

15 février 2023
Cour d'appel de Paris
RG n° 21/03529

Pôle 6 - Chambre 6

Texte de la **décision**

Entête

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE
délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 6

ARRET DU 15 FÉVRIER 2023

(n° 2023/ , 13 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 21/03529 - N° Portalis 35L7-V-B7F-CDRPD

Décision déférée à la Cour : Jugement du 09 Septembre 2020 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de
LONGJUMEAU - RG n° 18/00864

APPELANTE

Association FOOTBALL CLUB [Localité 4]-[Localité 3]

[Adresse 5]

[Localité 3]

Représentée par Me Jean-Claude CHEVILLER, avocat au barreau de PARIS, toque : D0945

INTIMÉ

Monsieur [K] []]

[Adresse 1]

[Localité 2]

Représenté par Me Jean-Jacques BERTRAND, avocat au barreau de PARIS, toque : P0036

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 02 janvier 2023, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur Christophe BACONNIER, Président de chambre, chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Monsieur Christophe BACONNIER, Président de chambre

Madame Nadège BOSSARD, Conseillère

Monsieur Stéphane THERME, Conseiller

Greffier : Madame Julie CORFMAT, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire,

- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

- signé par Monsieur Christophe BACONNIER, Président de chambre et par Madame Julie CORFMAT, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

RAPPEL DES FAITS, PROCEDURE ET MOYENS DES PARTIES

L'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] a employé M. [K] [J], né en 1973, par contrat de travail à durée déterminée à compter du 15 août 2016 au 15 juin 2017 en qualité d'entraîneur de football.

Ce contrat de travail précisait qu'il est « renouvelable par tacite reconduction pour une période de trois ans ».

Sa rémunération mensuelle brute s'élevait en dernier lieu à la somme de 828,92 €.

Après la saison 2016/2017, ce contrat de travail a été reconduit et M. [J] a poursuivi son activité pour la saison 2017/2018 à la fin de laquelle l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] a mis fin oralement à la relation de travail en invoquant les mauvais résultats sportifs de l'équipe.

M. [J] a contesté la rupture anticipée de son contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception du 5 juillet 2018 restée sans réponse.

Contestant la rupture de son contrat de travail et réclamant diverses indemnités consécutivement à la rupture de son contrat de travail, M. [J] a saisi le 24 septembre 2018 le conseil de prud'hommes de Longjumeau pour former les demandes suivantes :

- « - 20 mois de salaires sur la base de 1 284,90 € mensuels soit 25 698 € ;
- 1 mois de préavis, soit 1 284,90 €
- 6 mois de dommages et intérêts pour rupture abusive, soit 7 709,40 € ;
- 1 mois de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure, soit 1 284,90 €
- obtention des documents sociaux sous astreinte de 50 € par jour de retard ;
- 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile. »

Par jugement du 9 septembre 2019, auquel la cour se réfère pour l'exposé de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties, le conseil de prud'hommes a rendu la décision suivante :

« CONDAMNE l'Association FOOTBALL CLUB [Localité 4]-[Localité 3], prise en la personne de son représentant

légal, à payer à Monsieur [J] [K] :

- 25.698,00 euros (vingt cinq mille six cents quatre vingt dix huit euros) au titre des salaires jusqu'au 15 juin 2020 avec intérêt au taux légal à compter du 25 Septembre 2018, date de première présentation de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation ;

- 6000,00 euros (six mille euros) à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive ;

CONDAMNE l'association FOOTBALL CLUB [Localité 4]-[Localité 3], prise en la personne de son représentant légal, à payer à Monsieur [J] [K] 1.000,00 euros (mille euros) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

DEBOUTE Monsieur [K] [J] du surplus de ses demandes.

RAPPELLE l'exécution provisoire de droit conformément aux dispositions des articles R 1454-14 et R 1454-28 du Code du Travail.

MET les éventuels dépens à la charge de l'Association Football Club [Localité 4] [Localité 3]. »

L'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] a relevé appel de ce jugement par déclaration transmise par voie électronique le 16 janvier 2020.

La constitution d'intimée de M. [J] a été transmise par voie électronique le 26 février 2020.

L'affaire a été radiée à la demande de M. [J] par ordonnance du conseiller de la mise en état du 10 novembre 2020 pour défaut d'exécution des dispositions du jugement.

