

droit au sport !

www.droitausport.fr

Edito

L'approche fédérale de la pratique sportive : vers un début d'évolution ?

La place grandissante de l'offre de loisirs dans notre société de consommation n'est plus à démontrer. A cela s'ajoute le fait qu'un nombre important de sportifs réguliers pratique leur discipline en dehors de tout cadre organisé, parfois sans même rechercher une quelconque forme de compétition. Cela peut être le cas notamment des loisirs sportifs de pleine nature dont l'engouement ne cesse de s'affirmer.

Traditionnellement, les fédérations sportives représentent le modèle sportif lié à la pratique d'un sport. Dans ce cadre, les fédérations proposent généralement une approche orientée, pas seulement, mais principalement vers la compétition. Ceci provoque nécessairement une recherche de l'élitisme et une pratique plus intensive que beaucoup de pratiquants ignorent ou rejettent. Quel que soit le niveau pratiqué, il est fait référence aux principales compétitions internationales, dont les jeux olympiques en sont le principal symbole.

Le modèle actuel fait encore dépendre la reconnaissance d'un sport et les subventions qui en découlent des résultats obtenus dans le cadre des compétitions internationales. Or, force est de constater qu'un nombre croissant de pratiquants choisit une discipline uniquement par plaisir sans aucune autre forme de motivation, en dehors de celle liée à la pratique d'une activité sportive.

Ceci montre bien que les besoins de la population vont s'articuler de plus en plus autour d'une pratique dite de loisir avec les diverses conséquences d'une démarche de consommation.

L'organisation des fédérations sportives, qui sont encore les dépositaires officiels de la pratique des différentes disciplines, doit nécessairement évoluer pour intégrer ce nouveau paramètre.

La pratique sportive de loisir n'est pas une situation totalement nouvelle. En revanche, un phénomène induit par le développement de la société du loisir, prend toujours plus d'ampleur, à savoir l'émergence progressive de structures sportives et de loisirs qui proposent des offres sportives totalement distinctes de la compétition, et ce en dehors du cadre fédéral. Il s'agit notamment du coaching sportif, de la remise en forme, des nouvelles pratiques urbaines et de pleine nature.

Les exigences ministérielles vis-à-vis des fédérations sportives se fondent sur les résultats de l'élite et sur le nombre total de licenciés dans sa discipline sportive, ce qui conditionne majoritairement le niveau d'aides financières auxquelles elles peuvent prétendre.

>>>

Avec le soutien de :

Rhône-Alpes Région

Interview

“ FFSE : le sport au service de l'entreprise ”



Sacha Genot, Président de l'AGORA du Sport et chargé de mission à la Fédération Française du Sport d'Entreprise (FFSE)

Quelle est l'origine de la FFSE ?

Créée en 2003, la Fédération Française du Sport d'Entreprise (FFSE) est une jeune fédération qui a néanmoins de l'expérience car depuis 1952 en tant qu'Union Nationale de Clubs Corporatifs, puis en tant qu'Union Fédérale du Sport d'Entreprise, cette fédération agit sur les champs du sport à destination du public des salariés que ce soit dans le cadre des activités, des comités d'entreprise ou des directions d'entreprises elle mêmes.

Son rôle et ses missions ?

Agréée par le Ministère des Sports, membre du Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF) et de l'European Federation for Company Sport (EFCS), la FFSE a pour mission de favoriser et d'impulser des activités physiques et sportives dans toutes leurs diversités au sein des entreprises publiques et privées quelle que soit leur dimension. Cette mission inclut bien entendu

>>>

Sommaire

A noter !

Dons aux œuvres et organismes d'intérêt général
Assurance gratuite de la Fondation du Bénévolat

p.3
p.3

Réglementation !

Interprétation des règlements généraux de la FFF par le Conseil d'Etat

p.4

Conseils pratiques !

Délais de signature du contrat à durée déterminée / Chèque emploi associatif et la gestion des congés payés / Licenciement dans le cadre d'une association / Responsabilités de l'employeur en matière de visite médicale d'embauche

p.5

Responsabilité !

Dopage et atteinte à l'image

p.6

Actualité jurisprudentielle !

Conventions passées avec des joueurs amateurs défrayés par leur club

p.8

Interview

>>>

Suite Édito : L'approche fédérale de la pratique sportive : vers un début d'évolution ?

La difficulté apparaît lorsqu'une association sportive affiliée à la fédération française souhaite développer une activité commerciale ou lucrative en proposant des prestations ponctuelles qui ne relèvent pas du champ habituel de la compétition, mais qui fonctionne bien souvent avec des moyens matériels et financiers fournis par l'Etat ou les collectivités locales, personnes morales de droit public.

