

#Newsletter 3 #Droit du sport



**Le contrat de travail du sportif et de l'entraîneur
dans tous ses états !**

Au sommaire :

Formation du contrat :

- **Football** : le club peut légalement ne pas donner suite à la promesse d'embauche signée avec le joueur et donc ne pas signer de contrat de travail si la condition suspensive prévue dans la promesse (et tenant aux résultats médicaux satisfaisants) n'est pas remplie. (CA Monaco, 22 janvier 2019, Victor Valdes, n°2328)
- **Rugby** : le fait pour un club professionnel d'adresser à un joueur une convention dans laquelle le club lui propose de s'engager et dans laquelle il est précisé, entre autres, son emploi, sa rémunération, la date de son entrée en fonction ainsi que la volonté du club d'être lié en cas d'acceptation constitue bien une offre de contrat de travail. La signature par le joueur d'un tel document constitue également un contrat de travail (CA Agen, 5 février 2019, SAS Sporting Union Agen Lot et Garonne, n°17/00849)

Rupture du contrat (CDD) :

- **Football** : le club de football, qui licencie son entraîneur adjoint pour motif économique alors qu'il ne supprime pas le poste et qu'il ne peut démontrer ses difficultés économiques, rend le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse (CA Lyon, 20 février 2019, Association Football Club Limonest-Saint Didier, n° 16/08972)
- **Handball** : même en cas de liquidation judiciaire du club, le joueur professionnel salarié dont le CDD a été rompu de manière anticipée a le droit d'être indemnisé dès lors qu'aucune faute grave ne peut lui être reprochée et qu'aucun cas de force majeure n'est survenu (CA Colmar, 27 novembre 2018, CGEA Nancy, n°17/04470)

Licenciement pour faute grave (CDD) :

- **Basketball** : le sportif professionnel qui refuse de se prêter aux soins nécessaires à la restauration de son potentiel physique se rend coupable de déloyauté. Une telle attitude est alors constitutive d'une faute grave et peut justifier son licenciement (CCass, chbre soc, 20 février 2019, Monsieur W, req . n°17-18.912)
- **Volley-ball** : La joueuse professionnelle qui refuse, par deux fois, de se soumettre à un examen médical qui a pour finalités d'estimer ses aptitudes physiques et de définir un programme d'entraînement adéquate commet une faute grave justifiant son licenciement (CA Aix-en-Provence, 6 décembre 2018, IVANA "UR"Y, n°16/02377)

Le club peut légalement ne pas donner suite à la promesse d'embauche signée avec le joueur et donc ne pas signer de contrat de travail si la condition suspensive prévue dans la promesse (et tenant aux résultats médicaux satisfaisants) n'est pas remplie

En 2013, l'AS Monaco s'était rapproché de Victor Valdès alors gardien de but du FC Barcelone pour le recruter à l'été 2014

A l'issue de leurs discussions, le club et le joueur avaient signé 2 documents : un en anglais, appelé promesse de contrat de travail et, un autre en français, intitulé contrat de travail à durée déterminée.

En mars 2014, le joueur s'est blessé et s'est fait opéré.

Suite à une visite médicale précédant son recrutement, un certificat délivré en juillet 2014 attestait de l'indisponibilité du joueur pour encore minimum 3 mois.

Se fondant sur une disposition de la promesse de contrat de travail, l'AS Monaco avait alors renoncé à poursuivre le recrutement du joueur.

Considérant cette rupture comme abusive, le joueur avait alors saisi les juridictions pour obtenir réparation.

Par décision en date du 22 janvier 2019, la Cour d'appel de Monaco a jugé que :

- les parties étaient liées par une promesse d'embauche et non par un contrat de travail. Pour ce faire, le Juge, qui n'est pas lié par la qualification que les parties ont donné à leur document, relève, entre autres, que les parties ont établi 2 documents le même jour et que leur intention était donc de s'engager dans les termes d'une promesse et non d'un contrat de travail. Il relève également que plusieurs clauses de la promesse traduisent la volonté immédiate des parties de s'engager dans les termes d'une promesse et non d'un contrat de travail ;
- la promesse d'embauche conclues entre les parties ne pouvait être requalifiée en contrat de travail ;
- la condition suspensive relative à l'état de santé du joueur était devenue caduque. La Cour formule cette conclusion après avoir relevé qu'il n'était pas démontré que la clause traitant de l'état de santé du joueur était illicite, qu'il n'était pas démontré qu'elle avait un caractère discriminatoire, qu'elle n'était pas contraire à l'ordre public sportif, qu'elle n'était pas rédigée de manière lacunaire ni ambiguë, qu'elle ne revêtait aucun caractère potestatif et qu'il n'était pas démontré que le débiteur de l'obligation (le club de football) aurait volontairement fait défaillir la condition suspensive à son seul profit.