L'affaire a été rétablie le 29 avril 2021 à la demande de l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3].

L'ordonnance de clôture a été rendue à la date du 8 novembre 2022.

L'affaire a été appelée à l'audience du 2 janvier 2023.

Moyens

Par conclusions communiquées par voie électronique en date du 23 mai 2022, l'association Football club [Localité

4]-[Localité 3] demande à la cour de :

« In limine litis

A titre principal :

Vu l'article 75 du code de procédure civile,

Vu les décisions de la Cour de Cassation et du Conseil d'Etat précitées,

Juger que le contrat d'entraîneur conclu entre Monsieur [] et l'Association est un contrat administratif ;

En conséquence,

Déclarer l'incompétence du juge prud'homal au profit du juge administratif pour examiner les demandes indemnitaires de Monsieur [] ;

Renvoyer les parties à mieux se pourvoir devant le Tribunal Administratif de Versailles ;

A titre subsidiaire :

Vu les articles L 1411-1 et L. 8221-6-1 du code du travail ;

Vu les articles 1210 et 1217 du code civil,

Vu les articles 1442 et 1459 du code de procédure civile,

Vu les décisions de la Cour de cassation précitées ;

Juger que le contrat d'entraîneur conclu entre Monsieur [] et l'Association est un contrat de prestation de service ;

En conséquence,

Déclarer l'incompétence du juge prud'homal au profit du juge arbitral ;

Renvoyer les parties à mieux se pourvoir devant le Président du Tribunal Judiciaire d'Evry ;

Sur le fond :

A titre principal

Vu l'article 6&1 de la Convention européenne des droits de l'Homme ;

Vu les articles 14, 16 du code de procédure civile ;

Vu la jurisprudence du Conseil d'Etat, Conseil Constitutionnel, Cour de cassation et Cour Européenne des droits de l'Homme ;

Juger que le principe de la contradiction n'a pas été respecté par le Conseil de prud'hommes de Longjumeau ;

Juger qu'il y a atteint au principe de procès équitable ;

En conséquence,

Annuler purement et simplement le jugement rendu le 9 septembre 2019 par le Conseil de prud'hommes de Longjumeau ;

A titre subsidiaire

Vu les articles L. 1243-1, L 1243-4 du code du travail,

Vu les articles 1240 et 1231-7 du code civil,

Infirmier le jugement critiqué en toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau,

Juger que la rupture du contrat à durée déterminée du 15 août 2016 est régulière ;

Juger qu'en toute hypothèse, Monsieur [J] n'apporte pas les éléments de preuve de son préjudice ;

Débouter en conséquence Monsieur [J] de l'ensemble de ses demandes indemnitaires et incidentes ;

Si la Cour devait entrer en voie de condamnation de l'Association,

Juger que l'indemnité de l'article L 1234-4 du code du travail réclamée par Monsieur [J] est basée sur son salaire de base brut de 940,90€ ;

Juger que le montant de cette indemnité ne peut être supérieure à 18 818€ (940,90€ * 20 mois) déduction faite de 11 564,10€ bruts versés dans le cadre de l'exécution provisoire du jugement critiqué ;

Juger que ces sommes produiront intérêt au taux légal à compter de la décision à venir ;

A titre infiniment subsidiaire

Vu les articles L 1242-1, L 1242-2, L 1242-12, L 1245-1, L 1245-2 et L 1235-3 du code du travail,

Infirmier le jugement critiqué en toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau,

Juger que le contrat à durée déterminée intervenu entre les parties est irrégulier ;

Juger que ce contrat doit être qualifié d'un contrat à durée indéterminée ;

Juger que Monsieur [J] ne démontre pas le préjudice qu'il allègue et résultant de la rupture ;

Débouter en conséquence Monsieur [J] de l'ensemble de ses demandes indemnitaires et incidentes ;

Si la Cour devait entrer en voie de condamnation de l'Association,

Allouer à Monsieur [J] une indemnité à hauteur de 0,5 mois de salaire, soit 414,46 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive ;

Allouer à Monsieur [J] une indemnité à hauteur d'un mois de salaire, soit 2,92 euros à titre d'indemnité de requalification du contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée ;

Juger que ces sommes produiront intérêt au taux légal à compter de la décision à venir ;

En toute hypothèse :

