



FÉDÉRATION
FRANÇAISE
KARATÉ

LE CONTRAT DE TRAVAIL DE L'ENSEIGNANT

Note d'information N°011

ffkarate.fr





Cette note est purement explicative et générale, et n'est d'aucune manière une analyse juridique complète. Nous vous conseillons pour cela, de vous rapprocher d'un service juridique compétent.

AVANT-PROPOS

Le code du sport dans son article L. 212-1 affirme que « *seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle, les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles* ».

Personne ne peut donc enseigner contre rémunération, la pratique du Karaté ou de ses Disciplines Associées sans la possession d'un de ces diplômes garantissant la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée.

Ce même article précise également que « *peuvent également exercer contre rémunération, les fonctions mentionnées ci-dessus, les personnes en cours de formation pour la préparation à un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification* ».

La Fédération Française de Karaté et Disciplines Associées reconnaît l'enseignement contre rémunération, dans 3 cas, aux titulaires :

- D'un Certificat de Qualification Professionnelle mention Karaté et disciplines associées (CQP) ;
- D'un Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (DEJEPS) ;
- D'un Diplôme D'Etat Supérieur de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (DESJEPS).

En dehors de ces 3 cas, il est donc strictement interdit d'enseigner contre rémunération le Karaté et ses disciplines associées.

Enfin, il est important de noter que les associations sportives qui emploient des salariés sont tenues d'appliquer outre le droit commun du travail, la **Convention Collective Nationale du Sport**, excepté son chapitre 12 relatif au sport professionnel.

LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Pour de plus amples informations, nous vous invitons à consulter le site du gouvernement dédié à l'emploi : <http://travail-emploi.gouv.fr> > Rubrique Fiches Pratiques du Droit du travail > Contrats.

Le C.D.I. est la forme normale et générale en France de la relation de travail. Il peut être conclu à temps plein (35 heures hebdomadaires), à temps partiel ou conclu pour des durées intermittentes (1 250 heures sur une période de 36 semaines maximum).

I/ Les conditions applicables aux C.D.I.

A) Les conditions de formes du C.D.I.

Alors que le droit commun n'impose pas la rédaction d'un écrit dans le cadre du C.D.I. à temps complet, la Convention Collective Nationale du Sport (C.C.N.S.) l'ordonne. Son article 4.2 soumet sa validité à son écriture, à sa remise au salarié ainsi qu'à la signature des cocontractants. Toute modification du contrat devra obligatoirement faire l'objet d'un avenant donnant lieu à un écrit également.

À défaut d'engagement écrit, un C.D.I. à temps plein est présumé exister.

En outre, la C.C.N.S. impose dans le contrat de travail, l'inscription de plusieurs mentions obligatoires telles que : la nature du contrat, la date d'embauche, la dénomination de l'emploi, la durée de travail, les modalités de la période d'essai ou encore la référence à la convention collective applicable ... (liste non exhaustive) (cf. article 4.2 de la C.C.N.S.).

Le contrat peut également être subordonné à la réalisation d'une période d'essai qui variera en fonction du poste du salarié : 1 mois pour les ouvriers et les employés / 2 mois pour les techniciens et les agents de maîtrise / enfin 3 mois pour les cadres.

Durant ce laps de temps, les deux parties peuvent mettre fin à la relation contractuelle et ce sans qu'aucun formalisme ne soit à respecter.

Cependant le code du travail impose un délai de prévenance qui varie en fonction de la prise d'initiative de la rupture (article L. 1221-25) :

<u>Présence du salarié dans l'entreprise</u>	<u>Préavis en cas de rupture par l'employeur</u>	<u>Préavis en cas de rupture par le salarié</u>
Jusqu'à 7 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Entre 1 et 3 mois	2 semaines	48 heures
Plus de 3 mois	1 mois	48 heures

B) Les cas de rupture du C.D.I

La rupture de la relation à durée indéterminée n'est possible que dans des cas précis.

1- La démission

L'employé peut **démissionner** de son poste sans forme particulière, à l'exception du respect d'un préavis d'une durée de : 1 mois (pour les ouvriers et employés), 2 mois (pour les techniciens et agents de maîtrise) et de 3 mois (pour les cadres).

Dans le cadre de la démission, le salarié n'aura le droit à aucune indemnité.

2- La retraite

Le C.D.I. peut également être rompu en cas de **retraite** du salarié.

Selon l'article 4.4.2.1.1 de la C.C.N.S., « *le salarié ayant atteint l'âge de la retraite et ayant cotisé le nombre suffisant d'annuités pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ne peut pas refuser sa mise en retraite d'office par l'employeur* ».

L'article 4.4.2.1.2 permet lui au salarié n'ayant pas atteint l'âge légal mais ayant cotisé le nombre suffisant d'annuités pour bénéficier d'une retraite à taux plein, de faire valoir ses droits sans que son employeur ne puisse les lui refuser.

Dans ces 2 cas, les préavis à respecter sont ceux appliqués à la démission.