La Cour conclut que la condition litigieuse, qui ne pouvait donc être levée au plus tard le 31 août 2014, n'ayant pas été accomplie en raison de l'état physique du joueur attesté par le certificat médical d'inaptitude d'au minimum 3 mois en date du 2 juillet 2014, était devenue caduque et qu'il ne saurait être reprochée au club aucune rupture fautive de la relation contractuelle.

En conclusion, la Cour d'appel rejette l'intégralité des demandes indemnitaires formulées par le joueur.

CA Monaco, 22 janvier 2019, Victor Valdes, n°2328

Le fait pour un club professionnel d'adresser à un joueur une convention dans laquelle le club lui propose de s'engager et dans laquelle il est précisé, entre autres, son emploi, sa rémunération, la date de son entrée en fonction ainsi que la volonté du club d'être lié en cas d'acceptation constitue bien une offre de contrat de travail. La signature par le joueur d'un tel document constitue également un contrat de travail.

Début 2016, le club de rugby d'Agen avait engagé des discussions avec un joueur professionnel néo-zélandais. Celles-ci étant fructueuses, le directeur exécutif et le directeur financier du club avaient, tous les deux, à deux jours d'intervalle, adressé un précontrat de travail à l'agent du joueur. Le joueur avait retourné signé, le jour même où il avait été transmis, le précontrat adressé par le directeur financier.

Quelques jours plus tard, le club avait finalement fait savoir au joueur qu'il ne le recrutait pas.

Se considérant lésé, le joueur avait saisi les juridictions pour obtenir réparation.

Dans son arrêt du 5 février 2019, la Cour d'appel d'Agen considère que :

- la convention par laquelle un club, en tant qu'employeur, propose à un joueur un emploi, une rémunération, entre autres, la date de son entrée en fonction ainsi que la volonté du club d'être lié en cas d'acceptation par le joueur constitue bien une offre de contrat de travail.
- la signature de l'offre de contrat par le joueur suffit pour transformer l'offre en contrat de travail et ce même en l'absence de signature du club et en l'absence d'homologation du contrat par la Ligue Nationale de rugby.
- le joueur était lié au club de rugby d'Agen par un contrat à durée déterminée qui a été abusivement rompu par le club de rugby d'Agen
- la clause pénale s'applique en intégralité car la rupture du CDD n'était pas liée à un des motifs classés énumérés à l'art L.1243-1 du Code du travail (faute grave, force majeure, inaptitude).

Au final, la Cour d'appel d'Agen condamne le club à payer la somme de 138 000 € à son ancien joueur.

CA Agen, 5 février 2019, SAS Sporting Union Agen Lot et Garonne, n°17/00849

Le club de football, qui licencie son entraîneur adjoint pour motif économique alors qu'il ne supprime pas le poste et qu'il ne peut démontrer ses difficultés économiques, rend le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse

En 2013, l'association sportive Football Club Limonest-Saint Didier avait recruté un entraîneur adjoint pour son équipe senior et lui avait fait signer, à cet effet, un contrat à durée indéterminée.

Quelques mois plus tard, en 2014, l'entraîneur a été licencié pour motif économique.

L'entraîneur avait alors contester son licenciement qu'il considérait comme sans cause réelle et sérieuse.

Dans son arrêt du 20 février 2019, la Cour d'appel de Lyon considère que le licenciement de l'entraîneur adjoint était dénué de cause réelle et sérieuse. Pour ce faire, elle relève, d'une part, que le poste d'entraîneur adjoint n'avait pas été supprimé et qu'il était occupé par un autre salarié et d'autre part, que le club de football n'avait pas réussi à démontrer la réalité de ses difficultés économiques.

CA Lyon, 20 février 2019, Association Football Club Limonest-Saint Didier, n° 16/08972

Même en cas de liquidation judiciaire du club, le joueur professionnel salarié dont le CDD a été rompu de manière anticipée a le droit d'être indemnisé dès lors qu'aucune faute grave ne peut lui être reprochée et qu'aucun cas de force majeure n'est survenu

Lors du 1^{er} semestre 2016, le club « Promotion Handball Alsace Sud » avait recruté par CDD et pour 2 saisons un joueur professionnel.

Au début du 2nd semestre, le club avait été mis en liquidation judiciaire avec cessation des paiements fixée au 1^{er} septembre 2015.

Le contrat du joueur professionnel avait alors été rompu sans indemnité et sans qu'aucune faute lui soit reprochée, ni qu'un cas de force majeure soit invoqué.

