

# Rédiger un contrat de travail Employé d'un club sportif

***Gilles Husson***



# Qu'est-ce qu'un contrat?

- Un accord entre deux ou plusieurs parties, obligeant l'une envers l'autre et réciproquement.
- Il nécessite de montrer de la part de toutes les parties un consentement libre et éclairé.
- Il ne peut être modifié unilatéralement, les changements doivent donner lieu à un avenant accepté par toutes les parties contractantes.

# Comment valider un contrat

- Un contrat peut être conclu même en l'absence de forme écrite (écrit = preuve – Art 1341 CC). L'écrit devient cependant obligatoire si le total des sommes en jeu excède 1500€.
- La seule obligation est la manifestation du consentement  
une poignée de main suffit à conclure et sceller un contrat
- L'intérêt du contrat écrit est la preuve en cas de litige
- Un contrat conclu lie les parties et ne peut, sauf cas particuliers (notamment raison portant atteinte à l'ordre public), être annulé ou dénoncé que par l'une des parties contractantes

# Spécificités et règles du contrat de travail

- En France, ce type de contrat se base en 1<sup>er</sup> lieu sur le code du travail (Art 1221-1 et suiv. CT). Il doit être rédigé en français (L1221-3 CT)
- Des conventions collectives ainsi que des accords de branche peuvent compléter ce code. Des accords d'entreprise sont également possibles.
- La hiérarchie générale est : code du travail > convention collective > accord de branche > accord d'entreprise.
- On ne peut, même par accord bilatéral, déroger à des points notés comme obligatoire dans le document de niveau supérieur (i.e : le salaire minimal pour une fonction imposé par la convention collective ne peut être revu à la baisse par un accord de branche).
- Contrat de travail : intuitu personae, synallagmatique, exécution successive. Caractérisé par prestation de service, rémunération et lien de subordination.

# Spécificités et règles du contrat de travail

- Doit être conclu entre une personne privée et un salarié. Peut être étendu à un employeur personne publique ou personne privée assurant une mission de service public (L1211-1 CT).
- Certaines clauses peuvent être ajoutées sous conditions (tenue vestimentaires, objectifs, mobilité, dédit formation, non-concurrence)
- Un contrat de travail est par défaut considéré comme un CDI à temps plein de 35h par semaine. Toute déviation de ce standard doit être explicitement notée dans le contrat.

# Mentions à faire figurer sur le contrat

- la nature du contrat
- la raison sociale de l'employeur
- l'adresse de l'employeur
- les nom et prénom du salarié
- la nationalité du salarié, et s'il autorisation de travail
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance
- la date d'embauche
- le lieu de travail
- la dénomination de l'emploi
- le groupe de classification
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération
- la durée de travail de référence
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières

# Mentions à faire figurer sur le contrat

- les modalités de prise du repos hebdomadaire
- les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat
- les modalités de la période d'essai (stipuler si renouvelable)
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance
- la référence à la Convention collective et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.

## **En plus pour les contrats intermittents (36 semaines/12 mois)**

- la durée minimale annuelle de travail
- les périodes de travail
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes
- les conditions de modification de ces périodes
- la date de début du cycle annuel de 12 mois.

# Le temps de travail

- temps de travail mensuel :  $1/12^{\text{ème}}$  du temps de travail annuel + 10% de CP
- temps de travail effectif :
  - les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail dans le cadre d'une tenue particulière
  - les temps nécessaires à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel
  - les temps de déplacement pour se rendre d'un lieu d'activité à un autre au cours de la durée journalière de travail pour le compte d'un même employeur
  - les temps de repas et de pause lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail
- détails pour les heures supplémentaires et repos : article 5.1 CCNS
- modulation du temps de travail : article 5.2 CCNS
- durée annuelle maximale pour les cadres : 1575 heures

# Classification et rémunération

La classification de chaque emploi est établie en fonction de 3 critères : autonomie, responsabilité, technicité évaluée sur la fiche de poste (Article 9.3 CCNS)

Quelques exemples (emplois autres que entraîneur) :

