

Le : 24/02/2020

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 29 janvier 2020

N° de pourvoi: 17-20163

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00133

Publié au bulletin

Cassation

M. Cathala, président

SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, SCP Ricard, Bendel-Vasseur,
Ghnassia, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

SOC.

MF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 29 janvier 2020

Cassation

M. CATHALA, président

Arrêt n° 133 FS-P+B

Pourvoi n° T 17-20.163

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 29 JANVIER 2020

La société Toulouse football club, société anonyme sportive professionnelle, dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° T 17-20.163 contre l'arrêt rendu le 21 avril 2017 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre section 1, chambre sociale), dans le litige l'opposant à M. H... K..., domicilié [...], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. David, conseiller référendaire, les observations de la SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, avocat de la société Toulouse football club, de la SCP Ricard, Bendel-Vasseur, Ghnassia, avocat de M. K..., et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 18 décembre 2019 où étaient présents M. Cathala, président, M. David, conseiller référendaire rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, M. Schamber, Mme Aubert-Monpeyssen, MM. Pion, Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Cavrois, Gilibert, Monge, MM. Sornay, Rouchayrole, Mme Mariette, conseillers, M. Silhol, Mme Ala, M. Duval, Mmes Prieur, Thomas-Davost, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre.

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Sur le moyen unique :

Vu les articles 51, 265, 267 et 271 de la charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective ;

Attendu, aux termes du premier de ces textes, que la commission juridique a compétence pour tenter de concilier les parties en cas de manquements aux obligations découlant d'un contrat passé par un club avec un joueur, un éducateur, qu'il y a lieu d'entendre par manquements tous ceux de nature à empêcher la poursuite normale des relations entre les parties ; que, selon le deuxième de ces textes, le contrat de joueur n'est pas résolu de plein droit si l'une des parties ne satisfait pas à son engagement, que la partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible ou de demander la résolution avec dommages-intérêts, que toutefois et indépendamment des droits des parties de poursuivre en justice la résolution, le litige doit être porté devant la commission juridique ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. K... a été engagé le 30 juin 2009 en qualité de joueur de football professionnel par la société Toulouse football club, selon contrat de travail à durée déterminée portant sur une durée de quatre saisons avec terme au 30 juin 2013 ; que l'employeur a rompu ce contrat le 9 mai 2012 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; que contestant cette mesure, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour dire la rupture abusive, l'arrêt retient, d'une part qu'il résulte des articles 51 et 265 de la charte du football professionnel que lorsque l'employeur envisage la rupture du contrat de travail du joueur professionnel, le litige doit être porté devant la commission juridique qui convoque les parties dans la huitaine de sa saisine par l'une ou l'autre des parties et tente de les concilier, que l'intervention de cette commission constitue une garantie de fond pour le salarié et la rupture décidée sans que la commission ait préalablement statué ne peut avoir de justification, la rendant abusive, que les textes précités ne font aucune distinction selon la cause de la rupture, d'autre part que s'agissant de l'inaptitude, l'article 267 de la charte renvoie nécessairement aux dispositions du code du travail relatives à la constatation de l'inaptitude par le médecin du travail auquel la commission juridique pas plus que le juge judiciaire ne peut se substituer, que ce renvoi ne saurait toutefois avoir pour objet d'exclure du champ de compétence de la commission juridique l'examen des obligations de l'employeur au titre du reclassement du joueur au regard tant de son périmètre que des modalités matérielles et statutaires de ce reclassement sauf à priver sans texte et sans nécessité le salarié d'une possibilité de bénéficier de la conciliation préalable édictée par la loi avant toute rupture anticipée du contrat ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la saisine de la commission juridique n'est obligatoire, dans

les litiges relatifs à la rupture du contrat de travail, que lorsque la rupture est envisagée en raison d'un manquement de l'une des parties à ses obligations, en sorte que l'employeur n'est pas tenu de mettre en oeuvre cette procédure lorsqu'il envisage la rupture du contrat de travail d'un joueur professionnel pour inaptitude et impossibilité de reclassement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 21 avril 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; 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'Aix-en-Provence ;

Condamne M. K... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 vingt-neuf janvier deux mille vingt.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, avocat aux Conseils, pour la société Toulouse football club.