3- La rupture conventionnelle

Il existe également une procédure de résiliation qui interviendra d'un commun accord, la **rupture conventionnelle**. Cette dernière signée par les parties au contrat, est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

L'employeur et l'employé conviennent lors d'un ou plusieurs entretiens des conditions de rupture. L'employé peut se faire assister par un « *conseiller du salarié* » choisit sur une liste consultable en mairie, ou par tout autre salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (article L. 1237-12 du Code du travail).

La convention de rupture définit les conditions, notamment le montant de « *l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle* » qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Cette convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative. Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de la fin du contrat de travail. Un exemplaire de la convention doit être remis à chacune des parties, employeur et salarié, sous peine de nullité de la rupture.

Il existe un délai de rétractation de 15 jours calendaires entre la signature de la convention et sa transmission pour homologation. A l'issue de ce délai, les parties devront donc adresser à la Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (D.I.R.E.C.C.T.E.) un exemplaire de la convention, qui sera homologuée ou refusée au terme d'un nouveau délai de 15 jours ouvrés d'instruction.

Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

4- Le licenciement

En droit du travail, plusieurs types de licenciements sont envisageables selon différents motifs. Vous pouvez licencier un salarié pour :

- ▶ un motif **personnel** inhérent à la personne du salarié. Le licenciement doit être acté sur la base d'une cause *réelle* (objective et vérifiable par le juge) et *sérieuse* (pour entraîner la rupture du contrat de travail).
- ▶ un motif **économique** consécutif à des difficultés économiques ou des mutations technologiques.



Dans tous les cas, il est impératif de respecter les procédures qui leur sont afférentes, que cela concerne les délais de convocation, de notification, l'assistance du salarié lors de l'entretien préalable, le motif précis du licenciement ... (liste non exhaustive).

Ces phases sont obligatoires et leur non respect entraîne automatiquement sa requalification, en un licenciement injustifié ou irrégulier et le versement de dommages et intérêts pour le salarié.

La C.C.N.S. prévoit une durée de préavis en cas de licenciement. Elle sera de :

- ✓ 1 mois pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- ✓ 2 mois pour le salarié dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
- ✓ 3 mois pour le salarié cadre.

Enfin, le salarié licencié a droit à différentes sommes : l'indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté, l'indemnité compensatrice de congés payés et éventuellement de préavis si l'employeur décide d'en dispenser le salarié.

II/ Le Contrat à Durée Indéterminée Intermittent (CDII)

Le C.D.I.I. est conclu sur une période de 36 semaines contractuelles maximum par période de 12 mois, afin de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il ne s'agit en aucun cas d'un contrat de travail à temps partiel.

La C.C.N.S. dans son article 4.5.1 dispose que les emplois visés par ce contrat sont notamment « *l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives* ».

En sus des informations classiques imposées par la C.C.N.S. (cf. les conditions de forme du C.D.I.), cette dernière impose dans le cadre de ce contrat intermittent, qu'y soit indiqué d'une part, les périodes de travail et la répartition des heures travaillées et non travaillées à l'intérieur de ces périodes ; et d'autre part, la durée minimale annuelle de travail du salarié. Enfin, le contrat doit également faire mention des conditions de modification de ces périodes et la date de début du cycle de 12 mois.

La C.C.N.S. dans son article 4.5.4, autorise l'employeur à dépasser le seuil des 36 semaines sur 12 mois dans la limite maximale de **42 semaines**. Ce dépassement entraînera une majoration du salaire de l'employé.

Dans tous les cas, et quel que soit le nombre de semaines travaillées par an, le temps de travail du salarié ne pourra pas dépasser annuellement une moyenne de 35 heures par semaine.

Il est à noter finalement, que le salarié titulaire d'un C.D.I.I. détient les mêmes droits que le salarié à temps complet, et que pour le calcul de son ancienneté, il convient de prendre également en compte les périodes non travaillées.

III/ Le contrat à Durée Indéterminée à temps partiel (C.T.P)

Il est possible pour l'employeur de recourir au contrat à temps partiel. Est considéré ainsi par la C.C.N.S., les « *contrats dont la durée du travail répartie sur la semaine/le mois/l'année, est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail* ».

Le contrat de travail à temps partiel doit être conclu pour une durée hebdomadaire minimale fixée selon le nombre de jours travaillés par le salarié dans la semaine. Ainsi, l'article 4.6.2.1.1 de la C.C.N.S. impose :

- ✚ une durée minimale hebdomadaire de travail de **2 heures**, lorsque le temps de travail contractuel est réparti sur **1 jour** dans la semaine ;
- ✚ une durée minimale hebdomadaire de travail de **3 heures**, lorsque le temps de travail contractuel est réparti sur **2 jours** dans la semaine ;
- ✚ une durée minimale hebdomadaire de travail de **5 heures**, lorsque le temps de travail contractuel est réparti sur **3 jours** dans la semaine ;
- ✚ une durée minimale hebdomadaire de travail de **8 heures**, lorsque le temps de travail contractuel est réparti sur **4 jours** dans la semaine ;
- ✚ une durée minimale hebdomadaire de travail de **10 heures**, lorsque le temps de travail contractuel est réparti sur **5 jours** dans la semaine ;
- ✚ une durée minimale hebdomadaire de travail de **24 heures**, lorsque le temps de travail contractuel est réparti sur **6 jours** dans la semaine.

