

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT

Panorama de jurisprudence



Ellipse Avocats



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT

Panorama de jurisprudence

Juin 2013

LISTE DES CONTRIBUTEURS

■ XAVIER AUMERAN

■ STÉPHANIE DANDINE

■ GUILLAUME DEDIEU

■ FLORENT DOUSSET

■ JEAN-BERNARD MICHEL

■ ARNAUD PILLOIX

Vous pouvez retrouver leurs analyses de l'actualité du droit social et du droit du sport sur notre blog :

www.ellipse-avocats.com

Inscrivez vous à notre Newsletter !

PRÉFACE

La convention collective nationale du sport (CCN du sport) est entrée en vigueur le 25 novembre 2006.

Fruit d'une longue négociation entre les partenaires sociaux, ce texte avait pour objectif de créer un cadre spécifique permettant de règlementer les relations de travail dans le secteur du sport.

Il n'était donc pas une surprise que ce texte, en tant qu'élément nouveau du droit positif, fasse l'objet de décisions de justice.

La première fut rendue par la Cour d'appel de Montpellier le 21 juin 2006, avant même l'entrée en vigueur de la CCN du sport ! Son application avait, alors, été écartée.

Depuis, les contentieux se sont multipliés. Certains ont été cantonnés au premier niveau de juridiction (principalement les conseils de prud'hommes) et n'ont pas fait l'objet d'un appel.

D'autres ont donné lieu à des décisions de différentes Cours d'appel, voire de la Cour de cassation et du Conseil d'État.

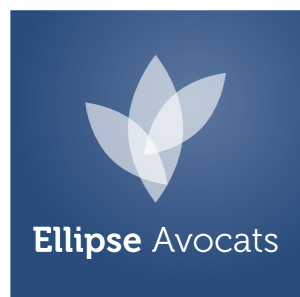
Après avoir quasiment atteint le seuil d'une centaine de décisions (hors décisions de première instance), le moment nous semblait donc opportun pour réaliser une première étude - nous l'espérons assez complète et originale - des décisions de justice ayant mobilisé une ou plusieurs dispositions de la CCN du sport.

Sur un aspect quantitatif, on observera une augmentation constante des contentieux : ce n'est pas moins d'une centaine d'arrêts (appel, cassation, Conseil d'État) qui a été recensée et dont le nombre est en augmentation constante, pour ne pas dire spectaculaire, depuis 2006. (cf. illustration page 7)

Sur un aspect qualitatif, ces décisions permettent de donner des éclairages sur certaines dispositions qui peuvent être sujettes (ou non) à interprétation, ou dont l'articulation avec d'autres normes légales ou conventionnelles sont susceptibles de poser des problèmes. Ces règles concernent tant le sport professionnel que le sport amateur.

Nous espérons que ce 1er « Panorama de jurisprudence de la CCN du sport » apportera des éléments, tant pour les employeurs du secteur du sport dans la gestion de leur ressources humaines, que pour les partenaires sociaux de la branche du sport dans leur fonction de négociation et d'adaptation du texte.

Florent DOUSSET
& Xavier AUMERAN



LES ACTIVITES D'ELLIPSE AVOCATS

DANS LE SECTEUR DU SPORT

Nous intervenons auprès des structures de toute taille et quelle que soit leur forme juridique (société, association, coopérative...).

- Nos missions consistent à :
 - Accompagner les entreprises, de manière permanente ou ponctuelle, dans la gestion préventive et organisationnelle des ressources humaines ;
 - Les assister en cas de survenance d'un contentieux ;
 - Réaliser des formations inter ou intra, notamment sur l'actualité en droit du travail dans le secteur du sport.
- L'expertise que nous proposons aux employeurs du sport s'appuie sur notre maîtrise des spécificités du secteur sportif : bien sûr dans ses aspects juridiques, mais aussi dans son organisation, son économie et sa gouvernance.
- Nous considérons qu'une structure sportive est une entreprise particulière et l'intégrons dans notre démarche.
- Nos principaux domaines d'intervention sont les suivants :
 - En matière de **droit du travail** :
 - les relations individuelles de travail (contrat de travail, licenciement, rupture conventionnelle, modification, discipline etc...)
 - les relations collectives (accord d'entreprise, négociation de branche, usages etc...)
 - les institutions représentatives du personnel
 - la durée et l'aménagement du temps de travail
 - la mise à disposition de personnel (groupement d'employeurs, mutualisation de l'emploi ...)
 - les statuts particuliers (sportifs professionnels, sport de haut niveau, arbitrage etc..)
 - En matière de **droit de la sécurité sociale** :
 - la réglementation des emplois d'encadrement des APS
 - l'optimisation des rémunérations versées aux sportifs
 - les congés et la formation professionnelle.
 - En matière de **droit de la sécurité sociale** :
 - l'application des règles spécifiques au secteur du sport en matière d'assujettissement (par exemple en ce qui concerne la rémunération des différents intervenants) et les redressements opérés par l'URSSAF.
 - Mise en place de régimes de prévoyance et de couvertures complémentaires des frais de santé.
 - Contestation d'accidents du travail et de fautes inexcusables.
 - En matière de **contentieux sportif** :
 - Gestion des affaires portées devant les commissions ou juridictions spécialisées (commissions fédérales, conciliation, Tribunal Arbitral du Sport...) ou devant les juridictions administratives.
 - En matière de **hygiène, sécurité et environnement**
 - la réglementation en matière d'hygiène, santé et sécurité au travail
 - la politique développement durable et la RSE
 - les incidences environnementales des pratiques sportives
 - le contentieux de la responsabilité civile et pénale en cas d'accident (installations sportives, etc.)

SOMMAIRE

HISTORIQUE DE LA CCN DU SPORT 6

Partie 1

LE CHAMP D'APPLICATION
DE LA CCN DU SPORT 10

1 L'application de la CCN du sport aux entreprises de droit privé à but lucratif exerçant des activités récréatives et de loisirs sportifs

2 Les champs d'application respectifs de la CCN du sport et de la CCN de l'animation

Partie 2

LES DISPOSITIONS RELATIVES
AU SPORT AMATEUR 22

1 Le contrôle de la durée du travail

2 L'appartenance à un groupe de la grille de classification

Partie 3

LES DISPOSITIONS RELATIVES
AU SPORT PROFESSIONNEL 40

1 L'appartenance au sport professionnel

2 L'articulation du chapitre 12 de la CCN du sport avec les accords collectifs propres au sport professionnel

3 Le contenu du chapitre 12 de la CCN du sport

Liste des arrêts commentés 55

Table des matières 56

HISTORIQUE DE LA CCN DU SPORT

■ En 1997, le secteur du sport n'était toujours pas couvert par une convention collective de branche étendue. Cette carence a contribué à ce qu'un arrêté du Ministère du travail rattache le secteur du sport à la convention collective nationale de l'animation (CCN de l'animation).

Face à cette situation, la représentation des employeurs et des salariés du secteur du sport s'est mobilisée.

Une commission nationale paritaire s'est ainsi réunie dès 1999 pour poser les bases de ce qui serait, plus tard, la future convention collective nationale du sport (CCN du sport).

Les négociations ont été longues et compliquées. Les spécificités du secteur du sport n'y sont sans doute pas étrangères.

■ Il n'a pas été simple de définir, tout en gardant une certaine cohérence, le champ d'application de la CCN du sport, c'est-à-dire de définir les employeurs concernés. Sur ce point, on pourra toujours se poser la question de la pertinence de faire cohabiter, au sein d'une même convention collective, le sport professionnel, consacré dans un chapitre 12, et le sport amateur. Ces secteurs sont pourtant, sur le plan économique, bien différents l'un de l'autre. A titre de comparaison, dans le secteur de la distribution à prédominance alimentaire, les hypermarchés d'un côté et les petites et moyennes surfaces de l'autre côté, sont soumises à des conventions collectives différentes !

Le chapitre 12 avait précisément vocation à créer des normes spécifiques au sein de la CCN du sport. Force est de constater que si l'idée était séduisante, la mise en pratique, de l'aveu même des partenaires sociaux, s'avère complexe, pour ne pas dire impossible.

La détermination de ce champ d'application a également dû prendre en compte ce qui existait déjà dans le secteur du sport. C'est ainsi que des règles spécifiques ont été prévues pour articuler les conventions et accords collectifs conclus antérieurement à la CCN du sport.

La détermination de ce champ d'application a également dû prendre en compte ce qui existait déjà dans le secteur du sport.

■ Il n'a pas été simple non plus de définir des règles permettant à la fois de répondre aux aspirations sociales des salariés et aux objectifs (et aux contraintes) économiques des employeurs du secteur. Certes, un certain nombre de règles d'organisation ont été adoptées grâce à la CCN du sport (contrat intermittent, modulation du temps de travail, salaires minimaux etc...), mais, force est de constater que ces règles spécifiques sont peu nombreuses. Certes, certains avantages sociaux ont été créés (prime d'ancienneté, maintien de salaire en cas d'arrêt de travail, prévoyance etc...). Mais globalement, on regrettera que les règles conventionnelles n'aient pas été plus adaptées aux spécificités du secteur.

Finally, après 7 années de négociations, la CCN du sport est signée le 7 juillet 2005 par le CNEA et le COSMOS côté employeurs et par la CGC, la CFDT, la CFTC, le CNES, la FNASS et FO côté salariés. Suite à son extension par le Ministre du travail, elle entre pleinement en vigueur le 25 novembre 2006 et devient, à compter de cette date, obligatoire pour tout employeur relevant de son champ d'application.

En tout état de cause et au-delà de ses imperfections, la CCN du sport a permis de donner un cadre minimum aux relations de travail dans le secteur du sport, trop souvent considéré, à tort et parfois même par ses propres acteurs, comme étant en dehors du règles du code du travail. Elle participe donc incontestablement à la structuration de l'emploi et à la professionnalisation du secteur.

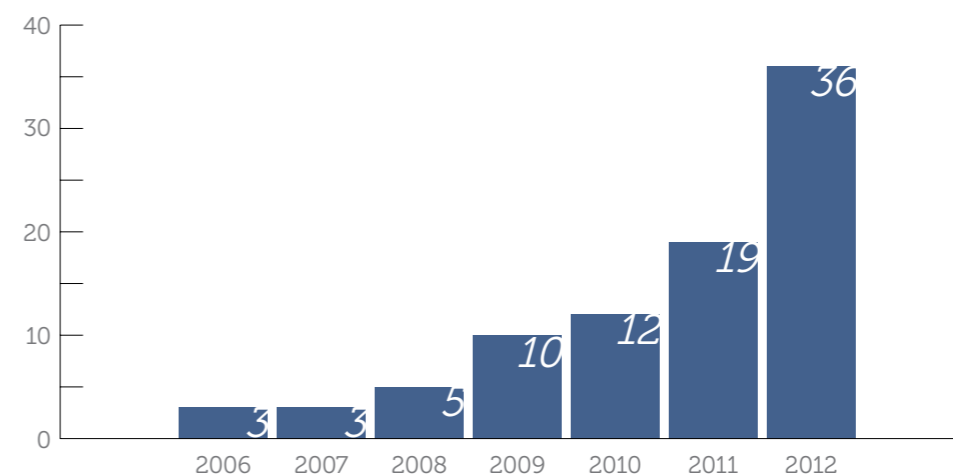
Et, au moins pour cette seule raison, la CCN du sport doit être saluée.

Un certain nombre de règles d'organisation ont été adoptées grâce à la CCN du sport.

La CCN du sport participe donc incontestablement à la structuration de l'emploi et à la professionnalisation du secteur.

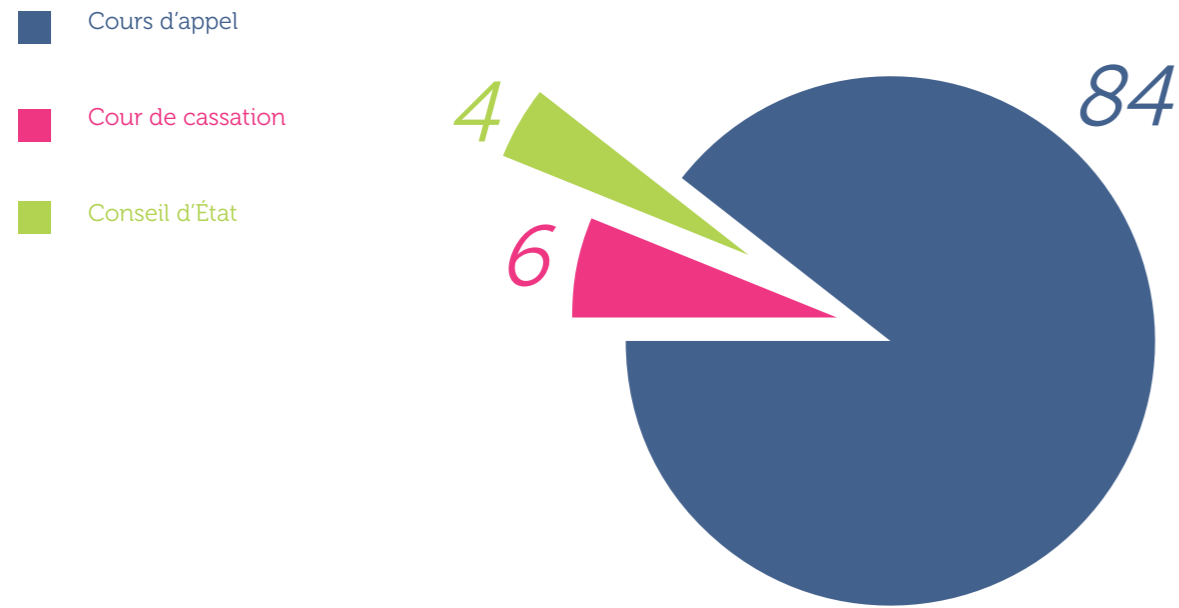
70% des arrêts aboutissent à une condamnation des employeurs