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir jugé abusive la rupture du contrat de travail liant M. K... à la SASP Toulouse Football Club et condamné la SASP Toulouse Football Club à payer à M. K... la somme totale d'un million quatre cent vingt cinq mille sept cent trente quatre euros (1.425.734 €) à titre de dommages-intérêts,

AUX MOTIFS QUE

Sur la régularité de la rupture du contrat de travail pour inaptitude :

Selon le contrat de travail conclu entre M. K... et le SASP TFC le 30 juin 2013 et homologué par la ligue professionnelle le 3 juillet 2009, "le club et le joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la Charte du football professionnel". Cette dernière a valeur de convention collective sectorielle et se trouve donc applicable à la relation

contractuelle. Selon l'article 251 de la Charte, « à peine de nullité, les règles édictées au présent sous-titre devront être respectées et, d'une manière générale, toutes celles prévues par le Code du travail et le Code civil ». L'article 252, alors applicable, énonce que «le contrat d'un joueur est constaté par écrit. À l'exception du contrat apprenti, il s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L.1242-2,3° et D. 12424 du Code du travail'.

Le contrat de travail conclu par M. K... avec la SASP TFC s'apparente donc à un contrat à durée déterminée d'usage. Il s'inscrit dans le cadre des dispositions du code du travail sur le contrat à durée déterminée et notamment celles concernant la rupture dudit contrat.

Selon l'article 267 de la Charte, «conformément au code du Travail, l'inaptitude physique du joueur ne peut être constatée que par le médecin du travail selon la procédure décrite dans ce même cadre».

Selon l'article L.1243-1 du code du travail, alors applicable, « 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, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail ».

Lors de la seconde visite de reprise, le 20 mars 2012, le docteur Y... a confirmé la constatation d'inaptitude en déclarant M. K... «inapte au poste de gardien des professionnels de haut niveau au Toulouse football club».

Par lettre du 9 mai 2012, la SASP TFC a procédé à la rupture anticipée du contrat en raison de l'inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail, et dans l'impossibilité de le reclasser, se plaçant ainsi sur le terrain de l'inaptitude du joueur pour rompre le contrat de travail de M. K... de façon anticipée.

La procédure de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée pour inaptitude du salarié, constatée par le médecin du travail, telle que prévue à l'article L. 1243-1 du code du travail, ne doit pas donner lieu à une convocation à un entretien préalable. Elle ne doit pouvoir être effective qu'après l'exécution par l'employeur de son obligation de reclassement et après une consultation des délégués du personnel sur remploi de reclassement proposé au salarié, approprié à ses capacités.

Lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, le salarié sous contrat à durée déterminée, victime d'une maladie non-professionnelle, n'est pas reclassé dans l'entreprise, l'employeur doit, comme pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, reprendre le paiement du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail.

Par lettre du 13 avril 2012, la SASP TFC a proposé un poste de reclassement en qualité de «recruteur des gardiens de but pour le centre de formation du Toulouse Football club à temps complet, à raison de 35 heures de travail effectif par semaine, avec des déplacements sur le quart Sud ouest de la France, avec un statut non cadre pour un salaire mensuel brut de 2 500 euros». Le club démontre que les délégués du personnel et

le médecin du travail ont donné un avis favorable à cette offre de reclassement.

Selon l'article 51 de la Charte du football professionnel, "la commission juridique, dans le cadre des textes législatifs et de la CCNMF, a compétence pour :

