La mise en activité partielle des sportifs et entraîneurs dans le cadre des mesures de confinement liées au Covid-19

Sport professionnel, Contrats de travail | Article

Le monde sportif subit de plein fouet les effets de ces décisions gouvernementales de confinement dans le cadre de la lutte contre le Covid-19. Par deux arrêtés du ministre de la Santé en date des 14 et 15 mars 2020 et un décret n° 2020-259 du Premier ministre en date du 16 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19, le Gouvernement a ordonné la fermeture de toutes les salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ainsi que tous les établissements sportifs et a interdit tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée des personnes en milieu clos ou ouvert, et ce jusqu'au 15 avril 2020. Ces décisions ont provoqué la fermeture des stades et ont conduit les entreprises sportives à reporter ou annuler toutes les rencontres sportives programmées sur la période considérée. Cette situation inédite dont on ne sait pas jusqu'à quand elle perdura impose de s'interroger sur les conséquences qu'elle peut avoir en regard des contrats de travail à durée déterminée qui lient les clubs professionnels à leurs joueurs et entraîneurs. A cet égard, Patricia Moyersoen et Christine Ruault proposent une analyse circonstanciée des mesures susceptibles d'être adoptées par les employeurs dans ce secteur très spécifique du sport professionnel.

Par Patricia Moyersoen et Christine Ruault

Cabinet *Moyersoen Avocats*

Les sportifs et entraîneurs sont engagés par des contrats à durée déterminée spécifiques tels que prévus par les articles L. 222-2 et suivants du Code du sport dont la durée est en général longue puisque, sauf exception, ils sont engagés pour la durée d'une ou plusieurs saisons sportives.

Les mesures gouvernementales adoptées les 14 et 15 mars 2020 qui interdisent tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence des personnes de manière simultanée en milieu clos ou ouvert empêchent les sportifs et entraîneurs d'accomplir les prestations pour lesquelles ils sont engagés par leurs employeurs.

Non seulement, ils ne peuvent pas participer aux compétitions, mais ils ne peuvent plus s'entraîner.

Ces décisions constituent des circonstances exceptionnelles qui justifient l'adoption de mesures de mise en activité partielle (ou chômage partiel), situation totalement inédite pour le sport professionnel.

La mise en œuvre de l'activité partielle

En application des articles L. 5122-1 et suivants du Code du travail, l'employeur peut décider, sous certaines conditions, de mettre ses salariés en activité partielle en cas de réduction ou suspension temporaire de l'activité imputable à des circonstances à caractère exceptionnel.

Dès lors que le Gouvernement a interdit tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée des personnes en milieu clos ou ouvert, et ce jusqu'au 15 avril 2020, les entreprises sportives peuvent bénéficier de ces dispositions, tout au moins pour ceux de leurs salariés qui, par essence, ne peuvent pas faire du télétravail.

Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 pris en application de la loi d'urgence sanitaire du 22 mars 2020 a permis d'assouplir l'accès à la mise en activité partielle, celle-ci étant entendue comme un dispositif qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi.

Non seulement, ils ne peuvent pas participer aux compétitions, mais ils ne peuvent plus s'entraîner.

Ces décisions constituent des circonstances exceptionnelles qui justifient l'adoption de mesures de mise en activité partielle (ou chômage partiel), situation totalement inédite pour le sport professionnel.

La mise en œuvre de l'activité partielle

En application des articles L. 5122-1 et suivants du Code du travail, l'employeur peut décider, sous certaines conditions, de mettre ses salariés en activité partielle en cas de réduction ou suspension temporaire de l'activité imputable à des circonstances à caractère exceptionnel.

Dès lors que le Gouvernement a interdit tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée des personnes en milieu clos ou ouvert, et ce jusqu'au 15 avril 2020, les entreprises sportives peuvent bénéficier de ces dispositions, tout au moins pour ceux de leurs salariés qui, par essence, ne peuvent pas faire du télétravail.

Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 pris en application de la loi d'urgence sanitaire du 22 mars 2020 a permis d'assouplir l'accès à la mise en activité partielle, celle-ci étant entendue comme un dispositif qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi.

