécifiques, notamment par l'instauration d'un délit de revente illicite de titres d'accès à une manifestation sportive.

1.5. La rémunération des agents sportifs et des avocats exerçant cette activité

Toujours dans le but de lutter contre « l'inflation » des commissions, la loi permet aux fédérations sportives de limiter leur montant.

1.6. L'encadrement plus poussé des paris sportifs en ligne

Il s'agit, notamment, d'imposer aux fédérations sportives délégataires et aux organisateurs de manifestations sportives d'édicter des règles interdisant à tout acteur d'une compétition sportive de réaliser des prestations de pronostics sportifs sur cette compétition, lorsqu'il est contractuellement lié à un opérateur de paris en ligne, de détenir une participation au sein d'un opérateur de paris en ligne sur sa discipline et d'engager des mises sur des paris sur cette compétition ou de communiquer à des tiers des informations privilégiées la concernant (article L. 131-16 du Code du sport modifié).

2. Développement du sport : le statut juridique des sociétés sportives

La loi permet dorénavant aux sociétés sportives de ce constituer soit selon le droit commun des sociétés (société à responsabilité limitée, société anonyme, société par actions simplifiée), soit selon les statuts spécifiques au sport (« sociétés sportives ») qui sont maintenus (article L.122-3 du Code du Sport modifié).

Par ailleurs, les conditions en matière de prêt et cautionnement entre clubs sont assouplies. C'est ainsi qu'une personne possédant des titres d'une société sportive pourra plus facilement consentir un prêt à une autre société sportive dont l'objet social porte sur la même discipline et se porter caution en faveur d'une telle société.

3. Formation et droits des sportifs

La loi étend le champ des aménagements de scolarité au profit des jeunes élèves de plus de 14 ans qui intègrent les centres de formations agréées des associations ou les sociétés sportives. Ces aménagement concernent aussi bien les établissements scolaires du second degré (article L. 331-6 modifié du Code de l'éducation) que les établissements d'enseignement supérieur (article L.611-4 modifié du Code de l'éducation). Ces règles sont également reproduites respectivement aux articles L.221-9 et L.221-10 du Code du sport.

4. Protection de la santé des sportifs et lutte contre le dopage

On retiendra d'abord des dispositions relatives à la santé et au suivi médical des sportifs. C'est ainsi que, dans le cadre d'un traitement comprenant des substances ou méthodes interdites, le régime des demandes d'autorisation d'usage préalable est remplacé par une demande d'autorisation facultative faite par le sportif à l'AFLD – Agence française de lutte contre le dopage – (article L.232-2 du Code du Sport modifié).

Toutefois, pour certaines substances et méthodes interdites fixées par arrêté du Ministre des Sports, l'autorisation d'usage à des fins thérapeutiques est maintenue.

On retiendra ensuite les dispositions aménageant les compétences de l'AFLD, dont notamment, la possibilité de coopérer avec l'AMA – Agence Mondiale de Lutte contre le dopage – ou encore de reconnaître la validité des déclarations d'usage à des fins thérapeutiques.

Enfin, il est prévu une institutionnalisation des échanges d'informations entre l'AFLD et ses homologues étrangères reconnues par l'AMA (article L.232-20-1 du Code du Sport modifié) ainsi que la possibilité, pour l'AFLD, de sanctionner le sportif sur la base de documents transmis par ses homologues étrangères (Article L.232-21 du Code du Sport modifié).

Étiquettes : [droit du sport](#), [éthique](#), [Loi n°2012-158 du 1er février 2012](#)

Création de la Conférence nationale du sport



New 02 février 12

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Instituée par le Décret n°2012-45 du 13 janvier 2012, cette nouvelle instance consultative a pour mission d'organiser la concertation entre l'Etat, les collectivités territoriales, le mouvement sportif et le monde économique, afin de favoriser la cohérence de leurs actions respectives dans le développement et la promotion du sport.

La Conférence nationale du sport est placée auprès du Ministre chargé des sports qui la préside. Elle comprend par ailleurs :

- 7 représentants de l'Etat, nommés par arrêté du ministre chargé des sports ;
- 1 représentant français au Parlement européen ;
- 1 député ;
- 1 sénateur ;
- 7 représentants du mouvement sportif, désignés par le président du Comité national olympique et sportif français ;
- 7 représentants des collectivités territoriales ainsi désignés : trois représentants désignés par l'Association des maires de France, dont un représentant désigné en accord avec l'Association nationale des élus en charge du sport ; deux représentants désignés par l'Assemblée des départements de France et deux représentants désignés par l'Association des régions de France ;
- 7 représentants du monde économique ainsi désignés : cinq représentants désignés par le MEDEF; deux représentants désignés par la CGPME.

La Conférence nationale du sport se réunit au moins une fois par trimestre. Ses avis et rapports (dont un rapport annuel) sont rendus publics.

Elle est codifiée aux D.142-39 et suivants du Code du Sport.

Contestation de la décision d'homologation du contrat de travail d'un sportif : le juge administratif est compétent



New 30 janvier 12

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Un contrat de travail est en principe valable par le seul consentement des parties. Or, dans le secteur du sport, en particulier professionnel, les contrats de travail des sportifs n'entrent en vigueur qu'après avoir été homologués, selon les cas, par la Fédération sportive ou la Ligue en charge du secteur professionnel. Cette particularité sportive a été admise par le juge du travail, qui a accepté le principe d'en faire une condition supplémentaire de validité du contrat de travail. Pour autant, un débat a toujours existé sur la nature juridique de l'homologation et donc, sur son caractère ou non d'acte administratif. En effet, compte tenu de la mission de service public qui leur est conférée par le Code du Sport, la majeure partie des décisions des fédérations sportives constituent des actes administratifs, dont la compétence revient donc au juge administratif en cas de contentieux.

Or, dans une récente décision (TA MONTREUIL, 8 nov. 2011, n° 0905750, HELAN), le juge administratif vient, pour la première fois à notre connaissance, préciser que l'homologation du contrat de travail d'un sportif est un acte administratif que la Fédération prend en application de ses prérogatives de puissance publique. Il importe peu, au demeurant, que cette homologation soit prévue par une convention collective.

Cette décision, qui est certes à relativiser du fait qu'il s'agit d'une juridiction de première instance, est toutefois très intéressante car, si elle devait être confirmée par d'autres décisions, le contentieux du contrat de travail des sportifs pourrait prendre une nouvelle tournure du fait de l'intervention du juge administratif. En tout état de cause, sur le plan des principes, on peut saluer le pragmatisme du juge qui, en application du Code du Sport, vient renforcer le rôle des fédérations dans ce domaine.

Formation professionnelle dans la branche du Sport : du changement en 2012



New 23 janvier 12

dans Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Dans un courrier du 23 janvier 2012, le Ministère du Travail vient de confirmer que dès le mois février 2012, les contributions « plan de formation » et « professionnalisation » devront être versées à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au niveau interprofessionnel (AGEFOS PME ou OPCALIA). L'OPCA UNIFORMATION demeure, quant à lui, agréé pour gérer les contributions dues au titre du CIF (Congé Individuel de Formation).

Rappelons qu'en 2004, les partenaires sociaux de la branche du sport avaient désigné deux OPCA (en l'occurrence UNIFORMATION et AGEFOS PME), pour gérer les contributions « plan de formation » et « professionnalisation ». Cette double désignation n'avait toutefois pas été étendue par le Ministre du Travail.

Anticipant la réforme sur la formation professionnelle et la nécessité d'avoir un seul OPCA désigné à partir du 1^{er} janvier 2012, l'avenant n°62 à la CCN du Sport en date du 5 juillet 2011 prévoyait la désignation d'UNIFORMATION comme OPCA unique de la branche et ce pour toutes les contributions. Or, cet avenant n'ayant pas été étendu par le Ministère du Travail, il n'y a donc plus, depuis le 1^{er} janvier 2012, d'OPCA désigné dans la branche du sport en ce qui concerne les contributions « plan de formation » et « professionnalisation ». En conséquence, pour ces deux contributions (qui constituent l'essentiel des contributions des employeurs), la branche du Sport relève aujourd'hui d'une gestion dite « interprofessionnelle » pour laquelle les OPCA AGEFOS PME et OPCALIA sont agréés. L'OPCA UNIFORMATION demeure quant à lui toujours agréé pour les contributions CIF dont il assure la collecte.

Étiquettes : [CCNS](#), [formation professionnelle](#), [OPCA](#)

Avocat & Agent de joueur: le nouveau mandataire du sportif ?



New 22 décembre 11

dans *Droit du Sport*,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

L'article 4 de la Loi du 28 mars 2011 (n° 2011-331) dite de modernisation des professions judiciaires ou juridiques étend le champ d'activité de l'avocat.