CONTENTIEUX MOBILISANT
LA CCN DU SPORT

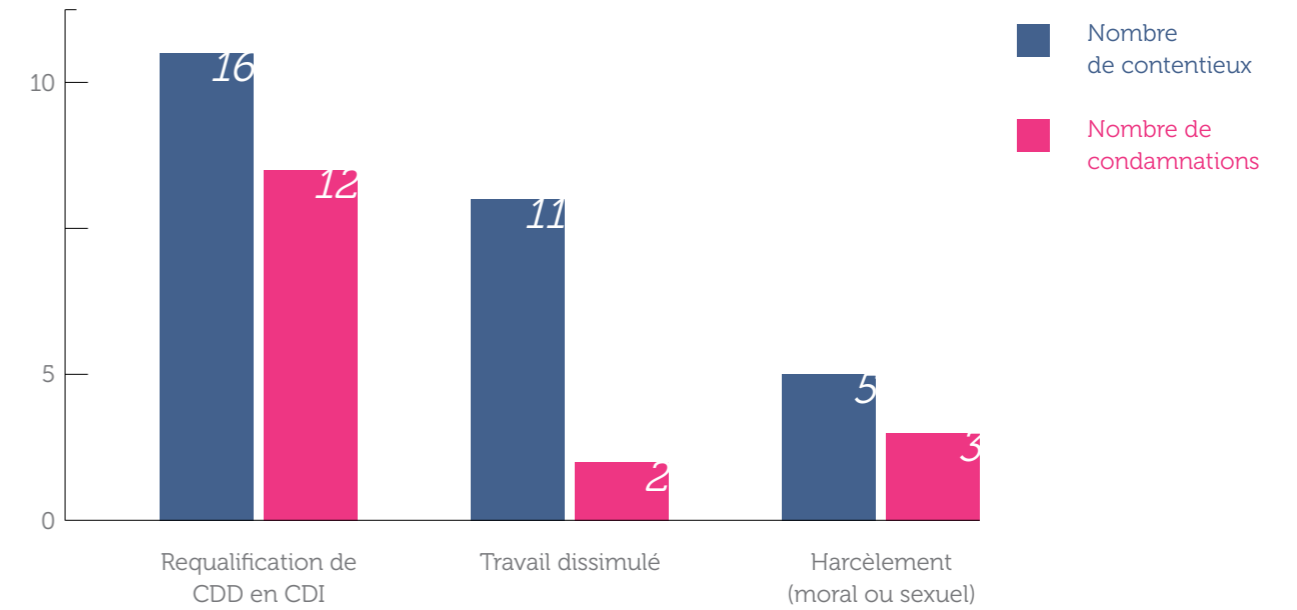


Évolution du nombre d'arrêts mobilisant la CCN du sport depuis son entrée en vigueur

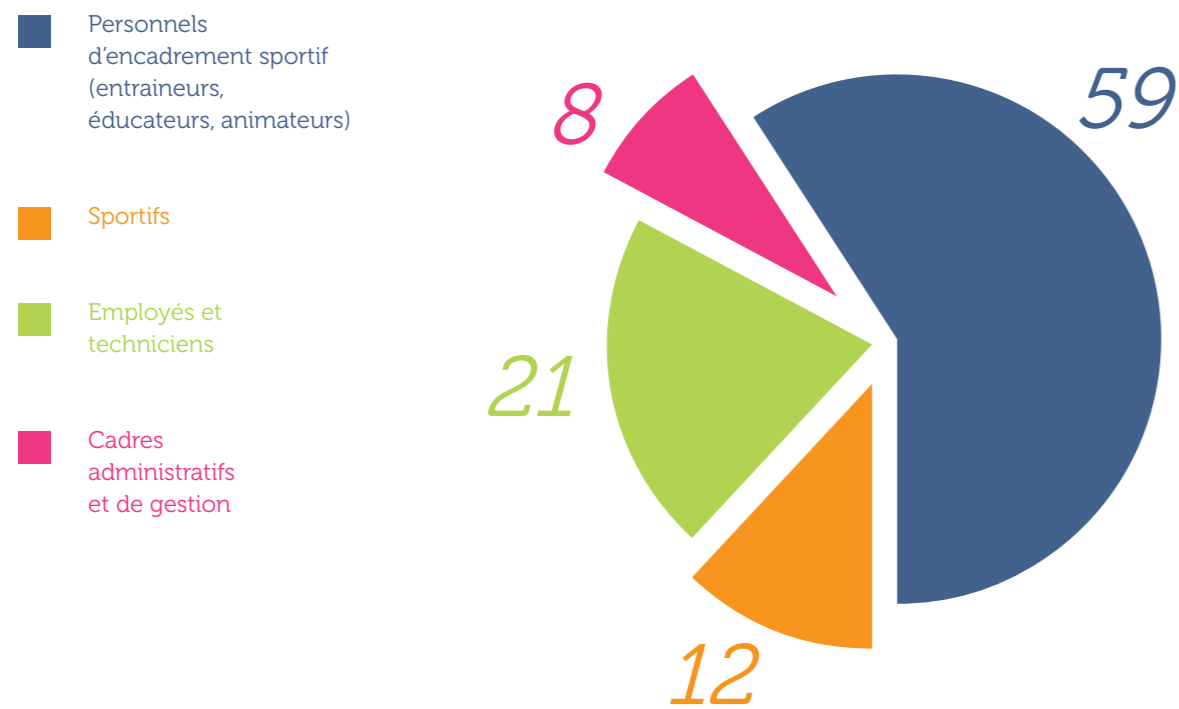
TPOLOGIE DES ARRÊTS ÉTUDIÉS



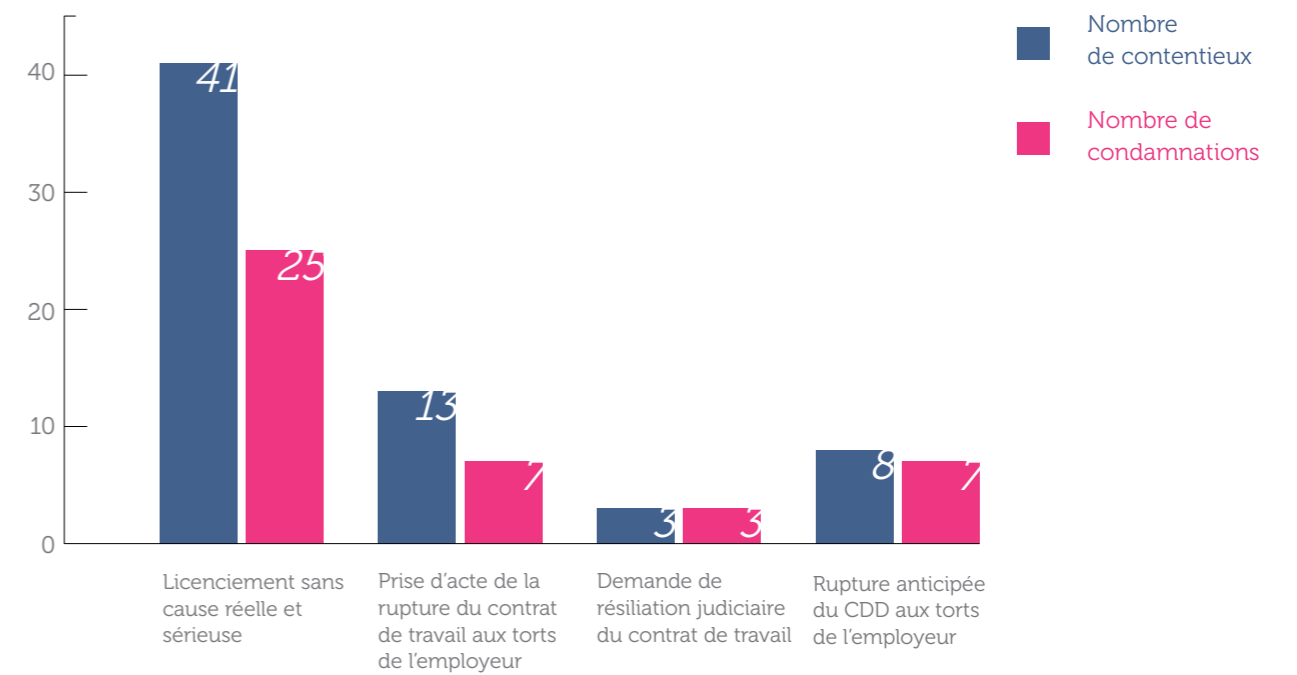
DEMANDES LIÉES À L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL



CATÉGORIES DE PERSONNELS À L'ORIGINE DU CONTENTIEUX



DEMANDES LIÉES À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL



Partie 1

LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CCN DU SPORT

Dans son article 1.1, la CCN du sport délimite son champ d'application. Bien défini, c'est aux frontières de celui-ci qu'il convient de s'intéresser : d'une part, son application aux entreprises de droit privé à but lucratif exerçant des activités récréatives et de loisirs sportif (I) et, d'autre part, son articulation avec la CCN de l'animation (II).

Ce que prévoit la CCN du sport (Article 1.1 relatif au champ d'application) :

« La convention collective du sport règle, sur l'ensemble du territoire y compris les DOM, les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant leur activité principale dans l'un des domaines suivants :

- organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;*
- gestion d'installations et d'équipements sportifs ;*
- enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;*
- promotion et organisation de manifestations sportives, incluant, à titre accessoire, la sécurité de ces manifestations dans le cadre de l'article 11 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983,*

à l'exception toutefois de celles qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des centres équestres. »

Pour rappel :

Le critère d'application d'une convention collective est l'activité principale de l'entreprise.

Le code du travail dispose que « *la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur* » (Article L.2261-2 du code du travail). Par principe, l'activité principale se détermine par référence au chiffre d'affaires majoritaire de l'entreprise (pour les activités commerciales), le code NAF n'étant qu'indicatif. En cas d'activités multiples, ce principe d'application demeure inchangé, sauf si les différentes activités exercées sont nettement différenciées et autonomes : dans ce cas, deux ou plusieurs conventions collectives auront vocation à s'appliquer, mais cette situation est toutefois assez rare en pratique.

La CCN du sport a été étendue par arrêté du Ministre du travail à l'ensemble des employeurs compris dans son champ d'application. Cela signifie que depuis le 25 novembre 2006, la convention collective s'applique obligatoirement dans les relations entre les employeurs et leurs salariés. Par ailleurs, la Cour d'appel de Douai est venue préciser que « *la convention collective nationale du sport ne distingue pas selon que l'entreprise poursuit ou non un but lucratif mais s'en tient à l'activité principale de l'entreprise* » (CA Douai, 30 juin 2009, n°08/03471).

En d'autres termes, un employeur dont l'activité principale correspond au champ d'application de l'article 1.1 n'a pas le choix : il doit appliquer la CCN du sport.

1 L'APPLICATION DE LA CCN DU SPORT AUX ENTREPRISES DE DROIT PRIVÉ À BUT LUCRATIF EXERÇANT DES ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES ET DE LOISIRS SPORTIF

A L'intégration dans le champ d'application de la CCN du sport des entreprises à but lucratif exerçant des activités récréatives et/ou de loisirs sportifs

Les entreprises à but lucratif exerçant, à titre principal, des activités récréatives et/ou de loisirs sportifs, recouvrent notamment les entreprises gérant des équipements tels que des salles de fitness et de remise en forme, des centres sportifs, des parcs aquatiques, des patinoires, piscines et bowling. La nature de leurs activités les amène à se trouver à la fois dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCN ELAC) et dans celui de la convention collective nationale du sport (CCN du sport).

En pareille situation, l'article L.2261-2 du code du travail prévoit dans son deuxième alinéa « *qu'en cas de pluralité d'activités rendant incertaine l'application de ce critère (celui de l'activité principale, n.d.l.r) pour le rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, les conventions collectives et les accords professionnels peuvent, par des clauses réciproques et de nature identique, prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les conventions et accords qui lui sont applicables.* »

En application de ce texte, la CCN ELAC prévoyait expressément que les entreprises à but lucratif exerçant des activités récréatives et/ou de loisirs sportifs relevaient de son champ d'application. L'article 1.1 de la CCN du sport excluait quant à lui expressément ces entreprises de son champ d'application.

Cette organisation des champs d'application s'est illustrée devant le Conseil d'État à l'occasion de l'extension, par le Ministère du travail, d'un avenant à la CCN du sport. En l'occurrence, l'organisation patronale représentant les entreprises précitées, le Syndicat national des entreprises exploitant les activités physiques récréatives des loisirs marchands (SNELM), a contesté l'arrêté d'extension devant le juge administratif au motif que l'avenant portait confusion des champs d'application des deux textes conventionnels.

Dans un arrêt du 11 décembre 2009, le Conseil d'État a rejeté cette demande (*CE, 11 déc. 2009, n°314885, Syndicat national des entreprises exploitant les activités physiques et récréatives des loisirs marchands*). En effet, les hauts magistrats indiquent que les entreprises représentées par le SNELM sont expressément exclues du champ d'application de la CCN du sport et que, dès lors, l'organisation patronale ne justifiait d'aucun intérêt lui permettant de demander l'annulation de l'arrêté.

Cependant, un avenant n°37 bis à la CCN du sport en date du 6 novembre 2009 et un avenant n°26 ter à la CCN ELAC du 13 novembre 2009 sont venus modifier les champs d'application de ces deux conventions collectives. Désormais, les entreprises à but lucratif exerçant des activités récréatives et/ou de loisirs sportifs relèvent de la CCN du sport et sont exclues du champ d'application de la CCN ELAC.

Ces deux avenants ont fait l'objet de deux arrêtés d'extension du 7 avril 2010 afin de les rendre opposables à tous les employeurs concernés (*Arrêté du 7 avril 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, JORF n°0088, 15 avr. 2010, p. 7053 ; Arrêté du 7 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport, JORF n°0088, 15 avr. 2010, p. 7054*).

L'arrêté d'extension de l'avenant n°37 bis à la CCN du sport a fait l'objet d'une contestation par le SNELM qui demandait, en référé, la suspension de l'arrêté devant le Conseil d'État ainsi que l'annulation de celui-ci dans une instance au fond.

Le Conseil d'État s'est donc intéressé, en premier lieu, à la demande en référé par une décision du 25 août 2010 (*CE, 25 août 2010, n°341613*). Il relève notamment que les conditions de négociation de l'avenant fixées par le code du travail ont été respectées, mais également qu'il n'y a pas de risque de superposition des deux conventions collectives de même niveau, le Ministère du travail ayant pris les deux arrêtés d'extension le même jour. Dès lors, sans même devoir vérifier la condition liée à l'urgence, les juges administratifs considèrent qu'il n'existe pas de doute sérieux quant à la légalité de l'acte et rejette la demande de suspension du SNELM.

Le 24 septembre 2012, le Conseil d'État étudie ensuite la demande d'annulation de l'arrêté d'extension formée par le SNELM (*CE, 24 sept. 2012, n°340576*). A cette fin, il reprend sensiblement les mêmes constatations que celles développées lors de la procédure de référé. Les juges considèrent ainsi que les règles de la négociation collective, celles relatives au contrôle effectué par le Ministère du travail, ainsi que le principe de sécurité juridique, n'ont pas été violés. Ils rejettent donc la demande de nullité formée par le SNELM.

En conséquence, les entreprises à but lucratif exerçant, à titre principal, des activités récréatives et/ou de loisirs sportifs, sont donc bien soumises à la CCN du sport à compter du 7 avril 2010.

Un certain nombre de dispositions transitoires ont cependant été adoptées afin de faciliter le changement de texte conventionnel.

Désormais, les entreprises à but lucratif exerçant des activités récréatives et/ou de loisirs sportifs relèvent de la CCN du sport et sont exclues du champ d'application de la CCN ELAC.

B

La mise en œuvre adaptée de cette intégration à la CCN du sport

Un accord du 30 mars 2011, « relatif à l'intégration de certaines entreprises dans le champ d'application de la CCN du sport du 7 juillet 2005 » a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche du sport. Ce texte a été étendu par arrêté du 2 août 2012 (*Arrêté du 2 août 2012, JORF n°0187, 12 août 2012, p.13302*). Il détermine le calendrier et les modalités de l'application de la CCN du sport aux entreprises à but lucratif exerçant des activités récréatives et/ou de loisirs sportifs.

