

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 10 février 2016**

**N° de pourvoi: 14-30.095**

ECLI:FR:CCASS:2016:SO00322

Publié au bulletin

**Cassation**

**M. Frouin (président), président**

Me Haas, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1243-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le 30 décembre 2010, M. X... a été engagé jusqu'au 30 juin 2012, en qualité d'entraîneur de football par la société union sportive Boulogne Côte d'Opale ; que le salarié a fait l'objet d'une mise à pied de façon conservatoire et été convoqué à un entretien préalable le 7 octobre 2011 ; qu'à la suite de son « licenciement », le 11 octobre 2011, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'exécution et la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes en paiement d'indemnités pour « licenciement sans cause réelle et sérieuse », pour préjudice moral et professionnel et en paiement d'un rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire, l'arrêt retient que l'article 679 de la charte professionnelle du football prévoit que l'entraîneur titulaire du DEPF, responsable de la direction technique du club, et l'entraîneur titulaire du certificat de formateur responsable du centre de formation des joueurs professionnels ne peuvent, sous peine de résiliation de contrat, sans indemnité, exercer aucune activité salariale, libérale commerciale, que le salarié soutient que son employeur connaissait parfaitement l'existence de la société MPM communication, sise à Tarascon, et sa qualité de gérant, se prévalant à ce titre de l'attestation de son agent sportif qui relate dans quelles conditions l'employeur a reçu cette information, que ce témoignage est contredit par celui d'une autre personne attestant que l'existence de cette société n'avait pas été invoquée lors des réunions auxquelles elle avait participé, que le salarié ne peut pas justifier d'une information écrite de l'employeur dont la réalité ne souffrirait pas alors de contestation, qu'au-delà de la violation de ces dispositions de la charte du football professionnel, la situation de l'entraîneur est révélatrice d'un manque de disponibilité mis en lumière par ailleurs au vu d'autres éléments de la procédure et déjà évoqués, étant observé que le salarié ne fournit aucun élément permettant d'affirmer que la gérance de cette société dont

le siège social se situe à son domicile était en réalité exercée de fait par une autre personne, qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que le salarié n'a pas respecté la charte du football professionnel et les obligations professionnelles inhérentes au poste d'entraîneur principal, son comportement ne permettant pas le maintien du contrat de travail, en ce qu'il portait atteinte à l'indispensable confiance que doit avoir un club en son entraîneur ;

Attendu, cependant, qu'il résulte des dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 du code du travail, auxquelles ni la charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective sectorielle, ni le contrat de travail ne peuvent déroger dans un sens défavorable au salarié, que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans caractériser une faute grave imputable au salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu que, conformément à l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur le premier moyen entraîne, par voie de conséquence, la cassation du chef visé par le second moyen, du débouté des demandes en paiement d'indemnité au titre des primes de match, du logement de fonction, des frais téléphoniques et de la voiture de fonction ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 31 octobre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, 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 d'Amiens ;

Condamne la société union sportive Boulogne Côte d'Opale aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société union sportive Boulogne Côte d'Opale 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 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.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de l'avoir débouté de ses demandes de condamnation de la SASP Union sportive Boulogne de la Côte d'Opale à lui payer un rappel de salaire pour la période de mise à pied, des dommages et intérêts pour préjudice moral et professionnel, et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

AUX MOTIFS QUE certains des reproches formulés au titre du non-respect des obligations professionnelles inhérentes au poste d'entraîneur principal sont établis et doivent être rapprochés du non-respect par le salarié de la charte du football professionnel en ses dispositions relatives à l'interdiction d'exercer aucune activité salariale, libérale ou commerciale en sus des fonctions d'entraîneur ; que si l'employeur peut difficilement reprocher au salarié son absence lors de réunions hebdomadaires, dès lors que Monsieur Y... à l'initiative de certaines d'entre elles était lui-même régulièrement absent, et un manque d'intérêt pour les matchs de l'équipe de CFA 2 dans la mesure où il ressort d'un compte rendu de réunion qu'il manifestait un tel intérêt pour des joueurs professionnels évoluant tantôt dans l'une ou l'autre équipe, pour autant d'autres manquements récurrents

