

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 5 décembre 2012**

**N° de pourvoi: 11-21.849**

Publié au bulletin

**Cassation**

**M. Lacabarats, président**

SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, SCP Waquet, Farge et Hazan, 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 M. X... a été engagé le 24 janvier 2007 par la société Stade brestois en qualité de footballeur professionnel pour la saison 2006/2007, moyennant une rémunération mensuelle de 14 000 euros, outre diverses primes ; qu'un avenant du même jour a prévu le renouvellement automatique du contrat de travail pour trois saisons, jusqu'au 30 juin 2009 ; que le joueur a été placé en arrêt de travail le 10 juillet 2008 en raison d'une pathologie d'origine non professionnelle ; que le 12 septembre 2008, à l'issue d'une visite unique justifiée par un danger immédiat, le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude au poste de footballeur professionnel et a déclaré le salarié apte à tous postes ne nécessitant pas d'efforts physiques intenses ; que le salarié a refusé deux offres de reclassement avant de saisir la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le second moyen :

Vu l'article L. 1226-2 du code du travail ;

Attendu que pour dire que le contrat de travail avait été suspendu le 12 septembre 2008 et jusqu'à son terme, le 30 juin 2009, constater que l'employeur s'était conformé à son obligation de reclassement et débouter le salarié de ses demandes en conséquence, l'arrêt retient que le 15 septembre 2008, la société Stade brestois a proposé à M. X... deux postes administratifs avec une rémunération mensuelle de 1200 euros sur la base de 35 heures hebdomadaires (éducateur de football du stade brestois, secrétaire administratif (CFA2, équipes de jeunes)) ; que le salarié a refusé ces deux offres en raison de la faiblesse du salaire ; que la société Stade brestois n'était pas tenue de lui maintenir la

rémunération antérieure ne correspondant pas aux fonctions proposées ; que les deux offres correspondaient aux seuls postes alors disponibles conformes aux prescriptions médicales et à ses capacités ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la rémunération afférente aux deux postes de reclassement proposés au sein du club était inférieure au SMIC, ce dont il résultait que l'employeur n'avait pas exécuté loyalement son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le premier moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 24 mai 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; 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'Angers ;

Condamne la société Stade brestois 29 aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Stade brestois 29 à payer à M. X... la somme de 2500 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 cinq décembre deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR constaté que le contrat de M. X... avait été suspendu le 12 septembre 2008 et ce jusqu'à son terme, le 30 juin 2009, suite à la décision d'inaptitude définitive d'origine non professionnelle prononcée par le médecin du travail, d'AVOIR dit que le contrat ne pouvait être rompu et d'AVOIR débouté M. X... de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE Fernando X... demande le paiement des salaires entre le deuxième