- procéder à l'homologation de tous les contrats et avenants conclus par les clubs avec les joueurs apprentis, aspirants, stagiaires, professionnels et les éducateurs ;
- procéder à l'homologation de toutes les conventions de formation et avenants à celles-ci conclus par les clubs avec les joueurs bénéficiant des installations du centre de formation ;
- veiller à l'application de la présente CCNMF, de ses annexes, du règlement administratif de la LFP et se saisir, le cas échéant, des infractions qui seraient portées à sa connaissance ;
- soumettre les demandes de dérogations à l'examen de la sous-commission nationale paritaire de la CCNMF prévue à l'article 69 du présent titre ;
- tenter de concilier les parties en cas de manquements aux obligations découlant d'un contrat passé par un club avec un joueur, un éducateur. Il y a lieu d'entendre par manquements, tous ceux de nature à empêcher la poursuite normale des relations entre les parties en cause, étant entendu, toutefois, que le contrat du joueur, de l'éducateur s'exécutant conformément à l'article 1780 du code civil et au titre I du code du travail n'est pas résilié de plein droit si l'une des parties ne satisfait pas à son engagement ;
- prendre à titre conservatoire, en cas de non-conciliation dûment constatée et indépendamment des recours judiciaires qui peuvent être entrepris, la décision d'autoriser ou non la signature du joueur, de l'éducateur, dans un autre club et éventuellement, la qualification dudit salarié dans un autre club et en règle générale, toute décision de caractère sportif qu'imposerait la situation ainsi créée ;
- statuer, indépendamment d'un possible recours judiciaire, sur toutes réclamations n'entrant pas dans le cadre visé au précédent alinéa, c'est-à-dire celles dont le caractère ou la nature n'est pas susceptible de provoquer une mise en cause des relations contractuelles en vigueur'.

Selon l'article 265 portant sur la résiliation unilatérale, "conformément aux dispositions du Code du travail, la partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible ou de demander la résolution avec dommages-intérêts. Toutefois et indépendamment des droits des parties de poursuivre en justice la résolution, le litige doit être porté devant la commission Juridique qui convoque immédiatement les parties ou leur demande de faire valoir par écrit leurs observations, par lettre recommandée avec accusé de réception".

Il en résulte que lorsque l'employeur envisage la rupture du contrat de travail du joueur professionnel, le litige doit donc être porté devant la Commission juridique qui convoque les parties dans la huitaine de sa saisine par l'une ou l'autre des parties et tente de les concilier, L'intervention de cette commission constitue une garantie de fond pour le salarié et la rupture décidée sans que la commission ait préalablement statué ne peut avoir de justification, la rendant abusive.

Les textes précités ne font aucune distinction selon la cause de la rupture et n'imposent nullement à l'employeur de saisir la Commission juridique avant de convoquer le salarié en entretien préalable, sa seule obligation étant de saisir cet organisme préalablement à sa décision de rompre le contrat de travail de son salarié. L'absence de nécessité d'organiser un entretien préalable dans le cadre d'une rupture pour inaptitude n'a dès lors aucune conséquence sur la saisine ou non de la commission juridique.

Dans le guide de la procédure à respecter en cas d'inaptitude d'un salarié en contrat à durée déterminée édité par l'Union des clubs professionnels de football, syndicat des clubs sportifs, à la suite de la parution de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 et produit aux débats par l'employeur, il n'est certes pas fait mention d'un passage devant la commission juridique de la ligue en cas d'inaptitude. Mais ce guide ne s'intéresse qu'aux règles issues du droit du travail. S'agissant spécialement de l'inaptitude, l'article 267 précité de la Charte renvoie nécessairement à celles de ce code relatives à la constatation de l'inaptitude par le médecin du travail auquel la commission juridique pas plus que le juge judiciaire ne peut se substituer. Ce renvoi ne saurait toutefois avoir pour objet d'exclure du champ de compétence de la commission juridique l'examen des obligations de l'employeur au titre du reclassement du joueur au regard tant de son périmètre que des modalités matérielles et statutaires de ce reclassement sauf à priver sans texte et sans nécessité le salarié d'une possibilité de bénéficier de la conciliation préalable édictée par la loi avant toute rupture anticipée du contrat. Il en est notamment ainsi pour les fonctions de recruteur, objet de la proposition de reclassement, qui entrent dans le domaine de compétence de la commission.

La production aux débats par le club d'un courriel de M. D... I..., responsable juridique de la Ligue de football professionnel, qui évoque le 3 avril 2013 le fait qu'une dizaine de cas d'inaptitude de joueurs professionnels ont été déclarés depuis le début des années 2000 et en indiquant "qu'à la date du 9 mai 2012, aucun club/joueur n'avait saisi, dans le cadre d'une inaptitude constatée, la commission juridique de la LFP seule fondement de l'article 265 de la CCNMF", est sans portée sur l'appréciation du droit de M. K... de saisir la commission cela d'autant que ce dernier produit pour sa part un extrait d'un procès-verbal de ladite commission juridique en date du 13 février 2013 dans un litige opposant l'AS Saint-Etienne à M. B... E... dont le club avait saisi la commission juridique en application de l'article 265 de la Charte "suite à la décision d'inaptitude définitive dont le joueur B... E... a fait l'objet. Si cet extrait mentionne que le club a "toutefois exprimé en séance ses doutes quant à l'applicabilité de cette procédure de conciliation eu cas d'espèce", la commission de la ligue n'a pas contesté sa compétence.

