



Centre Fédéral de Ressources

Fiche Pratique : Emploi et RH

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Réalisation CFR
reseau.federal@ffnatation.fr

Date : lundi 13 novembre 2023

PREAMBULE

Le contrat de travail est soumis aux dispositions du Code du travail ainsi que la Convention collective nationale du sport (CCNS).

Indépendamment de la qualification ou du nom donné par les parties à une relation de travail, un contrat de travail est caractérisé par :

- Une prestation de travail ;
- Une rémunération ;
- Un lien de subordination – pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner la mauvaise exécution.

Il faut noter qu'en application de l'article 4.2 de la CCNS « *Le contrat est établi par écrit en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié* ».

Il s'agit dans cette fiche de vous proposer une présentation succincte des différents types de contrat de travail.

PRINCIPES GENERAUX

CONTRAT AVEC UN ELEMENT D'EXTRANEITE

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

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

CLAUSES CONTRACTUELLES

Il appartient **à l'employeur et au salarié de déterminer le contenu du contrat de travail** et les clauses particulières qui devront éventuellement y figurer en fonction des circonstances.

Attention toutefois, **les clauses contraires à l'ordre public sont interdites**. A titre d'exemple, sont des clauses contraires à l'ordre public :

- Clause de célibat ;
- Rémunération inférieure au SMIC ;
- Clause discriminatoire ;
- Clause contenant une condition purement potestative, c'est-à-dire une condition dont la réalisation ou la non-réalisation ne dépend que de l'une des parties.

CAS GENERAL

LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI)

Le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail pour y déroger l'employeur doit justifier de conditions particulière énoncées aux articles 4.7 de la CCNS. Le CDI peut être conclu pour un temps plein ou pour un temps partiel.

L'article 4.2 de la CCNS prévoit les modalités de rédaction du CDI ainsi que la période d'essai. En outre, la Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit

de l'Union européenne a mis à la charge des employeurs, **une obligation d'information sur les éléments essentiels de la relation de travail**. Le décret n°2023-1004 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152, publié au Journal Officiel du 31 octobre 2023 est venu fixer les informations à transmettre dans ce cadre ainsi que les délais pour le faire. Ainsi, des informations concernant la durée et les modalités de calcul du congé ainsi que les droits à la formation du salarié doivent lui être communiquées.

METTRE UN TERME AU CDI

- Par l'employeur : **le licenciement** ; (Cf. fiche « *le licenciement* »)
- Par le salarié : **la démission** ;

Le salarié peut démissionner à tout moment sous réserve du respect d'un préavis d'une durée prévu à l'article 4.4.1 de la CCNS.

Le salarié doit manifester clairement et sans équivoque sa volonté de rompre son contrat de travail. Il n'a cependant pas besoin de justifier sa démission.

L'abandon de poste peut être considéré comme une démission si après avoir été invité à justifier son absence et à reprendre son poste, le salarié ne reprend pas son poste suivant un délai d'au moins 15 jours.

L'employeur ne peut pas refuser la démission.

Au terme du préavis, les sommes suivantes sont dues au salarié :

- Salaire jusqu'au dernier jour travaillé
 - Indemnité compensatrice de congés payés
 - Primes liées au contrat de travail
 - Indemnité compensatrice de préavis s'il en a été dispensé.
- D'un commun accord : **la rupture conventionnelle** (Cf. fiche « *la rupture conventionnelle* »)

LE CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

Le contrat de travail intermittent est régi par l'article 4.5 de la CCNS. C'est un contrat à durée indéterminée qui permet de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non-travaillées.

LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE (CDD)

LE CDD

En application des articles L1242-2 et -L1242-3 du code du travail, il est possible de recourir au **CDD uniquement pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire**, dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié ;
- D'accroissement temporaire de l'activité ;
- Emplois à caractère saisonnier ;
- Contrat favorisant l'insertion professionnelle de certaines catégories de personnes.

Un CDD doit **obligatoirement être écrit**, sous peine de requalification en CDI, et être remis au salarié dans les deux jours suivant l'embauche.

Le CDD **ne peut être rompu avant l'échéance** que dans certains cas limitatifs : s'il y a accord des parties ; en cas de faute grave ; en cas de force majeure ; en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail ; à l'initiative du salarié s'il justifie d'une embauche pour une durée indéterminée.

LES CONTRATS SAISONNIERS

Prévus aux articles L.1242-2,3° du code du travail et 4.7.1 de la CCNS.

Attention, une saison sportive n'est pas considérée comme une saison au sens du droit du travail.

LE CONTRAT D'INTERVENTION

Défini à l'art.4.7.2 de la CCNS, il peut être utilisé dans les conditions et limites suivantes :

- Il est réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle, d'une durée limitée dans le temps et n'ayant pas vocation à se répéter au cours d'une même année civile ;
- Il a pour objet la mise en œuvre des tâches spécifiquement liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations ;
- Sa durée est liée à celle de l'événement organisé, étant entendu que cette durée couvre les périodes de montage et démontage.

LE CDD SPECIFIQUE

Prévu aux articles L222-2-1 à L222-2-8 du code du sport et détaillé dans la CCNS, le CDD spécifique est **obligatoire pour les sportifs et entraîneurs professionnels salariés**, répondant aux conditions fixées par le chapitre 12 de la CCNS. Ce CDD a une durée minimale de 12 mois équivalent à la saison sportive et ne peut être conclu pour une durée supérieure à 5 ans.

Pour plus d'informations ...

- [CCNS](#)
- [Code du travail](#)
- [Contrat de travail : les principales caractéristiques](#)
- [Les contrats de travail](#)