Débouter Monsieur [J] de l'ensemble de ses demandes incidentes de la délivrance de bulletins de salaire, d'attestation à destination de Pôle Emploi, de justification du versement des cotisations sociales aux organismes sociaux ;

Condamner Monsieur [J] à payer à l'Association Football Club [Localité 4]-[Localité 3] la somme de 2 500 euros au

titre des frais irrépétibles en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Le condamner à l'entier dépens. »

Par conclusions communiquées par voie électronique en date du 11 juillet 2022, M. [J] demande à la cour de :

« DECLARER recevable et bien-fondé Monsieur [J] en toutes ses demandes fins et conclusions,

Y faisant droit,

DEBOUTER le FC [Localité 3] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,

CONFIRMER le jugement du Conseil de prud'hommes de Longjumeau du 9 septembre 2019 en ce qu'il a :

- Condamné le FCMC à payer à Monsieur [J] la somme de 25.698,00 euros au titre des salaires jusqu'au 15 juin 2020,

Assortie de l'intérêt au taux légal à compter du 25 septembre 2018, date de la première présentation de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation ;

- Condamné le FCMC à payer à Monsieur [J] la somme de 6.000,00 euros au titre de dommages et intérêts pour rupture abusive,

- Condamné le FCMC à payer à Monsieur [J] la somme de 1.000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Y ajoutant,

ORDONNER la délivrance de bulletins de salaire conformes ainsi que la justification du versement des cotisations sociales aux organismes obligatoires, sous astreinte journalière de 500 €.

ORDONNER la délivrance d'une attestation ASSEDIC, sous astreinte journalière de 500€.

FIXER le point de départ des intérêts de retard au taux légal avec capitalisation des intérêts conformément à l'article 1343-2 du Code civil :

- Au 9 septembre 2019, date du jugement, pour les sommes de 6.000,00 € à titre de dommages et intérêts et

1.000,00 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile, fixées par le Conseil de prud'hommes,

- A la date de prononcé de l'arrêt pour le surplus des condamnations.

CONDAMNER le FC [Localité 3], à payer à Monsieur [J] la somme de 4.000,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONDAMNER le FC [Localité 3] aux entiers dépens en application de l'article 699 du Code de procédure civile. »

Lors de l'audience présidée selon la méthode dite de la présidence interactive, le président rapporteur a fait un rapport et les conseils des parties ont ensuite plaidé par observations et s'en sont rapportés pour le surplus à leurs écritures ; l'affaire a alors été mise en délibéré à la date du 15 février 2023 par mise à disposition de la décision au greffe (Art. 450 CPC)

Motivation

MOTIFS

Vu le jugement du conseil de prud'hommes, les pièces régulièrement communiquées et les conclusions des parties auxquelles il convient de se référer pour plus ample information sur les faits, les positions et prétentions des parties.

Sur l'exception d'incompétence au profit du juge administratif

L'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] soutient que :

- le contrat d'entraîneur conclu entre elle et M. [J] est un contrat administratif du fait qu'elle est une association para-administrative, qu'elle est une personne morale de droit privé chargée d'une mission de service public administratif ;
- le conseil de prud'hommes était donc incompétent au profit du juge administratif, en l'espèce le Tribunal Administratif de Versailles.

En réplique M. [J] soutient que :

- il a signé avec l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] un contrat intitulé « contrat d'entraîneur » le 15

août 2016 pour occuper les fonctions d'entraîneur de l'équipe senior A du FCMC.

- il était rémunéré en contrepartie de la prestation réalisée, devait travailler 13 heures par semaine, le mardi de 19h30 à 22h30, le jeudi de 19h30 à 22h30, le vendredi de 19h30 à 22h30 et le dimanche de 13h30 à 17h30 ;
- le lien de subordination est manifeste et l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] a établi des bulletins de salaire (pièce salarié n° 3)
- le juge n'étant pas tenu par la dénomination du contrat faite par l'employeur, l'article 1 du contrat de travail rédigé comme suit « Monsieur [K] []] exerce l'activité d'entraîneur de football à titre indépendant » n'a pas de portée ;
- l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] est une personne morale de droit privé et le contrat de travail passé avec elle relève de la compétence exclusive du conseil de prud'hommes.

La cour rappelle qu'en cas de litige, le juge ne s'attache pas à la dénomination du contrat mais à la situation de fait.

Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne qui est son employeur, moyennant rémunération. Trois éléments caractérisent donc le contrat de travail :

- la fourniture d'un travail,
- le paiement d'une rémunération,
- l'existence d'un lien de subordination juridique qui est l'élément spécifique du contrat de travail.

C'est à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail d'en apporter la preuve.

En présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve.

La preuve du contrat de travail peut être rapportée par tous moyens.

A l'examen des pièces produites et des moyens débattus, la cour retient que le contrat d'entraîneur de M. []] est un contrat de travail apparent au motif que l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] a établi des bulletins de salaire qui mentionnent bien de surcroît les parts salariales et patronales des cotisations sociales et au motif que le lien de subordination est caractérisé par la soumission de l'entraîneur à des horaires de travail fixes prévus dans son contrat, à une « durée du travail » (sic) qui est contractuellement fixée à 13 heures par semaine.

C'est donc en vain que l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] conteste cette qualification de contrat de travail au motif qu'elle ne rapporte pas la preuve de la fictivité du contrat de travail apparent que la cour a retenu et qui résulte de l'établissement des bulletins de salaire.

Compte tenu de ce qui précède, la cour rejette l'exception d'incompétence soulevée par l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] au profit du juge administratif au motif que le code du travail attribue au conseil de

prud'hommes une compétence exclusive et d'ordre public pour trancher les litiges individuels nés du contrat de travail de droit privé comme c'est le cas en l'espèce.

Et c'est en vain que l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] soutient que le contrat litigieux est un contrat administratif au motif qu'elle est une personne morale de droit privé et que les contrats de travail qu'elle passe ne sont pas des contrats administratifs étant ajouté que sa nature alléguée d'association para-administrative et de personne morale de droit privé chargée d'une mission de service public administratif n'est pas de nature à modifier la qualification du contrat de travail passé avec M. [J] pour le charger des fonctions d'entraîneur.

Sur l'exception d'incompétence au profit du juge arbitral

L'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] soutient que :

- le contrat d'entraîneur conclu entre Monsieur [J] et l'Association est un contrat de prestation de service ;
- le juge arbitral est seul compétent sur le fondement de la clause compromissoire de l'article 12 du contrat ;
- la cour doit renvoyer les parties à mieux se pourvoir devant le président du tribunal judiciaire d'Evry.

En réplique M. [J] soutient que toute clause contraire à la compétence exclusive du Conseil de prud'hommes étant réputée non écrite, l'article 12 du contrat de travail aux termes duquel « Les parties conviennent expressément de régler tout litige pouvant les opposer dans le cadre de l'exécution du présent contrat suivant la procédure de l'arbitrage telle que prévue par les dispositions légales du code de procédure civile », devra être écarté.

La cour a retenu plus haut que le contrat litigieux était un contrat de travail.

Compte tenu de ce qui précède, la cour rejette l'exception d'incompétence soulevée par l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] au profit du juge arbitral au motif que la compétence exclusive du conseil de prud'hommes est d'ordre public, que toute convention contraire est réputée non écrite, que la compétence d'ordre public du conseil de prud'hommes fait obstacle à l'effet d'une clause compromissoire insérée dans un contrat de travail étant précisé que la clause compromissoire est la clause qui prévoit, dès la conclusion du contrat, le recours à l'arbitrage pour le règlement de tous les litiges nés de l'exécution ou de la rupture du contrat comme c'est le cas de la clause stipulée à l'article 12 du contrat de travail litigieux.

Sur la nullité du jugement

Pour demander à la cour d'annuler le jugement, l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] soutient que :

- le défaut de comparution de l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] résulte du fait que le bureau de conciliation et d'orientation n'avait pas fixé de date de jugement ;
- aucune convocation n'ayant été adressée aux parties, l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] était dans

l'attente de la fixation d'une date pour plaider ;

- le principe de la contradiction n'a donc pas été respecté par le conseil de prud'hommes ;

- il a été porté atteinte au principe de procès équitable ;

En réplique M. [J] soutient que :

- la date de l'audience devant le bureau du jugement a été portée à la connaissance de l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] lors de la signature du procès-verbal de non-conciliation le 29 novembre 2018 comme le conseil de prud'hommes l'indique ; elle ne pouvait donc ignorer que la date d'audience avait été fixée au 18 mars 2019 ;

