

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 10 février 2016

N° de pourvoi: 14-28.084

ECLI:FR:CCASS:2016:SO00321

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Piwnica et Molinié, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que, le 1er juillet 2010, M. X... a été engagé par la société Nîmes Olympique selon un contrat à durée déterminée devant prendre fin le 30 juin 2011, en qualité d'entraîneur formateur, directeur du centre de formation, moyennant une rémunération mensuelle de 3 500 euros ; que, le 2 décembre 2010, les parties ont conclu un avenant de résiliation, et, le même jour, signé un contrat à durée déterminée d'entraîneur professionnel de football, ayant pour terme le 30 juin 2012, et moyennant une rémunération de 8 656,25 euros ; que, le 2 mars 2011, les parties ont conclu trois actes distincts, un avenant de résiliation du contrat à durée déterminée du 2 décembre 2010, un contrat à durée déterminée venant à terme le 30 juin 2011, par lequel le salarié était engagé en qualité de directeur du centre de formation moyennant une rémunération de 8 656,25 euros, outre les primes et un protocole prévoyant un renouvellement de contrat pour la saison 2011/2012 ; que, le 4 juillet 2011, le club adressait à l'entraîneur une lettre par laquelle il prenait acte du refus de celui-ci de signer un contrat pour la saison 2011/2012 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale en paiement de rappel de salaire ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article 680 de la charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective sectorielle, dans sa rédaction applicable au litige ;

Attendu qu'aux termes de ce texte chaque premier contrat dans un club de l'entraîneur

titulaire du diplôme d'entraîneur professionnel de football est conclu pour une durée minimum de deux saisons ;

Attendu que, pour débouter l'entraîneur de ses demandes et le condamner au remboursement de diverses sommes, l'arrêt retient que le salarié ne peut se prévaloir de l'article 12.3.3 de la convention collective nationale du sport, que cette disposition doit être complétée par celles de la charte du football professionnel, plus spéciale comme traitant du football et qui a valeur aussi de convention collective, qui ne spécifient quant à elles, pour le contrat de l'éducateur de football, défini de manière générique dans l'article 650 comme regroupant toutes les fonctions de préparation à la pratique du football et notamment celles d'entraîneur, aucune obligation d'engagement pour une durée minimale mais seulement, dans l'article 681 de la Charte, faisant référence à l'article 1780 du code civil et au titre 1 du livre 1er du code du travail, l'interdiction d'un engagement perpétuel ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et, sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Vu l'article 680 de la charte du football professionnel dans sa rédaction applicable au litige ;

Attendu qu'aux termes de ce texte chaque premier contrat dans un club de l'entraîneur titulaire du diplôme d'entraîneur professionnel de football est conclu pour une durée minimum de deux saisons ; que le salarié ne peut renoncer par avance aux droits qu'il tient de la charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective sectorielle ;

Attendu que, pour débouter l'entraîneur de ses demandes et le condamner au remboursement de diverses sommes, l'arrêt retient que le salarié ne peut se prévaloir de l'article 12.3.3 de la convention collective nationale du sport, que cette disposition doit être complétée par celles de la charte du football professionnel, plus spéciales comme traitant du football, qui ne spécifient quant à elles, pour le contrat de l'éducateur de football, défini de manière générique dans l'article 650 comme regroupant toutes les fonctions de préparation à la pratique du football et notamment celles d'entraîneur, aucune obligation d'engagement pour une durée minimale mais seulement, dans l'article 681 de la charte, faisant référence à l'article 1780 du Code civil et au titre 1 du livre 1er du Code du travail, l'interdiction d'un engagement perpétuel, que le salarié ne peut invoquer la rupture abusive, en premier lieu, des deux premiers contrats à durée déterminée conclus le 1er juillet 2010, pour la fonction de directeur du centre de formation agréé du club, et le 2 décembre 2010, pour celle d'entraîneur professionnel de football chargé de diriger l'entraînement au football du club, en l'état de leur résiliation librement consentie d'un commun accord, ni, en second lieu, celle du contrat à durée déterminée conclu le 2 mars 2011 pour la fonction de directeur du centre de formation, qui est venu normalement à son terme le 30 juin 2011, qu'il ne peut pas plus l'invoquer au titre, non pas du nouveau contrat conclu le 2 mars 2011 mais de celui du renouvellement à compter du 1er juillet 2011 de ce contrat, en l'absence de conclusion d'un tel renouvellement, que le salarié reconnaît que si

le contrat à durée déterminée du 1er juillet 2011 convenu n'était effectivement pas signé au 30 juin 2011, c'est en raison selon lui de son absence d'intérêt, au regard du contrat d'entraîneur dont il bénéficiait jusqu'au 30 juin 2012, qu'en cela, il omet l'avenant de résiliation du contrat invoqué, signé par lui le 2 mars 2011 concrétisant l'accord amiable des parties pour arrêter avant son terme cette relation de travail à durée déterminée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que les ensembles contractuels des 2 décembre 2010 et 2 mars 2011 n'avaient eu pour effet que de modifier le contenu des fonctions d'entraîneur ou la rémunération définies initialement par le contrat conclu le 1er juillet 2010, sans en affecter ni le cours ni la durée conventionnelle de deux ans, la cour d'appel a, peu important la qualification de résiliation adoptée par les parties, violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il y ait lieu de statuer sur la dernière branche du moyen unique :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute le salarié de sa demande au titre de la retenue sur congés payés du mois de juin 2011, l'arrêt rendu le 7 octobre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, sur les points restant en litige, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;