mois suivant l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail et la date de son licenciement ; qu'il se réfère ainsi à l'article L. 1226-4 du code du travail selon lequel : « Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail » ; que la Sasp Stade Brestois se prévalant de ce que la reprise des salaires en cas d'inaptitude prévue par ce texte s'applique uniquement aux salariés embauchés par contrat à durée indéterminée, Fernando X... demande que soit posée à la Cour de Justice de l'Union Européenne une question préjudicielle sous les deux articula suivants : Le fait d'exclure les seuls travailleurs sous contrat à durée déterminée (à la différence des travailleurs sous contrat à durée indéterminée) du bénéfice des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 1226-4 du code du travail est-il contraire à l'interprétation du principe de non-discrimination visé à la clause 4 de l'accord cadre annexé à la directive n° 1999/70/CE du 28 juin 1999 ? L'exclusion des travailleurs sous contrat à durée déterminée du bénéfice des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 1226-4 du code du travail peut-elle être justifiée par une ou des raisons objectives au sens de la clause 4 de l'accord cadre annexé à la directive n° 1999/70/CE du 28 juin 1999 ? ; que la Charte du Footballeur dispose : article 267 : « En cas d'inaptitude physique de l'intéressé dûment reconnue et constatée suivant la procédure ci-après, le joueur n'est plus comptabilisé dans l'effectif du club. Dans le délai maximum d'un mois à compter de la saisine de la commission juridique, décision prise en accord avec le médecin désigné par le club et un médecin désigné par le joueur. En cas de refus de désignation de son médecin par l'une des parties, l'autre partie pourra demander à la commission centrale médicale de la FFF (Fédération Française de Football) la désignation d'un médecin intervenant pour la partie défaillante. Toutefois, en cas d'accident du travail, la constatation de l'inaptitude physique ne pourra être envisagée qu'après consolidation ou la guérison ; en cas de contestation sur la date de celle-ci, la procédure prévue à l'alinéa précédent sera appliquée » ; article 276 : « En cas d'accident du travail ou de maladie, le joueur perçoit pendant au moins trois mois, à compter du jour où a été établi le certificat d'arrêt de travail, la différence entre son salaire mensuel fixe majoré de la part de rémunération correspondant à la commercialisation par le club de l'image collective de l'équipe dans les conditions visées à l'article 750 bis de l'annexe générale n° 1 et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, sauf si le joueur blessé ou malade n'a pas satisfait à toutes les formalités administratives ou médicales imposées par la sécurité sociale ou d'autres organismes » ; que l'article L. 1226-4 du code du travail dispose que « lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail » ; que l'article 177 du Traité CE dispose : « La Cour de justice est compétente pour statuer, à titre préjudiciel, a) sur l'interprétation du présent traité, b) sur la validité et l'interprétation des actes pris par les institutions de la Communauté, c) sur l'interprétation des statuts des organismes créés par un acte du Conseil, lorsque ces statuts le prévoient. Lorsqu'une telle question est soulevée devant une juridiction d'un des Etats membres, cette juridiction peut, si elle estime qu'une décision sur ce point est nécessaire pour rendre son jugement, demander à la Cour de justice de statuer sur cette question. Lorsqu'une telle question est soulevée dans une affaire pendante devant une juridiction nationale dont les décisions ne sont pas susceptibles d'un recours juridictionnel de droit interne, cette juridiction est tenue de saisir

la Cour de justice » ; que la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée dispose dans sa clause 4 principe de non discrimination : « pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives » ;

ET AUX MOTIFS QUE le principe de non-discrimination posé par la clause 4 de la directive ci-dessus citée concerne les conditions d'emploi qui incluent les conditions de la rupture des relations contractuelles, ce texte visant expressément à prévenir les abus découlant de l'utilisation de relations de travail ou de contrat à durée déterminée successifs ; que l'inapplication aux travailleurs à durée déterminée de l'obligation faite à l'employeur par l'article L. 1226-4 déjà cité de reprendre le paiement des salaires faute de licenciement dans le mois de l'avis d'inaptitude est de nature à caractériser une discrimination à leur détriment ; que cependant cette discrimination se justifie par des raisons objectives tenant à l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ; qu'en l'espèce, Fernando X... joueur professionnel dont l'activité dépendant de ses capacités sportives est nécessairement limitée dans le temps, a bénéficié du maintien statutaire de son salaire pendant les trois mois suivant sa mise en arrêt de travail, malgré la suspension de son contrat de travail et sa sortie des effectifs du club ; que d'une façon générale, le nécessaire équilibre entre flexibilité du temps de travail et sécurité des travailleurs, objectif principal de la directive invoquée, et par la même la raison objective justifiant la discrimination, se trouvent acquis dès lors qu'en contrepartie du caractère temporaire de la relation contractuelle celle-ci ne peut être rompue prématurément qu'à des conditions très strictes, et que la violation de ces dernières ouvre droit selon les cas à des dommages et intérêts ou au paiement des salaires jusqu'à l'échéance stipulée ; que de plus l'intérêt du joueur et de l'employeur est bien la souplesse de leurs relations contractuelles ; qu'elles permettent en effet à l'un de changer d'employeur et de réaliser une carrière au moyen de fructueux transferts sans recourir à la coûteuse démission d'un salarié à durée indéterminée, et à l'autre de changer ou d'évincer un joueur au terme stipulé sans recourir au licenciement voir de le laisser partir prématurément tout en obtenant une compensation financière au transfert ; que la Cour se trouvant ainsi à même d'appliquer la directive, de vérifier l'adéquation à celle-ci des textes français invoqués relatifs aux contrats à durée déterminée et de constater que le traitement différent est justifié en l'espèce par des raisons objectives, ne posera pas la question préjudicielle proposée ;

