Image not found or type unknown

La spécificité du tennis et le Droit du Travail

publié le **29/10/2013**, vu **22706 fois**, Auteur : Docteur Karim ADYEL

Quelle est la spécificité du tennis et l'application du Droit du Travail en la matière relative aux joueurs amateurs et professionnels ?

Si la CCNS rappelle à juste titre que l'activité du sportif professionnel est particulière, le droit commun du travail s'applique néanmoins par principe[1], ce qui ne l'empêche pas, à certaines occasions de tenir compte des spécificités de l'activité[2], en l'occurrence le tennis. Ainsi, partant du principe que la doctrine et la jurisprudence s'accordent pour considérer qu' « *il y a un contrat de travail quand une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la subordination d'un autre moyennant rémunération* »[3], il ressort que pour qu'un contrat de travail soit caractérisé, il faut démontrer l'existence de trois éléments de fait : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination. Il semble à priori que le tennisman professionnel n'a aucun lien de subordination vis-à-vis de l'employeur puisqu'il n'en a pas. La Cour de Cassation a établi que le lien de subordination résidait dans le pouvoir de l'employeur « *de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné*[4] », soit dans l'existence d'un triple pouvoir de direction, de contrôle et de sanction. C'est ici où se situe la problématique centrale de la qualification juridique du tennisman en tant que sportif professionnel. En effet, en tennis la condition de salarié semble absente. De nombreux tennismen exercent leur activité de façon indépendante sans aucun lien de subordination[5].

Nous savons que le contrat à durée déterminée n'est pas, dans l'esprit du Code du Travail, le contrat de travail de droit commun : selon l'article L 1242-2, un contrat à durée déterminée ne peut être conclu, en effet, que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas qui y sont énumérés. C'est le contrat le plus répandu dans le monde sportif. Aussi, la pratique se réfère à la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée selon l'usage, conformément au terme de l'article L 1242-2, 3° alinéa du Code du Travail qui autorise le recours au CDD pour les « *emplois à caractère saisonniers ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activités définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois* ». Et en application de cette disposition, l'article D. 1242-1 du Code du Travail prévoit effectivement la possibilité de conclure un contrat à durée déterminée dans le secteur du sport « *sport professionnel* ».

Il est à ajouter que dans le paysage des contrats à durée déterminée, la CCNS énonce que « *les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportive (…). La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à cinq saisons sportives (60 mois), y compris le renouvellement tacite prévu contractuellement. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur* ». La question qui se pose à ce stade est de savoir si ces dispositions s'appliquent au statut du joueur de tennis professionnel. A priori, la réponse est négative vu que ce dernier n'est pas lié par un contrat de travail tel que prévu par ces dispositions. Il faudrait donc trouver une autre qualification juridique au statut du joueur professionnel.

La réponse se trouve dans le Code du Travail. Ce dernier favorise parfois le recours au salariat, alors même que la preuve de l'existence d'un lien de subordination ne pourrait être rapportée, en instituant à cet effet des présomptions légales de contrat de travail. Aucune ne vise directement des contrats des sportifs professionnels mais la question se pose de savoir si ces derniers ne peuvent pas bénéficier de celle qui profite aux artistes du spectacle, l'article L 7121-3 du Code du Travail précisant que « *tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dés lors que cet artiste n'exerce pas l'activité, objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au Registre du Commerce* ». Au vu de cet article, le tennisman professionnel remplit donc les conditions légales pour être présumé salarié.

Le juge administratif, en tant que juge de l'impôt, admet assez facilement le jeu de cette présomption pour les sportifs individuels[6]. Le Conseil d'Etat semble assimiler systématiquement les sportifs à des artistes du spectacle, sans opérer de distinctions selon que l'activité relève principalement de la compétition sportive ou d'une exhibition. De leurs côtés les juges judiciaires, ont eu recours à cette présomption légale dans les cas de joueurs de tennis participant à un tournoi d'exhibition[7].