Condamne la société Nîmes Olympique aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Nîmes Olympique à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix février deux mille seize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils, pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit qu'aucun manquement à ses obligations ne pouvait être relevé à l'encontre de l'employeur, que la rupture était imputable à M. X..., de l'avoir débouté de ses demandes et d'avoir fait droit à celles de la SASP Nîmes Olympique, en remboursement des sommes versées au titre de l'exécution provisoire du jugement du 7 décembre 2012 et de 1.581,30 euros en remboursement du solde des

sommes versées en avance sur salaire et au titre du règlement d'avis à tiers détenteur ;

AUX MOTIFS QUE le document du 2 mars 2011, intitulé protocole, doit s'analyser comme une promesse d'embauche, sous la forme du renouvellement envisagé du nouveau contrat à durée déterminée du 2 mars 2011 à son terme le 30 juin 2011 (¿) ; qu'il vaut donc engagement contractuel écrit de la société au renouvellement du contrat à durée déterminée conclu le 2 mars 2011, quand bien même la nature spécifique de ce type de contrat, d'usage en matière sportive, nécessitait ensuite un écrit distinct reprenant cet engagement ; que M. X... ne peut invoquer la rupture abusive en premier lieu des deux premiers contrats à durée déterminée conclus le 1er juillet 2010 pour la fonction de directeur du centre de formation agréé du club et le 2 décembre 2010 pour celle d'entraîneur professionnel de football (¿) en l'état de leur résiliation librement consentie d'un commun accord, ni en second lieu celle du contrat à durée déterminée conclu le 2 mars 2011 pour la fonction de directeur du centre de formation, qui est venu normalement à son terme le 30 juin 2011 ; qu'il ne peut pas plus l'invoquer au titre, non pas du nouveau contrat conclu le 2 mars 2011 mais de celui du renouvellement à compter du 1er juillet 2011 de ce contrat, en l'absence de conclusion d'un tel renouvellement (¿) ; qu'il est attesté de la rédaction d'un écrit de renouvellement et de sa présentation à l'intéressé qui a entendu dans le cadre de pourparlers de négociation contester la durée fixée à la relation de travail ; qu'à cet égard, M. X... (¿) ne peut se prévaloir, pour légitimer son propre refus de signature du contrat de renouvellement, d'un comportement fautif de la société résultant du non respect par elle de l'article 12.3.3 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, étendue par arrêté du 21 novembre 2006, qui dispose : « l'entraîneur principal d'un centre de formation agréé conformément aux dispositions de l'article 12.9.1 ci-dessous, affecté exclusivement à celui-ci, et titulaire d'un CDD d'usage bénéficie d'un contrat d'une durée de deux ans minimum. Les prolongations éventuelles pourront n'être que d'une année » ; qu'en effet, cette disposition doit être complétée par celles de la charte du football professionnel, plus spéciale comme traitant du seul sport en l'espèce concerné du football et qui a valeur aussi de convention collective, qui ne spécifient quant à elles, pour le contrat de l'éducateur de football, défini de manière générique dans l'article 650 comme regroupant toutes les fonctions de préparation à la pratique du football et notamment celles d'entraîneur, aucune obligation d'engagement pour une durée minimale mais seulement, dans l'article 681 de la charte, faisant référence à l'article 1780 du code civil et au titre 1 du livre 1er du code du travail, l'interdiction d'un engagement perpétuel ; qu'en outre, le contrat litigieux seulement contesté par M. X... étant un contrat de renouvellement de son engagement initial, quand bien même l'article 12.9.1 revendiqué trouverait application en raison de son caractère plus favorable, seule devrait s'appliquer l'obligation d'une prolongation minimale d'au moins une année qui, en l'espèce, était respectée par le contrat de renouvellement proposé au 1er juillet 2011 ; que M. X... reconnaît lui-même dans ses conclusions d'appel que si le contrat à durée déterminée du 1er juillet 2011 convenu n'était effectivement pas signé au 30 juin 2011, c'est en raison selon lui de son absence d'intérêt, au regard du contrat d'entraîneur dont il bénéficiait jusqu'au 30 juin 2012 ; qu'en cela il omet l'avenant de résiliation du contrat invoqué, signé par lui le 2 mars 2011 et ensuite régulièrement homologué par la Commission juridique de la ligue de football professionnel, concrétisant l'accord amiable des parties pour arrêter avant son terme cette relation de travail à durée déterminée, conformément aux dispositions légales sur la rupture d'un tel contrat ; que pour les motifs susvisés, l'absence de signature du contrat de renouvellement doit être seulement imputée à M. X... ; que celui-ci ne peut enfin se référer à un commencement d'exécution du même contrat de renouvellement, au seul motif avancé dans ses écritures qu'il aurait poursuivi normalement entre le 1er et le 4 juillet 2011 ses fonctions de directeur du centre