Le joueur avait alors saisi les juridictions pour obtenir une indemnisation suite à la rupture anticipée de son contrat.

Dans son arrêt du 27 novembre 2018, la Cour d'appel de Colmar considère que le joueur a le droit d'être indemnisé et que la nullité du contrat du joueur ne peut être retenue car :

- le club ne justifiait pas d'une faute grave du joueur ni de la survenance d'un cas de force majeure
- et que l'embauche du joueur avait été conclue sans déséquilibre entre els obligations des parties.

CA Colmar, 27 novembre 2018, CGEA Nancy, n°17/04470

Le sportif professionnel qui refuse de se prêter aux soins nécessaires à la restauration de son potentiel physique se rend coupable de déloyauté. Une telle attitude est alors constitutive d'une faute grave et peut justifier son licenciement

En 2013, le club JDA Dijon Basket avait recruté, pour 4 saisons et par CDD, un joueur de basket professionnel.

Le 30 juin 2015, alors qu'il était en arrêt de travail, le joueur avait pourtant été licencié pour faute grave. Le Club lui reprochait, d'une part, d'avoir délibérément manqué un rendez-vous destiné à organiser les

séances de kinésithérapie prescrites par le médecin de l'équipe et d'autre part, de ne pas être resté à la disposition du kinésithérapeute pour suivre le protocole de soins convenu.

Le joueur avait alors contesté son licenciement.

Le Juge d'appel avait considéré que la spécificité du métier de sportif professionnel obligeait ce dernier à se prêter aux soins nécessaires à la restauration de son potentiel physique et ce même pendant la période de l'arrêt de travail. C'est pourquoi, après avoir constaté qu'il avait manqué à cette obligation de loyauté, la Cour avait jugé que le joueur salarié avait bien commis une faute grave qui rendait impossible la poursuite de son contrat de travail.

Dans son arrêt du 20 février 2019, la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par le joueur aux motifs que :

- lors de la période de suspension d'un contrat de travail consécutive à un accident du travail, l'employeur peut uniquement dans le cas d'une rupture pour faute grave, reprocher au salarié un manquement à son obligation de loyauté ;
- en l'espèce, durant la période d'arrêt de travail, le joueur professionnel ne s'était pas rendu au rendez-vous visant à organiser les séances de kinésithérapie prescrites par le médecin de l'équipe et il n'était pas non plus resté à la disposition du kinésithérapeute afin d'accomplir le protocole de soins nécessaire à sa guérison.

Pour la Cour, un tel comportement est constitutif, compte tenu la spécificité du métier de sportif professionnel, d'un manquement de ce dernier à son obligation de loyauté rendant alors impossible la poursuite de son contrat de travail.

[CCass, chbre soc, 20 février 2019, Monsieur W, req . n°17-18.912](#)

La joueuse professionnelle qui refuse, par deux fois, de se soumettre à un examen médical qui a pour finalités d'estimer ses aptitudes physiques et de définir un programme d'entraînement adéquate commet une faute grave justifiant son licenciement

En 2010, le club « Pays d'Aix Venelles Volley-ball » avait recruté, pour 1 saison par CDD puis 2 saisons supplémentaires par protocole d'accord, une joueuse de volley-ball professionnelle, Madame Ivana "UR"Y.

Lors des 2 premières saisons, Madame Ivana "UR"Y avait connu de nombreux problèmes physiques.

Le Club l'avait alors convoqué à un examen médical pour estimer ses capacités physiques et définir, par la suite, un programme d'entraînement destiné à minimiser ses blessures pour la 3^{ème} saison à venir.

Madame Ivana "UR"Y a refusé par deux fois de se soumettre à l'examen médical demandé par le club.

L'association « Pays d'Aix Venelles Volley-ball » l'avait alors licencié pour faute grave.

La joueuse avait contesté son licenciement.

Dans son arrêt du 6 décembre 2018, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence considère que :

- une sportive professionnelle qui a été indisponible durant la majorité d'une saison pour des raisons médicales a l'obligation de collaborer activement avec son club afin d'établir, sur des bases médicales, un programme d'entraînement destiné à minimiser ses risques de blessures durant la saison suivante. En contestant une telle obligation et en s'y soustrayant, la salariée a commis une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise et justifiant son licenciement
- concernant le CDD signé entre les parties, il est requalifié en CDI car le protocole d'accord qui prolonge la joueuse pour 2 saisons ne précise pas la convention collective applicable.

CA Aix-en-Provence, 6 décembre 2018, IVANA "UR"Y, n°16/02377