Groupes	Administration	Entretien - Accueil - Restauration
<b>1 Employé</b>	Agent administratif.	Agent d'entretien, Gardien, Agent d'accueil, Placier, Stadier, Guichetier, Aide de cuisine
<b>2 Employé</b>	Aide comptable, Agent administratif, Secrétaire, Opérateur de saisie, Magasinier, Agent d'intendance, Chauffeur.	Ouvrier d'entretien, Agent de maintenance, Jardinier, Hôtesse d'accueil, Surveillant d'activité, Surveillant de centre de formation, Commis de cuisine
<b>3 Technicien</b>	Assistant généraliste, Comptable, Assistant communication et marketing, Statisticien, Infographiste	Technicien de maintenance, Cuisinier
<b>4 Technicien</b>	Assistant spécialisé, Secrétaire principale comptable, Econome, Attaché de presse, Assistant communication et marketing, documentaliste, chargée de billetterie	Animateur, Chef de cuisine
<b>5 Technicien</b>	Assistant de direction, responsable de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gestion des stocks, informaticien	Responsable d'équipement, Responsable de la sécurité, (événements ou installations), Responsable maintenance
<b>6 et 7 Cadre</b>	Directeur (petite structure), Responsable de service, Responsable de service généraux, Responsable informatique, Chef directeur adjoint, Directeur de service, Directeur administratif et financier, Directeur de la communication et du marketing, Chef comptable, Contrôleur de gestion, Ingénieur comptable	Directeur d'équipement
<b>8 Cadre</b>	Directeur général	

La rémunération minimale est calculée en fonction du Salaire Mensuel Conventionnel (SMC) défini pour un temps complet (151,67 h/mois).

SMC : 1386,35€ brut (1<sup>er</sup> juillet 2014)

Groupe	Majoration
Groupe 1	SMC majoré de 5,21 %
Groupe 2	SMC majoré de 8,21 %
Groupe 3	SMC majoré de 17,57 %
Groupe 4	SMC majoré de 24,75 %
Groupe 5	SMC majoré de 39,72 %
Groupe 6	SMC majoré de 74,31%

Groupe	Majoration
Groupe 7	24,88 SMC
Groupe 8	28,86 SMC

# Classification et rémunération

Les entraîneurs disposent d'une classification à part numérotées de A à D (CCNS 12.6.2.2)

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi type relevé	Salaire mensuel <sup>3</sup>
Classe A Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'un encadrement sportif bénévole d'une équipe de jeunes donnée, dont au moins un des sportifs est rémunéré, et contrôler l'exécution par les sportifs et l'encadrement d'un programme d'activité.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre.	Entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans) Entraîneur adjoint d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans)	SMC  Majoré de 18,23%
Classe B Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi implique la responsabilité d'un encadrement sportif regroupant au moins un autre entraîneur rémunéré et le cas échéant d'autres entraîneurs bénévoles. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité dans la politique de gestion du personnel (les sportifs)	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur principal ou co-entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans) Entraîneur de centre de formation agréé	SMC  Majoré de 33,01%

Classe C Agent de Maîtrise	Prise en charge d'une équipe ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe par délégation requérant une conception des moyens. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique, financière et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur Adjoint de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS ....) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Entraîneur de centre de formation agréé. Entraîneur principal de l'équipe fanion ou réserve d'une structure sportive	SMC  Majoré de 37,94%
Classe D Cadre	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.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission	Entraîneur principal ou co-entraîneur de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS ....) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle.  Directeur sportif d'un centre de formation agréé.	26,61 SMC

# Choix du type de contrat

- Règle standard : CDI
- Recours pour CDD (L1242-2 et suiv. CT)
  - Remplacement d'un salarié absent
  - Accroissement temporaire d'activité
  - Objet défini (limité entre 18 et 36 mois non renouvelables)
  - Aide à l'emploi
  - Ne peut être renouvelé que 2 fois, avec durée totale maximale 18 mois (L1242-8 CT)
- CDI intermittent (Art 4.5 CCNS + L3123-36 CT)
  - 36 semaines max sur 12 mois (dérogations à 42 semaines)
- CTT (Art 4.6 CCNS)
  - Standard minimum 24h/semaine. Dérogation possibles (Art 4.6.2.1.1 CCNS)
  - Répartition sur plusieurs mois : minimum 304h/12mois (Art 4.6.2.1.2)