L'avocat pourra désormais **représenter toute partie intéressée à la conclusion d'un contrat, soit relatif à l'exercice rémunéré d'une activité sportive ou d'entraînement, soit prévoyant la conclusion d'un contrat de travail ayant le même objet.**

L'avantage est qu'il pourra assumer cette qualité sans être titulaire d'une licence professionnelle car sa qualité de **mandataire** sera régie par la **réglementation propre** aux avocats (*art. 6 ter de la loi du 31 déc. 1971*), particulièrement protectrice des intérêts des clients : indépendance, probité, secret des correspondances...

Portée du mandat de l'avocat

Les parties concernées par la conclusion d'une telle convention sont le joueur, l'entraîneur ou le club mais la loi du 28 mars 2011 manque de précisions quant à la mission de l'avocat à leur égard.

En effet, elle se contente d'énoncer un **mandat de représentation**.

Il est clair que l'avocat peut donc passer un acte au nom et pour le compte du mandant.

Quant aux contrats sportifs concernés, se pose la question de savoir si le mandat de l'avocat lui permet de rechercher des clubs au profit d'un sportif professionnel.

Cette pratique est l'essence de l'activité de **courtage** de l'agent sportif.

Ce-dernier est traditionnellement investi de la mission de « *mettre en rapport les parties intéressées* » à un contrat sportif. (*art. L.222-7 Code du sport*)

Au même titre que la mission d'intermédiation en matière immobilière encadrée par le règlement intérieur du barreau de PARIS, il ne fait pas de doute que l'Avocat peut se charger de cette mission d'intermédiation, dans le respect et avec les garanties de ses obligations déontologiques.

L'information de la fédération sportive face à l'obligation de confidentialité

Afin d'aligner les obligations de l'avocat sur celles de l'agent sportif, la loi exige que le mandat de l'avocat précise le montant de ses honoraires.

En outre, l'article 66-5 de la loi de 1971 impose désormais à l'avocat de communiquer le mandat et les contrats sportifs concernés à la Fédération sportive délégataire et, le cas échéant, aux Ligues professionnelles.

À noter que le respect de ces deux formalités implique naturellement l'existence d'un mandat écrit.

Cette dérogation à l'obligation de confidentialité, à laquelle est tenu l'avocat, est justifiée par la protection des intérêts des sportifs et de la discipline en cause.

Honoraires

La loi consacre également une exception au principe de la libre fixation des honoraires de l'avocat. Comme l'agent sportif, l'avocat ne pourra pas être rémunéré par un mineur (art. L.222-5 Code du sport), ni facturer des honoraires excédant 10% du montant du contrat concerné, qu'il intervienne seul ou avec le concours d'un autre avocat ou d'un agent sportif. (*art.10 de la loi du 31 déc. 1971*)

Cependant, il semble difficile que le mandat, signé avant toute négociation, puisse indiquer le montant des honoraires ainsi que l'exige le législateur. (*art. 4 de la loi du 28 mars 2011*)

En outre, la loi précise que l'avocat « *ne peut être rémunéré que par son client* ».

Or, ce n'est pas le cas de l'agent sportif qui peut être rémunéré par le club ou l'entraîneur du sportif. (*art. L.222-17 Code du sport*)

Sanctions

La loi du 28 mars 2011 prévoit deux types de sanctions applicables à l'avocat, similaires à celles encourues par l'agent sportif. (*art. L.222-20 Code du sport*)

- Sur le plan disciplinaire, la Fédération compétente doit informer le Bâtonnier de l'Ordre lorsqu'elle constate que l'avocat a manqué aux « *obligations relatives au contenu et à la communication des contrats ainsi que du mandat qu'il a reçu* » (art. 4, II de la loi du 28 mars 2011). Ce sera alors au Bâtonnier d'apprécier la nécessité d'engager des poursuites disciplinaires. On peut noter ici une différence avec l'agent sportif, qui est soumis au pouvoir disciplinaire de la Fédération.
- Sur le plan pénal, l'avocat peut encourir les mêmes sanctions que l'agent sportif. (*art. L.222-20 Code du sport*)

– Méconnaissance de ses obligations de communication du mandat et des contrats sportifs

=> jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

– Honoraires facturés pour un montant supérieur au plafond des 10% du contrat
=> jusqu'à deux ans d'emprisonnement et amende pouvant aller jusqu'au double des sommes indûment perçues, sans le plafond de 30 000 €.

– Infractions aux règles de rémunération des sportifs mineurs (*art. L.222-5 Code du sport*)

=> jusqu'à 7 500 € d'amende.

- Reste la question de la sanction civile applicable à l'avocat qui méconnaît ses obligations précitées.

De fait, le Code du Sport prévoit la nullité des conventions conclues par l'agent sportif en méconnaissance des dispositions légales.

Mais qu'en est-il des mandats signés par l'avocat ?

En synthèse, il semble que cette loi ouvre de nouvelles perspectives à l'avocat, permettant une meilleure sécurisation juridique des opérations, garantie par ses obligations déontologiques.

Étiquettes : [agent de joueur](#), [avocat](#), [déontologie](#)

L'accident de ski à l'issue d'un séminaire d'entreprise est-il un accident du travail?



New 15 novembre 11

dans *Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport, Droit du Travail*,
par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Les séminaires d'entreprises sont des moments d'intense activité professionnelle ! Il n'est ainsi pas rare que ces rassemblements de collaborateurs donnent lieu à diverses activités, notamment sportives, parfois comme outil de management ou de cohésion d'équipe.

Dans une récente affaire (Cour d'appel de Nîmes, 12 avril 2011), une attachée commerciale participait à un séminaire commercial organisé par son entreprise. Elle est victime d'un accident de ski lors d'une « journée détente » que le chef des ventes a proposé à plusieurs salariés à l'issue du séminaire.

C'est donc posé ici la question de savoir si cet accident devait être pris en charge au titre d'un accident du travail.

Selon l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale « *est considéré comme accident du travail, qu'elle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ». Cette définition légale étant très générale, la jurisprudence s'est attachée à en préciser les contours et à assouplir peu à peu les critères.

C'est ainsi que la jurisprudence considère que l'accident du travail est un accident survenu au temps et lieu de travail, plus généralement, lorsque le salarié agit sous la subordination de l'employeur.

En l'espèce, la Cour d'appel de Nîmes a écarté la qualification d'accident du travail, estimant que la salariée n'était pas, au moment des faits, sous un lien de subordination avec son employeur, son supérieur hiérarchique ayant précisé que les participants « *n'avaient aucune obligation de pratiquer le ski* ».

Il importe peu, selon les juges, que le chef des ventes ait été autorisé ou non à organiser cette « journée détente », ni même que le repas ait été remboursé à l'ensemble des commerciaux. Ce qui est déterminant, c'est l'absence de lien de subordination et la manifestation d'une volonté de la salariée de participer à une activité, dictée par l'intérêt personnel.

A suivre en cas de pourvoi devant la Cour de cassation...

Étiquettes : [accident de sport](#)

Joueurs amateurs défrayés par le Club : contrat de travail ?



New 12 novembre 11

dans Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Dans le secteur du sport amateur, il est fréquent que les Clubs versent des sommes d'argent aux joueurs pour des remboursements de frais forfaitaires, la prise en charge totale ou partielle du logement ou encore des primes de match.

La qualification juridique de la relation contractuelle est importante puisque si le Juge requalifie la relation entre le joueur amateur et le Club en contrat de travail, alors les sommes versées ont la nature juridique de salaire et entrent à ce titre dans l'assiette des cotisations sociales d'une part, et sont imposables à l'IRPP pour le joueur d'autre part.

Au surplus, étant lié par un contrat de travail non formalisé, la fin de la relation contractuelle doit respecter les règles de forme et de fond prévues pour la rupture d'un CDI par le Code du travail, à défaut la rupture est irrégulière et infondée, ce qui peut générer le versement de dommages et intérêts.

Cette question a récemment été posée à la chambre sociale de la Cour de cassation.

Dans ce cas d'espèce, pour la saison 2006/2007, un joueur avait conclu avec l'association Marseille Provence XV, devenue Marseille Vitrolles Rugby, une convention prévoyant sa participation en qualité de joueur de rugby aux entraînements et aux rencontres sportives ainsi que le versement d'un défraiement annuel de 18.000 euros, outre une participation aux frais de logement d'un montant mensuel de 1.000 euros et des primes de matches

Les Juges du fond ont considéré les parties étaient liées par un contrat de travail.

Le Club a formé un pourvoi en cassation, considérant que la convention et le règlement du club ne sauraient caractériser, à eux seuls, l'existence d'un lien de subordination dans la mesure où ces consignes sont inhérentes à la pratique du rugby et entrent uniquement dans le cadre d'un simple rapport d'autorité sportif, indispensable à la poursuite d'un sport collectif et à l'organisation des matches et entraînements, mais également qu'il avait un emploi de chauffeur à temps complet par ailleurs.