Ces entreprises sont scindées en deux groupes :

- Les entreprises délégataires de service public ou concessionnaires en exécution d'un appel d'offre public. Cette catégorie vise notamment les entreprises gestionnaires de patinoires, centres aquatiques, piscine...
- Les entreprises à but lucratif exerçant, à titre principal, des activités récréatives et/ou de loisirs sportifs autres que celles visées précédemment (salles de fitness, salles de remise en forme, centres sportifs,...)

1) Les dispositions transitoires concernant les entreprises délégataires de service public suite à un appel d'offre

Des règles transitoires spécifiques ont été prévues pour cette catégorie d'entreprises, dans un souci de sécurité juridique, afin de maintenir les conditions dans lesquelles elles ont répondu aux appels d'offres et conclu les contrats publics.

Il est ainsi prévu que toutes ces entreprises devront appliquer la CCN du sport dans son intégralité au plus tard le 1er janvier 2014.

Par ailleurs, le texte conventionnel applicable jusqu'à cette date est fonction de la date de signature ou de renouvellement du contrat public :

- Si celui-ci a été signé ou renouvelé avant la date de signature de l'accord d'intégration (à savoir le 30 mars 2011), la CCN ELAC reste applicable jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- Si celui-ci a été signé ou renouvelé postérieurement au 31 mars 2011, l'article 6 de l'accord d'intégration prévoit que les employeurs seront soumis aux mêmes dispositions transitoires que celles applicables aux autres employeurs nouvellement intégrés (salles de fitness, de remise en forme, centres sportifs : *Cf infra*).

Des règles transitoires spécifiques ont été prévues (...) afin de maintenir les conditions dans lesquelles elles ont répondu aux appels d'offres et conclu les contrats publics.

2) Les dispositions transitoires concernant les autres entreprises nouvellement intégrées

L'accord du 30 mars 2011 prévoit que les entreprises devront cotiser conformément au chapitre 8 de la CCN du sport relatif à la formation professionnelle et au paritarisme sur leur masse salariale 2012.

En matière de rémunération, les salaires minimums conventionnels, la prime d'ancienneté et la grille de classification de la CCN du sport sont applicables depuis le 1er septembre 2012. La majoration de 50% en cas de travail un jour férié, est, quant à elle, applicable depuis le 1er janvier 2013.

Enfin, concernant la prévoyance, l'accord laisse aux entreprises jusqu'au 1er janvier 2014 pour adhérer à l'un des organismes de prévoyance désigné par la CCN du sport (*Article 10.9 de la CCN du sport*). La possibilité de rester affilié à l'organisme désigné par la CCN ELAC (groupement national de prévoyance) après cette date reste cependant possible, à condition toutefois que le nouveau contrat de prévoyance couvre les garanties fixées par la CCN du sport dans son chapitre 10.

Concernant la prévoyance, l'accord laisse aux entreprises jusqu'au 1er janvier 2014 pour adhérer à l'un des organismes de prévoyance désigné par la CCN du sport

2 LES CHAMPS D'APPLICATION RESPECTIFS DE LA CCN DU SPORT ET DE LA CCN DE L'ANIMATION

A

Au préalable, il est intéressant de noter que c'est l'intrusion de l'animation dans le secteur du sport qui a permis de (r)éveiller l'idée d'une convention collective propre au sport.

Les signataires de la CCN de l'animation du 28 juin 1988, étendue par arrêté du 10 janvier 1989, ont en effet signé un accord pour élargir leur champ d'application aux activités sportives (avis paru au Journal officiel le 21 janvier 1997, mais l'avenant ne sera jamais publié).

En réaction, le mouvement sportif, via le CNOSF, a créé une commission interne, devenue une association indépendante, dans l'optique de négocier la CCN du sport : le Conseil social du Mouvement Sportif (CoSMoS).

Les premiers travaux ont permis de délimiter, non sans mal, le champ d'application de la CCN du sport.

B

Conscient que de nombreux employeurs appliquaient (de manière volontaire) la CCN de l'animation au moment de l'extension de la CCN du sport, les partenaires sociaux ont prévu des dispositions transitoires :

« Les entreprises relevant du champ défini ci-dessus, et ayant appliqué la convention collective de l'animation socioculturelle avant le 31 décembre 1998, auront droit, à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du sport et jusqu'à la fin de l'année civile suivant cette même date, d'opter pour le maintien de la convention collective de l'animation socioculturelle, après consultation des institutions représentatives du personnel et négociation avec les organisations syndicales lorsqu'elles existent dans l'entreprise. » (Accord du 28 octobre 1999 étendu par arrêté du 14 décembre 2001)

Cette clause, dont la validité juridique est contestable puisqu'il n'existe pas de clause réciproque et de nature identique dans la CCN de l'animation (en violation de l'article L. 2261-2 alinéa 2 du code du travail), illustre néanmoins les difficultés de cohabitation et/ou de succession des conventions.

- C'est ainsi que, par exemple, les juges ont eu à connaître le cas d'un salarié, licencié par une société qui exploite une salle de sport et qui sollicitait l'application de la CCN de l'animation (mentionnée sur son contrat de travail signé en 2004) alors que l'employeur avait appliqué la CCN du sport au moment de son licenciement en 2009.

Les juges ont considéré (*CA Montpellier, 21 mars 2012, n°11/01294*) que l'application volontaire de la CCN de l'animation a cessé au moment de l'extension de la CCN du sport puisque l'employeur n'a pas manifesté de manière claire et non équivoque sa volonté de maintenir la CCN de l'animation : « *il est constant que la convention collective du sport conclue le 7 juillet 2005 a été étendue par arrêté du 21 novembre 2006 et que la société exploite une salle de sport dont l'activité principale entre dans le champ d'application de la nouvelle convention collective* ».

- Dans un autre cas d'espèce, un directeur général d'une association sportive revendiquait l'application de la CCN du sport, au détriment de la CCN de l'animation.

Le 12 février 2013, la Cour d'appel d'Aix en Provence a fait droit à sa demande en précisant que : « *soutenant dès lors à bon droit que l'association relevait obligatoirement de la convention collective nationale du sport (...), les autres salariés en relation directe avec l'activité, dont le directeur général (...) seraient soumis à la convention collective nationale du sport* » (*CA Aix-en-Provence, 12 fév. 2013, n°11/13.996*).

Là encore, la Cour d'appel a considéré que la CCN du sport était applicable au titre des dispositions transitoires, sans se poser la question de la validité de cette disposition conventionnelle d'une part, ni de l'activité principale de l'association d'autre part.

Dans ces deux arrêts, et partant du postulat que la clause conventionnelle n'est pas valable, les juges auraient dû constater que l'employeur avait fait une application volontaire de la CCN de l'animation et qu'il aurait dû dénoncer cette application volontaire.

Faute d'une dénonciation valable, les deux conventions collectives auraient normalement dû être appliquées cumulativement, permettant au salarié de bénéficier des dispositions les plus avantageuses de chaque convention.

Faute d'une dénonciation valable, les deux conventions collectives auraient normalement dû être appliquées cumulativement, permettant au salarié de bénéficier des dispositions les plus avantageuses de chaque convention.

C

En dehors de ces hypothèses de succession de conventions collectives, la jurisprudence des juges du fond est globalement cohérente sur le mode opératoire permettant l'application de la CCN de l'animation ou de la CCN du sport, à savoir, la recherche de l'activité principale de l'employeur.

En principe, une seule convention collective est applicable par l'employeur, selon l'article L.2241-6 du code du travail, qui dispose : « *la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.* »

- Par exemple, suite à son licenciement pour motif économique, un salarié d'une association sportive saisit le conseil de prud'hommes pour obtenir l'application de la CCN de l'animation.

La Cour d'appel n'a pas fait droit à sa demande en soulignant que l'association « *avait essentiellement pour objet de promouvoir et développer la pratique du jeu d'échecs (...) La pratique du jeu d'échecs est assimilée de longue date à une discipline sportive (...) De fait son objet social entre normalement dans le champ d'application de la nouvelle convention collective nationale du sport* ». Les juges prennent soin de rappeler que l'activité principale de l'association est le « *seul critère déterminant de l'affiliation de celle-ci à une convention collective* » (CA Besançon, 22 juin 2007, n°06/00461).

- De même, une ancienne salariée d'une association sportive sollicitait un rappel de primes au titre de son ancienneté dans les conditions prévues par la CCN de l'animation.

La Cour d'appel déboute la salariée de ses demandes estimant que : « *l'activité unique de l'association est de préparer à la compétition de haut niveau, en les encadrant, les jeunes sportifs qui lui ont été confiés par la Fédération. Les premiers juges ont à juste titre estimé que cette activité n'entraîne pas dans le champ d'application professionnel de la convention collective de l'animation. La convention collective nationale du sport signée le 7 juillet 2005 n'ayant été étendue que le 21 novembre 2006, ils ont avec raison retenu que le contrat de travail de Mme était régi par les règles communes du droit du travail* » (CA Paris, 5 février 2008, n°06/01075).

- De même, le salarié d'une association ayant plusieurs activités sollicitait l'application de la CCN de l'animation et non de la CCN du sport, en vue d'obtenir un rappel de salaire.

La Cour, qui rappelle dans un premier temps que la charge de la preuve repose sur le demandeur, en application des articles 6 et 9 du code de procédure civile, ne fait pas droit à sa demande aux motifs que : « *si l'association louait bien des locaux à des tiers (...) pour l'exercice d'une activité sportive mais aussi culturelle ou d'animation (...) l'activité et l'objet social de l'association étaient bien à titre principal l'exercice d'activités sportives à plus de 90% ou 95% selon les années ainsi qu'en atteste le tableau des activités proposées dans les locaux (...) Compte tenu de l'activité principale de l'association, la convention collective applicable (...) est donc bien la convention collective nationale du sport* » (CA Paris, 1er décembre 2010, n°09/02379).

- En revanche, un ancien salarié d'un club de tennis ayant également des activités de loisirs sollicitait un rappel de salaire en demandant que lui soit appliqué, pour la période en cours, la CCN de l'animation et non la CCN du sport.

Pour se faire, il se base sur le code APE mentionné sur les bulletins de paie qui entre dans le champ d'application de la CCN de l'animation.

Selon la Cour, le code APE ne constitue qu'un indice, mais qui a pour conséquence de renverser la charge de la preuve.

La Cour fait droit à la demande d'application de la CCN de l'animation (justifiant ainsi la prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur avec de lourdes conséquences financières) aux motifs que : « *l'association gère (...) les installations édifiées dans un centre sportif et scolaire de la commune et qui comprennent notamment des courts de tennis en plein air (...) que cette association est à but non lucratif avec pour finalité l'activité sportive du tennis qu'elle favorise en dispensant une formation et en organisant la gestion des cours de tennis, qu'il s'agit d'une association de loisirs et de plein air entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'animation* ».

Cette décision est très contestable puisqu'il est évident qu'un club de tennis relève également de la CCN du sport. La Cour aurait donc dû rechercher l'activité principale de l'employeur plutôt que d'indiquer (ce qui est vrai au demeurant) qu'une partie de l'activité relevait de la CCN de l'animation.

La Cour aurait donc dû rechercher l'activité principale de l'employeur plutôt que d'indiquer (ce qui est vrai au demeurant) qu'une partie de l'activité relevait de la CCN de l'animation.

Les juges prennent soin de rappeler que l'activité principale de l'association est le « seul critère déterminant de l'affiliation de celle-ci à une convention collective »

- Dans une autre affaire, une salariée de la Fédération Française de Voile avait saisi le Conseil de prud'hommes afin de solliciter, notamment, un rappel de prime d'ancienneté en application de la CCN de l'animation (*Cass. Soc., 15 novembre 2006, n°05-43507*).

Déboutée devant la Cour d'appel de Paris, qui considère que la CCN de l'animation n'est pas applicable à la Fédération Française de Voile, la salariée forme un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi en ces termes : « *Mais attendu que la cour d'appel a relevé que la Fédération française de voile était membre du Comité olympique et sportif de France, signataire de la convention collective nationale du sport* ».

La motivation de la Cour de cassation est maladroite puisque ce n'est pas le CNOSF mais le COSMOS qui est signataire de la CCN du sport (l'autre syndicat patronal signataire étant le CNEA, Conseil national des employeurs associatifs).

En revanche, au moment du licenciement le 1er juillet 2003, bien que la CCN du sport n'était pas signée (ni étendue), son champ d'application avait fait l'objet d'un accord et d'un avis étendu (*Publication au JO du 26 décembre 2001 de l'arrêté qui étend l'accord et l'avis d'interprétation*), ce qui a permis à la chambre sociale de rendre cette décision qui n'est donc pas contestable sur le fond.

Il est également à noter que la chambre sociale de la Cour de cassation a confirmé cette décision, toujours concernant des salariés licenciés par la Fédération Française de Voile, qui sollicitaient l'application de la CCN de l'animation (*Cass. Soc., 7 février 2007, n°05-45199*).

Retrouvez les analyses de nos avocats en droit social et droit du sport sur notre blog :

www.ellipse-avocats.com

Inscrivez vous à notre Newsletter, et suivez nous sur les réseaux sociaux :



twitter.com/ellipse_avocats
linkedin.com/in/ellipseavocats
facebook.com/ellipse.avocats

Partie 2

LES DISPOSITIONS RELATIVES AU SPORT AMATEUR

En principe, la logique voudrait que le chapitre 12 consacré au « sport professionnel » ne soit pas applicable aux employeurs du « sport amateur ». Pour autant, la définition du sport amateur telle qu'elle résulte des fédérations sportives n'est pas forcément celle retenue par les juges. Ainsi, au sein d'un club qualifié d'« amateur » par sa fédération sportive, certaines dispositions du chapitre 12 ont vocation à pouvoir s'appliquer. Il en va notamment ainsi du recours au contrat à durée déterminée d'usage qui demeure possible dans certains cas, même au sein d'un club qualifié « d'amateur » !

Il en résulte qu'au sein d'une même structure « amateur », certains salariés se verront appliquer les dispositions du chapitre 12 (potentiellement les joueurs et leurs entraîneurs) et d'autres se verront appliquer les autres chapitres de la CCN du sport !

C'est précisément cette seconde catégorie de salariés qui fera l'objet des commentaires qui vont suivre.

Ainsi, les stipulations relatives au contrat de travail (*chapitre 4*), au temps de travail (*chapitre 5*), aux congés (*chapitre 7*), à la formation professionnelle (*chapitre 8*), aux classifications et rémunérations (*chapitre 9*) et à la prévoyance (*chapitre 10 - Voir sur ce sujet A. Rimbart, « La protection sociale complémentaire et la convention collective atonale du sport », Revue juridique et économique du sport 2009, n°92, p.97*), sont évoquées dans différents litiges (*cf diagramme supra*).

