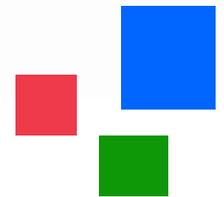


# Les Différents Types de Contrats de Travail



## Préambule

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la subordination d'une autre, moyennant rémunération.

Le contrat de travail est un contrat de droit privé. Il est soumis aux dispositions du Code du Travail et de la Sécurité Sociale.

De plus, depuis le 25 novembre 2006, les structures FFN doivent également se conformer aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS).

## Généralités

### • Le caractère écrit du contrat

L'existence d'un contrat écrit n'est pas obligatoire pour attester du lien unissant un salarié à son employeur.

En l'absence d'écrit, tout contrat de travail est présumé à durée indéterminée (art. L.1221-2 du Code du Travail). Ainsi, l'écrit est indispensable dès lors que le contrat est limitée (Contrats à Durée Déterminée.)

Toutefois, la CCNS impose la rédaction d'un écrit quelle que soit la forme du contrat reprenant les éléments essentiels du contrat (missions, rémunération, temps de travail, modalités de rupture...).

### • La rédaction du contrat de travail

Comme dans toute relation contractuelle, la rédaction du contrat de travail est libre. Cependant, dans l'hypothèse d'un contrat de travail à durée déterminée, la rédaction du contrat est encadrée par la loi (art. L.1242-12 et L.1242-13 du Code du Travail) et la Convention Collective Nationale du Sport.

### • Les obligations de chaque partie

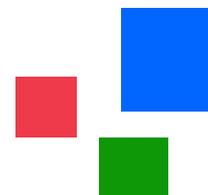
Une fois le contrat signé chacune des parties (employeurs et employés) ont des obligations réciproques.

Ainsi, l'employeur a pour obligation:

- de fournir du travail dans le cadre de l'horaire de travail établi,
- de verser le salaire correspondant au travail effectué,
- de respecter les autres éléments essentiels du contrat de travail.

Le salarié a pour obligation:

- d'effectuer son travail dans le respect des instructions de l'employeur,
- de respecter les horaires de travail,
- d'observer les clauses de son contrat de travail,
- de ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.



## Les Différentes Catégories de Contrat de Travail de Droit Commun

### Le Contrat de travail à Durée Indéterminée

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) est le contrat de travail auquel il faut naturellement se référer dès que l'on touche à l'activité normale et permanente de l'association.

Le CDI peut être rompu unilatéralement par l'une des deux parties :

- par le salarié : par le biais de la démission,
- par l'employeur : par le biais du licenciement.

### Le Contrat de travail à Durée Déterminée

#### LES CAS PREVUS PAR LA LOI

Selon le droit du travail, le recours au Contrat à Durée Déterminée (CDD) est l'exception.

La loi ne prévoit d'ailleurs sa conclusion que dans un nombre de cas limitativement énumérés par la loi (art. L.1242-2 du Code du Travail), pour une tâche précise et temporaire :

- pour pallier l'absence d'un salarié pour maladie ou accident,
- pour des emplois saisonniers (ne sont pas concernés ici les contrats liés à une activité permanente d'une association),
- en cas d'accroissement temporaire d'activité,
- pour conclure des contrats d'usage :

Dans certains secteurs d'activités, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Ainsi, l'article D.1242-1 du Code du Travail inclut, dans les secteurs d'activités concernés par le contrat d'usage, le sport professionnel et notamment les contrats relatifs aux joueurs et aux entraîneurs. (*voir supra*)

#### LES CONDITIONS DE FORME ET DE FOND DU CDD

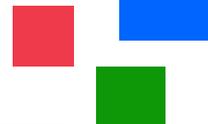
Un CDD doit obligatoirement être écrit, sous peine de requalification en CDI, et être remis au salarié dans les deux premiers jours de travail. Le contrat doit indiquer la raison du recours à ce type de contrat ainsi que :

- L'identité des parties,
- L'objet,
- La date d'échéance,
- La désignation du poste,
- La rémunération,
- Éventuellement le nom et la qualification du salarié remplacé,
- Le lieu de travail,
- La référence à la Convention Collective Nationale du Sport,
- La durée de la période d'essai éventuelle (quinze jours maximum pour un contrat d'une durée inférieure à six mois ; un mois maximum pour un contrat d'une durée supérieure à six mois ; en cas de renouvellement, informer le salarié par écrit et avant la fin de la première période d'essai),
- Les noms et adresses de la caisse de retraite complémentaire et l'organisme de prévoyance.

Le CDD ne peut excéder une durée de 18 mois et n'est renouvelable qu'une fois.

