



Droit Social & Contrats de Travail

📖 Chapitre 3/8

🔥 Poids examen : très élevé

🕒 ~45 min de lecture · 2 h avec les exercices

📄 Code du travail + Code du sport + CCNS

1. Les sources du droit du travail

- La loi et les règlements (Code du travail) ;
- Les conventions collectives — pour le sport : la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS), étendue par arrêté ministériel, donc obligatoire pour tous les clubs, associations et entreprises de son champ ;
- L'usage : pratique constante, générale et fixe de l'entreprise ;
- Le règlement intérieur : obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés (art. L.1311-2) — piège tombé en 2021 : ce n'est ni 11 ni 20.

Articulation branche / entreprise

Dans les matières « verrouillées » (salaires minima, classifications, égalité professionnelle...), les stipulations de la convention de branche priment sur la convention d'entreprise, sauf si celle-ci assure des garanties au moins équivalentes (art. L.2253-1) — tombé en 2017.

2. Le contrat de travail : définition et critères

Le contrat de travail suppose trois éléments : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique (pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements). Le lien de subordination est le critère décisif.

✅ **À retenir** : les conseillers techniques sportifs (CTS) exerçant auprès d'une fédération restent sous l'autorité hiérarchique exclusive du ministre chargé des sports — ils ne sont pas liés à la fédération par un contrat de travail (art. L.131-12, tombé en 2024).

3. CDI et CDD de droit commun

Les contrats emploi-formation (au programme officiel)

- Contrat d'apprentissage : contrat en alternance (16-29 ans en principe) associant formation en CFA et travail en entreprise ; les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise (art. L.1111-3 C. trav.) — tombé en 2015 ;

- Contrat de professionnalisation (héritier du « contrat de qualification » visé par le programme) : alternance visant une qualification professionnelle reconnue ; également exclu du calcul des effectifs ;
- Dans le sport : la convention de formation du centre agréé (art. L.211-5 C. sport) est un dispositif distinct — voir section 4.

Le CDI

Forme normale de la relation de travail. Conclusion possible sans écrit (mais l'écrit est requis pour le temps partiel). Rupture : démission, licenciement, rupture conventionnelle, prise d'acte, résiliation judiciaire, départ/mise à la retraite.

La rupture conventionnelle (CDI uniquement)

Sa validité est subordonnée à (tombé en 2020 — « toutes les réponses ») :

- La tenue d'au moins un entretien entre employeur et salarié ;
- Le versement d'une indemnité spécifique au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ;
- L'homologation de la convention par l'autorité administrative.

Le CDD de droit commun

- Écrit obligatoire, transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche ;
- À l'expiration, délai de carence avant un nouveau CDD sur le même poste : 1/3 de la durée du contrat (renouvellements inclus) si celui-ci était de 14 jours ou plus ; la moitié s'il était inférieur à 14 jours (art. L.1244-3-1) — tombé en 2023 ;
- Indemnité de fin de contrat (précarité) : 10 % de la rémunération totale brute — mais elle est exclue pour le CDD spécifique sportif (voir section 4) ;
- Requalification en CDI : l'indemnité accordée par les prud'hommes ne peut être inférieure à 1 mois de salaire (art. L.1245-2) — tombé en 2020 ;
- Rupture anticipée par l'employeur hors faute grave / force majeure / inaptitude : dommages et intérêts au moins égaux aux rémunérations restant dues jusqu'au terme (art. L.1243-4).

4. Le CDD spécifique du sportif et de l'entraîneur ★★★

Créé par la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015, codifié aux articles L.222-2 et suivants du Code du sport. C'est LE sujet favori de l'examen — il tombe presque chaque année.

Champ d'application

- Sportif professionnel salarié : activité sportive rémunérée dans un lien de subordination avec une association ou société sportive ;
- Entraîneur professionnel salarié ;
- Extension possible avec l'accord des parties : sportifs salariés de leur fédération en équipe de France, entraîneurs qui les encadrent à titre principal, arbitres et juges professionnels salariés de leur fédération (art. L.222-2-2) — tombé en 2024.