Toutefois, nous nous limiterons aux arrêts qui apportent un éclairage spécifique sur le texte conventionnel : ceux relatifs au contrôle de la durée du travail (A) et aux classifications professionnelles (B).

1 contentieux sur 5 concerne la durée du travail

1 LE CONTRÔLE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

A

Le décompte de la durée du travail :
l'appréciation des obligations de l'employeur en matière de suivi des heures effectuées par le salarié

Ce que prévoit la CCN du sport : (Article 5.1.2 relatif aux heures supplémentaires)

5.1.2.1. Définitions et conditions générales.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Les employeurs peuvent y avoir recours dans la limite du contingent annuel fixé par la loi et dans les conditions suivantes :

- jusqu'à 90 heures, le salarié est tenu d'effectuer les heures supplémentaires que l'employeur lui demande de réaliser ;*
- au-delà et dans la limite du plafond fixé par la loi, le salarié peut refuser de les effectuer.*

Les heures supplémentaires donnent lieu aux contreparties ci-dessous définies.

5.1.2.2. Contreparties.

5.1.2.2.1. Majoration ou repos compensateur de remplacement.

Toute heure effectuée au-delà de la durée légale du travail et toute majoration qui en découlerait conformément aux dispositions des articles L. 3121-22 et suivants du code du travail donnent lieu à un repos compensateur équivalent. Par accord d'entreprise ou à défaut par accord entre les parties, il peut être substitué au repos compensateur de remplacement une rémunération.

5.1.2.2.2. Repos compensateurs obligatoires.

Outre la récupération telle que définie ci-dessus, la réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit pour le salarié à un repos compensateur défini comme suit :

5.1.2.2.2.1. Conditions d'acquisition du droit au repos.

- Dans les entreprises d'au plus 20 salariés :*
- heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50 % de ces heures.*

...

- Dans les entreprises de plus de 20 salariés :
 - heures supplémentaires effectuées dans le volume du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires ;
 - heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 100 % de ces heures.

5.1.2.2.2. Conditions d'utilisation du droit au repos.

Ce droit est ouvert dès que le salarié totalise 7 heures de repos. Il doit être pris dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée ; chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail. L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans le délai maximum de 1 an.

Un état des heures supplémentaires effectuées, des heures de repos compensateur de remplacement et, le cas échéant, les heures de repos compensateur légal prises ainsi que les crédits d'heures correspondants disponibles, devra être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et annexé au bulletin de paye du salarié. Il comportera une mention notifiant l'ouverture des droits aux repos compensateurs, les modalités et le délai dans lequel ils doivent être pris. Ce temps de repos est pris au choix du salarié sauf nécessité de service.

Dans un arrêt du 15 septembre 2011, la Cour d'appel de Dijon (*CA Dijon, 15 septembre 2011, n°10/00815*) apporte des précisions quant aux obligations de l'employeur en matière de suivi des heures effectuées par le salarié, mais surtout, quant aux conséquences du non-respect de ses obligations.

En l'espèce, une salariée, engagée en qualité de secrétaire, avait été licenciée pour motif économique. A l'occasion de la contestation de la validité de ce licenciement, elle demandait également le rappel d'heures supplémentaires.

La salariée produisait, au soutien de sa demande, un décompte d'heures supplémentaires réalisé par ses soins et mentionnant 81h50 non récupérées ou non payées.

En réponse, l'employeur ne produisait que des attestations rappelant le régime des heures supplémentaires applicables dans l'entreprise, mais ne donnant pas d'indication sur le temps de travail réellement effectué par la salariée.

La Cour d'appel donne raison à la salariée et condamne l'employeur au paiement d'un rappel de salaires au titre des heures supplémentaires, en se fondant à la fois sur l'article L. 3171-4 du code du travail et sur les articles 5.1.2.2.1 et suivants de la CCN du sport (que l'on retrouve sous l'article 5.1.2 relatif aux heures supplémentaires).

L'article L. 3171-4 du code du travail prévoit en effet qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par l'employeur pour justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié et au vu de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande.

Ainsi, la preuve des heures supplémentaires n'incombe spécialement à aucune des parties.

Il appartient simplement au salarié de fournir préalablement au juge des éléments suffisamment précis de nature à justifier sa demande (*Cass. Soc., 25 février 2004, n°01-45.441 ; Cass. Soc., 24 novembre 2010, n°09-40.928*). Répond à une telle définition le décompte des heures effectuées établi par le salarié lui-même tout au long de la relation de travail, comme il en était dans la présente affaire.

De son côté, l'employeur est tenu de fournir aux juges les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. A défaut de tels éléments de la part de l'employeur, le juge peut se déterminer à partir des seuls éléments fournis par le salarié, s'il les estime suffisants (*Cass. Soc., 13 octobre 1998, n°96-42.373*) et, par conséquent, condamner l'employeur au paiement d'heures supplémentaires sur le seul fondement du relevé d'heures fourni par le salarié.

En l'espèce, la Cour d'appel de Dijon combine ce mécanisme de preuve avec les obligations prévues par les CCN du sport incombant à l'employeur en matière de suivi des heures effectuées par les salariés.

Ainsi, le décompte produit par l'employeur afin de justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié doit respecter les prescriptions de la CCN du sport.

L'employeur devra donc être en mesure de produire, en cas de litige sur les heures supplémentaires, « un état des heures supplémentaires effectuées, des heures de repos compensateur de remplacement et, le cas échéant, les heures de repos compensateur légal prises ainsi que les crédits d'heures correspondants disponibles » (Article 5.1.2.2.2 de la CCN du sport).

En outre, ces éléments devront « être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et annexé au bulletin de paye du salarié ».

Dans le cas particulier où le salarié est soumis à un régime de modulation, « il devra être prévu, pour chaque période de modulation, l'établissement d'un compte individuel d'heures par salarié concerné. Sur ce document devront figurer les heures effectuées dans le cadre de la modulation depuis le début de la période de modulation » (Article 5.2.2.2 de la CCN du sport).

Il est donc primordial, pour les employeurs, de respecter scrupuleusement les obligations conventionnelles imposées en matière de suivi des heures supplémentaires et des heures de modulation effectuées par les salariés.

Ces relevés d'heures devront être conservés pendant au moins cinq ans, soit la durée de la prescription des salaires.

En effet, si l'employeur n'est pas en mesure de produire de tels relevés d'heures devant le Conseil de prud'hommes à l'occasion d'un litige, il pourra être condamné au paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires alléguées par le salarié sur les cinq dernières années.

La sanction financière pourrait donc être conséquente...

La preuve des heures supplémentaires n'incombe spécialement à aucune des parties.

Le décompte produit par l'employeur afin de justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié doit respecter les prescriptions de la CCN du sport.

B

Le contrat de travail intermittent et le décompte de la durée du travail

L'arrêt rendu par la Cour d'Appel de Fort-de-France le 26 mai 2011 (*CA Fort-de-France, 26 mai 2011, 10/00192*) a trait aux modalités d'exécution du contrat de travail intermittent (communément appelé le CDI), dont le recours pour les employeurs du sport est autorisé, notamment pour les emplois liés à l'encadrement sportif, par l'article 4.5.1 de la CCN du sport.

Le travail intermittent se caractérise, au cours d'une année déterminée, par une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, ce qui permet à l'entreprise de s'adapter à ses besoins de main d'œuvre. Les besoins en ressources humaines dans le secteur du sport peuvent ainsi varier selon la saison sportive.

En l'espèce, un moniteur de tennis avait été engagé par un club par un contrat de travail de travail à durée indéterminée intermittent en date du 7 octobre 2006.

Les parties au contrat de travail s'entendaient, par un avenant au contrat de travail en date du 24 octobre 2007, sur la mise en place d'un mécanisme de lissage de la rémunération. Le lissage, prévu par l'article 4.5.3 de la CCN du sport, permet un versement étalé du salaire tout au long de l'année (sur le principe de la mensualisation), indépendamment des horaires réellement effectués.

Ce lissage était réalisé en l'espèce sur une base annuelle proche de 1250 heures. Le salarié percevait ainsi chaque mois une rémunération basée sur un forfait mensuel d'un douzième de 1250 heures, sur la base d'environ 103 heures de travail mensuelles.

Le contrat de travail était rompu le 31 mai 2008.

Le moniteur de tennis sollicitait auprès du Conseil des prud'hommes un rappel de salaire à titre d'heures travaillées durant la période d'octobre 2007 à mai 2008.

Au cours de ces 8 mois de travail, l'employeur lui a versé sa rémunération sur la base forfaitaire mensuelle convenue (8 mois de 103 heures, soit 824 heures cumulées).

Le moniteur de tennis arguait qu'il avait travaillé, au cours de ces 8 mois cumulés de travail, 1057,30 heures, c'est-à-dire un nombre d'heures supérieur aux 824 heures rémunérées. Le salarié demandait ainsi le paiement de la différence.

L'association sportive opposait que le salarié ne justifiait pas des heures travaillées et non rémunérées. Elle estimait en outre que le lissage du salaire annuel correspond à une mensualisation du contrat de travail et qu'il la dispense ainsi de verser une rémunération pour d'éventuelles heures de travail excédant la moyenne mensuelle.

La question se posait donc de savoir si l'adoption par les parties au contrat de travail à durée indéterminée intermittent du mécanisme de lissage de la rémunération prévu par la CCN du sport peut faire obstacle, en cas de rupture du contrat en cours d'année, au paiement des heures travaillées dépassant la base forfaitaire mensuelle.

La Cour d'appel va accéder à la demande du salarié. Elle précise ainsi que : « *le fait que la convention et le contrat de travail prévoient un lissage de la rémunération n'autorise pas l'employeur à se dispenser de payer les heures effectivement exécutées par le salarié avant la rupture du contrat de travail* ».

Par conséquent, lorsque la rupture du contrat de travail intermittent intervient en cours d'année, il convient pour tout employeur de s'assurer que le nombre d'heures cumulées, effectuées depuis le début de l'année de référence, ne dépasse pas le nombre d'heures prévisionnelles résultant du lissage. Dans la situation où le nombre d'heures travaillées dépasserait effectivement le nombre d'heures prévisionnelles, il conviendra de verser au salarié les heures de différence.

Actualité du contrat de travail intermittent

- Par un avenant n°81 à la CCN du sport conclu le 5 décembre 2012, les partenaires sociaux de la branche ont modifié les dispositions de l'article 4.5 relatif au contrat de travail intermittent. Cet avenant a été étendu par arrêté du 26 mars 2013 (JO du 3 avril, p.5558). Cet avenant vient assouplir les modalités d'exécution du CDI, notamment en augmentant le nombre d'heures de travail et le nombre de semaines travaillées. Un assouplissement sans doute bénéfique pour les employeurs et salariés de la branche du sport.
- L'article 22 de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 « *pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés* », repris à l'article 18 de l'avant-projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, prévoit une expérimentation du contrat de travail intermittent dans de nouveaux secteurs d'activité (formation, chocolaterie, commerce d'articles de sports). La branche du sport aurait-elle fait office de précurseur ?

C

La mise en œuvre du dispositif de forfait jours

Dans un arrêt du 26 juin 2012, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence (*CA Aix-en-Provence, 26 juin 2012, n°11/05047*) s'est prononcée sur la mise en œuvre des forfaits-jours pour un salarié relevant de la CCN du sport.

1) La problématique

Ce salarié avait été engagé au sein d'une association en qualité de moniteur de ski nautique et d'employé administratif, statut cadre, pour exercer les fonctions de responsable administratif et technique du centre et de responsable de l'enseignement du ski nautique.

Son contrat de travail à durée indéterminée prévoyait un forfait annuel en jours.

Rappelons que, pour être valable, le forfait annuel en jours doit être prévu par un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, de branche et doit faire l'objet d'une convention individuelle avec le salarié dans le cadre de son contrat de travail (Article L. 3121-39 du code du travail).

La CCN du sport prévoit précisément, à son article 5.3.1.2.1, qu'un système de forfait en jours peut s'appliquer aux cadres autonomes et qu'il doit faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail. Relèvent notamment de cette catégorie les cadres qui bénéficient d'une autonomie significative dans l'organisation de leur emploi du temps, et qui ne sont ni des cadres dirigeants, ni des cadres intégrés au sens de la CCN du sport.

En l'espèce, un forfait annuel en jours pouvait donc a priori s'appliquer au salarié en vertu des dispositions précitées de la CCN du sport.

Or, le salarié, entre autres demandes, soutenait que le forfait en jours était privé d'effet en raison des manquements de l'association en matière de contrôle de son temps de travail. Il réclamait ainsi une somme conséquente au titre d'heures supplémentaires.

Ainsi, le problème qui se posait concernait la mise en œuvre concrète du forfait-jours, relativement au suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail du salarié.

Ce que prévoit la CCN du sport (Article 5.3.1.2.1 relatif au forfait annuel en jours) :

Un système de forfait en jours peut s'appliquer aux cadres autonomes ; il doit faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le décompte des jours travaillés et de repos peut-être effectué soit par journée, soit par demi-journée.

En cas de dépassement du plafond conventionnel, le salarié doit bénéficier, au cours du premier trimestre de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considéré est alors réduit d'autant.

Un suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activités et de la charge de travail qui en résulte, sera mis en place.

En outre, un bilan sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés sera communiqué au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Les cadres soumis à ce régime disposeront d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum) et au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures au minimum). Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel seront établis en fin de période afin de déterminer le nombre de jours effectivement travaillés.

Les jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps.

2) Les obligations liées au forfait en jours et les conséquences

En la matière et depuis un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation (*Cass. Soc., 29 juin 2011, n°09-71.107*), les juges sont particulièrement attentifs à cette problématique. Ainsi, les stipulations de l'accord collectif prévoyant le forfait-jours doivent assurer la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

En l'espèce, on pouvait constater :

- d'une part, que la CCN du sport dispose effectivement qu'un suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activités et de la charge de travail qui en résulte, devra être mis en place.
- d'autre part, que le contrat de travail du salarié prévoit qu'un « suivi semestriel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge qui en résulte sera mis en place ».

Or, les juges ont pu constater que ce suivi n'avait pas été mis en place par l'employeur et, qu'en tout état de cause, l'employeur ne pouvait se dédouaner en prétextant que la mise en place effective du contrôle était du ressort du salarié. De plus, les juges ont rejeté l'argumentaire de l'employeur selon lequel le salarié n'avait fait part d'aucune difficulté particulière sur les conditions d'exécution de son contrat de travail et n'avait adressé aucun décompte de son temps de travail.

En conséquence, du fait du non-respect par l'employeur de cette obligation de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail, la convention de forfait annuel en jours était donc inopposable au salarié.

Les stipulations de l'accord collectif prévoyant le forfait-jours doivent assurer la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

Du fait du non-respect par l'employeur de cette obligation de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail, la convention de forfait annuel en jours était donc inopposable au salarié.