Aussi et selon la circulaire interministérielle du 28 Juillet 1994, la présomption de salariat concernerait les sportifs « *pratiquant un discipline individuelle qui perçoivent à l'occasion de leur participation à un spectacle sportif, donc à l'occasion de leur production, soit une rémunération de la part de l'organisateur du spectacle fixée en fonction de leur rang de classement ou en fonction de leur résultat, soit une prime d'engagement* ». C'est manifestement le cas des tennismen professionnels.

Ajoutons à cela, que du fait que les tennismen professionnels sont assujettis au régime général de la Sécurité Sociale (CSS, art. L 311-2 et L 311-3), ils sont considérés comme des artistes du spectacle au sens de l'article L 7121-3 du Code du Travail et bénéficient d'une présomption de salariat.

Dans ce sens, l'administration fiscale a également considéré que les gains attribués à un joueur professionnel de tennis par la Fédération française de tennis à l'issu de sa participation à des tournois, perçus par l'intermédiaire d'une société commerciale mandataire située à l'étranger, entraient dans la catégorie des traitements et salaires et non dans celle des bénéfices non commerciaux[8].

Sur le plan de la fiscalité applicable au tennis, il est intéressant de voir l'interview donnée par Maître Jean-Jacques Bertrand sur SPORT 365-TV[9].

A ce titre et pour revenir à la décision du Conseil d'Etat du 22 Juin 2011[10] relative à l'extension au sportif de l'application des dispositions du code du travail relative à la présomption de contrat de travail des artistes du spectacle, ce dernier à jugé que les gains du joueur de tennis professionnel, de nationalité allemande Boris Becker, obtenus à l'occasion de tournois organisés par la Fédération Française de Tennis étaient présumés avoir été acquis dans le cadre d'un contrat de travail et été de ce fait imposable en France dans la catégorie de traitements et salaires.

Dans cette affaire, le joueur de tennis avait fait l'objet d'un redressement (selon la procédure de taxation d'office prévue par les articles L.66 et L.67 du livre des procédures fiscales), au terme du quel les revenus perçus au titre des prestations sportives qu'il avait exécutées en France au cours des années 90, 1991 et 1992 ont été imposées dans la catégorie des bénéfices non commerciaux.

Le joueur a ainsi été soumis par l'administration fiscale française à des cotisations d'impôts sur le

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

revenu et aux pénalités correspondantes au titre des gains obtenus lors des tournois de tennis de Paris-Bercy, Monte-Carlo et de Roland-Garros.

Contestant le redressement dont il faisait l'objet, le tennisman a saisi la juridiction administrative, mais le tribunal administratif de Nice (TA Nice, 12 Décembre 2004, N°9504156), puis la Cour Administrative d'Appel de Marseille (CAA Marseille, 4 Avril 2008, N°05MA00519) ont confirmé la position de l'administration. La Cour d'Appel a même accueilli la demande de substitution de base légale de l'administration tendant à imposer ces gains dans la catégorie des traitements et salaires et non dans celle des bénéfices non commerciaux.

Pour fonder cette position, l'administration suivie par la Cour Administrative d'Appel puis par le Conseil d'Etat a considéré que l'article L.7121-3 du Code du Travail (ancien article L.762-1 du Code du Travail), selon lequel tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dés lors que cet artiste n'exerce pas l'activité, objet de contrat, dans des conditions impliquant son inscription au Registre du Commerce.

Le Conseil d'Etat confirme l'application de ces dispositions à un sportif en indiquant que « *ces dispositions, eu égard à la généralité de leurs termes, qui ne définissent pas de manière limitative les artistes du spectacle et n'imposent aucun aspect culturel particulier à l'activité déployée par ceux-ci, sont applicables aux joueurs de tennis professionnels engagés dans des tournois du type de ceux que la Fédération Française de Tennis organise* ». Par ailleurs, le Conseil d'Etat précise « *qu'aucune disposition du Code Général des Impôts ne fait obstacle à ce que les gains perçus par ces joueurs soient classés pour l'assiette de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires* ».

Concernant les gains obtenus lors des tournois de Monte-Carlo, le Conseil d'Etat considère qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que les gains versés par la Fédération Française de Tennis n'auraient pas été directement versés au joueur et considère que les prestations sportives qu'il a accomplies à l'occasion de ces tournois étaient en application des dispositions de l'article L.7121-3 du Code du Travail, intervenues dans le cadre d'un contrat de travail et que les gains perçus à cette occasion devaient donner lieu à imposition en France dans la catégorie des traitements et salaires.