- la procédure de première instance est régulière et c'est à juste titre que le conseil de prud'hommes indique « la partie défenderesse, bien que régulièrement convoquée, par émargement au Procès-verbal de non-conciliation lors de l'audience du Bureau de Conciliation et d'Orientation du 29 novembre 2018, n'a pas comparu à l'audience de Bureau de Jugement du 18 Mars 2019. Le greffe ayant réceptionné les conclusions de la partie défenderesse le 29 janvier 2019, mais celles-ci n'étant pas signées, et n'ayant pas été soutenues à l'audience, le Conseil n'est pas tenu de les examiner ».

L'article 457 du code de procédure civile dispose que le jugement a la force probante d'un acte authentique, sous réserve des dispositions de l'article 459 et l'article 459 du code de procédure civile dispose que l'omission ou l'inexactitude d'une mention destinée à établir la régularité du jugement ne peut entraîner la nullité de celui-ci s'il est établi par les pièces de la procédure, par le registre d'audience ou par tout autre moyen que les prescriptions légales ont été, en fait, observées.

A l'examen des pièces produites et des moyens débattus, la cour retient que l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] est mal fondée à demander à la cour d'annuler le jugement au motif que le jugement comporte la mention suivante « la partie défenderesse, bien que régulièrement convoquée, par émargement au Procès-verbal de non-conciliation lors de l'audience du Bureau de Conciliation et d'Orientation du 29 novembre 2018, n'a pas comparu à l'audience de Bureau de Jugement du 18 Mars 2019. Le greffe ayant réceptionné les conclusions de la partie défenderesse le 29 janvier 2019, mais celles-ci n'étant pas signées, et n'ayant pas été soutenues à l'audience, le Conseil n'est pas tenu de les examiner » et que l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] ne produit aucun élément de preuve pour contredire ces mentions.

Sur la régularité de la rupture du contrat de travail

Sur le fond, l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] soutient que :

- la rupture du contrat à durée déterminée du 15 août 2016 est régulière ;

- elle a notifié, certes oralement, le 25 mai 2018, la rupture du contrat de M. [J] à effet du 15 juin 2018 comme il l'a indiqué lui-même dans la presse (pièce employeur n° 14) ;

- le motif de la rupture lui a également été notifié par le président de l'association, en l'espèce les résultats catastrophiques de l'équipe, qui avait été rétrogradée en avant dernière position du classement, sous sa supervision, ce qui est constitutif d'une faute grave pouvant permettre à l'association de rompre le contrat (pièce

employeur n° 7).

En réplique, M. [J] soutient que :

- l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] reconnaît lui avoir notifié oralement à la rupture de son contrat le 25 mai 2018, à compter du 15 juin 2018 ;
- aucune des dispositions légales applicables en cas de de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée, n'a donc été respectée par l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] qu'il s'agisse de la convocation à un entretien, de l'envoi d'un courrier mentionnant la sanction ou notifiant les motifs de rupture ;
- la rupture de son contrat de travail est donc abusive.

L'article L.1243-1 du code du travail dispose 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, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

La cour constate que l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] invoque la faute grave de M. [J] pour justifier la rupture anticipée du contrat à durée déterminée.

A l'examen des pièces produites et des moyens débattus, la cour retient que l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] est mal fondée à soutenir que la rupture du contrat à durée déterminée du 15 août 2016 est régulière et justifiée par une faute grave au motif que le fait pour un employeur d'informer verbalement le salarié de la rupture anticipée du contrat sans lui notifier la rupture par lettre motivée ne permet pas à l'employeur de se prévaloir de la faute grave du salarié pour justifier la rupture anticipée de son contrat, qu'en effet, lorsque la rupture du contrat à durée déterminée est consécutive à une faute grave du salarié, elle constitue une sanction disciplinaire soumise, à ce titre, à la procédure disciplinaire de droit commun des articles L. 1332-1 et s. du code du travail applicable aux sanctions autres que le licenciement, que la rupture verbale du contrat à durée déterminée est donc dépourvue de cause réelle et sérieuse, en raison de l'absence de motivation écrite, et qu'il appartenait donc à l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3], si elle voulait rompre le contrat à durée déterminée avant son terme pour faute grave, d'engager une procédure disciplinaire pour faute grave pour pouvoir justifier la rupture anticipée de son contrat.