La Cour de cassation confirme la décision des Juges du fond en reprenant les conditions « classiques » requises pour qu'un contrat soit qualifié de contrat de travail, à savoir l'existence d'un lien de subordination :

*« Attendu cependant que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ; que **le lien de subordination est caractérisé par 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** »*

Aussi, selon la Cour de cassation : « Qu'en statuant comme elle a fait, par des motifs inopérants tirés de l'exercice d'une activité professionnelle exercée parallèlement, à temps complet, par l'intéressé, alors, d'une part, que celui-ci était tenu, sous peine de sanctions, conformément au règlement interne du club et la charte des droits et des devoirs du joueur de participer aux activités sportives, de suivre les consignes données lors des entraînements et de respecter le règlement du club, et, d'autre part, que le joueur percevait des sommes en contrepartie du temps passé dans les entraînements et les matches, ce dont il résultait que, nonobstant la qualification conventionnelle de défraiement, elles constituaient la rémunération d'une prestation de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

En synthèse, la qualification de la relation entre le joueur et le Club amateur va dépendre de l'existence d'un pouvoir de subordination du Club sur le joueur. Si le Club a le pouvoir de donner des ordres et de sanctionner les manquements du joueur, alors il existe un risque de requalification de la relation contractuelle en un contrat de travail avec de lourdes conséquences financières pour le Club.

Étiquettes : [contrat de travail](#), [contrôle URSSAF](#), [cotisations sociales](#), [rugby](#), [sport](#)

Trop de cartons rouges : faute grave ?

New 16 septembre 11

dans

Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

En synthèse : Par un arrêt du 7 juin 2011, la Cour d'appel de BORDEAUX a jugé que le comportement d'un footballeur professionnel régulièrement sanctionné par les arbitres peut constituer une faute grave justifiant la rupture anticipée de son CDD par son club employeur, dans un contexte économique difficile. Il s'agit manifestement d'une décision d'opportunité s'expliquant par les conséquences sportives et économiques du Club puisqu'une faute de jeu n'est pas *de facto* une faute disciplinaire en droit du travail.

Dans le cas d'espèce, l'employeur (*SAS Football club Libourne Saint Seurin*) a engagé un joueur, Monsieur ANZITE, par CDD du 1er juillet 2008 d'un an assorti d'une clause de prolongation en cas de montée du club en ligue 2.

Le CDD a été rompu pour faute grave le 23 décembre 2008 aux motifs que le joueur avait reçu trop de cartons jaunes et rouges au cours des 20 premières journées du championnat.

Parallèlement, le club de Libourne rencontrait des difficultés financières et fera l'objet d'une liquidation judiciaire avec désignation d'un mandataire judiciaire le 30 septembre 2009.

Le salarié saisit alors le Conseil des prud'hommes pour obtenir la requalification de la rupture en une rupture abusive.

Le Conseil de prud'hommes de Libourne a estimé que les faits reprochés dans la lettre de rupture étaient justifiés et a débouté le salarié de sa demande au titre de la rupture abusive de son CDD pour faute grave.

Le salarié fait appel du jugement.

La Cour d'appel de BORDEAUX a confirmé la décision de première instance le 7 juin 2011.

En effet, les juges d'appel ont considéré que les nombreux cartons (4 jaunes et 4 rouges) durant les 20 premiers matchs de la saison pénalisaient le club, obligeant l'équipe à jouer régulièrement en infériorité numérique.

Au-delà du préjudice sportif, il est à noter que le Club de football doit assumer financièrement les fautes de ses joueurs ainsi que les blessures qu'elles pourraient engendrer.

Ainsi, ces nombreux cartons se sont avérés préjudiciables du fait que son employeur se trouvait en difficulté financière.

Les juges ont alors conclu à une faute grave du footballeur professionnel, ce dernier ayant eu la volonté de réitérer ses fautes de jeu, tout en ayant connaissance de la situation financière de son employeur et commettant.

Par conséquent, selon les magistrats, le comportement du joueur justifiait la rupture anticipée du CDD pour faute grave.

Avec cet arrêt, nous pouvons constater que la Cour d'appel de Bordeaux a tenté de protéger les clubs ainsi que l'esprit du jeu, considérant les fautes de jeu régulières comme motif d'une rupture de contrat pour faute grave, compte tenu de leur fréquence et de l'incidence que cela a pu engendrer sur la situation financière du club.

A mon avis, cette décision s'explique par le contexte économique particulier du Club. En effet, en temps normal, une faute sportive ne pourrait justifier que très exceptionnellement une faute disciplinaire en droit du travail, et *a fortiori* une faute grave justifiant la rupture.

Étiquettes : [CDD](#), [footballeur professionnel](#), [rupture](#)

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS : VERS UN CADRE JURIDIQUE PLUS SOUPLE (loi du 28 juillet 2011)

New 08 septembre 11

dans

Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

En synthèse : La loi du 28 juillet 2011 (n° 2011-893) pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels prévoit un titre III sur le « *Développement de l'emploi dans les groupements d'employeurs* ».

L'objectif de ces mesures est de favoriser le développement des groupements d'employeurs en assouplissant les règles.

Cette loi, applicable à compter du 1er novembre 2011, prévoit notamment :

- **La suppression de l'obligation de conclure un accord d'entreprise préalable à l'adhésion au GE pour les structures de plus de 300 salariés;**
- **La suppression de la disposition limitant l'adhésion à 2 groupements d'employeurs ;**
- **L'élargissement du champ des tâches confiées aux salariés du GE, mis à disposition d'une collectivité territoriale.**

Le GE, créé par la loi du 25 juillet 1985, est une structure pouvant se constituer sous forme associative (loi de 1901), ou encore sous forme de société coopérative.

Le code du travail prévoit que plusieurs personnes physiques ou morales peuvent se regrouper pour créer ensemble un groupement d'employeurs.

Ce groupement d'employeurs a notamment pour intérêt de permettre aux entreprises de se regrouper afin de recruter un ou plusieurs salariés et de le(s) mettre à disposition de ses membres, selon leurs besoins.

Le GE donne l'avantage de mutualiser et pérenniser l'emploi dans un encadrement juridique prévu dans le code du travail.

Quant aux salariés, ils trouvent dans cette formule de nombreux avantages :

- d'une part, le fait de relever d'un employeur unique (le GE) est plus simple en matière de couverture sociale et d'organisation de la relation de travail que la situation du pluriactif dépendant de plusieurs employeurs ;
- d'autre part, ces derniers bénéficient d'une plus grande sécurité d'emploi, en raison de la dimension collective du groupement et ont l'assurance de percevoir leur salaire même en cas de défaillance de l'un des membres du groupement, ceux-ci étant **solidairement responsables** des dettes contractées à l'égard des salariés.

Il existait toutefois, avant cette loi, de nombreux freins au développement des GE : interdiction pour les structures de plus de 300 salariés d'adhérer à un GE sans avoir préalablement conclu un accord collectif définissant les garanties accordées aux salariés du groupement, adhésion maximum à 2 GE, utilisation par les collectivités uniquement dans le cadre d'un SPIC...

La loi du 28 juillet 2011 a pour objectif de lever ces freins pour favoriser le développement des GE.

L'article L.1253-5 du code du travail est supprimé, c'est-à-dire que l'interdiction de principe d'adhésion pour les entreprises et organismes de 300 salariés ou plus d'adhérer à un groupement d'employeurs sauf à négocier un accord d'entreprise définissant les garanties accordées au groupement est levée.

Dorénavant, toute entreprise ou organisme, quelque soit son effectif, peut adhérer à un GE sans avoir à négocier un accord collectif préalablement.

De plus cette nouvelle loi supprime la disposition limitant l'adhésion des entreprises à deux groupements d'employeurs.

Dorénavant, une entreprise peut adhérer à autant de groupement d'employeurs qu'elle le souhaite.

Bien que le principe de solidarité des membres du groupement est maintenu entre tous les membres du groupement, il est ajouté à l'article L.1253-8 « *Par dérogation, les statuts du groupement d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables au créancier* ».

Cela signifie qu'il est dorénavant légalement possible de ventiler la responsabilité des membres du groupement sur la base de critères objectifs, en prenant en compte, par exemple, le nombre d'heure d'utilisation par le membre sur l'année.

Le même texte ajoute que des modalités spécifiques peuvent être prévues pour les collectivités territoriales membres du groupement dans les statuts.

Concernant les collectivités territoriales, l'article L.1253-20 est modifié, afin d'élargir la possibilité pour les collectivités d'adhérer à un groupement d'employeurs (et de l'utiliser).

Les tâches confiées au salarié d'un groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale connaissent un élargissement, puisque la référence à l'exercice exclusif de l'activité dans le cadre d'un SPIC, dans le cadre environnemental, de l'entretien des espaces verts, ou des espaces publics est supprimée.

Dorénavant, la seule limite prévue par le Code du travail vise l'activité principale du groupement : « les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement. »

Attention toutefois, la durée des tâches effectuées par le salarié pour le compte des collectivités territoriales ne pourra excéder, sur l'année civile, la moitié de la durée de travail contractuelle calculée annuellement.

Concernant enfin les salariés, l'article L.1253-9 du Code du travail est complété pour prévoir une égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariales entre les salariés du groupement et les salariés de l'adhérent.