ET ENFIN AUX MOTIFS QUE les dispositions de l'article L. 1226-4 du code du travail interprétées à la lumière de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée, imposant la reprise du paiement des salaires dans le mois de l'avis définitif d'inaptitude à défaut de licenciement, ne s'appliquent pas aux travailleurs à durée déterminée ; que c'est donc à tort que Fernando X... réclame le paiement des salaires d'octobre 2008 jusqu'à l'échéance sur le fondement de ce texte ; que ne pouvant être rompu pour l'un des cas légalement prévus, le contrat de travail s'est trouvé suspendu jusqu'à son terme normal le 30 juin 2009 ; que Fernando X... a bénéficié depuis sa mise en arrêt de travail de la garantie conventionnelle de salaires dans les conditions prévues par l'article 276 de la Charte du footballeur professionnel déjà cité de même que du régime de prévoyance souscrit lors de l'engagement ; que ce salarié ne peut prétendre ni à la reprise de ses salaires à l'issue du délai d'un mois visé à l'article L. 1226-4 du code du travail comme il a déjà été dit, aucune rupture, sauf faute grave, évènement de force

majeure ou accord des parties, ne pouvant intervenir dans ce délai, ni au paiement des salaires jusqu'au terme normal en raison de l'impossibilité où son inaptitude et l'impossibilité de son reclassement l'ont mis de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE M. X... dispose avec la Sasp Stade Brestois 29 d'un contrat de travail à durée déterminée conclu pour un an, du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009 ; qu'à l'issue d'un arrêt de travail, le médecin du travail l'a déclaré inapte, le 12 septembre 2008, en ces termes : « inaptitude définitive au poste de travail en une seule visite pour cause de danger immédiat pour sa santé (article R. 4624-31 du code du travail. Serait apte à tout poste ne nécessitant pas d'efforts physiques intenses » ; que l'inaptitude prononcée n'est pas d'origine professionnelle ; que la relation de travail a donc été suspendue dès la décision d'inaptitude prononcée par le médecin du travail, que lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée est déclaré inapte à titre définitif par le médecin du travail, le contrat ne peut être rompu, ni par la procédure de résolution judiciaire – sauf à ce que l'employeur ait manqué à son obligation de reclassement et que ce manquement soit considéré comme une faute grave – ni par celle de la rupture anticipée du contrat à durée déterminée ; que l'employeur d'un salarié engagé par CDD et déclaré inapte à son emploi à la suite d'une maladie non professionnelle ne peut exercer l'action en résolution judiciaire prévue à l'article L. 1226-20 du code du travail, une telle action exigeant que l'inaptitude physique du salarié ait une origine professionnelle ; (...) que la Cour de cassation considère dans son arrêt du 8 juin 2005 n° 03-44913 P+B que lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, son employeur ne peut être tenu de reprendre le versement de son salaire sauf dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles particulières ; qu'en conséquence, le Conseil constate que le contrat de M. X... est suspendu depuis le 12 septembre 2008, date de la décision d'inaptitude définitive d'origine non professionnelle prononcée par le médecin du travail, et ce jusqu'à son terme, soit le 30 juin 2009 et qu'il ne peut en l'espèce être rompu ; que le Conseil considère dès lors que la Sasp Stade Brestois 29 qui a satisfait à son obligation de reclassement n'est pas tenue en l'absence de dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles particulières, de verser à son joueur les salaires jusqu'à la fin du contrat ;