Au-delà des conséquences fiscales que pourrait provoquer le développement d'une activité commerciale de manière parallèle à l'activité de compétition classique de type fédéral, donc associatif, le modèle de développement de nombreuses associations a pu s'appuyer sur l'aide publique, ce qui ne pose aucune difficulté lorsque le sport est considéré comme un service public, et ce même s'il existe quelques revenus commerciaux qui permettent de diversifier les ressources de la structure.

Néanmoins, en principe, les moyens matériels mis à disposition par les collectivités locales ne peuvent pas, par nature, servir au développement d'une entité commerciale. De la même manière, lorsqu'une association bénéficie d'une mise à disposition gratuite de locaux et d'équipements, au-delà de la question de l'existence d'une contrepartie, ces moyens matériels n'ont pas vocation à être eux-mêmes gérés au profit d'autres utilisateurs. Seule la convention de mise à disposition d'un bien appartenant à une personne morale de droit public vers une personne droit privé pourrait le prévoir, ce qui n'est pas le cas en pratique.

Autrement dit, les associations sportives qui auraient la tentation de créer des montages transférant la jouissance de l'utilisation d'un équipement vers une autre personne privée ayant une activité de type lucratif, violeraient l'esprit voire les termes réels de la convention initiale.

Or, en pratique, la tentation est grande de développer dans un même lieu une pratique associative traditionnelle, sur le modèle fédéral, et de répondre également à la demande corrélative de pratiques de loisir qui ne recherchent absolument pas la compétition, ni même parfois un encadrement technique.

Afin d'éviter un risque évident de confusion pour l'utilisateur final, à savoir le consommateur de sports de loisir, les structures commerciales doivent impérativement réussir à se développer de manière autonome sur un modèle strictement différent du cadre fédéral. Il en va également de la sauvegarde d'une concurrence loyale entre les différents acteurs de la branche, dans laquelle associations et structures commerciales vont devoir se partager le gâteau constitué par la multiplicité des offres envisageables.



Benoît Dumollard,
avocat

>>>

Suite : " FFSE : le sport au service de l'entreprise "

le soutien au développement et au dynamisme des clubs, quelle que soit leur forme juridique, et des associations sportives d'entreprises ainsi qu'à tous les pratiquants quels que soient leur niveau, leur ambition et leur motivation.

Outre les missions dont elle est en charge, la FFSE entend promouvoir le sport dans les univers professionnels et contribuer à optimiser les bienfaits du sport et des activités physiques pour la santé et le bien-être. C'est ainsi qu'elle organise régulièrement des compétitions entre les clubs (entreprises) et pour leurs salariés.

Le sport et/ou les activités physiques apparaissent, parmi d'autres moyens, de nature à améliorer le climat entre collaborateurs ou avec la hiérarchie. Des études épidémiologiques démontrent que cette approche a des effets bénéfiques sur la marche des entreprises. Nous avons quelques études et exemples emblématiques qui confirment ces affirmations.

Quels sont les atouts de la FFSE ?

La Fédération qui gère, organise et encadre des centaines de clubs, des milliers de licenciés depuis 2003 a acquis une expérience et une connaissance certaine des problèmes rencontrés par les comités d'entreprise ou les clubs sportifs d'entreprises, organisés notamment sous forme associative. Nous avons donc la capacité de répondre aux demandes de chefs d'entreprise en leur apportant notre expertise pour les aider au développement de ces activités notamment dans le cadre nouveau de la responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Ainsi, notre contribution s'exerce dans les domaines juridiques et réglementaires, le choix des assurances, la santé physique et morale, la formation ou encore l'organisation d'événements. Pour être plus proche des réalités, nous avons créé un groupe d'études réunissant des partenaires, des prestataires, des consultants ou des universitaires que nous mettons à la disposition des licenciés.

Sachez aussi, que nous organisons en alternance tous les deux ans des Jeux Nationaux d'Été et d'Hiver. Nous participons également à des Jeux Européens d'Entreprises dont la dernière édition a réuni plus de 8000 participants à Hambourg. Enfin, nos Ligues et Clubs organisent localement des rencontres sportives de proximité dans toutes les disciplines.

Quels sont le profil et les attentes des licenciés ?

Les licenciés sont issus de tous les milieux de la société, mais la proportion du tertiaire augmente régulièrement. Les disciplines les plus pratiquées sont les sports collectifs, notamment le football et le rugby.

Nous disposons d'une palette de services et offrons des organisations indépendantes des championnats classiques. La principale spécificité de la Fédération est de proposer

des licences tous sports au prix de 15 euros, des compétitions locales en dehors des calendriers officiels, des manifestations nationales et internationales, des conseils et des formations.