Concernant les gains obtenus lors des tournois de Roland-Garros et de Paris-Bercy, ceux-ci avaient été perçus par le biais d'une société intermédiaire de droit Néerlandais mais pour le Conseil d'Etat ce schéma ne fait pas pour autant obstacle à l'application de l'article L7121-3 du Code du Travail dés lors qu'elle ne suppose pas la constatation de l'existence d'un lien de subordination entre l'entrepreneur de spectacle et la personne qui se produit et n'exige pas que le contrat conclu en vue da sa production soit passé directement avec elle, ni que la rémunération lui soit versée directement par l'entrepreneur de spectacle.

Les sommes perçues par la société intermédiaire Néerlandaise pouvaient ainsi, selon le Conseil d'Etat, être imposées en France dans la catégorie des traitements et salaires. En outre, le Conseil d'Etat précise que lorsqu'un contribuable a confié à un tiers le soin d'encaisser ses revenus professionnels, les sommes versées à ce tiers sont réputées être aussitôt mises à disposition du contribuable (quelque soit la date et les modalités de leur reversement effectif).

Le Conseil d'Etat confirme ainsi la position de la Cour Administrative d'Appel qui avait jugé que le sportif pouvait être regardé comme le destinataire final des gains versés par la Fédération française de Tennis à la société intermédiaire Néerlandaise, dés lors que cette dernière agissait en qualité de mandataire du joueur en exécution des clauses d'un contrat qui la liait à ce sportif.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il est intéressant de relever que pour redresser les sommes ainsi versées, l'administration fiscale disposait d'un autre fondement « *plus classique* » : l'article 155 A du Code Général des Impôts qui permet d'assujettir en France les sommes versées à des sociétés domiciliées à l'étranger des lors que les sommes versées rémunèrent des prestations rendues en France ou par une personne domiciliée en France.

En l'espèce, l'administration et le Conseil d'Etat ont délibérément choisi de qualifier de salaire les sommes perçues par un sportif à l'occasion d'un tournoi, quelles lui soient versées directement par l'organisateur ou par l'intermédiaire d'une société.

Enfin, il est à noter que les fédérations ne fixent pas le cadre professionnel. C'est en fonction du niveau de rémunération que ce fait la différence entre les tennismen professionnels et non professionnels, le caractère élevé de la rémunération des tennismen professionnels justifie leur statut juridique.

D'un autre côté, le recours au contrat d'usage doit être justifié au cas par cas, par le respect des trois conditions fixées par la loi :

- D'abord, l'emploi considéré doit relever du « *secteur du sport professionnel* » : la jurisprudence prend en considération la situation personnelle du salarié, qui peut être regardé comme professionnel lorsqu'il exerce son activité à titre exclusif[11] ou perçoit une rémunération de niveau élevé[12]. C'est ce qui est manifestement le cas en matière de tennis professionnel, les joueurs professionnels exercent en effet le tennis comme seule activité rémunératrice assimilable à un travail et perçoivent en général des gains conséquents équivalents à une rémunération.
- Ensuite, l'existence pour cet emploi, d'un usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Les conventions collectives consacrent en général cet usage ; on ne peut donc recourir au CDI pour un tennisman professionnel vu que les tournois et compétitions sont différents et espacés par des périodes de repos n'entrant pas dans le cadre d'un travail.
- Enfin, le caractère par nature temporaire de l'emploi, le contrat d'usage ne saurait être déconnecté des dispositions générales de l'article L 1242-1 du Code du Travail qui disposent que le contrat à durée déterminée ne peut avoir pour objet ou pour effet « de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ». Le joueur de tennis professionnel participe à des tournois dans des pays différents et n'est donc pas lié à une entreprise par une activité permanente au sens du droit du travail. La Chambre Sociale l'a reconnu récemment poussée par les vents communautaires qui font du contrat à durée déterminée l'exception, et non le principe.