Si une telle disposition est louable, elle paraît toutefois très difficilement applicable en pratique, sauf à modifier **préalablement** l'ensemble des supports juridiques aux modes de rémunérations différés (intéressement et participation).

Arnaud PILLOIX et Florent DOUSSET

Étiquettes : [groupement d'employeur](#)

Transmission du CDD au salarié : l'employeur doit prouver qu'il a transmis le contrat dans les délais légaux (CA Paris, 28 avril 2011, n°09-01069)

New 19 août 11

dans

Droit du Sport, Droit du Travail,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Selon l'article L. 1242-13 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. A défaut, ce contrat encourt la requalification en un contrat à durée indéterminée (article L. 1245-1 du Code du travail).

Un arrêt de la cour d'appel de Paris (CA Paris, 28 avril 2011 n°09-01069) rappelle ce principe dans une affaire touchant le secteur sportif associatif.

En l'occurrence, une association avait engagé une employée administrative pour un mois, du 1^{er} au 31 octobre 2007, afin d'assurer l'accroissement temporaire d'activité du service des licences. Ce contrat avait été signé par le représentant de l'association et avait été transmis à la salariée. Ce n'est toutefois que le 25 octobre 2007 que la salariée retourne son contrat signé.

A l'issue du contrat, la salariée demande au conseil de prud'hommes la requalification de la relation de travail en un CDI et par voie de conséquence, des indemnités pour non-respect de la procédure de licenciement et rupture abusive. Elle soutient en effet que son contrat de travail à durée déterminée ne lui a été remis que le 25 octobre 2007 pour signature, cette remise tardive devant être assimilée à une absence d'écrit entraînant la requalification de la relation de travail en un CDI.

Les juges ont accueilli la demande la salariée et ont condamné l'association, estimant que cette dernière ne fournissait aucun élément de preuve de nature à démontrer qu'elle avait transmis à la salariée le contrat de travail dans les deux jours ouvrables suivant son embauche, conformément aux exigences de l'article L.1242-13 du Code du travail.

Ainsi, selon l'article L. 1245-1 du Code du travail, la transmission tardive du CDD pour signature équivaut à une absence d'écrit qui entraîne la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

En conséquence, la rupture ayant bien évidemment eu lieu en l'absence de toute procédure de licenciement, puisque l'association croyait être liée par un CDD, cette rupture est dépourvue de cause réelle et sérieuse.

C'est donc bien sur l'absence de preuve de la remise du contrat de travail que l'association a été condamnée.

En conclusion, en matière de CDD, il faut donc être extrêmement vigilant et, même si cela peut apparaître matériellement compliqué, il est conseillé de toujours faire signer le contrat avant ou au moment de la prise de fonction et de s'assurer la preuve de la bonne remise du contrat au salarié.

New 12 juillet 11

dans

Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Synthèse : L'existence d'une clause résolutoire conventionnelle ne prive pas le salarié de sa faculté de rompre le contrat de travail dans les conditions de droit commun. De plus, constitue une faute grave de l'employeur, le manquement à son obligation de payer l'intégralité du salaire durant un mois et d'assurer le maintien du salaire pendant l'arrêt de travail.

En l'espèce, un joueur de handball fut engagé par l'association « *Entente Royan Saint-Georges-de-Didonne handball* », dans le cadre d'un contrat à durée déterminée du 10 juillet 2007 au 31 mai 2009.

Suite à un accident de travail, ce dernier a été placé en arrêt de travail du 21 septembre 2007 au 24 mars 2008.

Puis, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur le 19 mars 2008 et a saisi le conseil de prud'homme de diverses demandes indemnitaires.

D'une part, le salarié fut débouté de ses prétentions par la Cour d'appel de Poitiers au motif qu'il avait agi avec précipitation en ne respectant les dispositions de la Convention collective nationale du sport laquelle prévoyait une clause résolutoire accordant un délai de 15 jours à l'employeur.

Selon l'article 12-6-3 de la convention collective nationale du sport :

« les primes liées à la participation aux matchs et aux résultats sportifs obtenus par l'employeur doivent être versées au plus tard, sauf modalités particulières prévues au titre d'un dispositif d'épargne salariale, à l'expiration de la saison sportive concernée ; qu'à défaut de paiement par l'employeur de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le salarié peut adresser à son employeur une mise en demeure ; que le non-paiement par l'employeur de la rémunération, à l'expiration d'un délai de quinze jours après une mise en demeure adressée par le salarié, constitue une faute imputable à l'employeur justifiant la rupture du contrat et susceptible d'ouvrir droit à des dommages-intérêts »

La cour de cassation censure cette position au visa de l'article 1184 du code civil :

« Qu'en statuant ainsi, alors que l'existence d'une clause résolutoire conventionnelle ne prive pas le salarié de la faculté de rompre le contrat de travail dans les conditions de droit commun, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

D'autre part, la cour d'appel avait, également, débouté le salarié de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail, en estimant que le salarié avait agi avec précipitation sans mettre l'association en mesure de répondre à ses réclamations alors qu'elle avait manifesté sa bonne volonté en saisissant immédiatement son expert-comptable.

Les juges du fond estimant que le manquement de l'association à son obligation de payer l'intégralité du salaire d'août 2007 et d'assurer le maintien du salaire pendant l'arrêt de travail jusqu'en décembre 2007, ne constituait pas une faute d'une gravité suffisante, pour justifier une prise d'acte par le salarié.

Au visa de l'article L.1243-1 du code du travail, la Cour de cassation rejette le raisonnement de la cour d'appel en renouvelant sa position de principe.

Le salarié peut invoquer la faute grave de l'employeur pour rompre le CDD en cas de faute grave de l'employeur, et notamment en cas de non-paiement des salaires. (Cass. soc. 06-12-1994; Cass. soc. 17-12-2003)

Étiquettes : [CCNS](#), [CDD](#), [prise d'acte de la rupture du contrat de travail](#)

Associations : la radiation de membres bénévoles doit respecter strictement les droits de la défense (Civ.1ère, 17 mars 2011, n°10-14.124).

New 05 juillet 11

dans

Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

Selon l'article 1^{er} de la loi du 1^{er} juillet 1901, « *l'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. Elle est régie, quant à sa validité, par les principes généraux du droit applicables aux contrats et obligations* ».

L'application de l'un de ces principes généraux, en l'occurrence le respect des droits de la défense, a fait l'objet d'un arrêt récent de la première chambre civile de la Cour de cassation (civ.1^{ère}, 17 mars 2011, n°10-14.124).

Se posait en l'occurrence la question de savoir dans quelle mesure ce principe devait s'appliquer lors de l'exclusion de certains de ses membres bénévoles.

En l'espèce, l'ex-présidente et l'ex-trésorier d'une association avaient reçu notification de leur radiation, en raison de leur attitude « *négative et destructrice* ». Ils ont alors demandé l'annulation de cette décision et leur réintégration au sein de l'association, considérant qu'ils n'avaient pas été en mesure de présenter leur défense.

Fidèle à une jurisprudence constante, les juges ont considéré qu'une procédure qui ne respectait pas les droits de la défense des membres qu'elle vise à exclure devait être annulée. Plus précisément, dans ce récent arrêt, elle pose trois conditions à remplir, préalablement à l'exclusion des membres, pour que ce principe soit respecté.

Tout d'abord, les intéressés doivent être « *avisés des motifs précis* » de leur exclusion, ainsi que la première chambre de la Cour de cassation l'énonçait déjà dans un arrêt du 21 novembre 2006, considérant que « *l'exclusion d'un sociétaire, rupture unilatérale du contrat d'association à son endroit, suppose que l'intéressé ait reçu notification personnelle des griefs nourris contre lui et ait été mis à même, préalablement à la décision, de faire valoir ses observations* ».

Ensuite, les membres doivent avoir eu connaissance de la « *sanction envisagée* ». C'est déjà ce qu'imposait la Cour d'appel de Nîmes dans un arrêt du 10 novembre 2009. Elle y considérait en effet que « *sous peine de*

violation des droits de la défense, le membre d'une association contre lequel une sanction a été prononcée, est en droit de connaître, préalablement à la décision, [...] la sanction à laquelle il est exposé ».

Enfin, il est obligatoire que les membres soient « *convoqués devant le conseil d'administration* », afin de « *présenter leur défense avant la prise de décision* ». Cet organe, compétent en principe pour statuer sur la radiation d'un membre, doit être impartial, comme l'exigeait déjà le Conseil d'Etat dans un arrêt datant du 29 octobre 1999.

La jurisprudence reste ainsi constante sur cette question. La solution a d'ailleurs été réaffirmée par la Cour d'appel de Lyon, dans un arrêt rendu le 17 mai 2011. Si la radiation des membres ne permet pas un total respect des droits de la défense, elle est annulée, et les membres concernés obtiennent alors leur réintégration d'office dans l'association.