Les associations intra entreprises sont affiliées à la FFSE. Il faut ajouter que la FFSE entretient des relations étroites avec l'ensemble des Fédérations sportives affiliées aux CNOSF et aux Ministère des Sports.

Quelles sont les difficultés auxquelles sont confrontés les employeurs et les salariés ?

De manière générale, le sport n'était pas pour les employeurs une réelle préoccupation. En revanche, si le sport est considéré par le chef d'entreprise comme un élément de la stratégie de management de l'entreprise, la difficulté réside alors dans la manière d'atteindre des objectifs concrets, en restant dans la légalité et en favorisant le bien être. Le tout en restant dans des limites raisonnables d'engagements financiers et de disponibilité et de compatibilité avec le temps de travail.

Pensez-vous que la pratique d'une activité physique et sportive peut s'adresser réellement à tous ?

Sur le principe, oui. Mais s'agissant d'une activité de nature ludique, certains ne sont pas attirés par les efforts. Il faut, dans l'entreprise, que cet engagement reste volontaire et cohabite avec d'autres activités de nature à favoriser le bien être dans l'entreprise.

Enfin, vous êtes également président de l'Agora du Sport. De quoi s'agit-il ?

L'Agora du Sport est une aventure initiée il y a quatre ans par un groupe de personnes actives dans tous les milieux de la société et convaincues de l'importance du sport ou des activités physiques dans la vie quotidienne.

Créés à Saint Tropez en 2008, reconduits à l'Université de Nice Sophia Antipolis en 2009 et enfin à l'Université de Paris Ouest à Nanterre en 2010, ces débats de société liés au sport ont vécu une ascension rapide, illustrée par le choix de la Fédération Française de Tennis d'accueillir la dernière édition au stade Roland Garros en janvier 2011.

À cette occasion, les débats ont fait ressortir que, pour mener à bien un développement du Sport équitable et harmonieux dans notre société, le monde institutionnel et le monde de l'entreprise devaient impérativement mettre en commun leurs moyens. Néanmoins, faire sauter les barrières et mettre en commun des moyens peut exiger non seulement des adaptations réglementaires et juridiques mais souvent, également des adaptations historiques et culturelles.

Propos recueillis par Benoît Dumollard

Dons aux œuvres et organismes d'intérêt général

Actualisation du barème d'évaluation des frais de véhicules engagés par les bénévoles

Les versements que les particuliers effectuent au profit des organismes d'intérêt général que sont les associations sportives au sens de l'article 200 du Code général des impôts peuvent ouvrir droit à une réduction d'impôt sur le revenu égale à 66 % de leur montant retenu dans la limite de 20 % du revenu imposable.

Les associations sportives ont pour vocation de promouvoir la pratique du sport. Il s'agit notamment des clubs sportifs amateurs. Par conséquent, les dons faits à des clubs dont l'activité concerne la pratique ou le développement du sport professionnel, lucrative par nature, n'ouvrent pas droit à réduction d'impôt.

L'administration donne une définition restrictive de la notion d'intérêt général. En effet, l'association présente un caractère d'intérêt général à condition que sa gestion soit désintéressée et que son activité ne soit pas lucrative, ce qui n'exclut pas l'existence d'un secteur lucratif. Dans ce cas, il faut s'assurer que les versements effectués ouvrant droit à réduction d'impôt restent affectés directement ou exclusivement au secteur non lucratif.

En cas de doute sur la reconnaissance d'intérêt général, il est conseillé à l'association de procéder à un rescrit fiscal qui permet de connaître par avance la position de l'administration concernant certains cas particuliers. Dans le cas contraire, en cas de litige, l'avantage fiscal consenti au donateur par le biais de l'association pourrait être remis en cause.

Dans ce cadre, les bénévoles peuvent bénéficier de cette réduction d'impôt sur le revenu pour dons aux œuvres et organismes d'intérêt général pour les frais qu'ils engagent personnellement dans le cadre de leur activité associative, lorsqu'ils renoncent expressément par écrit à leur remboursement par l'association.

En principe, seuls les frais dûment justifiés ouvrent droit à la réduction d'impôt.

Néanmoins, l'administration admet que les frais de véhicule automobile, vélomoteur, scooter ou moto, dont le contribuable est propriétaire, soient évalués forfaitairement en fonction d'un barème kilométrique spécifique aux bénévoles des associations.

Il convient de rappeler que le bénévole, dirigeant ou non, doit apporter la justification de la réalité, du nombre et de l'importance des déplacements réalisés pour les besoins de l'association, c'est à dire en conformité avec l'objet social de l'association et la nature de la mission confiée au bénévole.