1°) ALORS QU'il résulte de l'article L. 1226-4 du code du travail, que lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, le salarié déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, n'est pas reclassé dans l'entreprise, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail ; que cette obligation s'impose à l'employeur d'un salarié en contrat à durée déterminée ; qu'en l'espèce, pour juger pourtant que la Sasp Stade Brestois 29 n'était pas tenue de reprendre le versement des salaires de M. X... au terme du délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail, la cour d'appel a relevé que les dispositions de l'article L. 1226-4 du code du travail imposant la reprise du paiement des salaires dans le mois de l'avis définitif d'inaptitude à défaut de licenciement, ne s'appliquaient pas aux travailleurs à durée déterminée ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-4 du code du travail ;

2°) ALORS QUE l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 mis en oeuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, qui a pour objet d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non

discrimination, impose, en sa clause 4, que pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne doivent pas être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives ; qu'en l'espèce, pour juger que la Sasp Stade Brestois 29 n'était pas tenue de reprendre le versement des salaires de M. X... au terme du délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail, la cour d'appel a jugé que cette discrimination, avérée, entre les salariés à durée indéterminée et ceux à durée déterminée se justifiait par des raisons objectives tenant à l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et par le nécessaire équilibre entre flexibilité du temps de travail et sécurité des travailleurs ; que la cour d'appel en a déduit que les dispositions de l'article L. 1226-4 du code du travail interprétées à la lumière de la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 ne s'appliquaient pas aux travailleurs à durée déterminée ; qu'en statuant par de tels motifs, impropres à caractériser l'existence de raisons objectives justifiant une telle différence de traitement entre les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés sous contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-4 du code du travail, ensemble l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 mis en oeuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, spécialement en sa clause 4.

## SECOND MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR constaté que le contrat de M. X... avait été suspendu le 12 septembre 2008 et ce jusqu'à son terme, le 30 juin 2009, suite à la décision d'inaptitude définitive d'origine non professionnelle prononcée par le médecin du travail, d'AVOIR dit que le contrat ne pouvait être rompu, d'AVOIR constaté que la SASP Stade Brestois s'était conformée à son obligation de reclassement et d'AVOIR, en conséquence, débouté M. X... de toutes ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE le médecin du travail a déclaré Fernando X... inapte au poste de joueur professionnel de football mais l'a déclaré apte à tous postes administratifs sans efforts physiques ; que l'inaptitude physique d'un salarié à son poste ne constitue pas un cas de force majeure autorisant la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée ; qu'en revanche, elle fait naître à la charge de l'employeur une obligation de reclassement dans un poste aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé au besoin par la mise en oeuvre des mesures telles que mutations ou transformation de postes de travail ; que le 15 septembre 2008, la Sasp Stade Brestois a proposé à Fernando X... les deux postes administratifs suivants avec une rémunération mensuelle de 1.200 euros sur la base de 35 heures hebdomadaires : éducateur à l'école de football du stade brestois et secrétaire administratif (CFA2, équipes de jeunes) ; que le salarié a refusé ces deux offres en raison de la faiblesse du salaire ; qu'il fait ensuite valoir que le poste d'entraîneur, disponible et beaucoup plus rémunérateur, aurait dû lui être proposé ; que cependant, en premier lieu, la Sasp Stade Brestois n'était pas tenue de lui maintenir la rémunération antérieure ne correspondant pas aux fonctions proposées ; qu'en second lieu, les deux offres correspondaient aux seuls postes alors disponibles conformes aux prescriptions médicales et à ses capacités ; qu'ainsi les fonctions d'entraîneur revendiquées ne lui étaient pas accessibles faute de la longue et spécifique formation nécessaire pour atteindre le niveau requis et du besoin qu'avait le club professionnel d'un titulaire à bref délai possédant le titre exigé, c'est-à-dire le Diplôme