La question qui se pose à ce stade et compte tenu des éléments sus développés est de savoir si l'on peut appliquer le CDD d'usage aux tennismen professionnels. Si l'on considère que le recours ne peut être justifié qu'en raison du « *caractère par nature temporaire de l'emploi* » et que le caractère professionnel est caractérisé par une rémunération de niveau élevé ainsi que l'exercice de l'activité à titre exclusif, nous avons tendance à répondre oui. La jurisprudence a reconnu la nature temporaire de l'emploi du sportif à travers une série d'éléments plus ou moins convaincants, tel que, le rythme saisonnier de son activité[13], l'incertitude des résultats sportifs [14] ou encore la durée limitée de la carrière[15]. Tous ces éléments se retrouvent dans le cas d'un tennisman professionnel.

Il demeure toutefois un sérieux obstacle, celui du lien de subordination. On peut considérer que ce dernier peut être caractérisé pour un joueur de tennis professionnel puisque dans un tournoi professionnel, il est sous le contrôle de l'organisateur, l'organisation et le planning des matchs est

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

dirigés par celui-ci et le joueur peut faire l'objet de sanction en cas de manquement grave aux règles fixées par l'organisateur. S'agissant de la nécessité d'un contrat écrit, le commencement d'exécution de la prestation, c'est-à-dire la participation aux matchs des tournois serait suffisante pour qualifier le tennisman professionnel de salarié et par conséquent cette nécessité pourrait être écartée.

Cette grille de lecture paraît à notre sens plausible, mais pourrait être contesté en termes de durée par les dispositions d'ordre public relatives au CDD d'usage du sportif professionnel ainsi que par le caractère permanent que doit avoir le lien de subordination.

D'un autre côté, il nous paraît judicieux d'aborder la question du statut d'auto-entrepreneur en matière de tennis. En d'autres termes, un professeur de tennis intervenant au sein d'un club, doit-il être considéré en tant que salarié ou indépendant ?

En effet, les auto-entrepreneurs, en tant que travailleurs indépendants, exercent leur activité en conservant notamment la maîtrise de l'organisation des tâches à effectuer, ainsi que de la recherche de la clientèle. La pratique selon laquelle des enseignants, ayant rompus leur contrat de travail, décident de se déclarer auto-entrepreneurs afin de continuer, grâce à ce statut, à travailler sous l'autorité de leur ex employeurs, est particulièrement risquée. Cette pratique est en effet susceptible d'entrainer la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail.

Selon une jurisprudence constante, l'existence d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté des parties, ni de la qualification donnée (salaires, honoraires, indemnités …), mais des conditions de fait dans lesquelles est exercées l'activité du travailleur. La Cour de Cassation, a d'ailleurs estimé dans un arrêt concernant un moniteur de tennis, que la convention conclue avec le club, l'absence de bulletins de salaire, les justificatifs des indemnités versées par le club au moniteur, ainsi que la position de l'administration fiscale considérant le moniteur comme travailleur indépendant, ne suffisaient pas à établir le caractère indépendant de l'activité exercée[16].

Sera considéré comme salarié celui qui accomplit un travail pour un employeur dans un lien de subordination juridique permanent. Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements[17].

Dans l'hypothèse ou une telle requalification serait prononcée, elle entrainerait pour le club :

- Le paiement des salaires, des primes, des congés, des indemnités de toute nature correspondant à un poste de salarié équivalent et ce, depuis le début avéré de la relation de travail (en tout état de cause, le salaire ne peut être inférieur au SMIC ou au minimum conventionnel) ;
- L'octroi de dommages et intérêts pour préjudice matériel et /ou moral ;
- Le paiement des cotisations sociales du régime général pour toute la durée de la relation contractuelle.

Par ailleurs, le fait de maquiller sciemment une relation salariale en contrat d'entreprise, ou par le paiement d'honoraires de prestations de service ponctuelles ou régulières, pour échapper à ses obligations d'employeur, est équivalent à faire travailler un salarié de façon non déclarée ou sous déclarée, constitutif de travail dissimulé (Code du Travail, Article L.8221-6-II). L'infraction de travail dissimulé peut donner lieu, à l'encontre des dirigeants, à de lourdes sanctions notamment pénales soit trois ans d'emprisonnement et 45 000 Euros d'amende. Aussi et selon les situations rencontrées, les dirigeants peuvent être également sanctionnés pour abus de vulnérabilité (Code Pénal, Article 225-13 et 14) dans le cas où l'employeur a abusé de la faiblesse intellectuelle, de la situation sociale ou économique du salarié, ou bien a procédé à des pressions sur lui, et aussi

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

dans le cas d'emploi irrégulier d'étrangers, si le salarié est un étranger dépourvu d'autorisation de travail (Code du Travail, Article L8251-1).