En la matière, la sanction est double. D'une part, le salarié doit bénéficier du régime des heures supplémentaires. Il produit à ce titre un décompte de ses heures effectuées auquel l'employeur ne peut apporter aucun élément de réponse. L'employeur se voit condamner à payer un rappel de salaire de plus de 24 000 euros ! D'autre part, il est jugé que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié prendra les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que l'employeur n'a pas satisfait à ses obligations légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et au repos quotidien et hebdomadaire.

En revanche, la sanction pour travail dissimulé n'est, quant à elle, pas retenue car l'intention de l'employeur de se soustraire à l'obligation de mentionner sur les bulletins de paie le nombre d'heures de travail réellement accomplies n'est pas établie.

3) Et la validité du dispositif prévu par la CCN du sport ?

Si, dans cette affaire, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence sanctionne la défaillance de l'employeur dans le suivi de la charge de travail du salarié en forfait-jours, elle ne se prononce pas, en revanche, sur la validité du régime de forfait en jours prévu par la CCN du sport.

Or, la question mérite d'être posée.

En effet, il n'est pas certain que les stipulations de la CCN du sport relatives au forfait-jours soient conformes à la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation, car ne garantissant pas la protection de la santé et de la sécurité du salarié. Il en résulterait alors que toute convention individuelle de forfait conclue sur le seul fondement de la CCN du sport serait privée d'effet. C'est ce qu'a récemment jugé la Cour de cassation (*Cass. Soc.*, 31 janvier 2012, n°10-19.807) à propos de l'accord-cadre du 8 février 1999 sur l'organisation et la durée du travail dans l'industrie chimique qui prévoit seulement que la convention individuelle de forfait en jours « comportera des modalités de mise en œuvre et de contrôle » et que le salarié pourra prétendre une fois par an à un « entretien d'activité » avec sa hiérarchie.

A de même été jugé insuffisant l'accord de réduction du temps de travail des commerces de gros qui prévoyait uniquement un contrôle du nombre de jours travaillés ainsi qu'un entretien annuel s'agissant de la charge et de l'amplitude de la journée de travail du salarié (*Cass. Soc.*, 26 septembre 2012, n°11-14.540). Cet accord était complété par un accord d'entreprise qui prévoyait une remontée d'informations trimestrielle à la direction, disposition là aussi jugée insuffisante.

La CCN du sport prévoit trois mécanismes de contrôle de l'activité du salarié en forfait-jours :

- un suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activités et de la charge de travail qui en résulte,
- la communication d'un bilan sur l'organisation du travail et de la charge de travail du salarié au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, sans qu'il soit précisé la fréquence de cette communication,

- un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel établis en fin de période afin de déterminer le nombre de jours effectivement travaillés.

Ainsi, le suivi de la charge et de l'amplitude de la journée de travail ne se fait que de manière annuelle. Cette stipulation se rapproche de celle de l'accord des commerces de gros et peut donc apparaître insuffisante, un suivi régulier étant nécessaire afin de repérer au plus tôt une éventuelle dégradation des conditions de travail du salarié.

Le risque que les stipulations de la CCN du sport sur le forfait-jours soient invalidées est donc bien réel. Dans ce cas, les conventions individuelles de forfait conclues sur son seul fondement seraient privées d'effet, avec les conséquences rappelées dans le présent arrêt : paiement des éventuelles heures supplémentaires décomptées par le salarié et prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur. En tout état de cause, en cas de litige, la question de la validité du forfait-jours prévu par la CCN du sport pourrait être soulevée d'office par le juge et ce, même si le salarié ne l'invoque pas.

4) Quelles solutions ?

Une solution est envisageable puisque l'arrêt du 31 janvier 2012 confirme qu'il est possible de régulariser la situation par le biais d'un accord d'entreprise. Les stipulations de cet accord devront être conformes aux exigences de protection de la santé et de la sécurité du salarié. Il serait ainsi recommandé de s'inspirer de l'accord collectif sur l'organisation du travail dans la métallurgie (*validé par l'arrêt du 29 juin 2011*) et de prévoir par exemple :

- un suivi régulier (et non plus annuel) par le supérieur hiérarchique de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activités et de la charge de travail qui en résulte,
- que le « bilan annuel » imposé par la CCN du sport fera apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de RTT,
- la tenue d'un entretien annuel entre le salarié et son supérieur hiérarchique, au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité.

En revanche, des éventuelles mesures prévues seulement dans la convention individuelle de forfait ne permettraient pas d'échapper à l'invalidation du forfait-jours.

L'employeur devra bien entendu respecter scrupuleusement les termes de cet accord d'entreprise, afin d'éviter d'être sanctionné pour une mise en œuvre défectueuse du forfait-jours, comme l'illustre cette affaire.

Un sujet, donc, sur lequel les partenaires sociaux de la CCN du sport devraient rapidement tenter d'opérer une mise en conformité.

Il n'est pas certain que les stipulations de la CCN du sport relatives au forfait-jours soient conformes à la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation

Un sujet, donc, sur lequel les partenaires sociaux de la CCN du sport devraient rapidement tenter d'opérer une mise en conformité.

2 L'APPARTENANCE À UN GROUPE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION

Dans le cadre du chapitre 9 de la CCN du sport, les partenaires sociaux ont mis en place une classification des salariés relevant du sport amateur. Ils ont ainsi prévu une grille de classification élaborée à partir de critères classifiants et de repères de compétences. Un système d'emplois repères est également prévu.

En cas de litige, il appartient au juge d'établir ou de rétablir la classification correspondant aux fonctions réelles du salarié.

Ainsi, la problématique du salarié qui conteste son niveau de classification consiste à démontrer qu'il a occupé des fonctions correspondant à une classification supérieure lui permettant d'obtenir un rappel de salaire. C'est au salarié d'apporter des éléments à l'appui de sa demande en reclassification.

Illustration :

Une salariée licenciée de son emploi de « secrétaire », rattachée au groupe 1 de la CCN du sport, par une société d'économie mixte, demande, au titre de rappel d'indemnités, que sa fonction réellement exercée soit rattachée au groupe 2 de ladite convention.

La Cour ne fait pas droit à sa demande en considérant « qu'il lui appartient de démontrer qu'elle a effectivement des tâches relevant de la catégorie et classification prétendues ; qu'or, la comparaison entre sa fiche de poste et les prestations décrites dans la grille de classification établit, ainsi qu'il a été retenu par les premiers juges, que les tâches accomplies correspondaient à celles incombant à une employée du groupe 1 et non à une salariée du groupe 2 » (CA Dijon, 15 sept. 2011, n°10/00819).

Il existe de nombreux contentieux, en matière de classification, prenant en compte les spécificités propres à chaque situation.

50% des contentieux contiennent une demande de rappel de salaire (primes, congés,...)

Possession d'un diplôme et classification

« Les partenaires sociaux rappellent que la possession d'un titre, d'un diplôme ou d'une certification professionnelle ne peut en soi servir de prétention à une classification, à l'exception des cas où ce titre ou diplôme a été requis par l'employeur. » (Article 9.1.1 de la CCN du sport).

Cas du salarié titulaire d'un diplôme (CA Amiens, 1er juin 2010, n°09/03399)

Dans un cas d'espèce, un salarié d'une association, dont les fonctions étaient rattachées au groupe 3 de la classification de la CCN du sport, revendique son appartenance au groupe 4, en invoquant le fait qu'il est titulaire d'un brevet d'État 1er degré canoë-kayak.

La Cour ne fait pas droit à sa demande au motif qu'il ne ressort pas de l'article 9.1.1 de la CCN du sport, que « la possession d'un diplôme entraîne automatiquement l'attribution d'une classification déterminée lorsqu'un tel titre est requis par l'employeur » et, qu'en la matière, les dispositions de la convention collective « ne dérogent pas au droit commun selon lequel la classification fonctionnelle est au premier chef déterminée par les fonctions réellement exercées par le salarié, telles qu'elles se trouvent définies dans la convention ». Or, le salarié ne démontre pas en quoi il avait des fonctions d'encadrement sur des personnes placées sous son autorité ou son contrôle, pour revendiquer une classification au groupe 4 de la CCN du sport.

Cas du salarié non-titulaire d'un diplôme (CA Pau, 29 nov. 2012, n°10/02947)

Une animatrice de gymnastique est classée dans le groupe 1. Elle revendique un classement en groupe 3 en soutenant que ses missions correspondent à la description de l'animateur sportif établie par la Fédération française d'éducation physique et de gymnastique volontaire. Par ailleurs, le certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur de loisir sportif option activités gymniques d'entretien et d'expression », créé par l'avenant n°4 à la CCN du sport du 21 décembre 2006, prévoit pour les titulaires de ce diplôme une classification en groupe 3. Alors même que la salariée n'est pas titulaire dudit CQP, les juges considèrent que les missions qui lui sont confiées correspondent à celles du CQP et la classe donc en catégorie 3.

Ainsi, pour effectuer le classement des salariés dans les différents groupes de classification et de salaires, il convient de s'attacher aux caractéristiques de l'emploi réellement occupé et, dans ce cadre, aux degrés de responsabilité, d'autonomie et de technicité exigés pour le poste. La possession, ou non, d'un diplôme ne saurait entraîner le rattachement automatique à une classification.

A Employés

Groupe 1

Définition :

Exécution de tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours.

Repères de compétences :

Autonomie : Les tâches sont effectuées sous le contrôle direct d'un responsable.

Technicité : Tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes du travail à appliquer.

Groupe 2

Définition :

Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.

Repères de compétences :

Autonomie : Sous le contrôle d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans que lui soit indiqué nécessairement le mode opératoire.

Le contrôle des tâches s'effectue en continu.

Responsabilité : Ne peut pas comporter la responsabilité d'autres salariés.

Sa responsabilité pécuniaire ne peut dépasser la gestion d'une régie d'avance.

Technicité : Ne peut comporter la programmation des tâches d'autres salariés.

CA Reims, 24 mars 2010, n°09/01049

La fonction rattachée au groupe 2 de la classification consiste pour un salarié d'être « capable d'exécuter des tâches sans que lui soit indiqué nécessairement le mode opératoire, ne peut pas comporter la responsabilité d'autres salariés, ne peut comporter la programmation des tâches ».

Or, selon la Cour, la seule circonstance que la salariée « ait pu accueillir tel salarié remplaçant et lui expliquer le travail » ne suffisait pas à rattacher ses fonctions au groupe 3 en ce qu'elle « ne peut prétendre avoir formé des salariés ou encore prétendre avoir exercé des fonctions d'encadrement ».

B Technicien

Groupe 3

Définition :

Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique, ou un savoir-faire technique spécialisé.

Repères de compétences :

Autonomie : Sous le contrôle d'un responsable, le salarié effectue des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution.

Le contrôle du travail s'opère par un responsable au terme d'un délai prescrit.

Responsabilité : Le salarié n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut exercer un rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés mais ne peut en aucun cas en assurer le contrôle.

Technicité : Le salarié peut être chargé d'exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération.

CA Reims, 24 mars 2010, n°09/01049

La seule circonstance que la salariée « ait pu accueillir tel salarié remplaçant et lui expliquer le travail » ne suffit pas à rattacher ses fonctions au groupe 3 en ce qu'elle « ne peut prétendre avoir formé des salariés ou encore prétendre avoir exercé des fonctions d'encadrement ».

CA Paris, 29 nov. 2012, n°11/00529 ; n°11/00687

Le salarié, qui ne dispose « d'aucune autonomie ni d'aucun pouvoir d'initiative » ne peut pas revendiquer la classification en groupe 3.

Par ailleurs, le seul emploi des termes « entrainements » ou « entraîneur » dans des documents promotionnels du club, ou dans la fiche de poste, ne suffit pas pour classer le salarié en tant qu'entraîneur relevant du groupe 3.

Le seul emploi des termes « entrainements » ou « entraîneur » dans des documents promotionnels du club, ou dans la fiche de poste, ne suffit pas pour classer le salarié en tant qu'entraîneur relevant du groupe 3.

Groupe 4

Définition :

Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens.

Repères de compétences :

Autonomie : Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.

Responsabilité : Le salarié peut planifier l'activité d'une équipe de travail (salariée ou non) et contrôler l'exécution d'un programme d'activité.

Il a une responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini.

Technicité : Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre.

CA Agen, 8 dec. 2009, n°09/00145

La réalité, la régularité et la permanence des activités d'entraînement et d'encadrement sportif, établis par la production de onze attestations, permettent au salarié d'être classé dans le groupe 4.

Les juges relèvent que, durant l'exécution de son contrat de travail, il a exercé en réalité des fonctions qui consistaient en « l'entraînement des pongistes », « l'animation des stages pendant les vacances scolaires », ou en tant qu'« entraîneur de tennis de table » etc...

Groupe 5

Définition :

Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens.

Repères de compétences :

Autonomie : Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.

Responsabilité : L'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement.

Il peut avoir en responsabilité la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement.

Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.

Technicité : Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.

CA Chambéry, 18 sept.2012, n°11/02293

Refus de reconnaître l'appartenance à la catégorie 5 au motif que « M. BESSE occupait un emploi de pisteur secouriste; qu'il n'était pas responsable d'un service, ou d'une mission, ni la gestion d'un budget ; qu'il n'avait pas de délégation pour embaucher du personnel et n'avait pas la charge de concevoir des projets et d'évaluer des résultats. »

CA Aix-en-Provence, 31 mai 2012, n°11/17796

La Cour relève que c'est « essentiellement au niveau des responsabilités que se différencient » les groupes 4 et 5. Afin de rejeter une demande de classification en groupe 5, les juges relèvent qu'il « ne suffit pas au salarié de soutenir qu'il était le seul responsable du centre le dimanche pour pouvoir prétendre à la classification en groupe 5 », d'autant plus « que le chef de base et le directeur pouvaient être joints sur leurs téléphones mobiles en cas de nécessité ».

La responsabilité de la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement implique un pouvoir de « décision de renouvellement, d'engagement de la dépense ». Les tâches liées à cette gestion ne doivent pas être « subalternes ».

C

Cadre

Groupe 6

Définition :

Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires.

Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation y compris dans ses aspects financiers.

Repères de compétences :

Autonomie : Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.

Responsabilité : Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission.

Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.

CA Versailles, 12 sept.2012, n°11/03098

Le salarié, engagé par l'association comme « professeur de judo », exerçait en outre des fonctions de directeur et de conseiller technique.

Afin de rejeter sa demande d'appartenance au groupe 6, la Cour d'appel relève que : « la seule dénomination de directeur technique ne justifie pas la qualification de cadre, que s'il n'est pas contesté qu'il avait la responsabilité du secteur judo, la responsabilité de la gestion du budget global d'un service entre dans les prévisions de l'emploi de technicien de groupe 5 et que Monsieur P, qui a approuvé sa classification au groupe 5 de la convention collective en signant son contrat de travail, ne démontre nullement avoir exercé des attributions excédant celles du groupe 5 et relevant du groupe 6 ».