Rétrogradation des entraîneurs ou modification de leurs fonctions en cas de mauvais résultat: attention danger

New 19 juin 11

dans

Droit du Sport,

par [Arnaud Rimbart](#) Avocat associé

En cas de mauvais résultats d'une équipe et quel que soit le sport concerné, la solution la plus retenue par les dirigeants consiste à changer l'entraîneur.

Se pose alors la question du sort du contrat de l'entraîneur déchu.

Certains clubs choisissent la rupture, ce qui les amène quasi systématiquement à devoir les indemniser en versant la totalité du salaire restant à courir jusqu'à la fin du contrat (en cas de CDD) ou des dommages et intérêts pour licenciement abusif en cas de CDI (type de contrat qui reste largement minoritaire).

D'autres décident de les conserver dans le club en les réaffectant à un autre poste pensant ainsi échapper au coût induit par la première option.

Dans une telle situation, il est alors plus que conseillé d'obtenir l'accord de l'entraîneur concerné (accord formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail) quitte à l'indemniser pour partie du préjudice subi.

A défaut, la Cour de cassation vient à nouveau de préciser que la rétrogradation d'un entraîneur caractérise une modification du contrat de travail nécessitant son accord et que le club commet une faute contractuelle pouvant l'amener à devoir indemniser le salarié (dans les conditions équivalentes à celles de la solution 1 visées ci-avant)

Cassation sociale, 25 mai 2011 :

« Qu'en statuant ainsi, alors que le retrait des fonctions d'entraîneur-adjoint préparateur physique de l'équipe première du club évoluant en championnat national au profit de fonctions de préparateur physique des équipes 14, 16 et 18 ans et de superviseur des équipes séniors, ou d'entraîneur de l'équipe de CFA2, constituait une déclassification caractérisant une modification du contrat de travail, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés »

Il faut donc bien réfléchir sur les inévitables conséquences financières induites par un changement d'entraîneur ...

Joueur de foot et liberté d'expression : attention aux abus (Cass. Soc. 28 avril 2011 n° 10-30107)

New 25 mai 11

dans

Droit du Sport,

par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Un joueur de football professionnel et son Club sont liés par un CDD.

Sauf accord entre les parties, la rupture anticipée d'un CDD ne peut être fondée que par un cas de force majeure (extrêmement rare) ou par une faute grave (L.1243-1 CT).

La qualification de faute grave est primordiale pour justifier une telle rupture car, dans le cas contraire, cette-dernière sera qualifiée d'abusives par les Juges prud'homaux. A ce titre, le salarié pourra notamment obtenir le versement de dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (L.1243-4 CT).

La notion de faute grave peut être appréciée au regard de l'obligation de loyauté à laquelle est tenu le salarié envers son employeur. Cette obligation devra alors être mise en balance avec l'étendue de la liberté d'expression dont jouit le salarié.

Cette question de la justification de la rupture anticipée d'un CDD conclu entre un joueur et son Club a été posée à la Chambre sociale de la Cour de cassation le 28 avril 2011.

Dans ce cas d'espèce, le joueur (Juan Luis MONTERO) avait conclu un CDD avec l'ESTAC (club de Troyes évoluant en Ligue 1 au moment des faits), pour une durée d'un an à compter du 1^{er} juillet 2006.

Le Club a notifié au salarié la rupture de son CDD pour faute grave avant le terme du contrat, considérant que l'attitude constante d'opposition du salarié à son entraîneur (Jean Marc FURLAN), manifestée publiquement par le biais des médias, ainsi que la soi-disant inaptitude professionnelle du salarié pour jouer en ligue 1 suffisaient à caractériser une faute grave de sa part. Selon l'employeur, le joueur a manqué à son obligation de loyauté envers l'entraîneur, ce qui rend impossible son maintien au sein du Club et justifie une faute grave.

Les juges du fond ont estimé que la rupture dudit contrat était abusive au regard des griefs reprochés au salarié, insuffisants pour admettre la qualification de faute grave. Ils ont alors condamné le Club à payer 240.000 € de dommages et intérêts pour préjudice moral et financier.

Le Club a formé un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation confirme la décision des juges du fond (CA de Reims, 25 nov. 2009) en précisant la frontière entre la liberté d'expression dont est titulaire le salarié et son obligation de loyauté au visa de l'article L.1121-1 du Code du travail :

« Attendu que, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et hors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées »

Et, selon la Cour, *« les propos reprochés s'inscrivant dans une polémique médiatique avec l'employeur, la Cour d'appel a pu décider que le salarié n'avait pas abusé de sa liberté d'expression »*.

Dès lors, le joueur a légalement usé de sa liberté d'expression dans la limite de son obligation de loyauté. L'entraîneur lui reprochant son inaptitude professionnelle, infondée en l'absence d'un certificat du médecin du travail la constatant, le salarié était en droit de répondre à ces accusations publiques.

La Cour précise ensuite que *« sauf mauvaise foi, le dépôt d'une plainte, qui constitue l'exercice d'un droit, ne peut être constitutif d'une faute justifiant la rupture du contrat de travail »*.

Cependant, la Cour revoit à la baisse l'indemnisation allouée au salarié car les juges du fond ne peuvent allouer des dommages et intérêts distincts que s'ils caractérisent un comportement fautif de l'employeur causant un préjudice distinct de la rupture, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Le salarié ne pourra donc prétendre qu'aux dommages et intérêts prévus par l'article L.1243-4 CT.

En synthèse, la qualification de faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifiant une rupture anticipée du CDD dépend de l'appréciation de la frontière existant entre l'obligation de loyauté et la liberté d'expression dont dispose le joueur. Cette frontière déterminera s'il y a abus, ou non.

Étiquettes : [CDD](#), [sport professionnel](#)

New 11 mai 11

dans

Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Dans un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 6 avril 2011 (n° 09-69148), se posait notamment la question du formalisme du CDD dans le secteur du sport en général, et du rugby en particulier.

Un joueur est engagé par l'association US Montauban Rugby en qualité de joueur de rugby pluri-actif, par CDD à effet du 1er juillet 1999 pour la saison sportive se terminant le 30 juin 2000, puis par un contrat similaire pour la saison 2000/2001.

A la suite de la création d'une société anonyme à objet sportif pour exploiter le club de rugby montalbanais, le salarié a signé avec la société Montauban Tarn et Garonne XV d'autres contrats de même nature pour les saisons suivantes, le dernier prenant fin le 30 juin 2005.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale, notamment pour obtenir la requalification de ses CDD en CDI au motif qu'il n'était pas visé la « *mention du motif précis de recours au contrat de travail à durée déterminée sur les avenants de renouvellement* ».

Cette requalification de son CDD en CDI emporte de lourdes conséquences financières pour le Club: condamnation à une indemnité de licenciement, de préavis, et à des dommages et intérêts pour licenciement abusif (puisqu'aucun motif n'a été visé au moment de la rupture du contrat, pensant légitimement être en CDD).

Pour débouter le salarié de sa demande, la Cour d'appel a considéré « *que la charte du sportif professionnel, qui a valeur de disposition conventionnelle collective, prévoit expressément le recours à des contrats de travail à durée déterminée pour les joueurs professionnels ou pluri-actifs* ».

Au delà de la Charte du sportif professionnel et de sa qualification juridique, le Code du travail prévoit qu'il est d'usage constant dans le sport professionnel de recourir aux CDD à l'article D.1242-1 du Code du travail.

Contrat par nature précaire, le CDD fait l'objet d'un formalisme imposé par le Code du travail, qui prévoit en effet à l'article L.1242-12: « *Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif.* »

La question posée à la Cour de cassation était de savoir si l'absence de référence dans le contrat de travail au cas de recours emportait requalification du CDD en CDI.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation et l'arrêt a été cassé sans surprise au motif que:

« le fait de l'absence de mention du motif précis de recours au contrat de travail à durée déterminée sur les avenants de renouvellement, la requalification en contrat de travail à durée indéterminée était encourue, la cour d'appel a méconnu les exigences du texte ».

Par cet arrêt, la Cour de cassation confirme que le droit du sport n'échappe pas aux exigences du Code du travail, et implique un formalisme juridique nécessitant rigueur au moment de la négociation et de la conclusion des contrats avec les joueurs.

Étiquettes : [CDD](#), [sport professionnel](#)

L'accompagnement des enfants sur les télésièges : qui est responsable en cas d'accident ?

New 16 janvier 11

dans

Droit du Sport,

par Florent Dousset Avocat associé Ellipse avocats Lyon

Sur le plan réglementaire, un arrêté du Ministre de l'équipement du 8 décembre 2004 impose que les enfants mesurant moins de 1,25 mètre soient accompagnés par un adulte lorsqu'ils prennent un télésiège. C'est pourquoi dans les stations de ski figure un panneau rappelant cette obligation réglementaire.