de Monsieur X... à ses obligations professionnelles résultent de la procédure ; qu'en effet lors de déplacements de l'équipe dans des villes situées dans le sud de la France à proximité de son domicile, Monsieur X... ne logeait pas dans l'hôtel où séjournaient les joueurs, ne pouvant ainsi remplir totalement son rôle d'accompagnateur et d'encadrant, attitude similaire à celle adoptée lors d'un regroupement à Coquelle en vue de la préparation de deux matchs importants pour le club, celui-ci ayant préféré rentrer chez lui pour y passer la fin de la soirée et y dormir ; que ce comportement doit être rapproché des allégations de plusieurs témoins quant au manque d'implication de Monsieur X... dans la vie du groupe professionnel, aboutissant à des difficultés de communication ne permettant pas toujours une programmation cohérente des déplacements, des stages, des horaires des feuilles de route, des entraînements ; que l'attestation de Monsieur Z... est à ce titre révélatrice, étant précisé qu'un ancien joueur de l'équipe dans une interview relative à ses conditions d'entraînements dans son nouveau club, se plaint de l'organisation de Monsieur X... et de ses absences ; que par ailleurs l'article 679 de la charte professionnelle du football prévoit que " l'entraîneur titulaire du DEPF, responsable de la direction technique du club, et l'entraîneur titulaire du certificat de formateur responsable du centre de formation des joueurs professionnels ne peuvent, sous peine de résiliation de contrat, sans indemnité, exercer aucune activité salariale, libérale commerciale " ; que le salarié se défend d'une violation de ces dispositions en soutenant que son employeur connaissait parfaitement l'existence de la société MPM Communication, sise à Tarascon, et sa qualité de gérant, se prévalant à ce titre de l'attestation de son agent sportif qui relate dans quelles conditions l'employeur a reçu cette information ; qu'outre le fait que ce témoignage est contredit par celui d'une autre personne attestant avoir été présente lors de ces réunions et de l'absence d'évocation de l'existence de cette société, le salarié ne peut pas justifier d'une information écrite de l'employeur dont la réalité ne souffrirait pas alors de contestation ; qu'il se prévaut ensuite de l'absence de détention du diplôme DEFP lors de son embauche par le club, poursuivant alors une formation en vue de son obtention, pour soutenir que ces dispositions ne lui sont pas applicables ; que toutefois il n'est pas contestable que Monsieur X... avait obtenu à la demande du club une dérogation pour pouvoir entraîner le club comme y procéderait un titulaire du DEFP, devant à ce titre exercer les mêmes fonctions et les mêmes responsabilités, et faire montre de la même disponibilité ; qu'au-delà de la violation de ces dispositions de la charte du football professionnel, la situation de l'entraîneur est révélatrice d'un manque de disponibilité mis en lumière par ailleurs au vu d'autres éléments de la procédure et déjà évoqués, étant observé que le salarié ne fournit aucun élément permettant d'affirmer que la gérance de cette société dont le siège social se situe à son domicile était en réalité exercée de fait par une autre personne ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que le salarié n'a pas respecté la charte du football professionnel et les obligations professionnelles inhérentes au poste d'entraîneur principal, son comportement ne permettant pas le maintien du contrat de travail, en ce qu'il portait atteinte à l'indispensable confiance que doit avoir un club en son entraîneur ; qu'il convient au regard de l'ensemble de ces éléments de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit que le licenciement repose sur une faute grave et a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes ;

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE en ce qui concerne le premier grief de la lettre de licenciement relatif au non-respect de ses obligations professionnelles : toutes les attestations produites par l'USBCO convergent vers le non-respect des obligations professionnelles de la part de Monsieur X... ; qu'il s'intégrait peu au staff professionnel, qui lui en fait le reproche ; qu'il s'intégrait peu dans la vie sportive du club ; qu'il était souvent absent aux réunions et formations obligatoires, sans explications ; qu'à contrario, Monsieur X... se contente de dire que les attestations produites par l'USBCO sont soit de complaisance, soit fausses, soit sous lien de subordination ; que même si Monsieur X... se déplace avec l'équipe pour un match de football à Istres ou Nîmes, près de son domicile

