

Depuis 30 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.



News | Droit du sport | Allemagne

La jurisprudence allemande requalifie le CDD d'un directeur sportif en CDI

08 septembre 2026



Michael Ott
Rechtsanwalt
ott@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45

www.rechtsanwalt.fr

En Allemagne, le contrat à durée indéterminée reste la règle. Même dans le football professionnel, un CDD (*contrat à durée déterminée*) n'est valable que dans certains cas précis.

Les us et coutumes du sport ne permettent pas toujours d'y déroger. Un jugement du tribunal du travail de Hanovre portant sur le contrat d'un directeur sportif d'une académie d'un club de football professionnel le rappelle de façon très claire.

De quel contrat de travail s'agissait-il ?

Le directeur sportif était employé depuis le 1er juillet 2022 dans l'académie (U11 à U23) d'un club professionnel en Allemagne, d'abord jusqu'au 30 juin 2024, puis prolongé jusqu'au 30 juin 2025.

Il a contesté la dernière date de fin et demandé la reconnaissance d'un CDI, dans le délai légal de trois semaines prévu pour la contestation d'une clause de durée déterminée.

Pourquoi sa fonction ne justifie-t-elle pas un CDD ?

Alors que les tribunaux du travail reconnaissent la nécessité d'un recours à un CDD pour des sportifs professionnels ou des entraîneurs, dans le cas du

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
baden@rechtsanwalt.fr

Zürich

Bahnhofstrasse 10
CH-8001 Zürich
T + 41 (0) 43 456 25 86
zuerich@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguémès

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguémès
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemes@rechtsanwalt.fr

directeur sportif, le tribunal a examiné la question en détail : ses tâches consistaient surtout à planifier, organiser et contrôler la formation des jeunes joueurs, le travail des entraîneurs, les concepts de jeu et la communication avec parents et staff. Il ne fournissait pas de performances sportives individuelles comme un joueur.

Le club invoquait la « nature particulière de la prestation » dans le football professionnel, motif déjà admis pour les joueurs de Bundesliga soumis à des performances physiques maximales et à un fort « effet d'usure ».

Le tribunal refuse d'étendre ce raisonnement : la fonction, essentiellement stratégique et organisationnelle, peut être exercée durablement dans le cadre d'un CDI.

Une coopération longue est même jugée souhaitable pour assurer la continuité des projets de formation.

Le salarié avait-il lui-même demandé un CDD ?

L'employeur affirmait que la durée déterminée correspondait au souhait du salarié et que cela constituait un motif pour le recours au CDD.

En droit du travail allemand, ce motif n'est admis que si des éléments objectifs montrent que le salarié n'aurait pas voulu de CDI (par exemple projet de départ, obligations familiales particulières).

Or l'entreprise n'a ni démontré un tel souhait, ni expliqué pourquoi un CDI avec possibilité de démission n'aurait pas suffi. Le motif est donc écarté.

Qu'en est-il d'un CDD « sans motif » en Allemagne ?

Un CDD sans motif est possible en Allemagne seulement jusqu'à une durée maximale de deux ans, prolongations comprises.

En l'espèce, la relation allait du 1er juillet 2022 au 30 juin 2025, soit trois ans : la limite était dépassée. Le contrat ne pouvait donc pas être sauvegardé comme CDD sans motif.

Quelles conséquences pour le club allemand ?

Le tribunal de Hanovre considère que la clause de durée déterminée n'est pas valide : le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le directeur sportif est ainsi transformé en salarié en CDI, bénéficiant de la protection du droit du travail allemand.

Notre *Mannschaft* en droit du sport se tient à votre disposition pour toute question à ce sujet :
welcome@rechtsanwalt.fr

Nous contacter



Avec le développement de notre branche d'activité EPP TAX, nous accompagnons les sociétés françaises, belges et suisses et leurs filiales en Allemagne dans toutes les problématiques fiscales, comptables et de gestion des ressources humaines rencontrées outre-Rhin.
welcome@expertisecomptable.de