Soulignons que vu que les clubs de tennis, comme de nombreuses associations sportives, ont nécessairement recours à des intervenants rémunérés pour effectuer certaines missions telles que les éducateurs sportifs, se posent nécessairement, pour le dirigeant, le dilemme du choix de la collaboration : contrat de travail ou prestation de service indépendante. La question n'est pas nouvelle. Elle est même récurrente dans l'esprit du dirigeant sportif, car source d'inquiétude.

Il convient de préciser que les deux types de collaboration sont, à priori, possibles, dés lors que les principes juridiques applicables sont respectés et que les organisations mises en œuvre sont adaptées au mode de collaboration souhaité. Il est inexact de prétendre qu'un éducateur est forcément salarié dans telle situation ou qu'il est forcément indépendant dans telle autre. La situation doit être analysée au cas par cas, ce qui guidera le choix du type de collaboration. Il s'agira donc de déterminer si le travail qui sera fourni contre rémunération par l'enseignant sera réalisé ou non dans un lien de subordination juridique avec la structure sportive. La seule dénomination de la convention n'est pas suffisante pour établir la réalité du statut juridique applicable « *contrat de prestation de service* », « contrat de collaboration », et comme nous l'avons vu « *auto-entrepreneur* ». Les risques d'un mauvais choix (ou du non respect des termes de la convention de service) peuvent entrainer un risque prud'homal, un risque de redressement par l'URSSAF, mais aussi et comme nous l'avons vu un risque de travail dissimulé pouvant engager la responsabilité pénale du dirigeant.

Les contentieux sont nombreux en la matière. La Cour de Cassation donne un éclairage intéressant sur le choix de la collaboration à retenir (indépendante ou salariée) concernant une discipline sportive et concernant le tennis, dans laquelle la majorité des éducateurs sont rémunérés pour leur prestation.

Dans ce sens, il est utile de revenir sur un arrêt très récent de la Cour de Cassation en date du 20 Février 2013 (Cass, Soc, 20 Février 2013, N°11-26.942) : Dans le cas d'espèce, un professeur de tennis dispensait des cours au sein d'une association sportive affiliée à la Fédération Française de Tennis. Son intervention s'inscrivait dans le cadre d'une « *convention de partenariat* » entre une SARL dont il était associé et le club. Cette convention portant sur un an n'a pas été renouvelée à son terme, interrompant donc la prestation de travail.

Le professeur de tennis a sollicité devant les juges la requalification de sa relation avec le club en un contrat de travail. Il soutenait à ce titre que le statut de « prestataire de service libéral » figurant dans le contrat ne correspondait nullement à la réalité et qu'il était, en réalité, dans un état de subordination vis-à-vis de l'association. Il demandait en conséquence le versement de rappel d'heures impayées, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnités pour travail dissimulé.

La question se posait donc de savoir quelle était la nature réelle de la relation de travail entre le professeur de tennis et l'association sportive ?

Les juges d'appel (Cour d'appel de Metz, 27 Septembre 2011, N°11/00359), dont la décision était soumise à la Cour de Cassation, avaient pourtant exclu la qualification de contrat de travail en l'absence de lien de subordination. Ainsi, dans le cadre de son appréciation des faits, la Cour d'Appel retenait l'absence de dépendance dans l'exécution du contrat et écartait la demande de requalification du professeur de tennis.