Régime du CDDS — les chiffres à connaître par cœur

Règle	Contenu	Texte
Durée minimale	12 mois (une saison sportive) — sauf contrat conclu en cours de saison, qui court jusqu'à la fin de la saison	L.222-2-4
Durée maximale	5 ans (60 mois), renouvellement tacite compris	L.222-2-4
Forme	Écrit en au moins 3 exemplaires, avec mentions obligatoires (durée, rémunération et composantes, conventions collectives applicables...)	L.222-2-5
Transmission	Au salarié au plus tard 2 jours ouvrables après l'embauche	L.1242-13 C. trav.
Indemnité de précarité	Exclue (le Code du sport écarte L.1243-8)	L.222-2-1
Homologation	Les conditions dans lesquelles son absence fait obstacle à l'entrée en vigueur sont fixées par convention ou accord collectif national	L.222-2-6
Rupture force majeure	Le CDDS est soumis aux règles de rupture anticipée du CDD, à l'exception de la résiliation unilatérale pour force majeure	L.222-2-1

Premier contrat après formation

La convention de formation (centre agréé) peut obliger le sportif à signer son premier contrat de travail avec le club formateur, pour une durée maximale de 3 ans (art. L.211-5), portée jusqu'à 5 ans si l'accord collectif de discipline le prévoit en précisant l'âge minimal/maximal du sportif et la rémunération minimale proposée (art. D.211-100-1, loi du 2 mars 2022) — tombé en 2022.

⚠ Piège d'examen (2020) : « En principe, le CDD d'un sportif est conclu pour une durée minimale de 12 mois et maximale de 36/48/60 mois » → les propositions combinées étant fausses (18 mois minimum etc.), la réponse était « aucune réponse n'est correcte » car le couple exact est 12 mois / 5 ans. Lisez chaque borne attentivement.

5. La CCNS et son chapitre 12 (sport professionnel) ★★★

- Grille de classification : 8 groupes (chapitre 9) — tombé en 2016 ;
- Polyvalence des tâches : classement dans le groupe le plus élevé lorsque les tâches de ce groupe dépassent 20 % du temps de travail hebdomadaire (art. 9.1.2) — tombé en 2024 ;
- Période d'essai (régime général CCNS) : ouvriers/employés 1 mois, techniciens/agents de maîtrise 2 mois, cadres 3 mois ; pour le CDDS du chapitre 12 : pas de période d'essai sauf si la convention de discipline en prévoit une — tombé en 2015 et 2017 ;
- Congés payés des sportifs : 3 jours ouvrables par mois (max 36), dont 19 jours consécutifs entre le 1er mai et le 31 octobre pour la régénération (art. 12.7.2.2.1) — tombé en 2019 ;

- Congés payés des entraîneurs : 2,5 jours ouvrables par mois, max 30 jours (art. 12.7.2.2.2) — tombé en 2018 ;
- Entraîneur principal d'un centre de formation agréé (CDD d'usage) : contrat de 2 ans minimum (art. 12.3.3) — tombé en 2020 ;
- Temps partiel : durée minimale 17 h 30 hebdomadaires ; heures complémentaires majorées de 10 %, dans la limite d'1/3 de la durée contractuelle sans atteindre la durée légale ; à défaut de mention écrite de la durée et de sa répartition, l'emploi est présumé à temps complet — tout le bloc est tombé en 2025 ;
- Maintien de salaire en cas d'arrêt maladie / accident du travail : jusqu'au 90e jour d'arrêt (art. 12.10.2) — tombé en 2025 ;
- Salaires minima (à mettre à jour chaque année) : sportif à temps plein — 22 289,19 € brut/an au 1er janvier 2026 ; entraîneur principal statut cadre D — 41 855 € brut/an depuis le 1er juillet 2023.

✓ **À retenir** : les montants CCNS évoluent par avenant : vérifiez toujours la valeur en vigueur l'année de votre examen. Les annales le rappellent elles-mêmes : les questions chiffrées anciennes peuvent être périmées.

6. L'embauche : formalités obligatoires

- DPAE (déclaration préalable à l'embauche) auprès de l'URSSAF — elle vaut notamment : immatriculation de l'employeur au régime général, immatriculation du salarié à la CPAM, affiliation à l'assurance chômage, demande d'adhésion au service de santé au travail, demande de visite d'information et de prévention (art. R.1221-2) — tombé en 2021. L'omission intentionnelle constitue le délit de travail dissimulé (art. L.8221-5) — tombé en 2022 ;
- Visite d'information et de prévention (ex-visite médicale d'embauche) : dans les 3 mois de la prise de poste ; avant l'affectation au poste pour les travailleurs de moins de 18 ans et les travailleurs de nuit (art. R.4624-10 et R.4624-18) — tombé en 2019, 2020 et 2022 ;
- Salarié étranger : autorisation de travail requise, quel que soit le type de contrat — sauf ressortissants de l'UE/EEE/Suisse, et sauf activité \leq 3 mois dans certains domaines dont les manifestations sportives (art. D.5221-2-1) — cas pratique complet en 2021 ;
- Cumul d'emplois : durées maximales de travail — 10 h/jour, 48 h/semaine (44 h en moyenne sur 12 semaines).