A l'issue de son contrat, le salarié percevra une indemnité égale à 10% de sa rémunération brute totale. Cependant, dans le cadre de la formation professionnelle des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, une convention collective ou un accord collectif de branche peut limiter à 6% cette indemnité (art. L.1243-8, L.1243-9 et L.1243-10 du Code du Travail). De même, une convention collective peut prévoir une indemnité supérieure à 10%, ce qui n'est pas le cas dans la CCNS.

D'une manière générale, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance. Cependant, ce dernier peut l'être à l'initiative du salarié s'il justifie d'une embauche pour une durée indéterminée.



## Les Contrats mentionnés dans la Convention Collective Nationale du Sport

La Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) a été signée le 7 juillet 2005 et est applicable depuis le 25 novembre 2006. (voir [http://www.ffnatation.fr/webffn/cfr\\_rubriques.php?idact=cfr&idthm=4](http://www.ffnatation.fr/webffn/cfr_rubriques.php?idact=cfr&idthm=4))

Depuis plus de 10 ans, les représentants des employeurs du mouvement sportif (par la voix du CoSMoS notamment) faisaient état de l'importance et de la spécificité du monde sportif. Il apparaissait dès lors incontournable que le celui-ci se dote de sa propre convention collective. Cette dernière devait répondre, en effet, aux besoins et attentes des employeurs et salariés du monde du sport.

La CCNS offre désormais des solutions adaptées en matière de contrat de travail. Le contrat de travail intermittent et le contrat de travail à temps partiel en sont une bonne illustration.

### Le contrat de travail intermittent

Ce contrat a pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnes concernées par les secteurs dans lesquels les activités fluctuent.

Le contrat de travail intermittent (CTI) peut être signé pour :

- tous les emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives, ainsi que ceux liés aux services (ménage, cuisine....),
- tous les emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés.

Le CTI est un CDI qui est signé sous certaines conditions :

- le temps de travail ne peut pas excéder 1250 heures sur une période de 36 semaines,
- le poste à pourvoir doit être permanent et par nature comporté une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Les salariés en CTI bénéficient des mêmes droits, au prorata temporis, que les salariés en CDI à temps complet.

Chaque CTI, en dehors des mentions habituelles relative au droit du travail, doit comprendre les mentions suivantes :

- La durée minimale annuelle de travail,
- Les périodes de travail,
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes,
- Les conditions de modification de ces périodes.

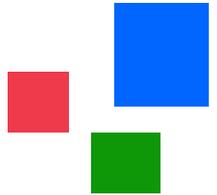
### Le contrat de travail à temps partiel

Un contrat de travail à temps partiel (CTTP) est celui dont la durée du travail répartie sur la semaine ou le mois est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail. Ce contrat peut-être à durée déterminée ou indéterminée.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Chaque CTTP, en dehors des mentions habituelles relatives au contrat de travail, doit comprendre les mentions suivantes :

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou le cas échéant les semaines du mois,
- les cas dans lesquels les modifications éventuelles de cette répartition peuvent intervenir ainsi que la nature de ces modifications,
- le délai de prévenance en cas de modifications est de 7 jours ouvrés,
- les limites concernant les heures complémentaires,
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée.



## Les Contrats mentionnés dans la Convention Collective Nationale du Sport (suite)

### Le CDD d'usage et le chapitre 12 sur le Sport Professionnel

Le chapitre 12 concerne les sportifs professionnels et les entraîneurs professionnels (voir la fiche sur le Sport Professionnel : <http://www.ffnatation.fr/download/cfr/53.pdf>)

Ces salariés occupent des emplois pour lesquels l'usage impose de recourir au contrat à durée déterminée en raison de la nature de l'activité et du caractère par nature temporaire de leurs emplois comme mentionné à l'article L.1242-1 et suivants et D.1242-1 du Code du travail.

#### Les éléments importants du CDD d'usage du chapitre 12 :

- Le contrat de travail doit être conclu pour un volume horaire au moins égal à un mi-temps
- Le terme du contrat doit correspondre avec le terme d'une saison sportive soit le 15 septembre d'une année pour un licencié FFN.
- Le contrat ne peut être supérieur à 5 saisons sportives.

### Le contrat saisonnier

Est considéré comme emploi à caractère saisonnier un travail appelé à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Le contrat saisonnier fait partie des contrats encadrés par le Code du Travail (article L.1242-2) rentrant dans la catégorie des CDD.

Bien que les structures sportives fonctionnent généralement en saison sportive, cela ne leur permet pas de conclure des contrats saisonniers.

### Le contrat d'intervention

Le contrat d'intervention est également un CDD qui peut s'appliquer dans les conditions suivantes :

- il est réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée dans le temps,
- il a pour objet la mise en œuvre des tâches spécifiquement liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations,
- sa durée est liée à celle de l'événement organisé.