Ce barème étant revalorisé tous les ans dans la même proportion que l'évolution de l'indice des prix hors tabacs, les tarifs du barème sont donc revalorisés de 1,5 % par rapport à ceux de 2009.

L'assurance gratuite de la Fondation du Bénévolat

réée en 1994, à l'instigation de la Ministre de la Jeunesse et des Sports, dans le but d'œuvrer pour la reconnaissance et la protection par les pouvoirs publics des bénévoles, dont le rôle irremplaçable, dans la création et le développement des liens sociaux, n'est plus contesté par personne, la Fondation du Bénévolat, reconnue d'utilité publique en mai 1995, se propose d'offrir gratuitement aux bénévoles répondant à certains critères définis par le Ministère, la couverture de leurs responsabilités, de leurs recours et de certains dommages corporels dans le cadre de leurs activités bénévoles.

Cette assurance gratuite concerne les dirigeants bénévoles élus de droit des associations, membres du Conseil d'administration, mais aussi les animateurs et animatrices bénévoles (assistants, accompagnateurs, organisateurs, entraîneurs, formateurs, ...). Sont écartés du dispositif les simples adhérents qui cotisent et participent occasionnellement aux activités associatives mais qui n'ont aucune responsabilité.

Par ailleurs, l'Association des Amis de la Fondation du Bénévolat réunit tous ceux qui souhaitent participer aux actions menées par la Fondation du Bénévolat et soutenir toutes formes d'initiatives destinées à favoriser la vie associative et la solidarité. Elle apporte à la Fondation du Bénévolat des moyens financiers, matériels et les compétences techniques de ses adhérents, notamment dans les domaines de la protection, de la formation et de l'information des bénévoles et de leurs associations.

Pour plus d'information : www.fondation-benevolat.net/

Pour les dépenses supportées au titre de l'année 2010, les montants applicables sont donc les suivants :

Véhicules automobiles	0,304 €
Vélomoteurs, scooters, motos	0,118 €

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES :
Instruction du 2 mai 2011 5 B-10-11

Sanction d'un match perdu Quand le Conseil d'Etat interprète les règlements généraux de la FFF

La sanction d'un match perdu prévu par l'article 171 des règlements généraux de la Fédération française de football (FFF) qui se baserait sur une réclamation postérieure à la rencontre au sens de l'article 187-1 ne peut s'appliquer qu'aux litiges concernant les joueurs et non à un entraîneur présent sur le banc malgré une suspension.

Le 8 janvier 2005, l'Union Sportive de Boulogne Côte d'Opale (USBCO) battait l'Union sportive Avranches Mont-Saint-Michel (USA-MSM) en 32^e de finale de la Coupe de France de football. Seulement, au cours de la rencontre, l'entraîneur de Boulogne était entré sur le terrain pour parler à ses joueurs alors qu'il était sous le coup d'une suspension et d'une interdiction de banc de touche, méconnaissant ainsi l'article 150 des règlements généraux de la FFF. Le club d'Avranches avait alors déposé une réclamation postérieurement au match, afin de voir infliger au club de Boulogne une sanction de match perdu. L'USA-MSM invoquait, à cet égard, les dispositions de l'article 171 de ce même règlement qui indiquent qu'« en cas d'infraction à l'une

des dispositions prévues aux articles 148 à 170 [...], le club fautif a match perdu par pénalité si : [...] une réclamation a été formulée dans les conditions fixées par les dispositions de l'article 187.1 ».

Dans une décision du 18 janvier 2005, la commission centrale des statuts et règlements de la FFF avait refusé d'annuler les résultats de la rencontre. Puis, le 8 février 2005, la commission supérieure d'appel avait, elle aussi, rejeté la demande de sanction de l'USBCO par un match perdu par pénalité. L'USA-MSM a, par suite, saisi le Tribunal administratif de Caen afin de voir les décisions de la FFF annulées. Mais le Tribunal de première instance rejetait ses prétentions dans un jugement du 4 décembre 2007. Le club a, en conséquence, décidé d'interjeter l'appel. La Cour administrative d'appel de Nantes lui a donné raison le 18

décembre 2008 en annulant les deux décisions. L'instance fédérale a alors porté l'affaire devant le Conseil d'Etat.