Non seulement il confirme que cette procédure peut être mis en œuvre par les entreprises afin de faire face à la baisse d'activité qui résulte de la situation sanitaire lié à la pandémie du Covid-19, mais il prévoit des modalités dérogatoires pour les demandes d'indemnisation des heures chômées à compter du 1er mars 2020.

Par dérogation, la demande d'autorisation de mise en activité partielle n'est plus préalable. L'employeur dispose d'un délai de trente jours suivant le placement en activité partielle des salariés pour adresser sa demande à la Direccte.

L'employeur peut donc placer les salariés en activité partielle avant de régulariser la demande et l'autorisation accordée aura un effet rétroactif à la date du premier jour d'inactivité.

Le décret prévoit également que le Comité Social et Economique (CSE) peut être consulté après le dépôt de la demande, dans un délai de 2 mois, et que son avis pourra être adressé à l'Administration dans les 2 mois à compter de la demande de recours à l'activité partielle. La décision de

l'administration doit être notifiée à l'employeur sous 48 heures et en l'absence de réponse, l'autorisation est considérée comme accordée.

Les salariés sous contrat à durée déterminée spécifique sont éligibles à ce dispositif quel que soit l'effectif de l'entreprise et leur ancienneté dans l'entreprise ; les salariés au forfait jours et heures sur l'année le sont également, comme par exemple l'entraîneur principal qui a le statut cadre.

Les salariés concernés ne peuvent pas refuser leur mise en activité partielle. Celle-ci entraîne la suspension de leur contrat de travail, mais ne constitue pas une modification du contrat.

Il est important de rappeler que la réduction ou la cessation d'activité doit être collective et que, bien qu'il n'y ait pas de critères d'ordre à respecter, ces mesures doivent être mises en œuvre par secteur d'activité sans discrimination. Un club qui décide de mettre son secteur sportif en activité partielle ne peut pas faire de distinction entre certaines catégories de joueurs ou entraîneurs.

Les employeurs ne sont pas tenus de notifier leur décision préalablement aux salariés, même s'il est recommandé de le faire notamment dans les entreprises qui ne disposent pas de CSE.

Par conséquent, les salariés concernés peuvent n'être informés de cette mesure qu'au moment où ils reçoivent leur feuille de salaire.

La fiche de paie qui sera remise au salarié doit mentionner le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

La durée de l'activité partielle

L'activité partielle concerne les entreprises contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité de manière exceptionnelle et imprévisible afin d'éviter des licenciements.

Dans le cadre des dispositions exceptionnelles relatives à l'activité partielle mise en œuvre pour faire face à la crise sanitaire Covid-19, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois.

Si l'employeur avait déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 36 mois précédant le dépôt de cette nouvelle demande d'autorisation, elle pourrait être renouvelée mais elle devrait mentionner les engagements souscrits par l'employeur (tels que prévus par l'article R. 5122-9, II, al. 2 à 5 du Code du travail).

Ces dispositions exceptionnelles s'appliquent aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées ou renouvelées depuis le 1er mars 2020 et ont vocation à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2020.

Le décret du 25 mars 2020 prévoit que le régime dérogatoire relatif au délai d'examen des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle (ramené à 2 jours) est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020.

La fin de la période d'activité partielle

La difficulté réside dans le fait qu'on ne connait pas la date exacte à laquelle l'activité sportive pourra reprendre.

La fin de la période de confinement n'implique pas nécessairement la réouverture de tous les lieux recevant du public, celle-ci pouvant être progressive.

La fin du confinement peut également s'accompagner du maintien des gestes barrières lesquels peuvent s'avérer incompatibles avec la participation à un entraînement ou à une compétition sportive.

En tout état de cause, le placement des salariés en activité partielle étant une mesure temporaire, à la fin de cette mesure le contrat de travail cessera d'être suspendu et devra être exécuté normalement.

La reprise des compétitions sportives

En raison du principe d'équité sportive, la date et les modalités de cette reprise seront conditionnées par les décisions des instances sportives nationales et internationales en regard du calendrier sportif.