familial, il se doit pour autant rester et de séjourner à l'hôtel avec ses joueurs conformément à ses obligations professionnelles ; que même si Monsieur X... est absent aux réunions prétextant qu'il s'agirait de réunions relatives à l'aspect médical des joueurs, il se doit pour autant de participer et de s'informer sur l'état sportif de ses joueurs ; que même si Monsieur X... n'a pas d'obligation de participer aux matchs de CFA2, il se doit d'obéir aux ordres du président ou du directeur sportif afin de promouvoir l'image et la notoriété du club ; (...) qu'en ce qui concerne le troisième grief relatif à son non-respect de la charte du football professionnel, le conseil constate : que conformément au K-Bis, Monsieur X... exerçait bien une autre activité que celle d'entraîneur de football ; que si Monsieur X... produit une attestation de Monsieur B..., son agent sportif, l'USBCO dit que Monsieur C..., président du club, n'était pas informé et produit une attestation de Monsieur D..., consultant en management, qui dispose que lors de l'entretien, il n'a jamais été évoqué d'activité exercée par Michel X... ; que pour sa défense, Michel X... se contente d'affirmer qu'il n'exerçait pas d'activité directement, de relever que l'attestation de Monsieur D... comportait une erreur sur l'année et qu'enfin il n'avait pas enfreint la charte professionnelle n'étant pas à ce moment là encore titulaire du DEPF d'entraîneur de football ; (...) que le conseil estime que, sur la base des éléments produits et au regard de la lettre de licenciement, les critères pour requérir la faute grave sont réunis ; qu'en conséquence, le Conseil dit que le licenciement de Monsieur X... est fondé pour faute grave ; Sur la demande de dommages et intérêts pour rupture abusive (...) que le Conseil dit qu'il s'agit d'un (e) licenciement pour faute grave ; que Monsieur X... ne justifie d'aucun préjudice ; qu'en conséquence le Conseil déboute Monsieur X... de sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive ; Sur la demande de salaire au titre d'octobre 2011 : que Monsieur X... a été mis à pied à titre conservatoire par courrier à compter du 7 octobre 2011 ; que son contrat a été rompu le 20 décembre 2011 pour faute grave ; qu'aucun salaire n'a été versé pour le mois d'octobre 2011 ; que le conseil dit qu'il s'agit bien d'un licenciement pour faute grave ; En conséquence : Le Conseil déboute Monsieur X... de sa demande de salaire au titre d'octobre 2011 ; Sur la demande de salaires jusqu'au terme du contrat : le Conseil dit qu'il s'agit d'un licenciement pour faute grave ; En conséquence : Le conseil déboute Monsieur X... de sa demande de salaires jusqu'au terme du contrat ;

1°- ALORS QUE la faute grave se caractérise par des faits imputables personnellement au salarié, précis et matériellement vérifiables, constituant une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en reprochant à M. X... son manque d'implication dans la vie du groupe professionnel aboutissant à des difficultés de communication ne permettant pas toujours une programmation cohérente des déplacements, des stages, des horaires, des feuilles de route, des entraînements, sans caractériser des faits précis et matériellement vérifiables, imputables au salarié, constituant une violation des obligations du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail, ensemble l'article L. 1243-1 du code du travail ;

2°- ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que la mise en œuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ; qu'en se fondant sur le fait que M. X... n'avait pas logé dans l'hôtel où séjournaient les joueurs lors de déplacements de l'équipe dans les villes situées dans le sud de la France sans rechercher, comme elle y était invitée, si ce grief n'était pas trop ancien pour pouvoir être invoqué, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail, ensemble l'article L. 1243-1 du code du travail ;

3°- ALORS QUE sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure ; que, pour dire justifiée la faute grave, en fondant sa décision sur la violation de l'article 679 de la charte professionnelle du football qui prévoit la résiliation du contrat de travail de l'entraîneur, sans indemnité, en cas d'exercice d'une autre activité salariale, libérale ou commerciale, sans constater qu'une faute grave aurait été commise par M. X..., la cour d'appel a violé l'article L. 1243-1 du code du travail ;

4°- ALORS QUE l'article 679 de la charte professionnelle du football qui prévoit la résiliation du contrat de travail de l'entraîneur, sans indemnité, en cas d'exercice d'une autre activité salariale, libérale ou commerciale n'est applicable qu'à l'entraîneur titulaire du DEPF ; qu'en constatant que M. X... n'était pas titulaire de ce diplôme lors de son embauche par le club tout en faisant application des dispositions de l'article 679 de la charte professionnelle du football, la cour d'appel a violé l'article 679 de la charte professionnelle du football ;

5°- ALORS enfin QUE les conventions collectives peuvent seulement comporter des dispositions plus favorables au salarié que celles des lois et règlements en vigueur ; qu'en faisant application de la charte professionnelle du football au comportement de M. X... lequel ne relevait d'aucune faute grave au regard de cette charte, pour en déduire que le licenciement pour faute grave était justifié, la cour d'appel a fait application de dispositions conventionnelles pour en déduire une sanction disciplinaire qui n'y figurait pas ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a violé l'article L. 2251-1 du code du travail.

#### SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de ses demandes relatives à une indemnité au titre de ses primes de match, une indemnité au titre du logement de fonction, une indemnité au titre de ses frais téléphoniques, une indemnité au titre de sa formation, et une indemnité au titre de sa voiture de fonction ;

AUX mêmes MOTIFS QUE ceux énoncés dans le premier moyen ;

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE Sur les primes de match : vu l'avenant au contrat de travail signé des parties date du 4 février 2011 qui en son article 4 « rémunération », paragraphe « 4. 2 - il est convenu entre les parties que Monsieur X... percevra les primes collectives de résultat en championnat de France professionnel figurant au règlement intérieur du club, et de qualification en coupe de France et coupe de la ligue versées aux joueurs » et au paragraphe « 4. 2 - il percevra une double prime de match lors des rencontres de championnat de France professionnel de la première équipe professionnelle de l'USBCO dont les montants mode d'attribution sont définis en début de chaque saison et repris dans le règlement intérieur du club » ; que vu la lettre de l'USBCO en date du 7 octobre 2011 adressée à Monsieur X... qui stipule « nous vous serions gré de bien vouloir vous présenter le lundi 17 octobre 2011 et ce en vue d'un entretien préalable relatif à l'éventualité de votre licenciement pour faute grave ; nous vous informons que compte tenu de la situation, nous vous mettons à pied à titre de mesure d'attente conservatoire pendant le déroulement de la procédure... » ; que vu l'attestation de Monsieur E..., directeur administratif et financier de l'USBCO, qui stipule « j'atteste avoir reçu la confirmation de Gilles F..., kiné salarié de l'USBCO, que ce dernier à la demande de Michel X... s'est rendu à son domicile du ... le 11 octobre 2011 pour récupérer les clefs de sa maison et de sa voiture afin de me les remettre ; que ce fut fait le 11 octobre 2011 ; que de plus, lorsqu'il m'a remis les clefs, gilles F... m'a confirmé qu'il avait accompagné à la gare TGV de Calais à Frethun à la demande de Michel X..., pour son départ définitif vers son domicile du Sud » ; que Monsieur X... dit avoir une moyenne de 2. 000 euros sur la saison 2010 de primes par mois sans en apporter la preuve ; que par ailleurs, une saison de football ne ressemble pas à une autre et qu'il est impossible de pouvoir effectuer des comparaisons et rapprochements ; que le conseil constate qu'il a quitté la région en reprenant le TGV, sans laisser d'adresse, et ce même 3 jours après avoir reçu le

