RÉSUMÉ :

Le contrôle de l'imputabilité de la rupture du contrat de travail n'entre pas dans le champ des vérifications effectuées par la ligue professionnelle, qui, dans le cadre de sa mission de service public relative à l'organisation des compétitions, s'assure de la conformité aux règles sportives de l'avenant de résiliation amiable d'un contrat de travail avant de procéder à son homologation

Texte intégral

Rejet
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO00934
Formation de diffusion : FS B
numéros de diffusion : 934

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 8 octobre 2025

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 934 FS-B

Pourvoi n° W 24-16.307

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 8 OCTOBRE 2025

La société [4], société anonyme sportive professionnelle, dont le siège est [Adresse 3], a formé le pourvoi n° W 24-16.307 contre l'arrêt rendu le 11 avril 2024 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant :

1°/ à France travail, dont le siège est [Adresse 1],

2°/ à M. [U] [X], domicilié [Adresse 2],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de la société [4], de la SARL Cabinet Rousseau et Tapie, avocat de M. [X], et l'avis de Mme Molina, avocate générale référendaire, après débats en l'audience publique du 10 septembre 2025 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Flores, conseiller

rapporteur, Mme Monge, conseillère doyenne, Mmes Cavrois, Deltort, Le Quellec, conseillères, Mmes Thomas-Davost, Laplume, Rodrigues, Segond, conseillères référendaires, Mme Molina, avocate générale référendaire, et Mme Jouanneau, greffière 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, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Désistement partiel

1. Il est donné acte à la société [4] du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre France travail.

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 11 avril 2024), M. [X] a été engagé en qualité de joueur professionnel par la société [4] (le club [4]) à compter du mois de juillet 2015 par contrat à durée déterminée renouvelé le 2 juillet 2017 pour une nouvelle saison sportive. Par contrat du 25 juin 2018, le joueur et le club ont conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une saison sportive moyennant un salaire mensuel de 7 000 euros outre diverses primes. Un avenant à ce contrat conditionnait sa prolongation pour la saison suivante au maintien du club en ligue 2.

3. Par avenant du 24 juillet 2018, le joueur, le club [4] et la société [5], qui évoluait en division inférieure, ont signé une mutation temporaire, sous la forme d'un contrat à durée déterminée pour la saison 2018-2019, moyennant un salaire mensuel de 2 000 euros, outre diverses primes. Par décision du 25 juillet 2018, la Ligue de football professionnel a refusé d'homologuer la mutation temporaire du joueur.

4. Le 25 juillet 2018, le joueur et le club [4] ont conclu un avenant de résiliation du contrat de travail à durée déterminée moyennant le versement d'une somme de 39 000 euros. Cet avenant a été homologué par la Ligue de football professionnel le lendemain.

5. Le 25 juillet 2018, le joueur et le club [4] ont également conclu un « protocole transactionnel » prévoyant l'absence de tout recours du salarié contre le club en échange du versement de la somme de 39 000 euros prévue à l'avenant de résiliation et un second protocole d'accord stipulant un engagement pour la saison sportive 2019-2020, moyennant un salaire mensuel de 7 000 euros.

6. Le même jour, le joueur a été engagé par contrat à durée déterminée par la société [5] pour la saison 2018-2019, moyennant un salaire de 2 628 euros.

7. Saisie le 21 mai 2019 par le joueur, la Ligue de football professionnel a, par décision du 3 juin 2019, dit que les deux protocoles signés le 25 juillet 2018 par les parties ne pouvaient pas faire l'objet d'une homologation, les a déclarés nuls et de nul effet, libéré le joueur et le club [4] de tout engagement contractuel et condamné le club à une amende de 15 000 euros et le joueur à une amende de 5 000 euros.