Ces décisions risquent d'être différentes selon les disciplines sportives, tant au plan national qu'international.

Certaines compétitions seront purement et simplement annulées, tandis que d'autres seront reprises avec une modification du calendrier sportif.

En tout état de cause, l'impact de ces décisions fédérales sur les contrats de travail pose des problèmes juridiques inédits.

Si les compétitions de la saison sportive en cours (2019/2020) ne reprennent pas : la saison sportive se soldera par une année blanche au plan sportif (pas de montée pas de relégation sportive) et se terminera par anticipation :

- ***Pour les CDD de sportifs et entraîneurs dont la durée est prévue pour se poursuivre au-delà de la saison en cours*** :

Le contrat de travail se poursuit et le recours à l'activité partielle peut être envisagée jusqu'à la fin de la saison en cours, voire jusqu'à la reprise des activités de la nouvelle saison (2020/2021) dès lors que le décret du 25 mars 2020 permet le recours à l'activité partielle selon des modalités dérogatoires pour 12 mois à compter de la date de la première demande, avec renouvellement possible.

- ***Pour les CDD venant à terme à l'issue de la saison en cours :***

Certains contrats prévoient une durée qui s'exprime en « saison », d'autres mentionnent la date précise de la fin du contrat qui correspond à la date de fin de saison.

Dans les deux cas, la décision de l'instance sportive de terminer par anticipation la saison en cours sera inopposable aux salariés. Les clubs ne pourront pas imposer aux sportifs et entraîneurs une date de cessation anticipée de leur contrat, à peine de s'exposer à un contentieux dès lors que la modification de la durée d'un contrat de travail à durée déterminée suppose l'accord exprès du salarié.

Au demeurant, le salarié pourra utilement invoquer l'article L. 222-2-4 du Code sport qui prévoit que « l*a durée d'un contrat de travail mentionné à l'article L222-2-3 ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à douze mois »*.

Certes, l'article L. 222-2-4 du Code du sport prévoit également que *« les dates de début et de fin de la saison sportive sont arrêtées par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle » ou* encore que les dérogations pour une durée inférieure à 12 mois renvoient aux *« conditions définies par une convention ou un accord collectif national ou, à défaut, par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle* » ; toutefois, sauf à se livrer à une interprétation dénaturant l'esprit et la lettre du texte, et pour la sécurité juridique des contrats conclus, on ne peut que se référer aux dates arrêtées au moment de la conclusion du contrat.

Sans doute les parties pourraient convenir d'un commun accord d'écourter la durée du contrat en signant un avenant et en le soumettant à homologation de l'instance sportive compétente. Mais il est peu probable que les sportifs et entraîneurs concernés acceptent de se priver du bénéfice de leur contrat jusqu'à son terme contractuel, même s'ils ont été mis en activité partielle.

Une autre solution pourrait être envisagée par les clubs qui consisterait à rompre ces contrats pour cause de force majeure en considérant que le terme anticipé des compétitions sportives et les mesures de confinement présentent les caractéristiques de la force majeure.

Mais les salariés concernés pourraient faire valoir qu'ils font l'objet d'une discrimination en regard des autres salariés mis en activité partielle et contester la validité de la rupture pour cause de force majeure.

Si les compétitions de la saison sportive en cours reprennent et que la saison sportive en cours (2019/2020) est prolongée :

- ***Pour les CDD de sportifs et entraîneurs conclus pour plusieurs saisons et se poursuivant au-delà de la saison en cours :***

Les sportifs et entraîneurs dont le contrat court au-delà du terme de la saison en cours ne pourront pas s'opposer à cette décision et ils seront tenus de reprendre leur activité et de participer à la compétition quand bien même elle empièterait sur la saison suivante. En effet, ce changement de calendrier s'imposera à eux comme aux clubs et ne constituera pas une modification substantielle du contrat.

Toutefois, certains contrats prévoient des modalités différentes d'une saison à l'autre (notamment des variations de salaires).