7 octobre 2011 sa convocation à un entretien préalable sans attendre de se présenter à l'entretien et la décision de l'employeur ; que Monsieur X... ne conteste aucunement les faits ci-dessus ; qu'ainsi il n'a participé à aucun match ni entraînement ; qu'en conséquence : Le conseil déboute Monsieur X... de sa demande de 16. 000 euros au titre de ses primes de match ; que Sur le logement de fonction vu l'avenant au contrat de travail signé des parties date du 4 février 2011 qui stipule en son article 4 « rémunération », paragraphe « 4. 5 - au titre d'un avantage en nature, au cours des années prévues au contrat, l'USBCO prendra à sa charge et dans un montant maximum de 800 euros par mois le loyer d'une habitation type F3, pour Michel X.... Les charges courantes locatives (eau, gaz, fuel, téléphone...) restent à la charge du salarié » ; que vu la lettre de l'USBCO en date du 7 octobre 2011 adressée à Monsieur X... qui stipule « nous vous serions gré de bien vouloir vous présenter le lundi 17 octobre 2011 et ce en vue d'un entretien préalable relatif à l'éventualité de votre licenciement pour faute grave ; nous vous informons que compte tenu de la situation, nous vous mettons à pied à titre de mesure d'attente conservatoire pendant le déroulement de la procédure... » ; que vu le courrier de monsieur X... en date du 10 octobre 2011 remis en mains propres à Monsieur G..., son propriétaire à Condette, qui stipule « je vous donne donc mon préavis à compter de ce jour, le 10. 10. 2011... » ; que vu l'attestation de Monsieur E..., directeur administratif et financier de l'USBCO, qui stipule « j'atteste avoir reçu la confirmation de Gilles F..., kiné salarié de l'USBCO, que ce dernier à la demande de Michel X... s'est rendu à son domicile du ... le 11 octobre 2011 pour récupérer les clefs de sa maison et de sa voiture afin de me les remettre ; que ce fut fait le 11 octobre 2011 ; que de plus, lorsqu'il m'a remis les clefs, Gilles F... m'a confirmé qu'il avait raccompagné à la gare TGV de Calais à Frethun à la demande de Michel X..., pour son départ définitif vers son domicile du Sud » ; que vu l'attestation de Monsieur E..., directeur administratif et financier de l'USBCO, qui stipule « A l'arrivée de Michel X... à Boulogne sur mer en janvier 2011 j'avais demandé à notre assistante de direction, Elodie H..., de meubler la maison choisie par notre entraîneur ; qu'elle réalisa les achats avec un budget que je lui avais autorisé avec Michel X... ; que le vendredi 14 octobre 2011, j'ai demandé à Elodie H... de se rendre au domicile de Michel X... situé ... à Condette pour s'assurer que les meubles du club restaient dans la maison ; qu'elle a constaté que le déménagement avait été réalisé et qu'il manquait des effets qu'elle avait achetés (tickets de caisse à l'appui) avec lui » ; que vu le Procès-Verbal de Constat du 17 octobre 2011 rédigé par Maître Jailloux qui stipule que Monsieur F... a récupéré les clefs du ... à Condette, lui laissant la charge de les transmettre au service financier de l'USBCO pour restitution à son bailleur Monsieur G... ; que Monsieur X... a quitté Boulogne sur mer sans indiquer sa nouvelle adresse et sans donner aucune nouvelle à l'USBCO, puis dresse la liste des meubles dans chacune des pièces de la maison ainsi que la liste des meubles emmenés par Monsieur X... dans son déménagement ; que le conseil constate que Monsieur X... a remis le préavis de son logement en date du 10 octobre 2011 ; qu'il a rédigé son courrier librement et sans contrainte ; qu'il a remis les clefs de son logement et de sa voiture à Monsieur F... qui l'a raccompagné au TGV ; qu'il ne prouve pas qu'il ait versé des loyers après cette date ; qu'il est évident qu'il a même quitté la région en reprenant le TGV, sans laisser d'adresse, et ce même 3 jours après avoir reçu le 7 octobre 2011 sa convocation à un entretien préalable sans attendre de se présenter à l'entretien et la décision de l'employeur ; qu'il ne conteste aucunement les faits ci-dessus ; qu'ainsi il n'a pas occupé le logement ; En conséquence : Le conseil déboute Monsieur X... de sa demande de 6. 400 euros au titre du logement de fonction ; Sur les frais de téléphone : vu l'avenant au contrat de travail qui stipule en son article 8 « autres avantages » au paragraphe 8. 1- « pendant toute la durée du contrat, le club prendra en charge les frais de téléphone portable (abonnement et communications professionnelles) de monsieur X... de manière illimitée et sur présentation de facture » ; que vu la lettre de l'USBCO en date du 7 octobre 2011 adressée à Monsieur X... qui stipule