Et c'est en vain que l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] demande à titre subsidiaire à la cour de requalifier le contrat à durée déterminée de M. [J] en contrat à durée indéterminée au motif que seuls les salariés concernés et les organisations syndicales représentatives sont admis à demander la requalification du contrat à durée déterminée au motif que les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée déterminée n'ont été édictées que dans un souci de protection du salarié, ce qui exclut qu'un employeur puisse se prévaloir de leur inobservation et demander la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Compte tenu de ce qui précède, la cour rejette la demande de l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] tendant à la requalification du contrat à durée déterminée de M. [J] en contrat à durée indéterminée et juge que la rupture anticipée du contrat à durée déterminée de M. [J] est abusive.

Sur l'application de l'article L.1243-4 du code du travail

M. [J] demande sur le fondement de l'article L.1243-4 du code du travail à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] à lui payer la somme de 25 698 euros au titre des salaires jusqu'au 15 juin 2020 avec les intérêts au taux légal à compter du 25 septembre 2018, date de la première présentation de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation.

La cour retient que cette demande s'analyse en une demande de dommages et intérêts pour rupture anticipée du contrat à durée déterminée.

L'article L.1243-4 du code du travail dispose que la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Pour l'application de ce texte l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] demande à la cour de limiter le montant des sommes allouées à M. [J] à 18 819 € calculée comme suit $940,90 \text{ €} \times 20 \text{ mois}$ étant précisé que la somme de 25 698 € est calculée comme suit $1\,284,90 \text{ €} \times 20 \text{ mois}$; en effet M. [J] n'a pas à percevoir les primes de match auxquels il n'a pas participé.

A l'examen des pièces produites et des moyens débattus, la cour retient que M. [J] est bien fondé dans sa demande au motif que la rupture anticipée et abusive du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat étant précisé que M. [J] justifie qu'il aurait perçu la somme de 25 698 € si son contrat à durée déterminée avait été mené à son terme rien ne permettant de retenir qu'il aurait cessé de participer aux matchs et donc de percevoir les primes de match.

Cependant si le quantum est exact, la qualification et les accessoires méritent l'infirmité du jugement s'agissant de dommages et intérêts et non de salaires ; en effet l'indemnité de rupture anticipée abusive ne constitue pas un salaire.

Le jugement déferé est donc infirmé en ce qu'il a condamné l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] à payer à M. [J] la somme de 25 698 euros au titre des salaires jusqu'au 15 juin 2020 avec les intérêts au taux légal à compter du 25 septembre 2018, date de la première présentation de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation, et statuant à nouveau de ce chef, la cour condamne l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] à payer à M. [J] la somme de 25 698 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture anticipée abusive du contrat à durée déterminée avec les intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

Sur les dommages et intérêts pour rupture abusive

M. [J] demande par confirmation du jugement la somme de 6 000 € à titre de dommages et intérêts pour rupture

abusive ; l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] s'oppose à cette demande faute de preuve d'un préjudice distinct.

En cas de rupture anticipée fondée sur la faute grave du salarié, si l'employeur ne respecte pas la procédure disciplinaire, le salarié est fondé à demander non seulement les dommages-intérêts en réparation du préjudice causé mais aussi des dommages-intérêts pour rupture anticipée injustifiée du contrat à durée déterminée.

La cour constate que M. [J] n'articule dans ses conclusions aucun moyen permettant de caractériser dans son quantum notamment le préjudice découlant, selon lui, du non-respect de la procédure disciplinaire dès lors qu'il se limite à soutenir le moyen suivant « Le non-respect de la procédure de rupture anticipée du contrat de travail du salarié par l'employeur a nécessairement causé un préjudice à Monsieur [J] dès lors que ce

dernier n'a pu présenter ses observations ni même répondre aux faits qui lui étaient reprochés par son employeur.

En outre, le caractère brutal et anticipé de la rupture a causé à Monsieur [J] une atteinte à sa réputation professionnelle d'entraîneur de football.

Pire, l'absence de toute lettre de rupture anticipée du CDD n'a jamais permis la moindre explication ni la justification de ladite rupture à Monsieur [J].