Lorsque les enfants sont accompagnés de leurs parents, il ne fait aucun doute que ces derniers sont responsables. Mais la situation peut s'avérer plus délicate lorsque les enfants évoluent en cours collectifs avec un moniteur. Dans

ce cas, le moniteur ne peut se dédoubler dès lors que le groupe d'enfants dont il a la charge est supérieur au nombre de places du siège, qui varie de 2 à 8 places. Dans ces conditions, le moniteur, parfois avec le concours de l'employé ayant en charge l'embarquement de la remontée mécanique, répartit les enfants sur plusieurs sièges, en les confiant à des adultes.

La question se pose donc de savoir qui serait responsable si l'enfant venait à être victime d'un accident. C'est précisément à cette question que les juges alpins ont partiellement répondu (Cour d'appel de Chambéry, 3 juin 2009, n°08/00246).

Dans cette affaire, il s'agissait précisément d'un enfant de 5 ans qui était tombé du télésiège alors que son moniteur, avec le concours du personnel des remontées mécaniques, l'avait confié à deux adolescents qui avaient accepté cet accompagnement. Les juges ont estimé que tant le moniteur que le personnel des remontées n'avaient pas méconnu le

principe selon lequel l'enfant devait être accompagné d'un adulte, quand bien même il s'agissait, en l'occurrence, d'adolescents. Les juges ont en effet estimé que « *la qualité d'adulte est difficile à apprécier, compte tenu de la taille de certains adolescents et de l'équipement dont ils sont dotés pour la pratique du ski, étant observé que ce qui est attendu des personnes accompagnant un enfant est limité, notamment à la manœuvre du garde-corps et au respect des consignes de sécurité* ». Ainsi, la cour d'appel a décidé que le moniteur et la société d'exploitation des remontées mécaniques n'avaient pas méconnu l'arrêté du 8 décembre 2004 en confiant les enfants, sans le savoir, à des adolescents.

Pour autant, la responsabilité des personnes à qui a été confiée la garde des enfants aurait-elle pu être recherchée sur un autre fondement ? On peut l'imaginer d'autant que la formulation utilisée par les juges est plutôt ambiguë quant à l'étendue de la

responsabilité de la ou les personne(s) qui accompagne(nt) : cette responsabilité est, selon les juges, limitée »... mais recouvre « notamment » (!!) la manœuvre du garde corps et le respect des consignes de sécurité. Autant dire que cette formulation assez contradictoire implique qu'il s'agit d'une obligation de surveillance et de sécurité assez large.

Il ne s'agit pas dans nos propos de remettre en cause ce qui relève de l'entraide ou de l'usage sur nos pistes de ski, d'autant que ce type d'accident demeure fort heureusement très exceptionnel. Mais il faut avoir à l'esprit qu'en acceptant de se voir confier des enfants, les personnes qui les accompagnent sont momentanément responsables aux lieux et places du moniteur.

Étiquettes : [Ski - télésiège - responsabilité - enfants - accompagnement](#)

Droit du sport: pour en savoir plus!

New 04 janvier 11

dans

Droit du Sport,

par [Florent Dousset](#) Avocat associé [Ellipse avocats Lyon](#)

En savoir plus sur le Droit du sport...

1. Le droit du sport : les lois et les règlements

Le sport dispose incontestablement d'un droit qui lui est propre et qui a fait l'objet d'une codification. Sans être exhaustif, voici en une très brève présentation quelques grands principes que l'on peut retrouver dans le Code du sport.

1.1 Les fédérations sportives

Depuis la loi n°84-610 du 16 juillet 1984, maintenant abrogée et codifiée, certaines fédérations sportives sont investies d'une mission de service public consistant notamment en l'organisation des compétitions sportives dans la discipline sportive en cause. Ces fédérations édictent à cet effet des règles techniques et des règlements relatifs à l'organisation des manifestations sportives ouvertes à leurs licenciés et disposent à cet effet d'un pouvoir normatif et de sanction.

Il en résulte qu'une fédération sportive est elle-même source de normes, lesquelles ne peuvent être ignorées par le juge, à commencer par les règles du jeu. L'expression du pouvoir normatif d'une fédération s'exprime notamment par le fait que le contentieux lié à une décision prise dans l'exécution de sa mission de service public relève des juridictions administratives.

1.2. Le CNOSF

Le Comité national olympique et sportif français est réglementé par la loi française qui précise ses attributions et lui confie notamment une mission de conciliation en matière de conflit. Il est à noter que cette procédure est obligatoire avant toute saisine du juge judiciaire ou administratif dès lors que le litige porte sur une décision d'une fédération prise dans l'exécution de sa mission de service public.

1.3. Le statut des groupements sportifs

En matière de statut des groupements sportifs, le législateur est longtemps resté au milieu du gué, tiraillé entre la volonté de préserver le sport d'un professionnalisme trop libéral, mais souhaitant néanmoins donner un cadre juridique distinct de l'association. C'est pourquoi ont été créées des modèles juridiques hybrides

(SAOS, SASP, EUSRL) de manière à concilier ces deux finalités apparemment antagonistes. Force est de constater que la tendance va plutôt dans le sens d'un retour vers des statuts beaucoup plus proches du droit général des sociétés, ne serait-ce qu'en prenant l'exemple de la cotation en Bourse de l'Olympique Lyonnais. Cependant, il n'en demeure pas moins qu'obligation est faite par la loi de constituer une société sportive dès lors que l'association dépasse certains seuils.

1.4. Le statut des arbitres

Longtemps ignorés sur le plan juridique, les arbitres se sont vus dotés par la loi n°2006-1294 du 23 octobre 2006, d'un début de statut notamment sur le plan social. C'est ainsi que l'article L.223-3 du Code du sport dispose que « *les arbitres et juges ne peuvent être regardés, dans l'accomplissement de leur mission, comme liés à la fédération par un lien de subordination caractéristique d'un contrat de travail au sens de l'article L. 1221-1 du Code du travail* ». Cette situation n'est pas étrangère au fait que l'arbitre est lui-même investi d'une mission de service public au sens de l'article L.223-2 du Code du sport et qu'il est à ce titre pénalement protégé sur la base des mêmes textes qu'un magistrat, un avocat ou un officier de police judiciaire.

2. Le droit appliqué au sport : l'œuvre du juge

Par principe, lorsqu'il n'existe pas une règle spéciale, la règle générale a vocation à s'appliquer. Face à cette situation, le juge peut avoir deux attitudes : soit estimer que le droit général doit s'appliquer dans tous les cas et qu'il n'y a pas lieu de faire d'exception pour le sport (1), soit au contraire qu'il faut par une appréciation souveraine adapter la règle générale à l'environnement et aux enjeux spécifiques du sport (2). Voici quelques exemples illustrant ces deux positions.

2.1. L'application des principes généraux sans exception

Pour illustrer cette position du juge, on ne pouvait pas ne pas évoquer le plus connu des arrêts en matière de sport à savoir l'arrêt BOSMAN, qui est venu sanctionner la réglementation d'une fédération sportive qui prévoyait un nombre limité de recrutement de ressortissant de l'union européenne et des indemnités de transfert à l'issue du contrat de travail et ce, au nom du principe de la libre circulation des travailleurs. L'arrêt BOSMAN a été suivi d'autres arrêts tout aussi importants, du juge français comme du juge européen, qui sont venus limiter singulièrement le degré d'autonomie de la réglementation sportive au regard de principes généraux du droit.

2.2. La prise en compte d'une réelle spécificité

En revanche, dans certaines circonstances, le juge fait preuve d'un réel pragmatisme en adaptant une règle générale aux spécificités sportives.

2.2.1 Le contrat de travail du sportif

L'une des caractéristiques de l'activité sportive est de recourir de manière quasi systématique au contrat de travail à durée déterminée d'usage pour les entraîneurs et les sportifs, alors que par principe, le Code du travail définit le contrat à durée indéterminée comme le contrat habituel ! C'est par une jurisprudence extrêmement opportune que le juge a largement contribué à permettre ce recours au CDD dans le secteur du sport.

On retiendra tout d'abord la jurisprudence en matière de recours au contrat d'usage, qui est réservé, selon les termes du Code du travail, aux emplois par nature temporaires pour lesquels il est d'usage constant, dans certains secteurs d'activité déterminés par décret ou par voie de convention collective étendue, ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Le sport professionnel fait précisément partie de ces secteurs d'activité. Or, constatant que l'usage dépassait largement le sport professionnel pour s'étendre au sport amateur, la Cour de cassation a considéré que le sport professionnel devait également s'entendre au regard de l'activité du salarié en cause, en particulier eu égard au montant de sa rémunération et au temps de travail consacré à cette activité. Même si cette jurisprudence a engendré d'autres difficultés, il n'en demeure pas moins que les juges ont répondu de manière très concrète à la réalité de l'usage dans le secteur du sport.

Un autre exemple caractéristique de la prise en compte de la spécificité sportive par le juge concerne l'homologation du contrat de travail par les instances sportives. En effet, alors qu'habituellement un contrat de travail est conclu par l'accord des volontés des parties, le juge a admis qu'une décision de non homologation du contrat de travail par une fédération sportive privait le contrat d'effets.

