



Le contrat de travail d'un sportif professionnel

Fiche pratique publié le 10/04/2024, vu 618 fois, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

En temps normal, le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail. Ce n'est que par exception qu'un CDD peut être conclu. Le domaine du sport professionnel est un secteur particulier où l'exception est devenue le principe.

En temps normal, le contrat de travail à durée indéterminée est la **forme normale** et générale de la relation de travail.

Ce n'est que **par exception** qu'un contrat à durée déterminée peut être conclu.

Le domaine du **sport professionnel** est un secteur particulier où l'exception est devenue le principe.

En la matière, le cadre juridique a évolué ces dernières années :

- Il était recouru au **CDD d'usage** sur le fondement des dispositions du code du travail (1°),
- Avant qu'il ne soit créé un **CDD propre** au sportif professionnel consacré dans le code du sport (2°).

1°/ Sur le recours au CDD d'usage

Auparavant, un **CDD d'usage** pouvait être conclu dans le secteur du sport professionnel.

En effet, selon l'article L. 1242-2 du code du travail, un CDD peut être conclu lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la **nature de l'activité** exercée et du caractère par **nature temporaire** de ces emplois.

Plus particulièrement, l'article D. 1242-1 du même code liste lesdits secteurs d'activité, dont le **sport professionnel**.

Cependant, la jurisprudence est venue préciser qu'il convient de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats successifs est justifié par des **raisons objectives** qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ([Cass. soc., 17 décembre 2014, n° 13-23.176](#)).

Or, **l'aléa sportif et du résultat des compétition** ne suffisent pas à caractériser l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire d'un emploi ([Cass. soc., 04 décembre 2019, n° 18-11.989](#)).

Encore aujourd'hui, les juges du fond rejettent ce type d'arguments.

Ainsi, la Cour d'appel d'ANGERS a jugé que les conditions d'exercice telles que le **rythme annuel d'une saison**, ou plurimensuel d'un championnat national ne rendent pas nécessairement par nature temporaire l'emploi de joueuse de basket professionnel alors qu'il est manifeste que cet emploi de meneuse de jeu en équipe 1 durant huit saisons consécutives est en lien avec **l'activité permanente** de l'association sportive centrée sur la pratique du basket à tout niveau avec, particulièrement mise en avant, l'équipe féminine n°1 ayant évolué pendant plusieurs saisons au niveau LF2.

De même, la **seule saisonnalité sportive** n'est pas un critère objectif établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi au regard de **l'activité normale et permanente** de l'association sportive et de la durée de la relation contractuelle ayant existé entre les parties ([CA ANGERS, 10 août 2023, RG n° 22/00108](#)).

Ce pourquoi, le législateur est intervenu en créant un **CDD spécifique** aux sportifs et entraîneurs professionnels.

2°/ Sur le recours au CDD spécifique

Depuis l'entrée en vigueur de la **loi du 27 novembre 2015**, les CDD conclus dans le secteur du sport professionnel sont régis par les dispositions des articles L. 222-1 et suivants du **code du sport**, sans que leur soient applicables les dispositions du code du travail relatives aux CDD.

De plus, l'article L. 222-2-3 du même code dispose qu'afin d'assurer la **protection des sportifs et entraîneurs professionnels** et de garantir l'équité des compétitions, tout contrat par lequel une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 s'assure, moyennant rémunération, le concours de l'un de ces salariés est un **contrat de travail à durée déterminée**.

La Cour administrative d'appel de BORDEAUX a récemment rappelé **la distinction** entre le CDD d'usage et le CDD spécifique créé par la loi de 2015. Cette même Cour a reconnu la **conventionnalité** de ce contrat atypique par rapport au droit de l'Union européenne ([CAA BORDEAUX, 21 décembre 2023, n° 21BX03595](#)).

Le régime juridique de ce contrat est donc prévu par le code du sport **en dérogation** aux dispositions du code du travail.

A titre d'illustration, il est prévu que la durée d'un CDD spécifique ne peut être inférieure à la durée **d'une saison sportive** fixée à douze mois, hormis exception prévue à l'article L. 222-2-4 du code du sport.

Le formalisme attaché à ce contrat reste **important** puisqu'il doit être conclu **par écrit** et comporter certaines mentions obligatoires selon l'article suivant.

A défaut de respect des conditions de forme et de fond, le CDD spécifique est réputé **à durée indéterminée**, outre que cela peut constituer une infraction pénale selon l'article L. 222-2-8 du code du sport.

A titre d'illustration, le fait que le contrat ne comporte pas :

- les mentions relatives aux caisses de retraite complémentaire et de prévoyance,
- ni les articles du code du sport applicables,
- ni qu'il a été établi en trois exemplaires,

emporte **requalification en CDI** ouvrant droit au salarié à différentes indemnités ([CA BORDEAUX, 27 octobre 2022, RG n° 20/05396](#)).

Le Cabinet reste à disposition des entreprises ainsi que des salariés évoluant dans le secteur du sport.

Maître Florent LABRUGERE

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

Avocat au Barreau de LYON

Droit du travail – Droit de la sécurité sociale

N.B : Cet article est mis en ligne uniquement à des fins d'information. En raison de l'évolution permanente de la législation et la jurisprudence, le Cabinet ne peut toutefois pas garantir son application actuelle et vous invite à l'interroger pour toute question juridique ou problème concernant le thème évoqué.