CA Paris, 3 nov. 2011 n° 10/00790

Ce même salarié, embauché au sein d'une autre association sportive en qualité « d'enseignant de judo » (groupe 5 de la CCN du sport) sollicitait également le statut de cadre au motif qu'il exerçait, outre l'enseignement du judo, les fonctions de directeur et conseiller technique de l'association.

Il est à nouveau débouté de ses demandes par la Cour d'appel de Paris, qui indique « que les fonctions décrites ne correspondent pas aux fonctions de cadre prévues à la convention collective qui implique une délégation permanente de responsabilité émanant d'un cadre supérieur ou des instances statutaires et la participation à la définition des objectifs, à l'établissement d'un programme de travail et à sa conduite ».

Groupe 7

Définition :

Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires.

Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation y compris dans ses aspects financiers.

Repères de compétences :

Autonomie : Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.

Responsabilité : Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.

CA Aix-en-Provence, 7 mars 2011, n°09/08272

- A l'appui de sa revendication d'être rattachée au groupe 7, une salariée avance le fait qu'elle :
- « avait pour mission de rechercher et de développer des sources de financement (...) et d'entretenir une relation permanente avec les médias et les partenaires du club ;
- disposait d'une délégation permanente du Président de l'association et de son Directeur général tant pour établir les prévisions budgétaires que pour définir et conduire la communication du club, missions qu'elle accomplissait à temps complet et de manière permanente ;
- était rémunérée à due concurrence d'un emploi de cadre, groupe 7, tel que défini dans la Convention collective nationale du sport puisqu'elle percevait, en avril 2007, une rémunération mensuelle brute de 2544,25 euros ».

Toutefois, la Cour ne fait pas droit à sa demande pour les motifs suivants :

- « qu'il résulte des pièces versées par la salariée qu'elle élaborait certes des budgets prévisionnels de fonctionnement de projets pour lesquels elle présentait des dossiers de demandes de subventions et qu'elle représentait l'Association notamment en soutenant ces dossiers auprès de partenaires institutionnels ;
- qu'elle ne justifie pas pour autant qu'elle disposait d'une délégation, étant observé que les budgets prévisionnels, états récapitulatifs des dépenses et des recettes et demandes de subventions et de financement sont signés uniquement par le Président de l'Association OLYMPIC NICE NATATION ;
- que la salariée ne prétend pas qu'elle participait aux prévisions budgétaires globales de l'association et à la définition de ses objectifs ni qu'elle bénéficiait d'une délégation dans le cadre de la politique du personnel ;
- que, de surcroît, la salariée n'était pas astreinte à des objectifs, dont la réalisation aurait pu permettre un contrôle a posteriori de l'exécution de ses missions ;
- que sa marge d'autonomie était au contraire limitée puisque les dossiers de demandes de subventions et budgets prévisionnels sont tous signés par le Président de l'association, (...) lequel a participé au côté de la salariée à certaines rencontres avec les représentants de collectivités territoriales ;
- indépendamment du titre de « directrice » qui a pu lui être attribué, elle ne répondait pas aux caractéristiques définies par la Convention collective du sport et ne présentait pas un degré de responsabilité et d'autonomie impliquant le bénéfice du statut de cadre. »

Partie 3

DISPOSITIONS RELATIVES AU SPORT PROFESSIONNEL

Tout jeune sportif a rêvé de pouvoir, un jour, « faire comme les pros », en portant à l'entraînement un maillot vert, rouge et noir, ciel et blanc ou « sang et or ».

Mais les rêves d'enfant ne se concrétisent pas tous et peu nombreux sont ceux qui ont pu transformer leur passion de jeunesse en véritable carrière professionnelle.

Pour ces derniers, ainsi que pour leurs entraîneurs, les partenaires sociaux ont mis en place des règles conventionnelles spécifiques. Le chapitre 12 de la CCN du sport est ainsi consacré au « Sport professionnel », par opposition aux autres chapitres relatifs au « Sport amateur ».

Les analyses réalisées par plusieurs Cours d'appel sur la CCN du sport sont les bienvenues pour permettre de tracer, avec davantage de précision, la frontière entre ces deux mondes, parfois très proches, parfois très éloignés.

Une distinction claire est indispensable car les règles qui sont applicables aux uns et aux autres sont bien sûr très différentes.

Dès lors, qui est le sportif ou l'entraîneur professionnel ? Celui qualifié comme tel par sa fédération ? Le salarié ? Celui qui vit de son sport ? C'est l'appartenance au secteur du sport professionnel qu'il convient ici de préciser (I).

Mais le statut conventionnel du sportif professionnel est lui aussi complexe, pluriel. Le chapitre 12 de la CCN du sport n'est pas le seul texte conventionnel à le viser : convention collective du basket professionnel, accord collectif des coureurs cyclistes professionnels, charte du football professionnel, accord collectif du handball masculin de 1^{ère} division, convention collective du rugby professionnel, accord relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 de rugby, sont autant de textes potentiellement applicables. C'est l'articulation du chapitre 12 avec les accords collectifs propres à chaque sport professionnel que nous tenterons de contribuer à éclaircir (II).

Le champ d'application personnel et professionnel du chapitre 12 précisé, c'est enfin l'appréciation jurisprudentielle de son contenu qui nous intéressera (III).

1 L'APPARTENANCE AU SPORT PROFESSIONNEL

*Ce que prévoit la CCN du sport
(Article 12.1 relatif au champ d'application du chapitre 12) :*

« 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.

Dans le champ défini les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux sportifs visés au précédent alinéa – y compris ceux qui seraient sous convention de formation avec un centre de formation agréé – ainsi qu'à leurs entraîneurs. »

Le chapitre 12 n'est applicable qu'aux joueurs et entraîneurs titulaires d'un contrat de travail. Les salariés occupant des fonctions non-sportives sont donc exclus. De plus, mais cela est évident, il doit être constaté la fourniture d'une prestation de travail dans un lien de subordination et en contrepartie d'une rémunération (c'est la définition du contrat de travail).

La définition de sportif professionnel figurant à l'article 12.3.1 de la CCN du sport ne fait d'ailleurs que préciser le contenu de cette prestation de travail (entraînements, compétitions et représentations).

« 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. »

L'article 12.1 introduit un critère supplémentaire en limitant son champ d'application aux sportifs et entraîneurs exerçant leur activité « à titre exclusif ou principal ». Cette notion est sujette à interprétation.

En effet, un sportif ayant une autre activité rémunérée pourrait être considéré comme effectuant une prestation de travail professionnelle au sens de l'article 12.3.1 mais ne pas se voir appliquer ce statut car il exercerait, par ailleurs, une autre activité extra-sportive. La situation paraît quelque peu incohérente même si le chapitre 12 stipule toutefois que le sportif doit être embauché au minimum pour un mi-temps.

L'indifférence de la qualification fédérale d'amateur ou de professionnel est transposable concernant la CCN du sport.

Pourtant, ce critère d'activité principale apparaît dans une décision publiée rendue en la matière par la Cour de cassation (*Cass. Soc., 12 décembre 2012, n°11-14.823*). Cet arrêt est cependant relatif à la Charte du football professionnel. Les hauts magistrats indiquent qu'est footballeur professionnel celui « *qui est employé pour exercer, à titre exclusif ou principal, son activité en vue des compétitions* ».

Sans pour autant préciser de quelle manière le caractère exclusif ou principal de l'activité doit être apprécié (durée consacrée à l'activité ? rémunération perçue ?), la Chambre sociale semble valider ces deux critères afin d'apprécier l'existence d'une activité sportive professionnelle.

Par ailleurs, cette décision vient préciser que le type de licence détenu par le joueur (en l'espèce football amateur) ne constitue en aucune façon un critère déterminant pour l'application du statut conventionnel. Bien entendu, cette indifférence de la qualification fédérale est transposable concernant la CCN du sport.

La Cour de cassation vient, indirectement, rappeler à l'ordre la Cour d'appel d'Orléans qui avait débouté un joueur de handball revendiquant un rappel de salaire par référence au minimum prévu par la CCN du sport, au seul motif qu'il était un sportif « promotionnel » et donc, qualifié d'amateur par sa fédération sportive (*CA Orléans, 14 janv. 2012, n°09/02362*).

Elle conforte également, outre sa jurisprudence antérieure, la position de deux autres Cours d'appel. La première considère, à propos d'un joueur de rugby évoluant dans une division « non professionnelle », que le simple fait d'être rémunéré pour s'entraîner et participer aux compétitions selon les directives du club caractérise l'activité de sportif professionnel (*CA Agen, 13 oct. 2009, n°08/01835*). La seconde relève qu'un entraîneur de football de CFA (4^{ème} division de football), par son encadrement d'au moins un joueur fédéral, bénéficie du statut d'entraîneur professionnel (*CA Lyon, 12 sept. 2012, n°11/04506*).

Ces salariés entrent alors dans le champ d'application du chapitre 12, ainsi que dans celui des emplois ayant un caractère par nature temporaire. Le recrutement peut donc se faire par contrat à durée déterminée sur le fondement de l'article D. 1242-2 du code du travail, décrivant les secteurs 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.

L'entraîneur de club qui n'encadre que des sportifs amateurs au sens de la CCN du sport, n'est pas professionnel.

A contrario, l'entraîneur de club qui n'encadre que des sportifs amateurs au sens de la CCN du sport, n'est pas professionnel (toujours au sens de la CCN du sport) et ne relève donc pas du champ d'application du chapitre 12. Il ne peut donc pas être recruté selon un CDD d'usage (*CA Caen, 21 mars 2008, n°07/03090 ; CA Versailles, 14 déc. 2010, n°10/00098 ; CA Bordeaux, 15 sept. 2011, n°10/05819*). De tels recrutements doivent donc, par principe, être effectués par contrats à durée indéterminée, ce qui en pratique, posera de réelles difficultés. Il pourra notamment s'agir de contrats intermittents tels que prévu à l'article 4.5 de la convention collective (supra).

Les principes semblent désormais assez clairement posés, même si leur application pratique apparaît bien complexe, pour ne pas dire, parfois incohérente (*cf. sur cette question : F. DOUSSET, « Le droit du CDD d'usage dans le sport professionnel : une nécessaire évolution », JCP S, 30 oct. 2007, p.13*).

Seule la nuance de l'activité sportive exercée à titre principal pourrait désormais mériter un éclaircissement jurisprudentiel.

2 L'ARTICULATION DU CHAPITRE 12 DE LA CCN DU SPORT AVEC LES ACCORDS COLLECTIFS PROPRES AU SPORT PROFESSIONNEL

A Sport professionnel, chapitre 12 et problématique de conflits de conventions collectives

Le chapitre 12 de la CCN du sport a été étendu par arrêté ministériel. Il est donc applicable à l'ensemble des employeurs relevant du secteur du sport professionnel. Sa lecture confirme qu'il s'agit, dans la volonté des négociateurs, d'un véritable accord collectif, intégré et quasi-indépendant des autres chapitres de la CCN du sport.

En parallèle à ce chapitre 12 figurent un certain nombre d'accords propres à une discipline sportive (convention collective du basket professionnel, du rugby professionnel, accord collectif des coureurs cyclistes professionnels,...). Ces accords traitent également de l'organisation des relations de travail dans la discipline concernée (temps de travail, rupture de contrat,...).

La problématique est alors la suivante : le chapitre 12 et l'un des accords collectifs propres à une discipline sportive peuvent simultanément avoir le même champ d'application et prévoir pour une même problématique sociale deux solutions différentes. Cette possible contradiction de texte traduit un véritable concours de convention collective. Dans cette situation, quel texte doit-il être appliqué ? Comment se résout un tel concours de conventions collectives dans le cadre spécifique du sport professionnel ?

B Les règles potentiellement applicables de résolution de conflits

La loi du 4 mai 2004 (*L. n° 2004-391, 4 mai 2004 : JO, 5 mai 2004*) régit actuellement l'articulation entre les différents niveaux de négociation mais se limite principalement à la relation accord d'entreprise – convention collective de branche (impossibilité de déroger en matière de salaires minimaux, classifications, garanties collectives complémentaires, formation professionnelle, possibilité de déroger pour la réglementation ne relevant pas de l'ordre public...).

En cas de réels concours de conventions collectives, c'est-à-dire sans possibilité de faire prévaloir une convention sur une autre, c'est la jurisprudence qui a été amenée à se positionner. Ainsi, « *sauf stipulations contraires, seul peut être accordé l'avantage le plus favorable d'entre eux* » (Cass. Soc., 11 juillet 2007 n°05-46.048). Cet avantage plus favorable doit être apprécié suivant une comparaison en principe objective et analytique (Cass. Soc., 3 mai 2012, n°10-21.784).

Le code du travail prévoit également, à son article L.2252-1, une articulation spécifique pour les conventions dont le champ d'application dépasse le niveau de l'entreprise : « une convention de branche ou un accord professionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie ». Le recours à cette disposition n'est toutefois pas totalement satisfaisant. Les accords propres à une discipline sportive peuvent-ils avec certitude être considérés comme une convention de branche ou un accord professionnel ? Rien n'est moins sûr et l'absence de toute jurisprudence propre à l'application de cet article L.2252-1 nous invite à la prudence.

Cette incertitude a amené les négociateurs de la CCN du sport à mettre en place unilatéralement leur propre système d'articulation. Cette tentative d'aménagement des règles conventionnelles se traduit aujourd'hui par le mécanisme de l'article 12.2 de la CCN du sport (cf encadré).

Cette incertitude a amené les négociateurs de la CCN du sport à mettre en place unilatéralement leur propre système d'articulation.

Ce que prévoit la CCN du sport (Articles 12.2.1 et 12.2.2) :

« Les accords sectoriels définis, pour chaque sport professionnel, ou leurs avenants modificatifs, constituent partie intégrante du présent chapitre.

(...)

- 1. A défaut d'accord sectoriel dans un sport déterminé, il est fait directement application de l'ensemble des autres dispositions énoncées à l'article 12.2 du présent chapitre auxquelles les accords d'entreprise ne peuvent alors déroger que dans un sens plus favorable.*
- 2. Les conventions collectives ou les accords ayant valeur de Convention collective, signés antérieurement à la signature de la présente CCNS ne sont pas soumis aux dispositions prévues par le I ci-dessus.*

Toutefois :

- conformément à l'article L.2253-3 du code du travail, ces accords et conventions ne pourront déroger aux dispositions des articles 12.6.2.1 et 12.8 du présent chapitre ainsi qu'à celles du chapitre 8 de la présente convention ;*
- dès l'entrée en vigueur de la présente convention, les partenaires sociaux signataires desdits accords ou conventions négocieront l'adaptation de ceux-ci en vue de leur donner la forme d'accords sectoriels.*

Si, dans un sport où ont été appliquées les dispositions du I ou du II ci-dessus, un accord sectoriel est conclu par la suite, les parties devront définir dans le texte dudit accord (ou dans un accord spécifique respectant la même procédure) les conditions de sa mise en application. »

- 3. Si, dans un sport où ont été appliquées les dispositions du I ou du II ci-dessus, un accord sectoriel est conclu par la suite, les parties devront définir dans le texte dudit accord (ou dans un accord spécifique respectant la même procédure) les conditions de sa mise en application.*

On distingue trois types de concours de normes :

- Les conventions collectives ou les accords ayant valeur de convention collective signés antérieurement à la CCN du sport (charte du football professionnel) sont soumis à des règles claires.