2.2.2. Le statut des internationaux

Les joueurs internationaux mis à disposition par leur club auprès d'une fédération sportive sont-ils liés à cette fédération sportive par un lien de subordination caractéristique d'un contrat de travail ? Telle est la question à laquelle la haute juridiction a répondu en ce début d'année. Dans cet arrêt, la Cour de cassation a décidé que des joueurs sélectionnés en équipe de France par leur fédération n'étaient pas salariés de cette fédération. La haute juridiction a en effet cassé l'arrêt d'appel qui avait lui reconnu l'existence d'un lien de subordination estimant que la Cour d'Appel n'avait pas mis en évidence ce lien de subordination. Au demeurant, la Cour d'appel avait reconnu que « *l'examen des conditions dans lesquelles les joueurs participaient aux matchs de l'Equipe de France démontrait que la FFF organisait unilatéralement le service au sein duquel ils évoluaient, relève que dirigeant et contrôlant l'activité des joueurs pendant le temps de leur mise à disposition, la FFF exerce sur eux un pouvoir disciplinaire, tout manquement à leurs obligations exposant ces joueurs à des sanctions pouvant notamment les conduire à se voir écarter d'une prochaine sélection ou reléguer dans un poste de remplaçant* ». Au regard des circonstances de faits qui avaient été mises en évidence par les juges d'appel, on peut estimer que la haute juridiction a interprété la notion de lien de subordination de manière très originale, eu égard à la nature particulière des relations existant entre les joueurs et leur fédération, laquelle est investie comme cela a été présenté précédemment, d'une mission de service public.

Florent DOUSSET

Avocat – spécialiste en droit social

Étiquettes : [arbitre](#), [CNOSF](#), [droit du sport](#), [équipe de france](#), [fédération sportive](#), [sportif professionnel](#)

Contrat de travail intermittent et heures supplémentaires

New 26 décembre 10

dans

Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Le contrat de travail intermittent est à distinguer de l'annualisation du temps de travail pour le calcul des heures supplémentaires. En effet, contrairement à cette seconde organisation du temps de travail, le contrat de travail intermittent est soumis pour les heures supplémentaires au **régime de droit commun**.

En d'autres termes, sauf dispositions conventionnelles contraires, les heures supplémentaires doivent être payées au salarié dès lors qu'il travaille plus de 35 heures par semaine et il n'est pas possible de les calculer sur l'année (Cour de Cassation, 16 juin 2010).

Étiquettes : [heures supplémentaires](#)

Pouvoir d'organisation de l'employeur: attention aux abus!

New 05 novembre 10

dans

Droit du Sport,

par [Arnaud Rimbert](#) Avocat associé

En terme d'organisation du travail, il est communément admis que les pouvoirs de l'employeur sont très étendus.

C'est un des derniers domaines dans lequel, avant un changement, l'accord du salarié n'est pas requis (sauf exceptions) .

L'employeur conserve donc le pouvoir de décider seul des horaires ou des jours de travail des salariés.

Ce pouvoir n'est toutefois pas sans limite et c'est ce que vient de rappeler la Cour de Cassation dans un arrêt en date du 15 septembre 2010 (n°09-41.526)

Dans cette affaire, une salariée de retour de congé sabbatique, s'est vue confier de nouvelles fonctions (rentrant dans sa qualification), changement qui a conduit l'employeur à la faire travailler le samedi.

La salariée avait vu ensuite à plusieurs reprises ses horaires modifiés au point de devoir travailler tous les jours jusqu'à 19 heures et tous les samedis, sans pouvoir bénéficier de deux jours de congés d'affilée.

Elle a finalement refusé de suivre ces nouveaux horaires et a été licenciée pour faute grave.

Elle conteste son licenciement et obtient gain de cause devant la cour d'appel .

La Cour de Cassation confirme l'arrêt de la Cour d'Appel au motif que l'employeur ne démontrait pas la nécessité du changement d'affectation, ni des nombreux changements d'horaires.

Elle en a conclu que l'employeur avait abusé de son pouvoir d'organisation et que le refus opposé par la salariée ne pouvait constituer une faute.

Cette décision est somme toute logique si l'on se réfère à un des principes de base qui gouverne la vie des contrats de travail : le principe de l'exécution de bonne foi du contrat.

Clairement dans cette affaire l'employeur a usé de son pouvoir de direction et ce en fraude de son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail.

L'issue du contentieux est donc logique.

Étiquettes : [abus de pouvoir](#), [changement d'horaires](#)

Indemnités de rupture anticipée du CDD: la fin du débat!

New 22 octobre 10

dans

Droit de la Protection Sociale, Droit du Sport,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

La question posée, pour la première fois à ma connaissance, à la Cour de cassation était la suivante:

A la suite d'une rupture anticipée d'un CDD, est-ce que l'indemnité transactionnelle correspondant aux salaires dus jusqu'au terme du contrat entre dans l'assiette des cotisations sociales?

La réponse de la 2^{ème} chambre civile de la Cour de cassation est claire: l'indemnité transactionnelle versée au salarié est soumise aux cotisations sociales:

« Attendu cependant que les sommes accordées, même à titre transactionnel, en cas de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ne sont pas au nombre des celles limitativement énumérées par l'article 80 duodécies du code général des impôts auquel renvoie l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale »

Revenons sur le contexte du dossier:

Deux joueurs professionnels et un entraîneur du club de l'ASVEL décident de rompre leur CDD avant le terme prévu au contrat.

La rupture d'un CDD ne peut intervenir à l'initiative de l'employeur qu'en cas de FAUTE GRAVE.

Or il est pour le moins risqué pour un employeur de rompre le CDD car si la faute grave n'est pas retenue par le Conseil de prud'hommes en cas de contentieux, la sanction est lourde: le montant des salaires restants dus jusqu'au terme du contrat, plus d'éventuels dommages et intérêts en fonction du préjudice.

Pour des sportifs professionnels, l'addition peut être salée. C'est pourquoi il est souvent conclu une transaction de nature à éviter un contentieux prud'homal, moyennant le paiement d'une indemnité transactionnelle. Cette pratique est très courante dans le sport professionnel.

L'ASVEL n'avait pas soumis ces sommes aux cotisations sociales, ce qui avait pour conséquence de ne pas les rendre imposables à l'impôt sur le revenu pour les salariés: un accord gagnant-gagnant.

A la suite d'un contrôle, l'URSSAF a réintégré ces sommes dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'ASVEL a contesté le redressement et a obtenu gain de cause devant la Cour d'appel de LYON, considérant que l'URSSAF ne démontrait pas « *l'inexistence d'un préjudice subi par les joueurs professionnels* ».

La Cour de cassation a refusé de rentrer dans l'analyse des motifs à l'origine des ruptures et des transactions, considérant au visa de l'article L.242-1 du Code du travail que toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail est imposable, sauf les exceptions énumérées limitativement par l'article 80 duodecième du Code Général des Impôts. Or le versement des salaires jusqu'au terme du CDD n'est pas expressément visée dans les exceptions.

Le fait que ces sommes aient été versées dans le cadre d'une indemnité transactionnelle n'a pas de conséquence selon la Cour de cassation!

L'ASVEL a donc été redressée, et la Cour de cassation a facilité le travail des contrôleurs de l'URSSAF.

Il s'agit d'un arrêt qui confirme la position de l'administration, qui avait déjà pris cette position par une circulaire de 2006.

La question n'avait été tranchée que pour la CSG/CRDS par la Cour de cassation dans un arrêt impliquant le Stade Rennais du 7 juin 2006.

En guise de conclusion, la négociation des ruptures anticipées de CDD devra prendre en compte cet impact financier supplémentaire... qui pèse parfois lourd en raison du salaire de certain joueur dans le sport professionnel!

Étiquettes : [CDD](#), [cotisations sociales](#), [sport professionnel](#), [transaction](#)

L'OL perd ... "l'espoir"!

New 19 octobre 10

dans

Droit du Sport,

par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Tout ne tourne pas rond pour l'OL!

L'espoir d'un avenir meilleur conduit un Club professionnel à engager des frais de formation importants pour les futurs stars du ballon rond.

Comme toute entreprise, l'investissement sur un joueur se doit d'être rentable à moyen terme, même si tous les joueurs du centre de formation ne deviennent pas des BENZEMA (formé à LYON puis vendu 35 millions d'euros au REAL de MADRID) ou des MESSI (formé au club de BARCELONE et aujourd'hui meilleur joueur du monde).

Pour favoriser le développement de centres de formation performants, la Charte du football professionnel (assimilable à une convention collective pour les rapports joueurs/clubs) prévoit à son article 23 une disposition interdisant au joueur « espoir » de conclure un contrat de travail avec un autre Club que celui qui l'a formé.

Vous l'avez compris, cette solution a pour finalité de favoriser la formation en évitant que les « gros » (et riches) clubs européens ne viennent « piller » nos petits clubs franchouillards élevés à la graine de Guy ROUX!

En droit du travail, ce type de clause a déjà été validé par la jurisprudence: il s'agit de **la clause de dédit-formation**.

