

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.1245-1 du Code du Travail). Ainsi, l'écrit est indispensable dès lors que le contrat est limité dans le temps (contrat 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 (employeur et salarié) 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 exercer une activité concurrente à celle de son employeur.

Les différentes catégories de contrat de travail de droit commun

Le contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (ex : cas de force majeure). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle mis en place par la loi du 25 juin 2008.

1 - La conclusion du CDI

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) constitue la forme normale et générale de la relation de travail. L'employeur doit donc avoir recours à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat, qu'il s'agisse notamment d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire. Le CDI peut être conclu pour un temps plein ou pour un temps partiel.

2 - Le formalisme du CDI

La Convention Collective Nationale du Sport impose, au travers de son article 4.2, « *la rédaction d'un écrit, en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié* » pour la conclusion d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Le contrat de travail constaté par écrit doit être rédigé en français. Il peut toutefois arriver que l'emploi faisant l'objet du contrat ne puisse être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français ; dans ce cas, le contrat de travail doit comporter une explication en français du terme étranger.

Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.

Les dispositions visées ci-dessus s'appliquent à tous les contrats de travail, qu'ils soient conclus ou non pour une durée indéterminée.

3 - Le contenu du CDI

Il appartient à l'employeur et au salarié de déterminer le contenu du contrat de travail et les clauses particulières qui devront éventuellement y figurer en fonction des circonstances (clause de mobilité, clause de non-concurrence...), sachant toutefois :

- que les clauses contraires à l'ordre public sont interdites : clause de célibat, rémunération inférieure au SMIC, clause discriminatoire... ;
- que les contrats dont la rédaction est obligatoire doivent comporter, au minimum, les mentions prévues par le Code du Travail. Sont visés les contrats à durée déterminée ou de travail temporaire, mais aussi, s'agissant des CDI, ceux conclus pour un temps partiel ou encore les CDI intermittents.

4 - Les mentions obligatoires dans le CDI

La Convention Collective Nationale du Sport fixe dans son article 4.2.1 les mentions obligatoires devant apparaître dans un CDI.

Le contrat est établi par écrit, en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.

Il mentionne notamment :

- la nature du contrat ;
- la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la nationalité du salarié, et s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance;
- la date d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la dénomination de l'emploi ;
- le groupe de classification ;
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération ;
- la durée de travail de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
- les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
- les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
- les modalités de la période d'essai ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la référence à la convention collective et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.

Le salarié et l'employeur apposent leur signature sur les deux exemplaires du contrat précédée de la mention « lu et approuvé ».

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant proposé par écrit au salarié.

5 - La fin du CDI

Le CDI se caractérise par l'absence de terme défini. Il ne peut donc prendre fin que par la volonté d'une des parties (licenciement, démission, mise à la retraite, départ volontaire à la retraite), par accord entre les parties (notamment dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle mis en place par la loi du 25 juin 2008) ou pour force majeure.

Il peut également, dans des conditions très précises, faire l'objet d'une demande de résiliation judiciaire par le salarié, lorsque ce dernier considère que l'employeur a manqué à ses obligations (cette demande doit être portée devant le conseil de prud'hommes) ou d'une prise d'acte de la rupture. Dans ce dernier cas, le salarié, considérant que l'employeur a manqué à ses obligations, prend acte de la rupture du contrat et en informe son employeur : cette rupture produira alors les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués (le manquement de l'employeur à ses obligations) la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission, cette appréciation relevant du conseil de prud'hommes.

Est considérée comme cas de force majeure permettant à l'employeur de s'exonérer de tout ou partie des obligations nées de la rupture d'un contrat de travail, la survenance d'un événement extérieur, irrésistible et imprévisible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat.

Le contrat de travail à durée déterminée

La conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

1 - Les cas d'embauche en CDD

Les cas prévus par la loi

Remplacement d'un salarié temporairement absent : un salarié embauché en contrat à durée déterminée peut remplacer tout salarié absent de l'entreprise quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève.

Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...) : le passage à temps partiel doit avoir fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un échange écrit entre le salarié et l'employeur.

Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié recruté par CDI : un salarié sous contrat à durée déterminée peut remplacer un salarié ayant définitivement quitté l'association ou ayant été muté définitivement à l'intérieur de celle-ci dans l'attente de l'entrée en fonction de son remplaçant embauché en contrat à durée indéterminée.

Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise

Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise : toutefois un CDD ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

Travaux saisonniers : le recours au CDD est possible s'il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année dans une entreprise à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Sont notamment concernés les moniteurs de ski, de voile ou les centres de loisirs. En revanche, le recours au CDD saisonnier ne se justifie pas pour couvrir une saison sportive, qui n'est pas considérée par la jurisprudence comme une saison au sens du droit du travail.