La Cour de Cassation censura cette position, estimant qu'au regard des stipulations contractuelles, la Cour d'Appel a véritablement « dénaturé les termes clairs et précis de cet acte »

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

et que le contrat de travail est bien caractérisé à travers les éléments suivants :

- Les prestations de service en tant que professeur principal seront facturées au tarif de 25 Euros HT de l'heure,
- Le prestataire participera obligatoirement à toutes les compétions officielles en qualité de joueur ou de capitaine,
- Il est autorisé à accompagner sur les tournois, les compétitions de haut niveau, les joueurs classés et ceci après accord de la commission sportive. Cette autorisation est subordonnée à la participation impérative de l'accompagnant et l'accompagné au match de championnats pour le compte de l'association.

En conséquence, plusieurs remarques sont à formuler :

Tout d'abord, la dénomination de la convention de « partenariat » et le fait d'avoir conclu le contrat avec une société (et non pas un intervenant personne physique) n'a pas empêcher la requalification en contrat de travail.

Ensuite, les éléments retenus par la Cour de Cassation pour requalifier le contrat de prestation de service en contrat de travail sont finalement assez limités. Les juges ont donc une interprétation particulièrement extensive du lien de subordination, ce qui est critiquable. Il est d'ailleurs surprenant que la fixation du prix horaire soit un élément retenu.

Enfin et en tout état de cause, cet arrêt de la Cour de Cassation n'est pas un arrêt de principe, chaque affaire pouvant être différente de l'autre.

Toutefois, l'enseignement que l'on peut tirer de cet arrêt, est la prudence qu'il y a lieu d'observer lorsqu'il s'agit d'envisager la conclusion d'un contrat de prestation de service avec un enseignant sportif et surtout, il importe que l'enseignant demeure parfaitement libre et indépendant dans la conduite de son activité. Le fait de lui confier la gestion de l'entraînement des équipes ou de l'école de tennis n'est pas en soi incompatible avec une collaboration indépendante, mais aussi faut-il que le club en accepte les conséquences, à savoir de ne pas prévoir ou de ne pas intervenir pour donner des ordres et des directives à un professionnel indépendant, ce qui conduirait inévitablement à créer un lien de subordination juridique entrainant la requalification en contrat de travail. D'où l'importance de sécuriser juridiquement le contrat de prestation de service. Les principales précautions à prendre sont :

- Rédiger un contrat précis et juridiquement sécurisé de prestation de service ;
- Opérer les vérifications préalables et contrôles réguliers du prestataire : l'article L.8222-1 du Code du Travail impose en effet un certains nombre de vérifications à la charge du bénéficiaire de la prestation de service, notamment en ce qui concerne le respect des obligations sociales et fiscales du prestataire (sans quoi l'association bénéficiaire peut-être appelée en responsabilité)
- L'intervention du prestataire ne doit pas caractériser un lien de subordination avec l'association : l'enseignant doit demeurer indépendant dans la conduite de son activité. En définitive, si l'association fait appel à un prestataire, ce n'est pas pour le diriger comme un salarié.
- Le prestataire ne doit pas faire la même chose qu'un autre salarié de l'association : il doit apporter un savoir faire ;
- De préférence, le tarif doit être forfaitaire et le matériel appartenir au prestataire, même si cette dernière condition peut parfois, à notre sens, être mise de côté pour des raisons pratiques.

Enfin, en cas de contentieux, le fait pour le club de faire appel à un prestataire « indépendant »

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

peut-être plus risqué que de faire appel à un prestataire qui va mettre à disposition un salarié. Cependant cette seconde formule est extrêmement rare dans le secteur du sport.

D'un autre côté, lorsque l'association fait appel à un prestataire de service, c'est dans le cadre d'une prestation payante et donc lucrative. Or, en pratique, la prestation de service peut rapidement dévier en prêt de main d'œuvre à but lucratif qui est une opération interdite et pénalement sanctionnée (Article L.8241-1 du Code du Travail), sauf s'il s'agit d'intérim. Le délit de marchandage peut aussi être retenu si ce prêt illicite a eu pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éluder l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles (Article L.8231-1 du Code du Travail).