Ce dernier, dans un arrêt du 10 juin 2011, annule l'arrêt de la Cour d'appel de Nantes et rejette la requête initiale du club d'Avranches Mont-Saint-Michel. Selon la Haute juridiction administrative, les juges d'appel ont commis une erreur de droit dans l'interprétation des textes applicables. En effet, aux termes du paragraphe 1 de l'article 187, la réclamation prévue ne peut avoir pour objectif que « la mise en cause de la qualification et/ou de la participation exclusivement des joueurs ». Or, pour invoquer l'article 171 cité précédemment et relatif à la sanction de match perdu, il est nécessaire de remplir les conditions précises de l'article 187-1. Pour le Conseil, cet article – qui prévoit des sanctions – est d'interprétation stricte et s'applique donc uniquement aux joueurs. Il ne saurait concerner la situation d'un entraîneur en violation de l'article 150. L'erreur de droit de la Cour d'appel est donc caractérisée. Bien que l'entraîneur suspendu ait été sur le banc de touche et a ainsi méconnu les règlements généraux de la FFF, la sanction adaptée ne peut être la perte du match.

(CE, 10 juin 2011, n° 327158, Fédération française de football)

Règlements généraux / Article - 150 / Suspension

1. Tout licencié suspendu ne peut disputer aucun match officiel. Il en est de même pour les matchs amicaux s'il s'agit d'une suspension à temps au moins égale à six mois.
2. En outre, tout licencié suspendu ne peut être admis à aucune fonction officielle, ni accéder aux vestiaires des officiels, ni prendre place sur le banc de touche ou dans l'enceinte de l'aire de jeu.
3. Constitue une fonction officielle toute participation directe au déroulement d'une rencontre à quelque titre que ce soit ou toute fonction de représentation auprès ou au sein des instances sportives.
4. A titre dérogatoire, et en application du règlement disciplinaire, lorsqu'il s'agit d'une première sanction, cette suspension peut être partiellement remplacée ou complétée pour permettre à l'intéressé d'accomplir un travail d'intérêt général.



Alexandre Durand
Société
droitdusport.com



DÉLAIS DE SIGNATURE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

La remise tardive d'un contrat de travail à durée déterminée équivaut à une absence d'écrit qui entraîne la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

Une employée administrative saisonnière avait été engagée par une ligue régionale, par l'intermédiaire d'un de ses représentants, pour un mois afin d'assurer l'accroissement temporaire d'activité du service des licences.

La déclaration unique d'embauche a été régulièrement effectuée auprès de l'URSSAF. Une semaine plus tard, la salariée est placée en arrêt de travail et ce jusqu'au terme de son contrat.

A l'occasion de son solde de tout compte, la salariée demande la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et réclame le paiement d'indemnités pour non-respect de la procédure de licenciement et pour rupture abusive.

D'après la Cour de cassation, la ligue ne fournit aucun élément de nature à démontrer qu'elle lui a transmis son contrat de travail dans les deux jours ouvrables suivant son embauche conformément à l'exigence de l'article L. 1242-13 du Code du travail.

Or, la transmission tardive du contrat pour signature équivaut à une absence d'écrit qui entraîne la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée (article L. 1245-2).

Il ressort des faits de l'espèce que la salariée avait précédé sa signature de l'indication de la date, soit 23 jours après la fin du délai de l'article L. 1242-13. Même si la ligue prétend avoir, dans les délais, convoqué sans succès la salariée au service comptable pour signer le contrat, elle n'en apporte pas la preuve.

En conséquence, la rupture qui a eu lieu en l'absence de toute procédure de licenciement est également dépourvue de cause réelle et sérieuse. C'est dans ce cadre que les juges ont pu accorder à cette salariée une indemnité de requalification, une indemnité réparant le préjudice résultant du non-respect de la procédure ainsi que des dommages et intérêts pour rupture abusive.

QUI PEUT VALABLEMENT PROCÉDER À UN LICENCIEMENT DANS LE CADRE D'UNE ASSOCIATION ?

En principe et sauf si les statuts de l'association en disposent autrement, le président a compétence pour mettre en œuvre une procédure de licenciement. Il peut aussi déléguer ses pouvoirs, sauf interdiction statutaire, à un autre dirigeant ou à un salarié – par exemple un directeur – ayant en charge la gestion des ressources humaines.

Dans un arrêt récent (Cass. Soc., 2 mars 2011, n°0845422), la Cour de cassation a décidé qu'un président d'association disposant du pouvoir de licencier doit, s'il veut déléguer ce pouvoir, le faire par le biais d'une délégation écrite approuvée, en application des statuts de cette association, par le conseil d'administration. De plus, pour être valable, cette délégation doit précisément faire mention du pouvoir de licencier.

On retiendra de cet arrêt que dans une association, il est essentiel d'une part, d'agir en conformité avec les statuts si ceux-ci prévoient une procédure particulière à suivre en matière de délégation de pouvoir et d'autre part, d'attacher une importance toute particulière à la rédaction de la délégation de pouvoir qui devrait, dans tous les cas, prendre une forme écrite.

Le respect d'un tel formalisme est important puisqu'à défaut d'une telle délégation écrite, le licenciement prononcé par une personne ne détenant pas le pouvoir de licencier, en l'espèce un directeur, serait dépourvu de cause réelle et sérieuse.