Ainsi, il n'est pas possible pour ces accords de déroger aux dispositions des articles 12.6.2.1 et 12.8 du chapitre 12 de la CCN du sport ainsi qu'à celles du chapitre 8.

- Les « accords sectoriels » correspondent à des accords propres à une discipline sportive et conclus dans le cadre de la procédure spécifique prévue au chapitre 12 de la CCN du sport. Cet accord sectoriel fait « partie intégrante » de la CCN du sport, dès lors qu'il a été validé par la commission nationale paritaire. En revanche, la notion de « partie intégrante » définie au 1^{er} alinéa de l'article 12.2.1 ne saurait aujourd'hui traduire des conséquences juridiques connues. La validité de ces accords sectoriels est, avant tout concours de convention collective, conditionnée par son « *acceptation par la Commission nationale de négociation constituée pour négocier la CCN du sport* » (Article 12.2.1). Cette procédure d'autorisation préalable ne nous semble pas devoir franchir le couperet de l'interdiction de stipulation pour autrui (*résultant de l'effet relatif des contrats de l'article 1135 du Code civil*) et n'a d'ailleurs jamais été utilisée (A. Corbalan, « *Quels acteurs et quels accords dans l'activité sportive nationale ?* », *Jurisport 2011, n°106, p.17*).

Si cette procédure conventionnelle a le mérite d'exister, il n'en demeure pas moins que son application par les partenaires sociaux propres à chaque sport professionnel sera toujours discutable, étant donné qu'ils ne sont pas signataires, en soi, de la CCN du sport.

- Enfin, la question se pose concernant certains accords (par exemple l'accord collectif des coureurs cyclistes professionnels) qui devait devenir un accord sectoriel mais pour lequel la commission paritaire de la CCN du sport n'a jamais vraiment pris position. En la matière, on devrait alors retenir les règles habituelles de concours de normes édictées aux articles L.2252-1 et suivants du code du travail. Donc, l'incertitude demeure.

Comme souvent face aux difficultés résultant d'un mécanisme nouveau, novateur, voire difficilement applicable, nombreux praticiens et conseils de sociétés sportives (ou de joueurs) attendaient le résultat des premiers contentieux pour affiner leur position. Les premières décisions jurisprudentielles recensées sont pourtant décevantes et il conviendra d'attendre d'autres décisions avant d'y voir plus clair...

La question se pose concernant certains accords (par exemple l'accord collectif des coureurs cyclistes professionnels) qui devait devenir un accord sectoriel mais pour lequel la commission paritaire de la CCN du sport n'a jamais vraiment pris position.

C

Premiers arrêts de Cour d'appel, premières déceptions...

- 1) Le premier arrêt concerne la rémunération minimale d'un entraîneur d'une équipe de rugby n'évoluant pas dans les compétitions dites « professionnelles » (CA Bourges, 18 fév. 2011, n°10/00924)

Dans cette affaire, l'entraîneur sollicite la requalification de son contrat de travail en un contrat à durée indéterminée, puis la résiliation judiciaire de son contrat pour manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles et, notamment, celles de nature salariale.

L'entraîneur expose en effet « qu'il doit bénéficier des dispositions de la CCN du sport applicable aux entraîneurs ». Il en déduit que le minimum conventionnel attribué à son poste d'agent de maîtrise devait lui être versé. L'imprécision des termes employés (« CCN du sport applicable aux entraîneurs ») crée cependant un doute sur les dispositions dont la partie demanderesse sollicite l'application. Invoque-t-elle ou non le chapitre 12 ?

De son côté, le club revendique, étrangement, l'application des dispositions de la convention collective du rugby professionnel, alors même qu'évoluant en division fédérale, le club n'était pas concerné par son champ d'application. Il n'est pas non plus rapporté que ce texte était appliqué de manière volontaire.

Pourtant et alors que les juges auraient dû d'emblée écarter l'application de la convention collective du rugby professionnel, ils vont énoncer un attendu pour le moins surprenant : « Attendu que la convention collective nationale du sport, qui englobe le sport professionnel, est la convention collective applicable au présent litige, la convention collective du rugby professionnel, non-étendue, ne constituant qu'un accord sectoriel prévu par l'article 12.2.1 de la convention collective cadre ».

Surprenant, tout d'abord, par le fait que la Cour d'appel aurait dû tout simplement évaluer l'application de la convention collective du rugby, puisque le club évoluait en division fédérale. Surprenant, ensuite, parce qu'après cette première erreur inspirée de l'argumentaire du club, elle en commet une seconde en qualifiant la convention collective du rugby professionnel « d'accord sectoriel » soumis à l'article 12.2.1. Or, la convention collective du rugby professionnel avait bien été signée avant l'entrée en vigueur de la CCN du sport, au même titre d'ailleurs que la charte du football professionnel. Elle relevait à ce titre de l'article 12.2.2.

Succession d'erreurs qui aboutit, dans cette affaire à ce que la convention collective du rugby professionnel soit reléguée au second plan alors même qu'elle n'était pas concernée par l'affaire !

En réalité, si un conflit de norme potentiel avait dû exister, il aurait dû mettre aux prises la CCN du sport et l'accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédéral 1 rugby.

Cet arrêt est un bel exemple de la complexité des normes potentiellement applicables dans le sport lesquelles peuvent facilement donner le tournis, même aux juges.

- 2) Le second arrêt concerne un entraîneur de centre de formation de basketball. Un réel concours de convention collective apparaît en l'espèce entre le chapitre 12 de la CCN du sport et la convention collective du basket professionnel. Ce concours porte sur la durée minimale du contrat à durée déterminée (CA Aix-en-Provence, 22 mai 2012, n°11/09795)

En l'espèce, le responsable du centre de formation avait été engagé pour une saison par un club de basket évoluant en division Pro B (soit la deuxième division nationale). L'ensemble des associations et sociétés évoluant dans ce championnat remplissent les conditions pour se voir appliquer les dispositions relatives au « sport professionnel » (y compris le recours au CDD d'usage). Certainement non-renouvelé au terme de la première saison, l'entraîneur sollicitait des dommages et intérêts conséquents pour non-respect des dispositions conventionnelles et d'un droit conventionnel à effectuer une deuxième saison comme entraîneur.

L'article 12.3.2.3 de la CCN du sport prévoit en effet que la durée minimale de contrat d'un entraîneur principal de centre de formation agréé est de deux ans minimum. Au contraire, l'article 19.3 de la convention collective du basket professionnel dispose que le contrat de travail est conclu pour « une ou plusieurs saisons sportives ». Il existe donc une réelle contradiction entre les dispositions du chapitre 12 de la CCN du sport et celles de l'accord du basket-ball. D'un côté, une durée minimale de deux ans est requise. De l'autre, une durée d'un an est possible.

Pour répondre à cette question, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence semble se prévaloir de la règle de l'antériorité prévue par l'article 12.2.2 de la CCN du sport (cf. encadré supra).

En effet, la Cour d'appel cite dans un premier temps les deux conventions et leur date de conclusion. La convention collective du basket professionnel est conclue le 19 juin 2005. La CCN du sport est conclue le 7 juillet 2005. La Cour procède ensuite dans un second temps à un rappel de l'article 12.2.2 de la CCN du sport et notamment son (II) : « les conventions collectives ou les accords ayant valeur de convention collective, signés antérieurement à la signature de la présente CCN du sport ne sont pas soumis aux dispositions énoncées à l'article 12.2.2 I de la CCN du sport ».

La Cour conclut son analyse en estimant que l'entraîneur n'est pas fondé, dans sa demande formée au motif de la non-conformité de la durée de son contrat de travail, à invoquer celle prévue à l'article 12.3.3 de la CCN du sport. Autrement dit, les juges font prévaloir les dispositions de la convention collective du basket-ball, antérieure, sur celles prévues par la CCN du sport.

Même si l'absence expresse de renvoi par les juges à la notion d'antériorité des conventions peut être regrettée, la précision des dates de conclusions des conventions collectives et la référence à l'article 12.2.2 ne peut que laisser penser à une interprétation stricte de l'articulation telle que souhaitée par les partenaires sociaux signataires de la CCN du sport. Ainsi, les conventions collectives propres à une discipline sportive professionnelle conclues antérieurement à la conclusion de la CCN du sport ont vocation à primer sur cette dernière. Il s'agit ici d'une position importante. Le schéma conven-

Il existe donc une réelle contradiction entre les dispositions du chapitre 12 de la CCN du sport et celles de l'accord du basket-ball.

Les conventions collectives propres à une discipline sportive professionnelle conclues antérieurement à la conclusion de la CCN du sport ont vocation à primer sur cette dernière.

tionnel de résolution des conflits de l'article 12.2 est applicable, indépendamment des mécanismes légaux (ou en dépit du silence du législateur).

3) Le dernier arrêt recensé est surprenant puisque la question du concours de convention collective survient dans un débat relatif à la saisine préalable, ou non, d'une commission de conciliation dans le cadre d'un litige entre un salarié et son employeur (*CA Reims, 23 mai 2012, n°11/00683*).

En l'espèce, un entraîneur de football sollicite la requalification de la relation de travail à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée et l'attribution de dommages et intérêts pour rupture du contrat sans mise en œuvre de la procédure de licenciement.

L'employeur invoque alors *in limine litis* l'irrecevabilité de la demande pour non-respect des dispositions de la charte du football professionnel. Celle-ci institue en effet une procédure conventionnelle préalable et obligatoire de conciliation dans les litiges entre les parties, qui, en l'espèce, n'a pas été mise en œuvre.

Le salarié répond à cette demande d'irrecevabilité en faisant référence à la CCN du sport qui, elle, ne prévoit pas une telle procédure de conciliation. Une contradiction existe ainsi entre les deux textes conventionnels, contradiction qui n'avait jusqu'à présent pas fait l'objet de contentieux.

La Cour d'appel de Reims ne répond toutefois pas à ce concours de normes. Elle écarte la demande d'irrecevabilité aux motifs que l'intervention de la commission est une garantie de fond pour le salarié et non pour l'employeur, que le manque d'initiative du salarié doit conduire l'employeur à opérer la saisine de la commission dès lors que le litige doit être porté devant elle et qu'en l'espèce, le club employeur n'a pas sollicité un sursis à statuer dans l'attente de la décision de la commission.

Nous ne pouvons que regretter que la Cour n'ait pas évoqué la problématique soulevée par l'entraîneur, à savoir que la CCN du sport est potentiellement applicable et ne prévoit pas une procédure conventionnelle préalable.

En tout état de cause, on peut penser qu'il aurait été jugé, indépendamment de la qualification juridique attachée à la Charte du football professionnel (ce texte ayant « valeur de convention collective »), que cette disposition étant plus favorable pour le salarié, ce dernier pouvait donc en bénéficier.

3 LE CONTENU DU CHAPITRE 12 DE LA CCN DU SPORT

Le chapitre 12 concerne le contrat de travail du sportif et de l'entraîneur professionnel, sa rémunération, ses conditions de travail, sa formation, sa protection contre les risques sociaux et professionnels et sa participation aux Equipes de France.

Les arrêts relatifs à son contenu sont peu nombreux. Seront traités, la grille de classification prévue pour les entraîneurs professionnels (*A*) et les règles conventionnelles prévues en cas de manquements relatifs au versement de la rémunération (*B*).

A _____ La classification prévue par le chapitre 12

Le chapitre 12 de la CCN du sport ayant pour ambition de réglementer le « sport professionnel », les partenaires sociaux ont conçu différentes règles spécifiques, dont une grille de classification propre aux emplois d'entraîneurs.

C'est précisément de cette grille de classification dont il est question dans la présente affaire (*CA Nancy, 5 sept. 2012, n°11/01440*).

1) Les faits

Un club de volley-ball engage un salarié en qualité d'agent de développement dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 20 septembre 2006. Il lui confie, par voie d'avenant à ce contrat de travail à durée indéterminée, le poste d'entraîneur de l'équipe féminine professionnelle.

Le salarié est contractuellement rattaché au groupe de classification C, catégorie agent de maîtrise, selon les dispositions du chapitre 12 de la CCN du sport.

Suite aux mauvais résultats de l'équipe dont il a la charge, l'entraîneur est licencié. Il conteste son licenciement et sollicite, en outre, le bénéfice du groupe de classification D et le rappel des salaires correspondants.

2) Les problèmes soumis aux juges

Le cas soumis au juge est intéressant dans la mesure où il s'agissait de se prononcer sur la classification, au titre du chapitre 12, d'un entraîneur pourtant recruté dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les juges avaient donc à répondre à plusieurs questions.

- Tout d'abord, sur l'application du chapitre 12. Les juges ont commencé par rappeler, à juste titre, que le chapitre 12 de la CCN du sport était réservé aux emplois pour lesquels il est d'usage de recourir aux contrats de travail à durée déterminée pour une ou plusieurs saisons sportives, dans la limite de cinq saisons. En l'occurrence, sont concernés les emplois de sportifs et leurs entraîneurs.

Pourtant, le club de volleyball, bien qu'ayant recruté l'entraîneur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, avait décidé de le rattacher au chapitre 12 de la CCN du sport. Les juges en ont conclu qu'en se positionnant ainsi, l'employeur avait fait une application volontaire de ce chapitre 12 et ce, dès la signature de l'avenant au contrat de travail à durée indéterminée du 20 septembre 2006.

Implicite et du fait d'avoir retenu la notion « d'application volontaire », la Cour reconnaît donc que le chapitre 12 de la CCN du sport n'avait pas vocation à s'appliquer, de droit, dans cette affaire, puisque l'entraîneur était salarié dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les juges privilégient donc une lecture stricte du champ d'application du chapitre 12 qui se limite aux seuls salariés recrutés sous contrat à durée déterminée.

L'enseignement est donc utile.

- Dès lors, les juges avaient à se prononcer sur le fait de savoir si le salarié devait ou non être rattaché au groupe C ou au groupe D de la grille de classification.

Pour retenir le groupe D, les juges vont, au-delà de l'appellation contractuelle « d'entraîneur de l'équipe professionnelle » (qui correspondait à un emploi type du groupe D), se livrer à une analyse plus précise de l'activité de l'entraîneur.

C'est ainsi que les juges retiennent :

« que l'entraîneur disposait d'une délégation permanente de responsabilité, la description de son poste précisant qu'il assure le managérial sportif de l'équipe première du club ».

« qu'il avait autorité sur l'encadrement technique, comme le démontre le contrat de travail ».

« qu'il avait en charge la surveillance de la formation et du suivi des cadres ».

L'analyse du juge, toujours in concreto, c'est-à-dire par rapport à la situation de fait, se basait donc principalement sur les termes clairs du contrat de travail, qui ne pouvaient pas être remis en cause au détriment du salarié. La Cour d'appel accède donc à la demande de l'entraîneur et le classe dans le groupe D.