Ainsi, l'absence de mise en oeuvre de cette garantie de fond pour le salarié rend la rupture du contrat de M. K... abusive et sans objet l'examen des moyens sur la réalité de l'inaptitude et sur le manquement allégué du club à son obligation de reclassement.

Le jugement entrepris sera donc infirmé en toutes ses dispositions.

Sur les conséquences de la rupture irrégulière du contrat de travail ;

Selon l'article L. 1243-4 du Code du travail, la rupture abusive, ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

La fin du contrat de M. K... a été prononcée par la SASP TFC le 9 mai 2012 alors que le contrat devait prendre fin le 30 juin 2013. Au titre de la saison 2011/2012, M. K... percevait la somme de 105 000 euros. Pour la saison 2012/2013, il aurait perçu la somme de 110 000 euros, selon les termes du contrat prévoyant l'évolution de son salaire. M. K... doit donc percevoir la somme de 105 734 euros au titre de la saison 2011/2012 compte tenu des sommes déjà perçues (67 008 €) et la somme de 1 320 000 euros au titre de la saison 2012/2013.

Le contrat de travail de M. K... signé avec la SASP TFC prévoyait en plus de la rémunération mensuelle fixe brute : une prime brute de présence de 30 000 euros versée en fonction de la présence du salarié dans l'effectif au 30 juin de l'année en cours, une prime de présence dans les conditions prévues à l'article 763, une prime de résultat et de qualification dans les conditions prévues aux articles 764 et 766, une prime de classement en fin de compétition, conformément aux dispositions de l'article 765.

M. K... sollicite la condamnation de la SASP au versement d'une somme de 64597,44 euros basée sur la somme mensuelle de 5 383,12 euros qu'il a perçue au cours de la saison 2009/2010 ainsi qu'au versement de la prime but de présence de 30 000 euros.

M. K... avait été déclaré inapte par le médecin du travail et n'était pas en mesure de participer aux compétitions tant qu'une décision définitive de l'autorité administrative ou le cas échéant de la juridiction administrative n'en avait pas autrement décidé. Il ne peut donc être inclus les primes de présence, de résultat, de qualification qui, selon les dispositions de la Charte du football professionnel, sont basées sur l'inscription du joueur sur les feuilles de match. Il en va de même pour les primes de classement en fin de compétition, réparties entre les joueurs au prorata des matchs joués dans la compétition et donc soumises à la participation effective du joueur aux matchs disputés par la SASP TFC.

Enfin, M. K... ne peut percevoir la prime brute de présence de 30 000 euros, n'étant plus présent dans l'effectif du club le 30 septembre 2012.

M. K... expose pour obtenir des dommages-intérêts complémentaires et distincts qu'il a subi un préjudice important, la presse spécialisée s'étant fait l'écho de son inaptitude. Il évoque qu'il a été privé d'une prolongation éventuelle de sa relation contractuelle, de

primes supplémentaires et enfin d'une augmentation de salaire. Il estime qu'il a été atteint dans sa vie privée et que sa vie familiale en a été perturbée.

Il apparaît toutefois que la diminution de salaire et la perte des divers avantages et primes alléguées sont liées uniquement au prononcé de son inaptitude ayant conduit à la rupture de son contrat avec la SASP TFC et en aucun cas par le manquement du club dans ses obligations procédurales.