Outre les mentions obligatoires précitées (cf. les conditions de forme du CDI), la C.C.N.S. impose la présence dans le C.T.P. de différentes mentions, telles que :

- La période de référence ;

- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine / les semaines du mois en cas de répartition mensuelle du travail ;
- Les cas de modifications éventuelles de la répartition ;
- Le délai de prévenance de ces modifications qui est de 7 jours ouvrés ;
- Les limites concernant les heures complémentaires ;
- Les modalités de communication par écrit au salarié, des horaires de travail pour chaque journée travaillée.

Il est donc possible pour l'employeur de demander à son employé, d'effectuer des heures complémentaires, soit au-delà de la durée contractuellement prévue. Ces dernières ne doivent pas néanmoins dépasser la **limite de 10 %** de l'horaire contractuel (soit 8 heures hebdomadaires pour une durée de 24 heures à titre d'exemple).

Dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel, les heures complémentaires imposées par l'employeur sont une obligation pour l'employé qui doit s'y soumettre.

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

En tout état de cause, la durée totale de travail devra demeurer **inférieure à l'horaire légal**.

Pour plus d'informations concernant le C.T.P., et notamment en rapport avec l'interruption journalière d'activité, l'accès au temps plein ou encore les dépassements permanents de la durée du travail prévue, nous vous invitons à consulter le Chapitre 4 de la C.C.N.S.

LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Pour de plus amples informations, nous vous invitons à consulter le site du gouvernement dédié à l'emploi : <http://travail-emploi.gouv.fr> > Rubrique Fiches Pratiques du Droit du travail > Contrats.

Il est d'ores-et-déjà important de préciser que le Contrat à Durée Déterminée (C.D.D.), est l'exception dans la relation de travail, et de ce fait, ces motifs de recours sont strictement encadrés par le législateur. Il ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et **permanente** de l'entreprise.

L'article L. 1242-2 du code du travail, précise que le C.D.D. ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement selon diverses circonstances.

I/ Les différents cas envisagés à la conclusion du C.D.D

Le code du travail permet le recours au C.D.D. tout d'abord dans le cas du **remplacement d'un salarié absent**, et ce quelque soit le motif de son absence (congés, maladies ...). Ce contrat pourra être conclu pour **18 mois**, ou alors avec comme terme la **réalisation de l'objet** du contrat c'est-à-dire le retour du salarié (dans ce cas, il devra néanmoins comporter une durée minimale à respecter).

Autre cas applicable aux associations sportives, **l'accroissement temporaire d'activité**. Il peut être ponctuel voir récurrent.

La durée maximale du contrat ne pourra excéder **18 mois** également.

En dehors de ces cas, il est impossible aux associations de recruter un salarié sous C.D.D., sous peine d'être requalifié en C.D.I. en cas de contestation, ayant notamment pour conséquences, de voir donc le terme du contrat requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

II/ Les conditions de forme du C.D.D

Le C.D.D. est soumis à un formalisme très pointu. Il doit tout d'abord être établi par **écrit**, et comporter la **définition précise de son motif**. A défaut, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le C.D.D. devra faire mention notamment, selon l'article L. 1242-12 du code du travail :

- ➔ Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée (dans le 1^{er} cas) ;
- ➔ La date du terme et une clause de renouvellement s'il existe un terme précis ;
- ➔ La durée minimale lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- ➔ La désignation du poste de travail ;
- ➔ La convention collective applicable ;
- ➔ La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- ➔ Le montant de la rémunération ;
- ➔ Le nom et adresse et la caisse de retraite complémentaire et ceux de l'organisme de prévoyance le cas échéant.

Dernier formalisme, et non des moindres, le C.D.D. devra être transmis au salarié au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. A défaut, le contrat sera requalifié en C.D.I.

III/ La rupture du C.D.D

La rupture classique du C.D.D. s'effectue à **l'arrivée du terme** de celui-ci. Aucun formalisme n'est à respecter dans ce cas. Le salarié a droit à une indemnité de précarité égale à 10% de la rémunération brute totale perçue par le salarié.

La rupture **avant terme** du C.D.D. n'est envisageable que dans certaines circonstances, bien définies par le code du travail. Il peut s'agir de :

- ⇒ Un accord commun des parties ;
- ⇒ Une inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- ⇒ En cas de justification par le salarié d'une embauche en C.D.I. ;
- ⇒ En cas de faute grave du salarié, définie comme « *une faute rendant impossible la poursuite du contrat de travail* ». Il faudra néanmoins suivre une procédure disciplinaire, puisque cela entre dans le champ d'application des fautes disciplinaires.

En dehors de ces situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié :

- L'employeur doit verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat
- Le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'entreprise.