de formation, insuffisamment démontré par la seule production d'articles de presse relatant une visite effectuée au sein du centre en sa présence et celle du président du club, aucun des articles versés n'emportant d'abord date certaine de la ou les visites effectuées, l'un d'entre eux portant d'ailleurs mention de manifestation prévues dans le courant du mois de novembre 2010, ensuite aucun élément ne venant non plus démontrer une continuation par le salarié de la relation de travail avec l'approbation de l'employeur dans une période où il n'est pas démenti que ce dernier n'a eu connaissance qu'à la date du 4 juillet 2011 du refus par M. X... de signer le contrat de renouvellement du 1er juillet ; qu'en conséquence et pour l'ensemble des motifs qui précèdent, aucune rupture abusive imputable à la SAPS Nîmes Olympique, qui a quant à elle respecté l'obligation résultant de son engagement contractuel de renouvellement, ne peut être retenue, la seule relation de travail maintenue étant venue à son terme le 30 juin 2011, sans concrétisation par M. X... du contrat de renouvellement qui lui était proposé pour la date du 2 juillet 2011 ;

ALORS QUE, D'UNE PART, selon l'article 680 de la charte de football professionnel, chaque premier contrat dans un club de l'entraîneur titulaire du DEPF (diplôme d'entraîneur professionnel de football) doit être conclu pour une durée minimale de deux saisons ; qu'en retenant que la charte du football professionnel ne spécifiait aucune obligation d'engagement pour une durée minimale pour le contrat d'éducateur de football, dont elle a considéré qu'il était « défini de manière générique par l'article 650 comme regroupant toutes les fonctions de préparation à la pratique du football et notamment celles d'entraîneur », la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble l'article 1134 du code civil ;

ALORS QUE, D'AUTRE PART, la convention par laquelle deux parties à un contrat conviennent de poursuivre leur relation contractuelle en modifiant leur accord initial s'analyse en une modification du contrat ; que cette modification n'a pas pour effet de mettre fin au contrat initial, mais, d'entraîner la poursuite des relations contractuelles entre les parties, en vertu du contrat modifié ; que la cour d'appel a constaté, d'une part, que le premier contrat conclu entre la SASP Nîmes Olympique avait pris effet au 1er octobre 2010 avec un terme fixé au 30 juin 2011 et que, par un acte du 2 décembre 2010, les fonctions de M. X... avaient été modifiées, avec une prorogation du terme au 30 juin 2012, puis, d'autre part, qu'un nouvel acte du 2 mars 2011 avait restauré les clauses du contrat initial, relativement au terme du contrat aussi bien qu'aux fonctions de M. X..., et prévu le « renouvellement » du contrat pour une durée d'un an ; que de ces éléments, il se déduit que les actes des 2 décembre 2010 et 2 mars 2011 ont opéré des modifications du contrat et que les relations ayant existé entre les parties ont procédé d'un même rapport contractuel ; que la cour d'appel, en retenant que ces actes avaient entraîné la résiliation des deux premiers contrats, a violé les articles 1134 et 1271 du code civil ;

ET ALORS ENFIN QUE lorsqu'une partie à un contrat adresse une offre de modification à l'autre partie, il appartient au destinataire de cette offre de l'accepter ou de la refuser et qu'en cas de refus, les relations contractuelles se poursuivent en exécution du contrat initial ; que la cour d'appel a constaté, d'une part, que la SASP Nîmes Olympique et M. X... avaient conclu un acte, le 2 mars 2011, par lequel ils étaient convenus de « renouveler » le contrat qui devait prendre fin au 30 juin 2011 et de fixer le terme au 30 juin 2012 et, d'autre part, que M. X... ayant demandé, au cours du mois de juin 2011, à ce que le terme soit prorogé de deux ans au lieu d'un an, l'employeur avait « pris acte » de son refus de signer le « contrat pour la saison 2011/2012 » ; qu'en retenant que la rupture était

imputable à M. X..., lorsque du refus de son offre de modification du terme, elle aurait dû déduire le maintien du contrat initial, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1221-1, L. 1221-2, L. 1242-7, L. 1243-1, L. 1243-2 et L. 1243-4 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Nîmes , du 7 octobre 2014