Que la variation soit prévue à compter « *de la saison 2020/2021* » ou à une date déterminée : le salarié pourrait s'en prévaloir ; mais on pourrait considérer que le refus du club de la mettre en œuvre avant le début effectif de la nouvelle saison est légitime en se fondant sur l'interprétation de la clause et la commune intention des parties (qui ne pouvaient prévoir le caractère exceptionnel de la pandémie Covid-19 et les mesures exceptionnelles prises en conséquence).

Par ailleurs, le terme de la saison suivante (2020/2021) risque également de s'en trouver modifié ce que devront anticiper et prévoir les instances sportives et les acteurs du monde sportif, afin de permettre aux intéressés de convenir d'une modification du contrat par avenant.

- ***Pour les CDD venant à terme à l'issue de la saison en cours :***

Par principe on ne peut pas imposer à un salarié un allongement de la durée initialement prévue au contrat à durée déterminée ; le sportif ou l'entraîneur concerné sera donc libre de quitter le club à la date convenue.

En outre il convient de rappeler que si l'exécution du CDD se prolonge au-delà de son terme, il sera requalifié en CDI.

Les clubs se trouveront dans une situation tout à fait singulière puisqu'à défaut de négocier une prolongation amiable de leur CDD avec ces salariés, ils perdront des compétiteurs, ce qui entraînera une rupture de l'équité sportive.

La question se complique si le sportif ou l'entraîneur a signé un engagement avec un autre club dont le point de départ est prévu au 1er juillet 2020.

On ne voit pas comment une instance fédérale qu'elle soit nationale ou internationale pourrait juridiquement contraindre un salarié à prolonger la durée de son contrat de travail.

La crise sanitaire actuelle et son caractère mondial imposeront la prise de décision concertée entre les différents acteurs du monde sportif, et notamment les différentes organisations syndicales (joueurs, entraîneurs, clubs) pour qu'une harmonisation concertée permettent des accords individuels avec les intéressés.

Le montant de l'indemnité perçue par le salarié mis en activité partielle

Le salarié qui est mis en activité partielle n'a pas droit au maintien de son salaire habituel.

Bien qu'il ne fournisse aucun travail, il perçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle qui est versée à la date normale de paie.

Les indemnités sont versées pour les heures non travaillées (dans la limite de la durée légale). Pour toutes les heures non travaillées, le salarié perçoit une indemnité horaire de l'employeur qui correspond à 70% de sa rémunération antérieure brute (sur la base de la rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés).

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire et n'est donc ni soumise à la taxe sur les salaires, ni soumise aux contributions de la sécurité sociale. L'indemnité est cependant assujettie à la CSG (au taux de 6,2%) et à a CRDS (au taux de 0,50%). Elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

Le montant de l'indemnité perçue par l'employeur

L'employeur doit faire l'avance des indemnités mais l'État lui rembourse ensuite une allocation équivalente à 70% du salaire brut du salarié (soit le montant de l'indemnité qui lui est versée), dans la limite de 4,5 SMIC.

Le reste à charge pour l'entreprise n'est donc nul que pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 SMIC.

Si l'employeur a versé aux salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 % de leur rémunération antérieure, cette part additionnelle n'est pas prise en charge par l'Etat.

L'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de Service et de Paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.

Conclusion

Le dispositif d'activité partielle n'existe pas dans la plupart des autres pays. Il est spécifique à notre régime de protection sociale dont l'objectif est d'éviter « quel qu'en soit le prix » les licenciements.

Cependant, il heurte un certain nombre de sportifs et entraîneurs étrangers, notamment dans l'univers du football. Certains joueurs admettent mal que leur rémunération souvent élevée et négociée âprement par leur agent puisse être réduite sans faculté de négociation, ni la possibilité d'invoquer une rupture de contrat pour se libérer du lien qui les attache à leur club.

Pour autant, ils restent privilégiés par rapport à d'autres pays où, suite à des négociations entreprises au sein des clubs, des sportifs et entraîneurs ont abandonné une part beaucoup plus importante de leur rémunération pour faire face à l'incroyable situation de crise à laquelle le monde sportif est confronté en raison de la pandémie du Covid-19.

Mots clés

Contrat de travail à durée déterminée (CDD) Entraîneur sportif Force majeure

Contrat de travail à temps partiel Sportif professionnel