1° ALORS QU' il résulte des dispositions combinées des articles 51 et 265 de la Charte du football professionnel que lorsque l'employeur envisage la rupture du contrat de travail du joueur professionnel en raison d'un manquement de ce dernier à ses obligations contractuelles, le litige doit être porté devant la commission juridique qui convoque immédiatement les parties et tente de les concilier ; que l'intervention de cette commission constitue alors une garantie de fond pour le salarié ; qu'il en va différemment lorsque la rupture anticipée du contrat est prononcée en raison de l'inaptitude du salarié laquelle constitue un cas autonome de rupture du contrat qui ne relève pas du champ d'application de la commission ; qu'en considérant, en l'espèce, que ces dispositions conventionnelles faisaient obligation à l'employeur de saisir la commission juridique préalablement à la rupture anticipée du contrat de M. K... pour inaptitude, ce que ne prévoyaient nullement ces textes qui se bornaient à envisager les manquements aux obligations découlant du contrat, la cour d'appel a violé les articles 51 et 265 de la Charte du football professionnel, dans leur rédaction applicable au litige, ensemble l'article L. 1243-1 du code du travail,

2° ALORS QUE ne constitue pas une garantie de fond dont le non-respect rend la rupture anticipée du contrat de travail du joueur professionnel, pour cause d'inaptitude, abusive la saisine préalable d'un organe de conciliation prévue par les dispositions conventionnelles en cas d'action en résiliation judiciaire du contrat ; qu'en l'espèce, la commission juridique de la Ligue de football professionnel, devant être saisie préalablement à la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, aux termes de l'article 265 de la Charte du football professionnel, ne constitue qu'un organe de conciliation dépourvu de toute prérogative en matière d'inaptitude ; qu'en décidant néanmoins que l'absence de saisine de cette commission préalablement à la rupture anticipée du contrat de M. K... pourtant prononcée par l'employeur en raison de son inaptitude, s'analysait en la violation d'une garantie de fond rendant cette rupture abusive, la cour d'appel a violé les articles 51, 265 et 267 de la Charte du football professionnel, dans leur rédaction applicable au litige, et L. 1243-1 du code du travail,

3° ALORS QUE constitue une garantie de fond la mesure dont la méconnaissance prive le salarié d'une protection accrue de ses droits par rapport à celle prévue par la loi ; que tel n'est pas le cas de la mesure qui se borne à prévoir l'examen, lors d'une conciliation préalable instituée par des dispositions conventionnelles, des obligations de l'employeur au titre du reclassement du joueur professionnel ; qu'en considérant, en l'espèce, que le renvoi fait par l'article 267 de la Charte du football professionnel aux dispositions du code du travail relatives à la constatation de l'inaptitude par le médecin du travail ne saurait avoir pour objet d'exclure du champ de compétence de la commission juridique l'examen des obligations de l'employeur au titre du reclassement du joueur et le priver ainsi du bénéfice d'une conciliation préalable dont l'absence de mise en oeuvre doit s'analyser en la violation d'une garantie de fond rendant la rupture du contrat de M. K... abusive (arrêt, p. 8 et 9) quand la conciliation préalable édictée par l'article 265 de ladite Charte n'institue

pas une protection supplémentaire à celle prévue par la procédure légale, édictée aux articles L. 1226-4-2 et L. 1243-4 du code du travail, imposant à l'employeur des obligations en matière de reclassement du salarié en contrat à durée déterminée déclaré inapte similaires à celles applicables au contrat de travail à durée indéterminée et partant, ne constitue pas une garantie de fond, la cour d'appel a violé les articles 265 et 267 de la Charte du football professionnel, dans leur rédaction applicable au litige, ensemble les articles L. 1226-4-2 et L. 1243-4 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse , du 21 avril 2017

Titrages et résumés : SPORTS - Règlement - Football - Charte du football professionnel - Joueur professionnel - Contrat à durée déterminée - Rupture avant l'échéance du terme - Conditions - Exclusion - Saisine préalable de la commission juridique de la ligue de football professionnel - Rupture du contrat de travail pour inaptitude et impossibilité de reclassement - Portée

Il résulte des dispositions combinées des articles 51, 265, 267 et 271 de la charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective, que l'employeur, lorsqu'il envisage la rupture du contrat du travail d'un joueur professionnel pour inaptitude et impossibilité de reclassement, n'est pas tenu de saisir la commission juridique

SPORTS - Règlement - Football - Charte du football professionnel - Nature - Convention collective - Portée

Textes appliqués :

articles 51, 265, 267 et 271 de la charte du football professionnel