7. La rupture du contrat à l'initiative du salarié

Mode	Mécanisme	Risque
Démission (CDI)	Volonté claire et non équivoque	Pas d'allocations chômage (sauf cas légitimes)
Prise d'acte	Le salarié rompt en reprochant des faits graves à l'employeur, puis saisit les prud'hommes	Si les faits ne sont pas assez graves → effets d'une démission
Résiliation judiciaire	Le salarié saisit le juge sans quitter l'entreprise	Si rejet → le contrat se poursuit
Abandon de poste (CDI)	Mise en demeure de reprendre le poste dans le délai fixé par l'employeur → à l'expiration, présomption de démission (art. L.1237-1-1)	Tombé en 2023

Le conseil de prud'hommes prononce la rupture aux torts de l'employeur lorsque son comportement constitue un manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat. Les dommages et intérêts (rupture anticipée injustifiée du CDD) sont au moins égaux aux rémunérations restant dues, imposables et soumis à cotisations pour la fraction correspondant aux salaires perdus — cas pratique 2023.

8. Procédure disciplinaire et licenciement

1. Convocation à un entretien préalable — première obligation de toute procédure (art. L.1232-2) ;
2. Mise à pied conservatoire possible dans l'attente de la sanction (mesure provisoire, art. L.1332-3) — à distinguer de la mise à pied disciplinaire (sanction) ;
3. Notification de la sanction : ni moins de 2 jours ouvrables, ni plus d'1 mois après le jour fixé pour l'entretien (art. L.1332-2 ; pour le licenciement : expédition au plus tôt 2 jours ouvrables après l'entretien, art. L.1232-6) — tombé en 2023 et 2024 ;
4. Salariés protégés (délégués syndicaux, élus, conseillers du salarié...) : autorisation de l'inspecteur du travail obligatoire avant la rupture, y compris pour un CDD (art. L.2421-1) — cas pratique 2024 ;
5. Indemnité légale de licenciement : 1/4 de mois de salaire par année jusqu'à 10 ans, 1/3 de mois au-delà (art. R.1234-2) — tombé en 2017 ;
6. Licenciement économique : priorité de réembauche pendant 12 mois à compter de la rupture, si le salarié en fait la demande dans ce délai (art. L.1233-45) — tombé en 2025 ;
7. Inaptitude : obligation de reclassement, sauf refus du salarié ou avis du médecin du travail indiquant que tout maintien serait gravement préjudiciable ou que l'état de santé y fait obstacle ; si ni reclassement ni licenciement dans 1 mois après l'examen de reprise → reprise du versement du salaire ; inaptitude professionnelle : indemnité spéciale = double de l'indemnité légale + indemnité compensatrice — cas pratiques 2019 et 2023 ;
8. Même licencié pour faute grave, le salarié conserve son indemnité compensatrice de congés payés (art. L.3141-28) — tombé en 2024 ;
9. Harcèlement moral : agissements répétés (jamais un acte isolé) dégradant les conditions de travail (art. L.1152-1) — tombé en 2025 ;

10. Droit de retrait : droit d'arrêter le travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (art. L.4131-1) — tombé en 2017.

9. Les prescriptions : les délais qui tombent chaque année ★

Action	Délai	Texte
Action en paiement du salaire	3 ans	L.3245-1
Action portant sur la rupture du contrat	12 mois à compter de la notification	L.1471-1
Conservation des bulletins de paie par l'employeur	5 ans	L.3243-4
Entretien professionnel	Tous les 2 ans	L.6315-1

⚠ **Piège d'examen** : « salaire = 3 ans, rupture = 12 mois » est tombé en 2018, 2019, 2021, 2022 et 2024. C'est probablement la paire de chiffres la plus rentable de tout l'examen.

10. Sécurité sociale

Les organismes et leurs missions (au programme officiel)

- URSSAF : recouvrement des cotisations et contributions sociales ; destinataire de la DPAE ;
- CPAM : assurance maladie, maternité, accidents du travail ; CARSAT : retraite du régime général ; CAF : prestations familiales ;
- Recours contre les décisions : saisine préalable obligatoire de la commission de recours amiable (CRA) de l'organisme, puis recours devant le pôle social du tribunal judiciaire (les anciens TASS ont disparu en 2019).

Assujettissement et assiette

- Régime général : tous les salariés, y compris sportifs et entraîneurs sous CDDs, et les dirigeants « assimilés salariés » ; autres régimes : travailleurs indépendants (l'agent en nom propre), régimes spéciaux ;
- Assiette des cotisations : l'ensemble des sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail — salaires, primes, indemnités et avantages en nature (art. L.242-1 CSS). C'est cette assiette qui sert aussi au calcul de la rémunération de l'agent sportif (renvoi de l'art. A.222-5 C. sport) ;
- Les redevances d'image (L.222-2-10-1 C. sport) échappent à cette assiette : elles relèvent des prélèvements sur les revenus du patrimoine — voir chapitre 8.

