

LA PERTINENCE DE L'INSTAURATION DU CDD A OBJET DEFINI DANS LA BRANCHE SPORT

LE CONTEXTE

Lors de la dernière Commission mixte paritaire, le CoSMoS a présenté aux partenaires sociaux un document de travail introduisant l'idée de l'instauration du contrat de travail à objet défini, tel qu'il est prévu par la loi du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail.

La loi prévoit en effet, que le recours à ce CDD très particulier n'est autorisé que si une convention ou un accord de branche étendu (ou un accord d'entreprise) le prévoit expressément.

Nous avons effectivement présenté cette proposition à l'ensemble des organisations syndicales de salariés de la branche, afin d'une part de satisfaire à des demandes précises de certains employeurs et d'autre part, parce que ce contrat nous a paru particulièrement adapté à la branche sport notamment pour faire face à la préparation de grands événements sportifs ou des projets ponctuels de développement de certaines structures sportives.

LE CDD A OBJET DEFINI, DE QUOI S'AGIT-IL ?

Tout d'abord, rappelons que le CDD à objet défini est introduit, à titre expérimental dans un premier temps, pour une période de 5 ans.

A l'issue de cette période, le Gouvernement devra présenter au Parlement un rapport établi après concertation avec les partenaires sociaux et avis de la commission nationale de la négociation collective sur les conditions d'application de ce contrat et son éventuelle pérennisation.

*« Il s'agit d'un **contrat à durée déterminée**, d'une **durée comprise entre 18 et 36 mois**, qui peut être conclu avec **des ingénieurs et cadres**, au sens des conventions collectives, **pour la réalisation d'un objet défini** » (Lettre circulaire ACOSS n°2008-081 du 16 octobre 2008).*

- Une durée particulièrement attractive

Alors qu'en principe la durée maximale d'un CDD, renouvellement inclus, ne peut excéder 18 mois (sauf dans notamment les contrats aidés dont la durée peut être portée, au plus à 24 mois).

Le contrat à objet défini est un CDD « de longue durée » puisque celle-ci est comprise entre 18 et 36 mois.

- Un contrat conclu pour un objet défini

Ce contrat répond à une logique très spécifique, dans la mesure où il a été conçu pour faire face à des projets de développement d'envergure importante.

Conformément à ce qui a été dit au cours de débats parlementaires concernant le projet de loi de modernisation du marché du travail, ce contrat « *permettra à une entreprise d'embaucher un ingénieur ou un cadre pour une durée de dix-huit à trente-six mois, afin de réaliser un projet. Cela donnera aux entreprises une plus grande souplesse pour recruter les compétences nécessaires sur certaines missions ponctuelles* ».

La convention ou l'accord collectif de branche (ou d'entreprise) devra définir « *les nécessités économiques auxquelles il peut répondre* ».

- Un contrat réservé à une certaine catégorie de salariés

La loi prévoit que le contrat à objet défini pourra être conclu avec « *des ingénieurs ou cadres* ». Vous n'êtes évidemment pas sans savoir que la mention d' « ingénieurs » n'est pas pertinente dans le sport, puisque la CCNS ne l'évoque pas.

Il est clair que les cadres (groupe 6 à 8) seront visés. Toutefois, dans le document de travail que nous avons remis aux partenaires sociaux lors de la CMP, nous étendons la possibilité de recours de ce contrat à une autre catégorie de salariés : les techniciens.

Au sens de la CCNS, les techniciens sont les salariés relevant des groupes 3, 4 et 5.

Cette extension nous est apparue opportune dans la mesure où bon nombre de salariés susceptibles d'être associés à des projets de grande envergure, comme l'organisation de compétition de dimension nationale ou internationale par des structures de taille relativement importante ou la mise en place de projets de développement pour les structures de taille plus modeste, ne sont souvent pas des cadres mais des techniciens classés en groupes 4 ou 5.

LES INTERETS DU CONTRAT

- La sécurisation juridique de certaines situations actuelles

Nous avons constaté que beaucoup d'employeurs qui nous ont sollicités à propos de ce contrat, ont pu rencontrer des difficultés avec des salariés qui avaient été embauchés en CDI pour la réalisation d'un objet précis (préparation d'événements sportifs internationaux ou nationaux de dimension importante...).

L'événement couvrant une période de plus de 18 mois, le CDD pour accroissement temporaire d'activité, ou encore, le CDD d'intervention, prévu par l'article 4.7.2 de la CCNS, n'étaient pas adaptés à leurs besoins. Seul le recours au CDI était donc juridiquement possible.

Le problème qui s'est alors posé, est que, à l'arrivée terme de l'événement dont la préparation avait requis l'embauche de ces salariés; ces derniers ont été licenciés.

L'employeur avait prononcé des licenciements pour motif économique, de manière, bien sûr, très bancale et artificielle, puisque la Fédération ne rencontrait pas de réelles difficultés économiques mais était contraint de supprimer les postes qui n'avaient plus de raison d'être maintenus.

Les salariés n'ont pas manqué d'aller au contentieux et la sanction fut relativement sévère pour l'employeur puisque le licenciement sans cause réelle et sérieuse a été retenu. L'employeur a alors été condamné à verser de lourdes indemnités aux salariés.

=> La possibilité de recourir à ce contrat permettrait donc de pallier ce genre de situations et d'éviter des recours à des CDI, suivi de licenciements non motivés, juridiquement.

=> En outre, le recours au CDD à objet défini, permettrait également d'échapper à l'externalisation de la main d'œuvre, pour certaines missions requérant une technicité particulière, que les structures sportives n'ont pas toujours en interne. Ce contrat conduirait donc les structures sportives à « internaliser » certaines activités qu'elles sont aujourd'hui contraintes de confier à des prestataires extérieurs.

=> Ainsi, l'employeur, ayant recours à ce contrat, sera tenu de définir précisément le projet dans lequel celui-ci s'inscrit. Mais, préalablement, le texte conventionnel, instaurant ce type de contrat, devra impérativement préciser le cadre de ce recours et les besoins spécifiques de la branche (ou de l'entreprise) auxquels le CDD à objet défini est susceptible d'apporter une réponse pertinente.

- Les garanties offertes aux salariés, titulaires d'un CDD à objet défini

L'intérêt d'instaurer ce type de contrat dans la branche sport n'est pas seulement pour les employeurs. Les salariés sont également gagnants sur plusieurs aspects.

En effet, l'instauration de ce contrat est encadré afin d'offrir des garanties que le CDD « classique » n'offre pas forcément aux salariés.

=> Dans le cadre de ce contrat, le salarié bénéficie d'un certain nombre de mesures protectrices (*identité des droits ouverts aux salariés en CDI, accès privilégié à la formation professionnelle, versement d'une indemnité de fin de contrat de 10% des rémunérations totales perçues, possibilité de mettre fin au contrat, de manière anticipée, au bout de 18 mois ou à la date d'anniversaire, mais que*

si la partie qui use de cette faculté fait état d'un motif réel et sérieux, délai de prévenance de la rupture d'au moins 2 mois...).

=> Compte tenu de la durée relativement longue de ce contrat, le recours à celui-ci aura notamment pour effet de faire reculer la précarité, inhérente aux contrats temporaires.