

ALERTE N°118 DU 21 SEPTEMBRE 2017

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE POUR LES EDUCATEURS SPORTIFS : ATTENTION AUX RECOURS ABUSIFS

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est un contrat d'exception qui est strictement encadré par le code du travail. Il en est ainsi, notamment, de la durée de ces contrats.

La méconnaissance de ces principes peut exposer l'employeur à la requalification du CDD en un contrat à durée indéterminée (CDI).

C'est ce que rappelle la Cour d'appel de Montpellier dans un arrêt du 5 juillet 2017 concernant une association sportive qui avait embauché un éducateur sportif dans le cadre d'un CDD de 60 mois, lequel avait été renouvelé plusieurs fois par la suite.

Suite à son inaptitude définitive au poste, le salarié avait saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée. Il obtient gain de cause et l'association est condamnée à verser au salariée 10 000 euros à titre de dommages et intérêts, ainsi qu'une indemnité de requalification.

Le jugement est confirmé par la Cour d'appel qui procède à la requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée.

En effet selon l'article L. 1242-8 du Code du Travail : « *La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des deux renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13.* »

Et le non-respect de cette durée de 18 mois est sanctionné par la requalification du CDD en un contrat à durée indéterminée en application de l'article L. 1245-1 du code du travail qui dispose : « *Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6 à L. 1242-8, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4* »

Le CDD de l'éducateur sportif est donc requalifié en CDI et l'association est condamnée à verser des dommages et intérêts plus une indemnité de requalification.

Les associations employeurs doivent donc être particulièrement vigilantes au respect de la durée des CDD, sans oublier, par ailleurs, de respecter un autre principe essentiel lié au motif du recours au CDD.

Il sera rappelé à cet effet que le contrat d'usage ne saurait être utilisé pour recourir aux services d'un éducateur sportif et que le contrat saisonnier ne saurait correspondre à la « saison sportive ». En réalité et hormis dans le secteur du sport professionnel, le recours au CDD pour les éducateurs sportifs est limité à des cas très restreints (remplacement d'un salarié absent, surcroît d'activité, contrat conclu au titre de la politique de l'emploi).