8. Le 24 juillet 2019, le joueur a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en contestation de la résiliation anticipée du contrat de travail et en paiement de diverses sommes.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

9. Le club [4] fait grief à l'arrêt de dire que la rupture du contrat à durée déterminée signé le 25 juin 2018 est abusive et de le condamner à payer une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive, alors :

« 1°/ que la décision par laquelle la Ligue du football professionnel, personne morale de droit privé chargée de l'exécution d'une mission de service public administratif au titre de la réglementation, de la gestion des compétitions professionnelles et de l'homologation des contrats des sportifs participant aux compétitions qu'elle organise, homologue une convention de résiliation amiable du contrat d'un joueur constitue un acte administratif qui s'impose au juge judiciaire ; qu'en l'espèce l'arrêt attaqué, pour écarter l'autorité de la chose décidée de la décision de la LFP ayant homologué la convention de résiliation amiable du contrat du 25 juin 2018 conclue le 25 juillet 2018 entre la société [4] et le joueur, a énoncé que "si cet avenant de résiliation a fait l'objet d'une homologation de la ligue nationale, cette homologation

ne fait pas obstacle à la compétence de la présente juridiction pour apprécier sur le fond le caractère abusif de cette résiliation anticipée du contrat à durée déterminée, le salarié n'ayant pas entendu soumettre à la commission juridique de la ligue en application de l'article 51 de la charte du football professionnel une contestation sur l'homologation de l'avenant du 25 juillet 2018" ; qu'en se déterminant aux termes de tels motifs quand l'homologation de la convention de rupture par la LFP interdisant au juge judiciaire d'en apprécier la validité, la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé la loi des 16-24 août 1790, ensemble les articles 51 et 264 de la charte du football professionnel ;

2°/ qu'il incombe à la LFP, saisie d'une demande d'homologation d'une convention de rupture, de contrôler sa conformité au statut du joueur signataire ; qu'au nombre des règles composant ce statut figurent celles interdisant les mutations temporaires ; qu'en l'espèce, pour requalifier la convention de rupture amiable du 25 juillet 2018 en "rupture abusive", la cour d'appel a énoncé "que le litige ne porte pas sur la seule résiliation anticipée d'un commun accord des parties d'un contrat à durée déterminée mais sur un ensemble contractuel, dont l'avenant de résiliation n'est qu'un élément certes essentiel mais indivisible des deux protocoles d'accord signés de manière concomitante, dont la finalité établie et telle que ressortant d'une décision de la commission juridique de la ligue est de contourner les règles édictées par celle-ci ayant trait, non pas à la résiliation anticipée d'un commun accord des parties d'un contrat à durée déterminée mais à la mutation temporaire de joueur sans homologation par la ligue" ; qu'en se déterminant de la sorte quand l'homologation de la convention de rupture amiable avait autorité de la chose décidée sur sa conformité aux règles, incluses dans le statut du joueur, gouvernant la régularité des mutations temporaires, la cour d'appel a violé derechef la loi des 16-24 août 1790, ensemble les articles 51 et 264 et 504 de la charte du football professionnel ;

3°/ que la convention de rupture du contrat de travail annulée est censée n'avoir jamais existé ; que cette annulation, même prononcée en raison d'une fraude des parties aux règles professionnelles, n'a pas pour effet de rendre la rupture imputable à l'initiative de l'employeur ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour accueillir l'action du joueur tendant à la condamnation de la société [4] au paiement des salaires dus

jusqu'au terme du contrat de travail du 25 juin 2018 et dommages-intérêts, a retenu que "...l'avenant de résiliation du 25 juillet 2018 du contrat à durée déterminée du 25 juin 2018, qui procède de cette fraude à la convention collective, les montants transactionnels y figurant étant ceux convenus dans un des deux protocoles transactionnels jugés nuls, est nécessairement également dépourvu de toute validité, et ce, peu important comme le prétend l'employeur, que le salarié ait pu trouver un intérêt sportif et financier à l'opération ou encore qu'il ait pu jouer un rôle actif dans le contournement des règles édictées par la fédération sur la mutation temporaire d'un joueur, l'adage nemo auditur propriam turpitudinem allegans ne s'appliquant pas aux prétentions du salarié qui sont relatives non pas aux restitutions réciproques à raison de la nullité de l'avenant du 25 juillet 2018 mais à la résiliation anticipée abusive du contrat à durée déterminée du 25 juin 2018 en application de l'article L. 1243-4 du code du travail" ; qu'en se déterminant de la sorte quand, du fait de la nullité de l'avenant de résiliation anticipée, cette résiliation était censée n'avoir jamais existé, de sorte que la cour d'appel ne pouvait la requalifier en "rupture abusive à l'initiative de l'employeur", la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles 1178 du code civil et L.1243-1 du code du travail, ensemble, par fausse application, l'article L. 1243-4 du même code ;

4°/ que lorsque l'exécution de plusieurs contrats est nécessaire à la réalisation d'une même opération et que l'un d'eux disparaît, sont caducs les contrats dont l'exécution est rendue impossible par cette disparition et ceux pour lesquels l'exécution du contrat disparu était une condition déterminante du consentement d'une partie ; que la caducité de la convention met alors fin au contrat sans rétroactivité, et justifie, le cas échéant, l'obligation pour la partie à l'origine de l'anéantissement de l'ensemble contractuel, d'indemniser le préjudice causé par sa faute ; qu'en l'espèce la cour d'appel, pour accueillir l'action du joueur tendant à la condamnation de la société [4] au paiement des salaires dus jusqu'au terme du contrat de travail du 25 juin 2018 et dommages-intérêts, a retenu que "le litige ne porte pas sur la seule résiliation anticipée d'un commun accord des parties d'un contrat à durée déterminée mais sur un ensemble contractuel, dont l'avenant de résiliation n'est qu'un élément certes essentiel mais indivisible des deux protocoles d'accord signés de manière concomitante, dont la finalité établie et telle que ressortant d'une

décision de la commission juridique de la ligue [qui en a prononcé l'annulation par décision du 3 juin 2019 ayant autorité de la chose décidée] est de contourner les règles édictées par celle-ci ayant trait, non pas à la résiliation anticipée d'un commun accord des parties d'un contrat à durée déterminée mais à la mutation temporaire de joueur sans homologation par la ligue" ; qu'en se déterminant aux termes de tels motifs dont ne pouvait ressortir que la caducité de la convention de rupture, laquelle avait été entièrement exécutée, et non pas l'existence d'une "rupture abusive" à l'initiative de l'employeur, la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles 1186 et 1187 du code civil et L. 1243-1 du code du travail, ensemble, par fausse application, l'article L. 1243-4 du même code ;

5°/ que l'indemnisation forfaitaire prévue par l'article L. 1243-4 du code du travail n'est due au salarié qu'en cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur ; qu'en se déterminant aux termes de motifs impropres à caractériser que la rupture amiable du 25 juillet 2018 serait intervenue à l'initiative de la société [4] ou qu'elle lui serait imputable, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1243-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

10. Selon l'article 264 de la charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective sectorielle, quelle qu'en soit la durée, un contrat peut, à tout moment, être résilié avec l'accord des parties, sans aucune indemnité de part et d'autre. Une fois renseigné de façon à permettre son authentification, l'avenant de résiliation doit être soumis à la Ligue de football professionnel pour homologation.

11. Le contrôle de l'imputabilité de la rupture du contrat de travail n'entre pas dans le champ des vérifications effectuées par la ligue professionnelle, qui, dans le cadre de sa mission de service public relative à l'organisation des compétitions, s'assure de la conformité aux règles sportives de l'avenant de résiliation amiable d'un contrat de travail avant de procéder à son homologation.

12. Le moyen, qui, pris en ses deux premières branches, postule le contraire, n'est pas fondé.

13. La cour d'appel a retenu que les deux protocoles d'accord du 25 juillet 2018 étaient privés d'efficacité, conformément à la décision du 3 juin 2019 par laquelle la Ligue de football professionnel a refusé l'homologation.

14. La cour d'appel a constaté que le litige ne portait pas sur la seule résiliation anticipée, d'un commun accord, d'un contrat à durée déterminée, mais sur un ensemble contractuel dont l'avenant de résiliation n'est qu'un élément certes essentiel mais indivisible des deux protocoles d'accord signés de manière concomitante, dont la finalité était de contourner les règles édictées par la Ligue de football professionnel et non de procéder à la résiliation anticipée de la relation de travail. Elle a ajouté que les parties avaient prévu dans le cadre d'une contre-lettre la réembauche du salarié, de sorte que la volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin au contrat à durée déterminée du 25 juin 2018 n'était pas établie.

15. Tirant les conséquences de ses constatations, la cour d'appel, qui a retenu par motifs propres et adoptés que la rupture du contrat de travail résultait de l'intention frauduleuse de l'employeur de contourner l'interdiction de mutation temporaire du joueur, a décidé à bon droit que la rupture, qui n'était pas intervenue pour une des causes limitativement prévues par l'article L. 1243-1 du code du travail, était abusive.

16. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société [4] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société [4] et la condamne à payer à M. [X] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le huit octobre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été

préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel Grenoble 13 2024-04-11 (Rejet)

Copyright 2025 - Dalloz - Tous droits réservés.