ASSOCIATIF ET LA GESTION DES CONGÉS PAYÉS

Les salariés rémunérés en chèque emploi associatif seront soumis au régime de droit commun en matière de congés payés au plus tard au 1^{er} janvier 2012.

Le chèque emploi associatif vise à simplifier les formalités administratives liées à l'emploi d'un salarié par une association à but non lucratif employant au plus 9 salariés.

Jusqu'à présent, la rémunération portée sur le chèque emploi associatif incluait une indemnité de congés payés dont le montant est égal au dixième de la rémunération totale brute due au salarié pour les prestations réalisées. Intégrer une indemnité de congés payés dans la rémunération du salarié permettait à l'association de remplir sans difficulté ses obligations en matière de congés payés (même en cas de relation de travail de courte durée).

Cette disposition est supprimée. Ceci a pour conséquence de soumettre les salariés rémunérés en chèque emploi associatif aux règles de droit commun en matière de congés payés.

Cette modification ne porte pas atteinte aux droits des salariés mais a pour objet de garantir qu'ils prendront effectivement leurs congés. Par ailleurs, elle met en conformité le chèque emploi associatif avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, qui prévoit que tout travailleur bénéficie d'un congé payé annuel d'au moins quatre semaines et que cette période minimale « ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail ».

Cette suppression entrera en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2012. Pour les contrats de travail en cours, à cette date, pour la période de référence en cours, le salarié aura droit au moment de la prise des congés à une indemnité égale au dixième de la rémunération qu'il aura perçue entre la date d'entrée en vigueur et la fin de la période de référence en cours à cette date.

LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

Tout employeur, même une association ne comptant qu'un seul salarié, doit respecter un certain nombre d'obligations vis-à-vis de la médecine du travail et en particulier les visites médicales pour son salarié.

Plusieurs arrêts récents de la Cour de cassation sont venus préciser certaines de ces obligations. Tout d'abord, l'absence de visite médicale, dont la charge incombe à l'employeur, est passible de dommages et intérêts. Il a été jugé que le seul fait de ne pas faire passer la visite médicale cause nécessairement un préjudice au salarié (Cass. Soc., 5 octobre 2010, n°09-40.913). Ensuite,

l'employeur est responsable du respect de la périodicité des visites médicales et, là encore, le salarié pourrait à défaut bénéficier de dommages et intérêts (Cass. Soc., 26 octobre 2010, n°09-42.634). Enfin, l'absence d'initiative de l'employeur pour faire passer une visite médicale de reprise au salarié ayant été absent pour maladie durant au moins 21 jours et ce, dans les huit jours de son retour, justifie de la part du salarié une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass. Soc., 6 octobre 2010, n°09-66.140).

Il faut donc être particulièrement vigilant sur le respect de ces obligations.

Dopage et atteinte à l'image

Un sportif porte-t-il atteinte à l'image de son Club ou des sponsors de celui-ci, lorsqu'il est impliqué dans une affaire de dopage ?

Le club ou le sponsor peut-il alors engager une action en réparation du préjudice subi à l'encontre du sportif concerné ?

1 Du point de vue du sponsor

En matière pénale, le plaignant doit invoquer un préjudice direct pour que son action de partie civile soit recevable.

Dans l'hypothèse où ledit sportif serait salarié d'un groupement sportif, il est loisible de penser que son implication dans une affaire de dopage pourrait justifier de plein droit un licenciement.

A cet égard, de nombreux contrats de sportifs professionnels prévoient aujourd'hui des clauses dans les contrats de travail, autorisant une telle rupture du contrat en cas de fait de dopage avéré.

Différentes décisions récentes de la Cour de cassation viennent cependant tempérer ces a priori et nécessitent une appréciation prudente des faits.

Une société sponsor d'une équipe cycliste s'était constituée partie civile dans la formation ouverte contre un coureur salarié de l'équipe sponsorisée, lequel avait été mis en examen pour des faits de dopage.

Cette société faisait valoir qu'en sa qualité de sponsor principal de cette équipe, elle avait subi des conséquences commerciales particulièrement dommageables pour son image.

Tant en première instance qu'en appel, la société sponsor a été déclarée irrecevable en sa constitution de partie civile, les Juges retenant que les objectifs de cette société répondaient à des préoccupations strictement commerciales et économiques et que les préjudices résultant de l'atteinte alléguée à son image n'avaient pu qu'être indirectement causés par les faits reprochés au coureur mis en examen.