La rupture abusive du contrat de travail à durée déterminée de Monsieur [J] ainsi que les conditions dans lesquelles elle est intervenue ont incontestablement causé un préjudice complémentaire et distinct au salarié qu'il convient de réparer. »

Dans ces conditions la cour retient que M. [J] est mal fondé dans sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive.

Le jugement déféré est donc infirmé en ce qu'il a condamné l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] à payer à M. [J] la somme de 6 000 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive et statuant à nouveau de ce chef, la cour déboute M. [J] de sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive.

Sur la délivrance de documents

M. [J] demande la remise de documents (certificat de travail, bulletins de paie, attestation destinée à Pôle Emploi) sous astreinte.

L'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] s'oppose à cette demande au motif qu'elle lui a remis le 30 juin 2018 son certificat de travail ainsi que son dernier bulletin de salaire (pièce employeur n° 15) ainsi que les bulletins de septembre 2018 à mai 2019 ainsi que l'attestation à destination de Pôle Emploi étant précisé que les cotisations

sociales ont été versées aux organismes concernés (pièces n° 22-27).

Il est constant que les documents demandés lui ont déjà été remis ; il est cependant établi qu'ils ne sont pas conformes ; il est donc fait droit à la demande de remise de documents formulée par M. [J].

Rien ne permet de présumer que l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] va résister à la présente décision ordonnant la remise de documents ; il n'y a donc pas lieu d'ordonner une astreinte.

Le jugement déféré est donc infirmé sur ce point, et statuant à nouveau, la cour ordonne à l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] de remettre M. [J] le certificat de travail, les bulletins de paie et l'attestation destinée à Pôle Emploi, tous ces documents devant être établis conformément à ce qui a été jugé dans la présente décision, dans les deux mois de la notification de la présente décision.

Sur les autres demandes

La capitalisation des intérêts est de droit, dès lors qu'elle est demandée et s'opérera par année entière en application de l'article 1343-2 du code civil.

La cour condamne l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] aux dépens en application de l'article 696 du Code de procédure civile.

Le jugement déféré est confirmé en ce qui concerne l'application de l'article 700 du Code de procédure civile.

Il apparaît équitable, compte tenu des éléments soumis aux débats, de condamner l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] à payer à M. [J] la somme de 2 000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile pour la procédure d'appel.

L'ensemble des autres demandes plus amples ou contraires formées en demande ou en défense est rejeté, leur rejet découlant des motifs amplement développés dans tout l'arrêt.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour statuant par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

REJETTE l'exception d'incompétence soulevée par l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] au profit du juge administratif ;

REJETTE l'exception d'incompétence soulevée par l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] au profit du juge arbitral ;

REJETTE la demande de nullité du jugement soulevée par l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] ;

REJETTE la demande de l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] tendant à la requalification du contrat à durée déterminée de M. [JJ] en contrat à durée indéterminée ;

DIT que la rupture anticipée du contrat à durée déterminée de M. [JJ] est abusive ;

INFIRME le jugement mais seulement :

- en ce qu'il a condamné l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] à payer à M. [JJ] la somme de 25 698 euros au titre des salaires jusqu'au 15 juin 2020 avec les intérêts au taux légal à compter du 25 septembre 2018, date de la première présentation de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation ;
- en ce qu'il a condamné l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] à payer à M. [JJ] la somme de 6 000 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive ;
- en ce qu'il a débouté M. [JJ] de sa demande de délivrance des documents de fin de contrat ;

Statuant à nouveau et ajoutant,

CONDAMNE l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] à payer à M. [JJ] la somme de 25 698 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture anticipée abusive du contrat à durée déterminée avec les intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

DÉBOUTE M. [JJ] de sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive ;

ORDONNE à l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] de remettre M. [JJ] le certificat de travail, les bulletins de paie et l'attestation destinée à Pôle Emploi, tous ces documents devant être établis conformément à ce qui a été jugé dans la présente décision, dans les deux mois de la notification de la présente décision ;

ORDONNE la capitalisation des intérêts et dit qu'elle s'opérera par année entière en vertu de l'article 1343-2 du

code civil ;

CONDAMNE l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] à verser à M. [J] une somme de 2 000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE les parties de leurs demandes plus amples et contraires ;

CONDAMNE l'association Football club [Localité 4]-[Localité 3] aux dépens d'appel.

LA GREFFIÈRE LE PRÉSIDENT