- Enfin, la dernière question à trancher était de savoir quelle date devait être retenue pour l'application du groupe D, sachant que ce groupe de classification avait été institué par avenant à la CCN du sport en date du 6 septembre 2007, applicable à compter du 19 février 2008, date de son extension.

Sur ce dernier point, force est de constater que la position des juges n'emporte pas la conviction et est pour le moins contradictoire. En effet, dans un premier temps les juges ont affirmé que « c'est à compter de son extension, le 19 février 2008, qu'il (nb : l'avenant ayant créé le groupe D) doit trouver à s'appliquer, l'employeur n'ayant pas manifesté sa volonté de l'appliquer avant cette date ».

Ce raisonnement était juste.

Pourtant, les juges ordonneront *in fine* un rappel de salaires sur la base du groupe D depuis le 21 novembre 2006, c'est-à-dire depuis l'entrée en vigueur de la CCN du sport.

Difficile à comprendre si ce n'est qu'il s'agirait d'une erreur...

B Obligations relatives au versement des rémunérations et rupture anticipée du CDD

La procédure prévue à l'article 12.6.3 de la CCN du sport s'analyse en une véritable clause résolutoire du contrat de travail de nature conventionnelle. Son existence ne prive cependant pas le salarié de son droit de rompre le contrat selon les modalités de droit commun.

*Ce que prévoit la CCN du sport
(Article 12.6.3 relatif aux obligations consécutives aux rémunérations)*

« Le salaire fixe doit être versé par mensualité par les employeurs aux salariés sous contrat au plus tard le 5e jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire à date fixe et à 30 jours au plus d'intervalle.

La rémunération mensuelle versée au sportif sur la base de son salaire annuel contractuel est indépendante de l'horaire réel de chaque mois, la présente disposition consacrant une dérogation aux articles L. 3242-3 et L. 3251-3 du code du travail. Cela vaut tant pour le sportif à temps complet que pour celui à temps partiel.

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. A 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.

Le non-paiement par l'employeur de la rémunération, à l'expiration d'un délai de 15 jours après 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 dommages et intérêts.

Conformément aux dispositions du code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un salarié doit être formulée par ce dernier dans un délai de 5 ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué. »

L'arrêt de la Cour de cassation du 22 juin 2011 (*Cass. Soc., 22 juin 2011, n°10-18.897*) illustre parfaitement les limites dans lesquelles les partenaires sociaux peuvent édicter des principes conventionnels.

1) Rappel du principe

Ainsi, et sauf lorsqu'il existe une possibilité de dérogation prévue par la Loi, une convention collective ne peut pas prévoir une disposition qui serait moins favorable pour le salarié que le code du travail ou la jurisprudence.

En l'espèce, il s'agissait de se prononcer sur l'application de l'article 12.6.3 de la CCN du sport. Cet article prévoit un mécanisme conventionnel relatif au paiement du salaire (tant fixe que variable, notamment les primes), de manière à prévoir des garanties pour les salariés.

C'est ainsi que le salaire fixe peut être versé « *au plus tard le 5^{ème} jour après l'échéance de chaque mois* » et que les primes liées à la participation aux matches et aux résultats sportifs doivent être versées au plus tard « à l'expiration de la saison sportive concernée ».

Les principes de paiement sont assortis d'une procédure particulière que le salarié peut mettre en œuvre en cas de manquement de l'employeur. Ce même article 12.6.3 prévoit ainsi qu'à défaut de paiement dans les délais prévus, le salarié peut mettre en demeure son employeur de régler les sommes.

Si l'employeur ne s'exécute pas dans un délai de quinze jours après la mise en demeure, l'article prévoit que ce manquement constitue « *une faute imputable à l'employeur justifiant la rupture du contrat et susceptible d'ouvrir droit à des dommages et intérêts* ».

L'idée des partenaires sociaux de la CCN du sport est louable. Apporter des garanties aux salariés, notamment en prévoyant des délais et une procédure spécifique.

Mais les juges ne l'entendent pas de cette oreille ...

Les principes de paiement sont assortis d'une procédure particulière que le salarié peut mettre en œuvre en cas de manquement de l'employeur.

2) Les faits

Dans l'arrêt soumis à la Cour de cassation, un joueur de handball avait rompu son contrat à durée déterminée, invoquant une faute grave de son employeur consistant dans le non-paiement de salaires et de maintien de salaires (dans le cadre d'un arrêt de travail).

Il sollicitait ainsi le paiement de dommages et intérêts ne pouvant être inférieurs aux salaires restant dus jusqu'au terme du contrat de travail (*Article L.1243-4 du code du travail*).

Pour autant, dans sa décision de rompre le contrat de travail à durée déterminée, le joueur ne respecte pas la procédure prévue par l'article 12.6.3 de la CCN du sport.

C'est précisément ce que lui reproche la Cour d'appel pour rejeter sa demande. Elle estime en effet que le joueur n'a pas respecté la procédure de l'article 12.6.3 de la CCN du sport, notamment en ce qui concerne la mise en demeure préalable.

Les juges estiment ainsi que le joueur a agi avec précipitation, sans respecter les dispositions de la CCN du sport et sans permettre au club de fournir les explications.

La Cour de cassation ne suit pas cette logique qui privilégiait pourtant le texte conventionnel. Au contraire, elle estime 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 position de la haute juridiction est assez claire. Les dispositions de la CCN du sport, en particulier son article 12.6.3, ne permettent pas de priver le salarié d'un droit qu'il tient de la Loi, des règlements ou de la jurisprudence.

En d'autres termes, la convention collective ne doit pas être moins favorable aux salariés que le « droit commun » (pour reprendre les termes de l'arrêt).

En tout état de cause, selon la Cour de cassation, le fait que l'employeur n'ait pas payé, durant une certaine période, le maintien de salaire lié à un arrêt de travail ainsi que le solde du salaire au titre d'un mois, constitue une faute grave de l'employeur permettant aux salariés de rompre le contrat de travail en vertu de l'article L.1243-1 du code du travail.

En réalité, les juges ne concluent pas automatiquement à la nullité de la clause conventionnelle, mais estiment (sans doute compte tenu des faits de l'espèce) que cette clause instaurait un dispositif finalement plus contraignant pour le salarié qui souhaite rompre son contrat au motif d'un manquement grave de son employeur.

En effet, dès lors qu'un manquement grave de l'employeur est caractérisé, le salarié n'a pas nécessairement l'obligation, comme cela est prévu par l'article 12.6.3 de la CCN du sport, de faire une mise en demeure et encore moins de respecter un délai de quinze jours avant de pouvoir rompre le contrat de travail.

On ne saurait donc conclure de manière définitive à l'inopposabilité de cette clause conventionnelle qui dépendra des circonstances de fait. Tout au plus, peut-on conclure à sa faible effectivité et à une inopposabilité partielle, au seul bénéfice du salarié, à l'instar d'une clause de rupture unilatérale du contrat de travail à durée déterminée au bénéfice du sportif.

Cette clause pourra être invoquée par le salarié lorsqu'elle sera plus favorable que le « droit commun ».

En tout état de cause, cette clause pourra être invoquée par le salarié lorsqu'elle sera plus favorable que le « droit commun ». Tel pourrait être le cas, par exemple, d'un rappel de salaire minimale ne constituant pas en soi une faute grave.

En tout état de cause, compte tenu de la jurisprudence très stricte en la matière, les cas pour lesquels la clause conventionnelle viendrait à pouvoir s'appliquer nous semblent toutefois très restreints.

En revanche, on ne pourra pas reprocher au salarié de n'avoir pas mis en œuvre cette clause lorsque les circonstances de fait justifient, à elles seules, comme ce fut le cas en l'espèce, qu'il puisse rompre son contrat aux torts de l'employeur, sans autres procédures préalables.

En définitive, il faut retenir de cet arrêt que la clause conventionnelle prévue à l'article 12.6.3 de la CCN du sport sera dans la majeure partie des cas sans effets. Les cas dans lesquels elle pourrait potentiellement s'appliquer ne pourront l'être qu'au bénéfice du salarié.

Solution logique, même si on pourra regretter que le code du travail ne donne pas plus d'autonomie aux partenaires sociaux dans la création de normes conventionnelles.

Mais la protection du salarié prime avant toute logique économique de branche, même lorsqu'une clause - comme c'est le cas de l'article 12.6.3 de la CCN du sport - tente de proposer une procédure préalable pour éviter la saisine des tribunaux ...

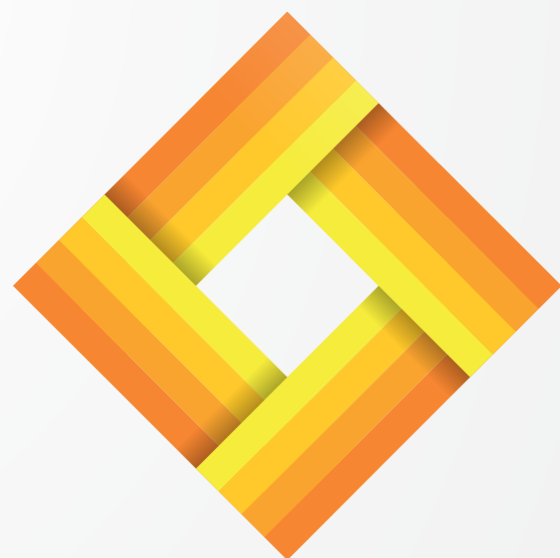
LISTE DES ARRÊTS COMMENTÉS

<i>CA Douai, 30 juin 2009, n°08/03471</i>	11
<i>CE, 11 déc. 2009, n°314885</i>	13
<i>CE, 25 août 2010, n°341613</i>	13
<i>CE, 24 sept. 2012, n°340576</i>	13
<i>CA Montpellier, 21 mars 2012, n°11/01294</i>	17
<i>CA Aix-en-Provence, 12 fév. 2013, n°11/13.996</i>	17
<i>CA Besançon, 22 juin 2007, n°06/00461</i>	18
<i>CA Paris, 5 février 2008, n°06/01075</i>	18
<i>CA Paris, 1er décembre 2010, n°09/02379</i>	19
<i>Cass. Soc., 15 novembre 2006, n°05-43507</i>	20
<i>Cass. Soc., 7 février 2007, n°05-45199</i>	20
<i>CA Dijon, 15 septembre 2011, n°10/00815</i>	24 ; 32
<i>CA Fort-de-France, 26 mai 2011, n°10/00192</i>	26
<i>CA Aix-en-Provence, 26 juin 2012, n°11/05047</i>	28
<i>CA Amiens, 1er juin 2010, n°09/03399</i>	33
<i>CA Pau, 29 nov. 2012, n°10/02947</i>	33
<i>CA Reims, 24 mars 2010, n°09/01049</i>	34 ; 35
<i>CA Paris, 29 nov. 2012, n°11/00529 ; n°11/00687</i>	35
<i>CA Agen, 8 déc. 2009, n°09/00145</i>	36
<i>CA Chambéry, 18 sept. 2012, n°11/02293</i>	37
<i>CA Aix-en-Provence, 31 mai 2012, n°11/17796</i>	37
<i>CA Versailles, 12 sept. 2012, n°11/03098</i>	38
<i>CA Paris, 3 nov. 2011 n° 10/00790</i>	38
<i>CA Aix-en-Provence, 7 mars 2011, n°09/08272</i>	39
<i>Cass. Soc., 12 décembre 2012, n°11-14.823</i>	42
<i>CA Bourges, 18 fév. 2011, n°10/00924</i>	46
<i>CA Aix-en-Provence, 22 mai 2012, n°11/09795</i>	47
<i>CA Reims, 23 mai 2012, n°11/00683</i>	48
<i>CA Nancy, 5 sept. 2012, n°11/01440</i>	49
<i>Cass. Soc., 22 juin 2011, n°10-18.897</i>	52

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	3
LES ACTIVITES D'ELLIPSE AVOCATS DANS LE SECTEUR DU SPORT	4
SOMMAIRE	5
HISTORIQUE DE LA CCN DU SPORT	6
Partie 1	
LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CCN DU SPORT	10
1 L'application de la CCN du sport aux entreprises de droit privé à but lucratif exerçant des activités récréatives et de loisirs sportif	12
A L'intégration dans le champ d'application de la CCN du sport des entreprises à but lucratif exerçant des activités récréatives et/ou de loisirs sportifs	12
B La mise en œuvre adaptée de cette intégration à la CCN du sport	14
1) Les dispositions transitoires concernant les entreprises délégataires de service public suite à un appel d'offre	14
2) Les dispositions transitoires concernant les autres entreprises nouvellement intégrées	15
2 Les champs d'application respectifs de la CCN du sport et de la CCN de l'animation	16
Partie 2	
LES DISPOSITIONS RELATIVES AU SPORT AMATEUR	22
1 Le contrôle de la durée du travail	23
A Le décompte de la durée du travail : l'appréciation des obligations de l'employeur en matière de suivi des heures effectuées par le salarié	23
B Le contrat de travail intermittent et le décompte de la durée du travail	26
C La mise en œuvre du dispositif de forfait jours	28
1) La problématique	28
2) Les obligations liées au forfait en jours et les conséquences	29
3) Et la validité du dispositif prévu par la CCN du sport ?	30
4) Quelles solutions ?	31

2 L'appartenance à un groupe de la grille de classification	32
A Employés	34
B Technicien	35
C Cadre	37
Partie 3	
DISPOSITIONS RELATIVES AU SPORT PROFESSIONNEL	40
1 L'appartenance au sport professionnel	41
2 L'articulation du chapitre 12 de la CCN du sport avec les accords collectifs propres au sport professionnel	43
A Sport professionnel, chapitre 12 et problématique de conflits de conventions collectives	43
B Les règles potentiellement applicables de résolution de conflits	43
C Premiers arrêts de Cour d'appel, premières déceptions... ..	46
3 Le contenu du chapitre 12 de la CCN du sport	49
A La classification prévue par le chapitre 12	49
1) Les faits	49
2) Les problèmes soumis aux juges	50
B Obligations relatives au versement des rémunérations et rupture anticipée du CDD	51
1) Rappel du principe	52
2) Les faits	53



DIAGNOSTIC RH

BY ELLIPSE AVOCATS

► RESPECTEZ-VOUS LES PRINCIPES JURIDIQUES ESSENTIELS DANS VOTRE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ?

«Diagnostic RH est un outil simple, rapide et gratuit,
qui permet à l'entreprise de tester la conformité de ses pratiques
dans la gestion des ressources humaines».

Testez votre entreprise en ligne

WWW.DIAGNOSTIC-RH.FR

Projection.

*Conception graphique par Projection SAS
127, rue du Faubourg du temple 75009 Paris
projection2@me.com*

*Damien Elliott - www.damienelliott.com
Antoine Rathier - www.antoinerathier.com*

*Conçu et réalisé par Ellipse Avocats
contact@ellipse-avocats.com*

*Tous droits réservés, toute reproduction totale ou
partielle est strictement interdite
Juin 2013*



www.ellipse-avocats.com