Faisant une stricte application de l'article 2 du Code de procédure pénale selon lequel l'action civile en réparation du dommage causé par un crime ou un délit appartient à tous ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction, la Cour de cassation, dans un arrêt du 29 septembre 2009, confirme cette analyse.

(Cour de Cass. Ch. Crim. 29/09/2009 n°09-81.159)

Du point de vue des sponsors commerciaux, les juridictions leur dénie en effet le droit de se constituer partie civile dans une affaire de dopage impliquant des tiers, quand bien même ces derniers seraient salariés du groupement sportif sponsorisé par le plaignant.

Cette interprétation rigoureuse du Code de procédure pénale rejoint paradoxalement les conséquences parfois surprenantes des affaires de dopage en matière de notoriété.

En effet, une marque de montres, sponsor d'une équipe cycliste, qui avait été impliquée dans une affaire de dopage sur le Tour de France en 1998 avait vu sa notoriété et ses ventes augmentées parallèlement à la médiatisation importante de l'affaire de dopage.

Le consommateur avait dès lors clairement fait la distinction entre ladite affaire de dopage et la valeur des produits commercialisés par le sponsor qui n'avaient pas été affectée par l'affaire, au contraire.

Dans une telle hypothèse, il sera donc difficile d'établir une atteinte directe à la notoriété d'une marque (condition de recevabilité d'une action en réparation), quand bien même cette médiatisation serait liée à une affaire de dopage dont le caractère est a priori négatif en terme d'image et de notoriété.

2

Du point de vue du club sportif

Un joueur d'un club sportif de rugby avait importé illégalement des médicaments en France sans pour autant utiliser lesdits médicaments pour se doper.

En l'espèce, ledit joueur de rugby professionnel, employé par une société anonyme à objet sportif, avait été trouvé porteur de divers produits médicamenteux en provenance d'Andorre dont l'un avait été identifié comme un stéroïde anabolisant.

Ce joueur avait été poursuivi des chefs :

- d'importation sans déclaration de marchandise prohibée,
- d'importation de médicaments sans respecter la législation en vigueur,
- d'infraction à la législation sur les stupéfiants.

Le joueur avait été déclaré coupable des deux premiers chefs d'infraction (importation), mais avait été relaxé du dernier chef d'incrimination au motif que les comprimés annoncés comme étant des stéroïdes anabolisants ne contenaient en réalité que de l'aspirine.

Le club de rugby avait alors été débouté de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'un de ses joueurs arrêté en possession des produits susvisés.

L'analyse de la Cour d'Appel confirmée par la Cour de cassation avait en effet relevé que le prévenu n'avait pas utilisé de produits dopants et que l'importation de médicaments sans respecter la législation n'avait pas causé au club de rugby un dommage personnel et direct.

Le club avait donc été logiquement débouté de ses demandes de dommages et intérêts pour défaut d'intérêt à agir.

(Cass. crim. 25/04/2007 pourvoi n°06-86.037, arrêt d'appel Limoges 12/05/2006)

A la lecture de cette décision prise a contrario, il semble admis qu'un sportif qui serait reconnu coupable de dopage pourrait se voir condamné à payer des dommages et intérêts à son club, pour le préjudice direct qu'il aurait pu lui causer en terme d'image.

Une telle demande en dommages et intérêts accredit la possibilité pour le club qui serait également l'employeur du joueur dopé de rompre, pour ce motif, son contrat de travail.

La rupture du contrat de travail d'un joueur soupçonné de dopage nécessite cependant de la part de l'employeur certaines précautions, notamment procédurales.

En la matière, la jurisprudence de la Cour de cassation est en effet particulièrement stricte.

Un cycliste professionnel avait été mis en cause dans une affaire de dopage, placé en garde à vue, puis mis en examen et placé sous contrôle judiciaire.

Son employeur l'avait mis à pied à titre conservatoire, l'avait ensuite convoqué à un entretien préalable au licenciement et l'avait enfin licencié pour faute grave, considérant son maintien impossible dans l'entreprise.

Le cycliste licencié avait contesté son licenciement devant le Conseil de Prud'hommes et avait sollicité des dommages et intérêts.

L'analyse de la Cour d'Appel, confirmée par la Cour de cassation, considère finalement que la faute grave de nature à justifier la rupture anticipée du contrat de travail n'était pas établie au jour du licenciement.

(Cass. Ch. soc. 13/01/2009 n°06-46.445)

Appréciant en cela chacun des éléments versés aux débats par l'employeur, même ceux établis postérieurement à la rupture du contrat de travail, la Cour constate en effet que les indications sur la participation du coureur aux faits de dopage allégués, basés notamment sur les aveux de ce dernier dans le cadre d'une procédure pénale, résultaient uniquement de ce qui était rapporté par voie de presse, alors même que continuaient à se dérouler l'instruction et la procédure pénale.