Points d'examen récurrents

- Accident du travail : le salarié informe l'employeur dans les 24 heures (sauf force majeure) ; l'employeur déclare à la CPAM dans les 48 heures (dimanches et jours fériés non compris) — tombés en 2018 et 2020 ;
- Indemnités journalières AT : exonérées d'impôt à hauteur de 50 % → imposables pour 50 % de leur montant — tombé en 2021 ;

- Franchise de cotisations pour les sommes versées aux sportifs amateurs à l'occasion de manifestations : limite de 5 manifestations par mois par personne et par structure ;
- Double affiliation obligatoire en cas de cumul d'activités salariée et non salariée — tombé en 2015 ;
- Assimilé salarié : le président de SAS relève du régime général (contrairement au gérant majoritaire de SARL, travailleur non salarié) — tombé en 2016.

11. Tableau des chiffres clés du chapitre

Notion	Chiffre
CDDS : durée min / max	12 mois / 5 ans (60 mois)
CDDS : exemplaires / transmission	3 exemplaires / 2 jours ouvrables
Carence entre deux CDD (≥ 14 jours)	1/3 de la durée du contrat
Indemnité de précarité (CDD commun)	10 % — exclue pour le CDDS
Règlement intérieur obligatoire	50 salariés
Indemnité requalification CDD→CDI	≥ 1 mois de salaire
Temps partiel CCNS sportif	17 h 30 min. ; heures compl. +10 %, limite 1/3
Maintien de salaire CCNS	Jusqu'au 90e jour d'arrêt
Congés sportifs / entraîneurs (CCNS ch.12)	3 j/mois (19 consécutifs mai-oct.) / 2,5 j/mois
Prescription salaire / rupture	3 ans / 12 mois
AT : salarié → employeur / employeur → CPAM	24 h / 48 h
Indemnité licenciement	1/4 mois par an (≤ 10 ans), 1/3 au-delà
Priorité de réembauche (éco.)	12 mois, sur demande
Durées max de travail	10 h/jour, 48 h/semaine

✂ Cas pratique guidé

Un entraîneur a signé un CDD spécifique de deux ans avec un club (art. L.222-2 et s. C. sport). Le club lui reproche une faute grave et veut s'en séparer immédiatement. L'entraîneur est par ailleurs délégué syndical. (Cas pratique de l'annale 2024, restitué intégralement.)

Question 1. Quelle mesure provisoire permet d'écarter l'entraîneur dans l'attente de la sanction ?

Réponse : La mise à pied conservatoire : mesure provisoire (et non une sanction) à effet immédiat, qui n'épuise pas le pouvoir disciplinaire.

Fondement : art. L.1332-3 C. trav.

Question 2. Quelle obligation spécifique s'impose au club avant de rompre le contrat de ce salarié ?

Réponse : L'entraîneur étant délégué syndical, le club doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail. La rupture sans autorisation est pénalement sanctionnée (1 an + 3 750 €).

Fondement : art. L.2421-1 et L.2431-1 C. trav.

Question 3. Quelle est la première étape de la procédure disciplinaire ?

Réponse : La convocation du salarié à un entretien préalable, avant toute décision.

Fondement : art. L.1232-2 C. trav.

Question 4. Dans quel délai la rupture doit-elle être notifiée après l'entretien ?

Réponse : Ni moins de 2 jours ouvrables, ni plus d'1 mois après le jour fixé pour l'entretien.

Fondement : art. L.1332-2 C. trav.

Question 5. À quelle indemnité l'entraîneur peut-il prétendre même en cas de faute grave ?

Réponse : À l'indemnité compensatrice de congés payés pour les congés acquis non pris — elle est due quelle que soit la cause de la rupture.

Fondement : art. L.3141-28 C. trav.

Mémo examen — 5 points à savoir par cœur

- CDDs : 12 mois – 5 ans, écrit en 3 exemplaires, transmis sous 2 jours ouvrables, pas d'indemnité de précarité.
- Prescriptions : salaire 3 ans / rupture 12 mois.
- Sanction disciplinaire : notification entre 2 jours ouvrables et 1 mois après l'entretien.
- Salarié protégé → autorisation de l'inspecteur du travail, même pour un CDD.
- CCNS temps partiel : 17 h 30 min., heures complémentaires +10 % limite 1/3 ; maintien de salaire 90 jours.

Continuez votre préparation 🚀

QCM interactifs, 11 années d'annales corrigées et coaching sur votre espace AgentSportif Formation ·
Document pédagogique — vérifiez toujours les textes en vigueur