En résumé, la prestation de service (autorisée) se distingue du prêt de main d'œuvre à but lucratif par le respect de certains critères :

- L'apport de savoir faire inconnu de l'association : l'intervention ne doit pas consister en des tâches similaires à celles accomplies par d'autres salariés appartenant à l'association, sans aucune spécificité ou prestation présentant un caractère propre, sous la direction de l'encadrement de l'association, dans des conditions de travail identiques. Ainsi, la « fourniture » de salariés par un prestataire qui effectueraient le même travail que les autres animateurs salariés de l'association relèverait du prêt de main d'œuvre illicite ;
- La fourniture par le prestataire de moyens humains, voir matériels ;
- L'absence de lien de subordination avec l'association (ce qui signifie que le moniteur doit être indépendant) ;
- Et comme nous l'avons évoqué plus haut, l'existence d'un tarif forfaitaire

Sur le plan jurisprudentiel, il est intéressant d'évoquer une jurisprudence très récente de la Cour d'Appel de Versailles en date du 28 Mars 2013, où le tennis club Neuilly St James a été condamné pour licenciement abusif et rupture abusive du contrat de coaching dans le cadre d'un contrat de travail verbal à temps partiel distinct du contrat de travail[18]. Un autre arrêt de la 1ère chambre de la Cour d'Appel de Paris en date du 23 Novembre 2004, a condamné la Fédération Française de Tennis a versé des dommages et intérêts à la Fédération Nationale des Professeurs de Tennis (FNEPT) et la Confédération Nationale des Educateurs Sportifs (CNES) dans le cadre d'un contrat de coopération libérale pour faute (définition inexacte du travailleur indépendant)[19] [20].

Maître Karim Adyel

Docteur d'Etat Français en Droit

Master 2 Professionnel Droit du Sport, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Avocat à la cour

http://www.avocats-adyel.com

Courriel : docteurkarimadyel@yahoo.fr

[1] F. Buy, J.M Marmayou, D. Poracchia, F. Rizzo, Droit du sport, 3ème Editions, LGDJ, Octobre 2012, p. 303

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

[2] J.P Karaquillo, « L'application des dispositions du Code du Travail au contrat de travail du sportif professionnel », RDT 2010, p.14

[3] Soc, 4 Janvier 2000, N°97-41-154

[4] Soc, 13 Novembre 1996, Bull. civ. V, 1996, N°386 ; Dr. Soc. 1996, p. 1067, note J.J Dupeyroux ; JCP E 1997, II, 911, note J. Barthélémy

[5] Contrats de travail dans le sport professionnel, Jean-Rémi Cognard, Juris Editions, Février 2012, p. 47

[6] CE, 22 Juin 2011, LPA 15 Mai 2012, p.8, obs. F. Buy ; Cah. Dr. Sport N°25, 2011, note J Saurel – V. infra N°594

[7] CA, Paris, 2 Juillet 1990, N° 34356/89

[8] Laurence Chevé, La justice sportive, Gualino, lextenso éditions, 2012, p. 263

[9] V. La fiscalité du tennis, http://www.youtube.com/watch?v=gDOkdhJ0rAs&feature=youtu.be

[10] CE, 3ème et 8ème sous-sect. Réunies, plein contentieux, N°319240 du 22 Juin 2011

[11] Cass. Soc., 20 Juin 2001, Dr. Soc. 2001, p. 994, obs. J. Mouly – comp. Art. 12.1, CCNS, qui se contente d'un emploi à titre principal

[12] Cass. Soc., 16 Mai 2000, N°98-42628

[13] Cass., soc., 26 Octobre 1999, N°98-41465 – Cass., soc., 16 Mai 2000, N°98-42628

[14] Cass., soc., 28 Mars 2001, N°99-40875 – rappr. Art. 12.1, CCNS

[15] CA Rennes, 24 Novembre 1988, cité par J. Mouly, préc.

[16] Cass, Ch. Soc, 25 Février 2004, N°01-46.785

[17] Cass, Ch. Soc, 13 Novembre 1996, N°94-13.187

[18] V. Annexe, Arrêt, 5ème Chambre, Cour d'Appel de Versailles, N°230, N°RG 10/01319

[19] V. Annexe, Arrêt 1ère Chambre, Cour d'Appel de Paris, Section A, 23 Novembre 2004, RG N°

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

2003/12996

[20] V. Annexes, Modèle de contrat de travail intermittent à durée indéterminée d’assistant moniteur de tennis

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés