

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 20 février 2019

N° de pourvoi: 17-18.912

ECLI:FR:CCASS:2019:SO00267

Publié au bulletin

Rejet

M. Cathala (président), président

SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, 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 (Dijon, 30 mars 2017) que M. W... a été engagé en qualité de basketteur professionnel par la société JDA Dijon basket (la société) suivant contrat à durée déterminée du 15 août 2013 pour les saisons de 2013 à 2016 ; qu'alors qu'il était en arrêt de travail consécutif à un accident du travail, il a été « licencié » pour faute grave le 30 juin 2015 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir paiement de dommages-intérêts ;

Sur le moyen unique :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts alors, selon le moyen, que si la suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident professionnels ne fait pas obstacle au maintien d'une obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur, elle dispense en revanche le salarié de son obligation de fournir sa prestation de travail, de sorte qu'il ne saurait être

tenu, durant cette période, de poursuivre une collaboration avec l'employeur ; qu'en jugeant pourtant que l'obligation pour le sportif professionnel née de l'article 8 de son contrat de travail et des articles 10.1 et 8.2 de la convention collective de la branche du basket de se prêter aux soins nécessaires à la restauration de son potentiel physique en cas de blessure subsistait même durant la période d'arrêt de travail consécutive à un accident du travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-7 et L. 1243-1 du code du travail ;

Mais attendu que pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur peut seulement, dans le cas d'une rupture pour faute grave, reprocher au salarié des manquements à l'obligation de loyauté ;

Et attendu qu'ayant exactement retenu que la spécificité du métier de sportif professionnel obligeait le salarié, en cas de blessure, à se prêter aux soins nécessaires à la restauration de son potentiel physique, la cour d'appel, qui a constaté que pendant la période d'arrêt de travail consécutive à son accident du travail, le salarié n'avait pas honoré le rendez-vous destiné à organiser les séances de kinésithérapie prescrites par le médecin traitant de l'équipe et qu'il n'était pas demeuré à la disposition du kinésithérapeute pour suivre le protocole de soins, a fait ressortir l'existence d'un manquement du salarié à son obligation de loyauté rendant impossible la poursuite du contrat de travail ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les deuxième à neuvième branches du moyen ci-après annexé qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. W... aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt février deux mille dix-neuf. MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. W...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. W... de ses demandes tendant à voir la société JDA Dijon Basket condamnée à lui verser des dommages et intérêts au titre de la rupture du contrat de travail ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la lettre de licenciement précitée du 30 juin 2015 est ainsi rédigée : «

Aussi nous avons décidé la rupture anticipée de votre contrat pour faute grave, pour les raisons indiquées lors de notre entretien, à savoir : en date du 28 mai 2015, nous vous avons adressé un courrier recommandé vous demandant de reprendre vos séances de kiné qui font partie intégrante de vos obligations de joueur professionnel. Vous n'avez cependant pas repris contact avec le staff médical et encore moins repris vos soins bien que l'article 8 de votre contrat de travail stipule « le joueur devra soigner sa condition physique pour obtenir le meilleur rendement possible dans son activité. Il devra respecter strictement les instructions de tout membre de l'encadrement technique et du président du Club ». Ces faits constituent une faute grave rendant impossible votre maintien dans le Club » ; que l'article 9 du contrat de travail impose à l'employeur, en cas d'incapacité de travail à assurer à son salarié le même niveau de rémunération que s'il travaillait ; qu'à ce titre, M. W... a bénéficié, selon son bulletin de paie de février 2015, du maintien de son salaire au titre d'« heures d'absence accident du travail avec maintien du 12/02/2015 au 19/02/2015 » ; que l'employeur a ainsi reconnu l'existence d'un accident du travail constitué par une blessure des muscles abdominaux ; qu'il est sans incidence que cet accident ait été ou non signalé à la caisse primaire d'assurance maladie compétente ; que cette lésion a donné lieu à des investigations médicales (scanner du 17 février 2015 et imagerie par résonance magnétique le 2 avril 2015) et à la prescription par le médecin

traitant, le docteur H... J..., également médecin de l'équipe, de séances de kinésithérapie ; que le bulletin de paie de juin 2015 fait état d'une nouvelle absence pour accident du travail entre le 18 mai et le 14 juin 2015, également assortie d'un maintien de salaire ; que selon V... R..., masseur-kinésithérapeute, il s'agit d'une « nouvelle déclaration d'accident du travail en date du 16/05/2015 sur la même pathologie », le médecin traitant ayant prescrit une seconde série de 20 séances de kinésithérapie ; que conformément à l'article L. 1226-7 du code du travail, le contrat de travail de M. W... s'est ainsi trouvé suspendu pendant la durée de ce nouvel arrêt de travail ; que cependant l'article L. 1226-9 du même code laisse alors la possibilité à l'employeur de rompre ce contrat s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie ; qu'il ressort également de l'attestation précitée d'V... R... qu'alors qu'un rendez-vous avait été fixé au 22 mai 2015 pour mettre en place le protocole de soins prescrit, M. W... n'était pas venu et n'était pas entré en contact avec lui ; que M. W... n'a donné aucune suite à la lettre recommandée que son employeur lui a adressé le 28 mai 2015 pour lui rappeler le caractère obligatoire des séances de soins prévues et lui demander de se manifester au plus vite auprès du staff médical pour les reprendre ; que la lettre a été retournée par la poste avec la mention « pli avisé et non réclamé », ce qui démontre que M. W..., loin d'avoir passé un simple week-end prolongé chez ses parents comme il le soutient, avait été durablement absent de son domicile [...] près de Dijon ; que selon l'article 12.3 de la convention collective nationale du sport, l'objet même du contrat de travail du sportif professionnel comporte la mise à disposition de son employeur, contre rémunération, de ses compétences, de son potentiel physique et de ses acquis techniques et tactiques, le temps de préparer et de réaliser une performance sportive dans le cadre d'une compétition ou d'un spectacle sportif ; que la convention collective de la branche du basket, en date du 12 juin 2005, précise à ce sujet que : - le contrat est conclu pour l'activité de joueur de basket dans les compétitions professionnelles, ce qui implique la participation du joueur à toutes activités sportives, matches, entraînements, stages permettant le maintien de l'état physique permettant l'exercice normal du sport de compétition (article 8-2) ; - le joueur s'engage à soigner sa condition physique, doit respecter strictement les instructions de tout membre de la direction technique du club dûment habilité et le plan de préparation physique et s'engage à adopter l'hygiène de vie qui s'impose à sa profession sportive (article 10-1) ; que le contrat de travail de M. W... n'a fait que reprendre ses règles en stipulant à son article 8 l'obligation pour le salarié de soigner sa condition physique pour obtenir le meilleur rendement possible dans son activité ; que cette spécificité du métier de sportif professionnel, confirmée par le fait que l'employeur a maintenu l'intégralité de la rémunération durant les périodes d'arrêt, oblige le salarié à la fois à s'astreindre à une préparation physique adaptée et, en cas de blessure, à se prêter aux soins nécessaires à la restauration de son potentiel physique ; que cette dernière obligation subsiste même durant la période d'arrêt de travail consécutive à un accident du travail ; que M. W... a manqué à cette obligation en n'honorant pas le rendez-vous destiné à organiser les séances de kinésithérapie prescrites par le médecin traitant et en ne demeurant pas à la disposition du kinésithérapeute pour suivre ce protocole de soins ; que son attitude n'est pas susceptible de constituer un fait de la vie personnelle alors que les soins se rattachaient à son activité de sportif professionnel et qu'il était tenu de s'y soumettre en exécution de son contrat de travail ; que si la saison sportive s'était achevée par un dernier match disputé le 16 mai 2015, ce fait a seulement ouvert une période d'intersaison sans avoir automatiquement placé M. W... en congé ; qu'il n'était nullement dans la situation des joueurs en fin de contrat que l'employeur a décidé de libérer dès le 22 mai 2015 ; que M. W... n'a été dispensé de son obligation de suivre le protocole de soins précité ni par les résultats des investigations médicales, qui n'ont finalement montré aucune anomalie, ni par l'appréciation du médecin, exprimée le 26 mai 2015, selon

laquelle il existait un terrain d'anxiété et de stress responsable de la pathologie fonctionnelle constatée, qui persistait donc ; que le suivi des soins était d'autant plus impérieux que M. W... souffrait depuis plusieurs mois de douleurs abdominales suffisamment importantes et récurrentes pour, selon les articles de presse qu'il communique, affecter gravement ses performances sportives alors qu'il était jusque là le meilleur rebondeur de l'équipe ; qu'alors que son contrat devait s'exécuter durant encore une saison, son employeur pouvait légitimement s'inquiéter de son retour durable à son meilleur niveau dans des conditions propres à prévenir toute rechute ; que la sélection ultérieure de M. W... dans l'équipe nationale du Sénégal et sa participation durant l'été 2015 à une compétition internationale sont sans incidence alors que le médecin traitant n'avait pas mis fin à l'arrêt de travail ; que dans ce contexte, les manquements qui viennent d'être caractérisés ont rendu impossible la poursuite du contrat de travail ; qu'il y a donc lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a débouté M. W... de sa demande de dommages-intérêts au titre de la rupture du contrat de travail ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE l'article L. 1243-1 du code du travail expose : « 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'incapacité constatée par le médecin du travail » ; qu'il est de jurisprudence constante que la faute grave est définie comme la faute qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que le courrier de rupture du contrat de travail à durée déterminée de M. L... W... en date du 30 juin 2015 indique : «

Aussi, nous avons décidé la rupture anticipée de votre contrat pour faute grave, pour les raisons indiquées lors de notre entretien, à savoir : en date du 28 mai nous vous avons adressé un courrier recommandé vous demandant de reprendre vos séances de kiné qui font partie intégrante de vos obligations de joueur professionnel. Vous n'avez cependant pas repris contact avec le staff médical et encore moins repris vos soins bien que l'article 8 de votre contrat de travail stipule : « le joueur devra soigner sa condition physique pour obtenir le meilleur rendement possible dans son activité. Il devra respecter strictement les instructions de tout membre de l'encadrement technique et du Président du club. Ces faits constituent une faute grave rendant impossible votre maintien dans le club » ; que suite à une blessure aux abdominaux le 10 février 2015, le docteur J..., médecin du club, a prescrit à M. L... W... 20 séances de kinésithérapie auprès du docteur R... ; que le docteur R... atteste que M. W... n'a effectué que 13 séances au lieu des 20 séances prévues ; que, lors de la dernière journée de championnat, le 16 mai 2015, M. W... a été de nouveau victime d'une blessure aux abdominaux ; qu'après l'avoir examiné le 18 mai 2015, le docteur J... lui a prescrit 20 nouvelles séances de kinésithérapie, dont la première était fixée au 22 mai 2015, chez le docteur R... ; que M. W... n'a effectué aucune des 20 nouvelles séances de kinésithérapie prescrites et que le docteur R... indique qu'il ne s'est pas présenté à la séance du 22 mai 2015 fixée, sans prendre la peine d'informer ce dernier ; que la société JDA Dijon Basket n'a pas accordé à M. W... de congés annuels d'intersaison comme en atteste M. A..., entraîneur de l'équipe : « Je soussigné en ma qualité d'entraîneur de l'équipe de la JDA sur la saison 2014-2015 atteste qu'L... W... étant encore sous contrat pour la saison 2015-2016, il ne devait pas quitter Dijon avant la fin de ses soins médicaux. Il a déclaré ressentir de violentes douleurs abdominales et a fait

l'objet d'une nouvelle déclaration d'AT en date du 16 mai 2015. Il était sous protocole médical et devait effectuer les soins prescrits par le médecin afin d'être en capacité d'assurer la saison suivante. Il ne lui a été délivré aucune autorisation de quitter la région et de ne pas effectuer les soins prescrits. Au contraire un courrier recommandé daté du 28 mai 2015 lui a été adressé à son domicile pour lui rappeler que les séances de soins étaient obligatoires » ; que le docteur J... expose dans son attestation : « Tout salarié en AT doit respecter la durée de l'arrêt et les soins prescrits. Si le salarié décide de mettre un terme à ses soins avant la date finale, il doit en informer le médecin qui établit alors un certificat final de guérison. Par ailleurs, tout salarié en AT, s'il veut quitter pendant son arrêt de travail ou ses soins sa ville de résidence, doit informer le médecin traitant qui établira un certificat autorisant la sortie du département de résidence, certificat transmis à la CPAM pour accord » ; que M. W... n'a pas demandé de certificat final de guérison et d'autorisation pour quitter sa ville de résidence ; que la société JDA Dijon Basket a interrogé son joueur par un courrier recommandé en date du 28 mai 2015 rédigé dans les termes suivants : « Vous aviez une séance de soins prévue chez le kiné vendredi 22 mai dernier à laquelle vous ne vous êtes pas rendu, sans prendre le temps de prévenir ni même de vous excuser. Nous vous rappelons que ces séances sont obligatoires et font partie intégrante de vos obligations de joueur professionnel. De plus le kiné devait vous remettre votre planning de soins pour la semaine à venir. Or, à ce jour, vous n'avez toujours pas pris contact avec le kiné et encore moins repris vos soins. Vous voudrez bien vous manifester au plus vite auprès du staff médical afin de reprendre vos séances

» ; que M. W... n'a pas retiré cette lettre recommandée et qu'il ne peut faire grief à la société JDA Dijon Basket de l'avoir adressée alors qu'il était en vacances chez ses parents sans avoir été autorisé à prendre des congés et demandé l'autorisation de quitter sa ville de résidence ainsi qu'il vient d'être dit ci-avant ; que la Cour de cassation a précisé que le fait pour un joueur professionnel de ne pas suivre les traitements médicaux préconisés par son club était constitutif d'une faute grave justifiant la rupture du contrat de travail par l'employeur ; que suivre des soins prescrits est une obligation contractuelle essentielle du contrat de travail d'un joueur professionnel ; que c'est de son propre chef que M. W... a décidé qu'il pouvait mettre fin à ses séances de kinésithérapie, une première fois après son accident du 10 février 2015, en effectuant que 13 séances au lieu des 20 séances prévues puis une seconde fois à la suite de son accident du 18 mai 2015, en quittant le club à compter du 22 mai 2015 et refusant d'effectuer une seule séance de kinésithérapie prescrite par le docteur J... ; que la société JDA Dijon Basket a découvert par voie de presse que M. W... était engagé avec le club d'Orléans Loiret Basket dès le 7 juillet 2015 ; que ce nouveau contrat a nécessairement été négocié alors que M. W... était encore contractuellement lié à la JDA Dijon Basket ; qu'il a délibérément décidé de ne pas se soumettre aux soins qui lui étaient prescrits et a abandonné son poste à compter du 22 mai 2015 ; que le conseil de prud'hommes considère pour toutes les raisons qui viennent d'être énoncées que les agissements de M. W... constituent une faute grave, que la rupture du contrat de travail est justifiée et le déboute de l'ensemble de ses demandes ;

1°) ALORS QUE si la suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident professionnels ne fait pas obstacle au maintien d'une obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur, elle dispense en revanche le salarié de son obligation de fournir sa prestation de travail, de sorte qu'il ne saurait être tenu, durant cette période, de poursuivre une collaboration avec l'employeur ; qu'en jugeant pourtant que l'obligation

pour le sportif professionnel née de l'article 8 de son contrat de travail et des articles 10.1 et 8.2 de la convention collective de la branche du basket de se prêter aux soins nécessaires à la restauration de son potentiel physique en cas de blessure subsistait même durant la période d'arrêt de travail consécutive à un accident du travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-7 et L. 1243-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE l'article 4.3.2 de la convention collective nationale du sport impose à l'employeur d'assurer l'intégralité de sa rémunération au salarié dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, quel que soit l'emploi du salarié ; qu'en se fondant pourtant, de manière inopérante, sur le maintien de l'intégralité du salaire par l'employeur pendant les périodes d'arrêts de travail, pour en conclure que l'obligation pour le joueur de se prêter, en cas de blessure, aux soins nécessaires à la restauration de son potentiel physique subsistait même durant la période d'arrêt de travail consécutive à un accident du travail, quand cette obligation de maintien du salaire est inhérente aux sujétions résultant pour l'employeur de la convention collective et n'était pas propre aux sportifs professionnels, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-7 et L. 1243-1 du code du travail, ensemble l'article 4.3.2 de la convention collective nationale du sport ;

3°) ALORS QUE le droit de l'employeur de refuser ou accorder des congés au salarié est suspendu pendant l'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident professionnels ; qu'en retenant, pour conclure à l'existence d'une faute grave du salarié justifiant la rupture anticipée de son contrat à durée déterminée, que la société JDA Dijon Basket n'avait pas libéré M. W... lors du commencement de la période d'intersaison le 16 mai 2015 et que le joueur n'avait donc pas été mis en congé, quand le contrat de travail était suspendu depuis le 18 mai 2015, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-7 du code du travail ;

4°) ALORS en tout état de cause QU' un éventuel manquement du salarié à ses obligations vis-à-vis de la sécurité sociale ne peut justifier son licenciement pour faute grave ou la rupture anticipée de son contrat à durée déterminée ; qu'en relevant de manière inopérante, par motifs propres et adoptés, pour juger fondée la rupture pour faute grave du contrat de travail de M. W..., que celui-ci n'avait pas retiré la lettre recommandée de l'employeur du 28 mai 2015 ce qui démontrait qu'il avait été durablement absent de son domicile au cours de son arrêt de travail bien qu'il n'ait pas eu l'autorisation du médecin du club ou de l'employeur pour quitter la ville, quand le salarié n'avait à informer que la sécurité sociale de son absence et non pas son employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-7 et L. 1243-1 du code du travail ;

5°) ALORS QUE seule une faute grave peut justifier la rupture anticipée du contrat à durée déterminée ; qu'en l'espèce, en retenant une telle faute grave au motif que le joueur

n'avait donné aucune suite à la demande de son club lui rappelant le caractère obligatoire des séances de kinésithérapie et lui demandant de se manifester au plus vite auprès du staff médical, après avoir elle-même constaté que le joueur n'avait pas été touché par le courrier de son employeur en ce sens, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants, insusceptibles de caractériser la faute grave ; qu'elle a, partant, violé les articles L. 1226-7 et L. 1243-1 du code du travail ;

6°) ALORS en tout état de cause QUE ne peut constituer une faute grave le fait pour un salarié de ne pas avoir suivi un traitement médical dont l'inutilité est avérée ; qu'en retenant, pour considérer que la faute grave était caractérisée, que M. W... n'avait pas été dispensé de son obligation de suivre le protocole de séances de kinésithérapie prescrites par le médecin du club par les résultats des investigations médicales, qui n'avaient finalement montré aucune anomalie, quand le fait que l'IRM du 28 mai 2015 ait permis de conclure à l'origine somatique des douleurs du salarié, et donc au caractère inutile des séances de kinésithérapie, empêchait au contraire que l'absence de suivi par le salarié de ces séances puisse être qualifiée de faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-7 et L. 1243-1 du code du travail ;

7°) ALORS QUE le juge ne doit pas modifier l'objet du litige tel qu'il est déterminé par les prétentions des parties ; qu'en jugeant que la sélection ultérieure de M. W... dans l'équipe nationale du Sénégal et sa participation durant l'été 2015 à une compétition internationale étaient sans incidence sur son obligation de suivre les séances de kinésithérapie prescrites dès lors que le médecin traitant n'avait pas mis fin à l'arrêt de travail, quand les parties s'accordaient au contraire de part et d'autre sur le fait que l'arrêt de travail de M. W... avait pris fin dès le 14 juin 2015, la cour d'appel a modifié l'objet du litige, en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

8°) ALORS QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'en jugeant par motif adopté que M. W... avait déjà décidé, une première fois, qu'il pouvait mettre fin de lui-même à ses séances de kinésithérapie après son accident du 10 février 2015 en effectuant que 13 séances au lieu des 20 séances prévues, quand il était seulement reproché au salarié dans la lettre de licenciement de ne pas avoir suivi les séances de kinésithérapie prescrites le 18 mai 2015, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6 et L. 1243-1 du code du travail ;

9°) ALORS en tout état de cause QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, M. W... faisait valoir que la lettre le convoquant à l'entretien préalable de licenciement n'ayant pas précisé les griefs que lui étaient reprochés, il n'avait pas pu préparer utilement sa défense, en violation des dispositions de l'article 7 de la Convention n° 158 de l'OIT et du respect des droits de la défense

(conclusions p. 6) ; qu'en ne répondant pas à ce moyen de M. W..., la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile. **Publication** :

Décision attaquée : Cour d'appel de Dijon , du 30 mars 2017