Or, pour les juridictions, la présomption d'innocence devait pleinement bénéficier au coureur mis en cause et sa mise en examen n'établissait pas par elle-même la matérialité des faits de dopage pénalement sanctionnables.

D'un point de vue strictement juridique, cette décision ne peut être qu'approuvée.

Elle place cependant l'employeur dans une situation totalement ingérable.

En effet, lorsqu'un sportif salarié se trouve impliqué dans une affaire de dopage et qu'une procédure pénale est engagée, cette dernière peut durer plusieurs mois, voire plusieurs années.

Or, l'employeur doit souvent prendre une décision quasiment immédiate quant à la poursuite

du contrat de travail le liant au joueur ou coureur impliqué. En effet, les sponsors et organisateurs d'événements sportifs n'entendent généralement pas être associés à une telle affaire.

Dans l'hypothèse où le sportif fait l'objet d'un contrôle positif au dopage et qu'il est définitivement sanctionné par les institutions sportives, nationales ou internationales, la décision de l'employeur d'engager une procédure pour rompre le contrat de travail paraît totalement justifiée et ce, dans la mesure où le sportif ne peut plus accomplir sa part du contrat de travail du fait même de la suspension sportive prononcée à son encontre.

A l'inverse, dans l'hypothèse où les institutions sportives n'ont pas été en mesure de prononcer une sanction sportive à l'encontre du sportif impliqué dans une procédure pénale de dopage, l'employeur dispose-t-il véritablement du pouvoir de sanctionner son salarié, sans violer par définition la présomption d'innocence ?

En l'état, l'articulation entre la préservation des libertés individuelles et la lutte légitime contre le dopage, va continuer à alimenter les chroniques judiciaires.



Philippe Planes,
avocat

Au sujet des conventions passées avec des joueurs amateurs défrayés par leur club, **il existe un risque important de requalification en contrat de travail**

L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination donnée au contrat mais dépend des conditions de fait : exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur, présence d'ordres et de directives, contrôle de l'exécution du travail et sanction des manquements.

Une association de rugby marseillaise avait signé avec des joueurs amateurs des conventions de défraiement : ces joueurs étaient payés en contrepartie de leur participation aux entraînements et aux matches. En échange le club exigeait que ceux-ci s'entraînent trois soirs par semaine en moyenne pendant deux heures.

Un des joueurs amateurs décide de saisir la juridiction prud'homale de diverses demandes et notamment de la requalification du contrat en contrat de travail.

Son argumentation repose sur le fait qu'il est tenu de participer à toutes les rencontres sportives programmées, il doit s'entraîner conformément aux directives données par l'encadrement, respecter l'hygiène de vie prônée dans le club, ainsi que le règlement du club. Il doit participer aux matches sous peine de sanctions.

Pour les dirigeants, tout ceci ne reflète qu'un simple rapport d'autorité sportif, indispensable à la poursuite d'un sport collectif.

Par ailleurs le joueur qui revendique son appartenance au club en qualité de salarié est chauffeur livreur la journée. Il ne reçoit pas un salaire mais des défraiements, le remboursement partiel de son logement et des primes de match.

Pour la Cour de cassation, il s'agissait bien d'un salarié, car toutes les caractéristiques du lien de subordination se trouvent réunies : l'exécution d'un travail sous l'autorité d'une personne qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Peu importe que la convention s'appelle convention de défraiement, ce sont les conditions de fait qui comptent. Peu importe aussi que le joueur exerce une activité parallèle de chauffeur livreur à temps plein.

Comme la plupart des clubs exigent de leurs joueurs, même amateurs, de se plier à ces règles, beaucoup de conventions pourraient être requalifiées en contrat de travail avec les conséquences que l'on imagine sur l'assujettissement aux cotisations sociales des sommes perçues. C'est la première fois à notre connaissance que la Cour de cassation se prononce de manière aussi claire sur la reconnaissance de la qualité de salariés de joueurs amateurs.

(Cass. soc., 28 avril 2011, n° 10-15.573)



Benoît Dumollard,
avocat

droit au sport !

Publication : Association droitausport !
 Directeur de la Publication : Benoît Dumollard
 Rédacteur en chef : Florent Dousset
 Conception et réalisation : Long.island
 Photographies : Guillaume Henrion
 Imprimé sur papier recyclé.

Pour contacter la rédaction :
 contact@droitausport.fr / 04 78 24 84 84
 www.droitausport.fr

Soutenez le sport associatif en Rhône-Alpes
 en adhérant à l'association droitausport !



www.droitausport.fr

Le site des acteurs du mouvement sportif qui vous aide à mieux gérer vos structures sportives.