Pour les conditions de validité de ces clauses:

<http://ellipse-avocats.com/avocats-bordeaux/les-conditions-de-validite-dune-clause-de-dedit-formation/>

Revenons à notre footballeur de l'Olympique Lyonnais. Il s'agit d'un joueur « espoir » qui a refusé de conclure son premier contrat de travail professionnel avec son club formateur l'OL, attiré par le soleil d'outre-manche du Club de Newcastle.

L'OL saisit le Conseil de prud'hommes de LYON, qui fait droit à sa demandes, estimant que le joueur avait rompu unilatéralement ses engagements contractuels, et a condamné ce dernier à verser à son ancien employeur la somme de 53.357,16 Euros à titre de dommages et intérêts.

Le joueur a relevé appel de cette décision. La Cour d'Appel de Lyon a infirmé cette décision et a jugé que l'article 23 de la Charte du football professionnel était illicite en ce qu'il impose au joueur, à l'expiration de son contrat de joueur « espoir » l'obligation de conclure un contrat de joueur professionnel avec le club qui a pris en charge sa formation et lui interdit de travailler avec tout autre club.

Selon la Cour d'Appel, cet article est contraire d'une part au principe de la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté européenne et d'autre part, au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle.

L'OL forme un pourvoi en cassation.

La Cour de Justice des Communautés Européenne s'est déjà prononcée sur de telle clause (arrêt du 16 mars 2010): un tel système d'indemnisation du Club formateur n'est valable au sens des textes européens que s'il est proportionné et nécessaire pour atteindre cet objectif. Cela signifie qu'il est possible de prévoir une telle clause sous réserve qu'elle n'entrave pas la liberté de circulation par des montants disproportionnés.

La Cour de cassation par un arrêt du 6 octobre 2010 a rejeté le pourvoi, c'est à dire que l'OL a été débouté de sa demande, considérant que l'article 23 était une entrave à la libre circulation des travailleurs **puisque le risque de condamnation pour le joueur était sans rapport avec les coûts réels de la formation.**

Finalement, au visa de la jurisprudence communautaire, la Cour de cassation retombe sur ses pieds puisqu'il s'agit également d'une condition de validité de la clause de dédit-formation: le risque financier pour le salarié doit être proportionné au coût de la formation.

L'article 23 de la Charte du football professionnel a été modifié depuis ces faits.

Il est donc possible de prévoir un clause de dédit-formation respectant les règles françaises...et communautaires, c'est à dire en prévoyant une indemnité correspondant au coût de la formation avec des palliers dégressifs par exemple !

Pour autant, une telle clause doit correspondre au coût de la formation parfois sans commune mesure avec la valeur vénale d'une « future » star du ballon rond. Les quelques milliers d'euros correspondant au coût de la formation ne sont pas une garantie pour les clubs français de la protection de leurs pépites!

Cet arrêt annoncerait-il la fin de la formation à la française?

Sportifs pro condamnés...à respecter leurs engagements contractuels!

New 23 septembre 10

dans

Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

Affaire CLERC c/ OM:

Un joueur de football, salarié de l'OLYMPIQUE LYONNAIS, s'engage auprès d'un autre employeur: l'OLYMPIQUE DE MARSEILLE. Un pré-contrat est signé au cours de saison au visa de l'article 18-3 du règlement FIFA (autorisant les joueurs 6 mois avant la fin de leur CDD de s'engager avec un autre club). Finalement, il prolonge à l'OLYMPIQUE LYONNAIS pendant 4 ans (puisque son salaire avait été confortablement revalorisé).

L'OLYMPIQUE DE MARSEILLE a attaqué le joueur au Conseil de prud'hommes pour non-respect de ses engagements contractuels.

Si le Conseil de prud'hommes s'est déclaré incompétent, considérant que CLERC n'avait jamais été salarié de l'OM, la Cour d'appel d'Aix a condamné le joueur à 130.000 euros de dommages et intérêts pour « *non respect des engagements* » puisqu'il n'a « *pas exécuté ses obligations* ».

Cet arrêt de la Cour d'appel illustre un retour au respect des engagements contractuels, et les juristes ne vont pas s'en plaindre!

Arrêt du 17 mars 2010 (n° de pourvoi 07-44468): un joueur professionnel de rugby condamné!

Un joueur professionnel, lié au club d'Agen, avait signé, hors la période des mutations, une convention avec le club de Montpellier par laquelle il s'engageait à jouer pour ce dernier club la saison suivante avec une clause pénale (c'est à dire une clause fixant le montant de l'indemnisation en cas de non respect du contrat). Finalement, il opte pour le renouvellement de son CDD avec son club d'origine: AGEN.

MONTPELLIER attaque le joueur devant le Conseil de prud'hommes pour l'application de la clause pénale (114.000 euros). Pour éviter de payer, le joueur soutient que le contrat qu'il avait signé avec MONTPELLIER était nul car il n'avait pas été adressé par la Ligue National de Rugby dans les 8 jours par LRAR.

Selon la Cour de cassation: « *l'absence d'homologation par la Ligue nationale de rugby d'une telle convention, laquelle s'analysait en un pré-contrat, n'était pas de nature à affecter sa validité et que le joueur était tenu de respecter les engagements* »

qu'il avait souscrits de sorte que le non respect de ses obligations justifiait l'application de la clause de dédit ».

Dans cet arrêt, le joueur a également été condamné...

D'où l'intérêt d'être bien conseillé et encadré pour éviter ce type d'affaire ne vienne « polluer » la carrière éphémère des sportifs professionnels.

Étiquettes : [CDD](#)

CDD et inaptitude: Steve Savidan échappe à la double peine!

New 21 septembre 10

dans

Droit du Sport, Droit du Travail,
par [Arnaud Rimbert](#) Avocat associé

Steve SAVIDAN, joueur professionnel de football déclaré inapte au sport de haut niveau pour un problème cardiaque, vient de trouver un accord avec son précédent employeur, le Stade Malherbe de CAEN.

Ce joueur s'est retrouvé malgré lui dans une situation juridique très atypique.

En effet, quand un salarié (le joueur de foot étant bien juridiquement un salarié, certes pas comme les autres) est déclaré inapte à son poste: cela abouti en principe sur un licenciement pour inaptitude lui permettant de percevoir les allocations chômage puis de retrouver un emploi.

Or, cela se complique quand il s'agit de salariés engagés en CDD puisque si l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle, l'entreprise est alors dans l'incapacité juridique de rompre de manière anticipée le CDD et donc de libérer le salarié.

En effet, l'inaptitude au travail n'est pas un des cas de rupture anticipée du CDD prévu par le Code du travail.

En l'occurrence le Stade Malherbe de CAEN qui ne pouvait licencier Steve SAVIDAN, n'avait qu'une seule obligation, celle d'essayer de le reclasser au sein du club.

Ensuite, il pouvait fort bien attendre que le contrat arrive à son terme sans rien avoir à lui verser. Le joueur, de son côté, ne pouvant pas faire valoir ses droits auprès de POLE EMPLOI puisque son contrat de travail n'était pas rompu.

Il semble toutefois que le club ait eu l'élégance de proposer à son ancien joueur une porte de sortie honorable pour mettre un terme à cet imbroglio juridique qui empêchait Steve SAVIDAN de retrouver sa liberté.

Pas de double peine donc !

Étiquettes : [inaptitude](#)

New 25 août 10

dans

Droit du Sport, Droit du Travail,

par [Arnaud Pilloix](#) Avocat associé

L'actualité le montre tous les jours, l'entraîneur d'une équipe professionnelle est généralement le premier fusible d'un club sportif professionnel quand les résultats ne sont pas à la hauteur des espérances.

Il est plus facile de changer un entraîneur que 11 joueurs. Les contraintes du CDD semblent a priori peu compatibles avec les exigences du sport professionnel en la matière : l'impossibilité de rompre avant terme un CDD pour un motif tiré de l'insuffisance professionnelle s'oppose à toute évolution du statut de l'entraîneur en cours de contrat.

Conclure un CDI serait une solution : comme tout salarié, l'entraîneur pourrait être licencié pour « insuffisance professionnelle » ou « insuffisance de résultat ». Si cette solution n'est pas envisageable pour les joueurs professionnels puisque les années de contrats sont rachetées par un autre Club en cas de départ avant le terme du contrat, cela pourrait éventuellement être envisagé pour un entraîneur sous réserve de l'homologation par la Ligue du Football Professionnel. Une autre solution semble plus pertinente : prévoir contractuellement à l'avance le sort d'un entraîneur si les objectifs fixés (et réalisables) ne sont pas remplis.

Il n'y aurait alors pas modification du contrat de travail mais une simple application d'une disposition qu'il comporte.

Gérer c'est prévoir et l'arrêt en cause en est une illustration : c'est donc au moment de la conclusion du contrat qu'il convient de régler l'hypothèse d'une modification de certaines tâches (et éventuellement de la rémunération) sur des critères objectifs et compatibles avec le « marché ».

Index

association	2, 10
CNIL.....	15