« nous vous serions gré de bien vouloir vous présenter le lundi 17 octobre 2011 ; et ce en vue d'un entretien préalable relatif à l'éventualité de votre licenciement pour faute grave ; nous vous informons que compte tenu de la situation, nous vous mettons à pied à titre de mesure d'attente conservatoire pendant le déroulement de la procédure... » ; que vu le courrier de monsieur X... en date du 10 octobre 2011 remis en mains propres à Monsieur G..., son propriétaire à Condette, qui stipule « je vous donne donc mon préavis à compter de ce jour, le 10. 10. 2011... » ; que vu l'attestation de Monsieur E..., directeur administratif et financier de l'USBCO, qui stipule « j'atteste avoir reçu la confirmation de Gilles F..., kiné salarié de l'USBCO, que ce dernier à la demande de Michel X... s'est rendu à son domicile du ... le 11 octobre 2011 pour récupérer les clefs de sa maison et de sa voiture afin de me les remettre ; que ce fut fait le 11 octobre 2011 ; que de plus, lorsqu'il m'a remis les clefs, Gilles F... m'a confirmé qu'il avait raccompagné à la gare TGV de Calais à Frethun à la demande de Michel X..., pour son départ définitif vers son domicile du Sud » ; que Monsieur X... n'apporte aucune facture pour prouver sa demande conformément à l'avenant au contrat de travail ; que le conseil constate qu'il a quitté la région en reprenant le TGV, sans laisser d'adresse, et ce même 3 jours après avoir reçu le 7 octobre 2011 sa convocation à un entretien préalable sans attendre de se présenter à l'entretien et la décision de l'employeur ; que Monsieur X... ne conteste aucunement les faits ci-dessus ; qu'ainsi il n'a pas utilisé le téléphone pour des raisons professionnelles ; En conséquence : Le conseil déboute Monsieur X... de sa demande de 640 euros au titre de ses frais téléphoniques ; Sur le stage DEPF (agefos) : vu l'avenant au contrat de travail signé des parties daté du 4 février 2011 qui stipule en son article 7 « attributions particulières », « Monsieur X... est d'ores et déjà autorisé France ou à l'étranger, à condition d'en prévenir sa hiérarchie telle qu'elle est définie dans l'organigramme de l'USBCO au moins un mois à l'avance » ; que vu le mail de Madame A... à l'Institut de Formation du Football en date du 25 juin 2010 adressé à différentes personnes dont Monsieur X... qui précise que le coût total du DEPF est de 16. 000 euros TTC décomposé en 2 cycles de 8. 000 euros TTC chacun ; que vu le courrier de l'Institut de Formation du Football adressé à monsieur X... en date du 27 août 2010 qui précise que la formation se déroulera du 26 septembre au 1er octobre 2010 ; que le conseil constate que Monsieur X... réclame la somme de 10. 000 euros alors que la formation ne correspond aucunement à cette somme, soit partiellement à 8. 000 euros, soit totalement à 16. 000 euros ; que Monsieur X... ne prouve aucunement qu'il a payé personnellement le coût de la formation ; que Monsieur X... ne prouve aucunement que l'USBC s'était engagé à payer cette formation ; que Monsieur X... ne prouve en rien qu'il a prévenu sa hiérarchie un mois à l'avance comme requis dans son avenant au contrat de travail ; En conséquence : Le conseil déboute Monsieur X... de sa demande 10. 000 euros au titre de sa formation ; Sur le véhicule de fonction : vu la lettre de l'USBCO en date du 7 octobre 2011 adressée à Monsieur X... qui stipule « nous vous serions gré de bien vouloir vous présenter le lundi 17 octobre 2011 et ce en vue d'un entretien préalable relatif à l'éventualité de votre licenciement pour faute grave ; nous vous informons que compte tenu de la situation, nous vous mettons à pied à titre de mesure d'attente conservatoire pendant le déroulement de la procédure... » ; que vu l'attestation de Monsieur E..., directeur administratif et financier de l'USBCO, qui stipule « j'atteste avoir reçu la confirmation de Gilles F..., kiné salarié de l'USBCO, que ce dernier à la demande de Michel X... s'est rendu à son domicile du ... le 11 octobre 2011 pour récupérer les clefs de sa maison et de sa voiture afin de me les remettre ; que ce fut fait le 11 octobre 2011 ; que de plus, lorsqu'il m'a remis les clefs, gilles F... m'a confirmé qu'il avait raccompagné à la gare TGV de Calais à Frethun à la demande de Michel X..., pour son départ définitif vers son domicile du Sud » ; que Monsieur X... constate qu'il a remis les clefs de son logement et de sa voiture à Monsieur F... ; qu'il est a remis librement et sans contrainte les clefs de sa voiture et de son logement à Monsieur F... ; qu'il est évident qu'il a même quitté la région en reprenant le TGV, sans laisser d'adresse, et ce même 3

jours après avoir reçu le 7 octobre 2011 sa convocation à un entretien préalable sans attendre de se présenter à l'entretien et la décision de l'employeur ; qu'il ne conteste aucunement les faits ci-dessus ; qu'ainsi il n'a pas utilisé la voiture de fonction ; En conséquence : le conseil déboute Monsieur X... de sa demande de 2. 400 euros au titre de la voiture fonction ;

ALORS QUE la cassation qui sera prononcée sur le premier moyen entraînera par voie de conséquence la cassation du chef de dispositif de l'arrêt qui a débouté M. X... de ses demandes d'indemnités au titre des avantages en nature liés à ses fonctions d'entraîneur dont il a été privé du fait de la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée, concernant les primes de match, le logement de fonction, les frais téléphoniques, la formation, et la voiture de fonction, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Douai , du 31 octobre 2014