d'Entraîneur Professionnel de Football (DEPF) ; que l'examen du registre du personnel et des organigrammes permet de constater qu'aucun autre poste n'était disponible pour Fernando X... ni compatible avec son état de santé ; qu'il en résulte que la Sasp Stade Brestois a satisfait à son obligation de reclassement ; qu'il n'a droit à aucune indemnité de ce chef ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE la Sasp Stade Brestois 29 a proposé à M. X... deux offres de reclassement (Educateur pour l'Ecole de Football, Secrétaire administratif CF A2 équipe de jeunes) qu'il a refusées ; que le poste d'entraîneur ne pouvait lui être soumis du fait qu'il ne possède pas le Diplôme d'Entraîneur Professionnel de Football (DEPF), obligatoirement requis pour exercer de telles fonctions dans un club professionnel ; que selon les termes d'un article du Journal Ouest France du 17 octobre 2008, Fernando X... qui a « bien voulu mettre son expérience au service d'équipes jeunes » ... « a signé une licence dirigeant au Plouzane Ac Foot » ; qu'« âgé de 31 ans », il a « mis un terme à sa carrière pour des raisons de santé » et qu'il allait « s'orienter vers le métier d'entraîneur en passant ses diplômes » ; que la Sasp Stade Brestois 29 s'est bien conformée à son obligation de reclassement et ce dans le délai imparti ;

1°) ALORS QUE lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnels, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; que la brièveté du délai écoulé entre l'avis d'inaptitude et la proposition d'offres de reclassement emportant modification du contrat de travail tend à démontrer, à elle seule, l'absence de tentative sérieuse de reclassement ; qu'en l'espèce, M. X... faisait valoir que l'employeur lui avait communiqué deux offres de reclassement, emportant la division par douze de sa rémunération, trois jours seulement après la visite au cours de laquelle le médecin du travail l'avait déclaré inapte, sans que l'employeur ne prenne la peine de consulter le médecin du travail ou de discuter avec ce dernier, ou avec le salarié ; qu'en s'abstenant de rechercher si le court délai écoulé entre l'avis d'inaptitude et la proposition des offres de reclassement ne démontrait pas l'absence de recherches sérieuses et loyales de reclassement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

2°) ALORS QUE la recherche par l'employeur de la possibilité de reclasser le salarié devenu inapte à son poste doit être sérieuse et loyale ; qu'en l'espèce, M. X... faisait valoir que la Sasp Stade Brestois 29 avait manqué à son obligation de reclassement en ne lui faisant que deux offres de reclassement sur des emplois d'éducateur à l'école de football du stade brestois et de secrétaire administratif pour une rémunération mensuelle de 1.200 euros, dès lors qu'une telle rémunération ne correspondait pas au minimum légal et encore moins au minimum conventionnel prévu par la convention collective nationale du sport ; que pour juger que l'employeur avait néanmoins respecté son obligation de reclassement, la cour d'appel a retenu que l'employeur n'était pas tenu de maintenir au salarié sa rémunération antérieure qui ne correspondait pas aux fonctions proposées ; qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher ainsi qu'elle y était invitée si n'étaient pas déloyales des offres de reclassement qui comportaient une rémunération

ne correspondant pas au minimum légal et encore moins au minimum conventionnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

3°) ALORS QUE M. X... faisait également valoir que pendant la période au cours de laquelle l'employeur devait chercher à le reclasser, le Club s'était séparé de son entraîneur et avait engagé M. Y... comme manager sportif ; qu'il ajoutait que l'employeur aurait dû lui proposer ce poste, dès lors qu'il avait commencé la formation pour obtenir le diplôme d'entraîneur et que, comme il n'était pas contesté, M. Y... n'avait pas encore non plus le diplôme d'entraîneur professionnel de football ; que pour juger néanmoins que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement, la cour d'appel a relevé que les fonctions d'entraîneur revendiquées n'étaient pas accessibles à M. X... faute de la longue et spécifique formation nécessaire pour atteindre le niveau requis et du besoin qu'avait le club professionnel d'un titulaire à bref délai possédant le titre exigé, c'est-à-dire le Diplôme d'Entraîneur Professionnel de Football (DEFP) ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher ainsi qu'elle y était invitée par M. X..., si M. Y..., recruté à l'époque où l'exposant devait être reclassé, n'avait pas lui non plus le diplôme d'entraîneur professionnel de football, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Rennes , du 24 mai 2011