Le CDD conclu dans le cadre des politiques de l'emploi visant à favoriser l'insertion professionnelle de certaines catégories de personnes (jeunes, demandeurs d'emploi, séniors) : il s'agit des contrats aidés (CUI-CAE, CUI-CIE...).

Le CDD à objet défini : dans les conditions fixées par la loi n° 2008-596 « portant modernisation du marché du travail », un CDD dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement de cadres, au sens de la convention collective. Ce contrat est régi par les dispositions du Code du Travail relatives aux CDD, à l'exception des règles particulières fixées par la loi du 25 juin 2008 précitée.

Le CDD conclu dans le cadre d'un usage : dans le champ du sport professionnel, il était d'usage constant, jusqu'à la loi du 28 novembre 2015, de ne pas recourir à un CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire des emplois. En revanche, en dehors du secteur professionnel, le recours au CDD d'usage n'était pas possible. Une difficulté tenait à la distinction entre le statut professionnel et le statut amateur, qui n'était pas toujours claire.

Le CDD sportif : depuis la loi du 28 novembre 2015, doivent obligatoirement être employés sur la base d'un CDD spécifique :

- Les sportifs professionnels, c'est-à-dire des personnes « *ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association ou une société sportive, même s'ils sont en formation* » ;
- Les entraîneurs professionnels, c'est-à-dire des personnes « *ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou plusieurs sportifs professionnels salariés dans un lien de subordination juridique avec une association ou une société sportive et qui sont par ailleurs titulaires d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification prévu à l'article L. 212-1 du code du sport* ». Pour les entraîneurs n'encadrant pas de sportifs professionnels, le CDI reste la norme.

Les cas prévus par la CCNS

Contrat saisonnier (article 4.7.1) : cf. partie précédente relative aux travaux saisonniers.

Contrat d'intervention (article 4.7.2) : il s'agit d'un contrat à durée déterminée conclu en cas d'organisation de compétitions ou manifestations sportives, d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée dans le temps.

2 - 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 jours suivant l'embauche.

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.

Un contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat. Il prend fin soit à la date fixée soit, en l'absence de terme précis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...). La durée totale ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée 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. L1243-8, L1243-9 et L1243-10 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.

Le CDD ne peut être rompu avant l'échéance que dans certains cas limitatifs : s'il y a accord des parties ; en cas de faute grave ; en cas de force majeure ; en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail ; 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 fiche « Convention Collective Nationale du Sport »). Elle offre désormais des solutions adaptées en matière de contrat de travail.

Le contrat de travail intermittent (article 4.5 CCNS)

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée (CDII) qui permet de pourvoir des postes permanents des structures comportant une alternance (régulière ou non) de périodes travaillées et de périodes non travaillées).

Il a pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernées par les secteurs qui connaissent des fluctuations d'activité.

Il 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 CDII est un contrat à durée indéterminée qui est signé sous certaines conditions :

- Le temps de travail ne peut dépasser annuellement une moyenne de 35 heures par semaine ;
- Le nombre de semaines travaillées ne peut excéder 36 semaines maximum par cycle de 12 mois (voire 42 semaines avec majoration) ;
- Le poste à pourvoir doit être permanent et par nature comporter une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Chaque CDII doit comprendre, en dehors des mentions habituelles relatives au droit du travail, 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 ;
- La date de début du cycle annuel de 12 mois.

Le contrat de travail à temps partiel (article 4.6 CCNS)

Un contrat de travail à temps partiel est celui dont la durée de travail, répartie sur la semaine, le mois ou l'année, est inférieure à la durée légale de 35 heures hebdomadaires. Ce contrat peut-être à durée déterminée ou indéterminée.

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

- La période de référence ;
- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre 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 de cette modification, qui est de 7 jours ouvrés ou de 3 et 6 jours en cas de circonstances exceptionnelles ;
- L'impossibilité pour l'employeur de réduire le délai de prévenance de la modification en deçà de 7 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles plus de 8 fois par an ;
- Les limites concernant les heures complémentaires ;
- Les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning.

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

Le contrat saisonnier (article 4.7.1 CCNS)

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 L1242-2) rentrant dans la catégorie des CDD.

Sont notamment concernés les moniteurs de ski, de voile ou les centres de loisirs.

En revanche, bien que les structures FFN fonctionnent généralement en saison sportive, cela ne leur permet pas de conclure des contrats saisonniers. En effet, la saison sportive n'est pas considérée par la jurisprudence comme une saison au sens du droit du travail.

Le contrat d'intervention (article 4.7.2 CCNS)

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.