

Décision  
médiatiqueContentieux  
émergent

# Note

SPORTS

100

## Le contrat de travail d'un sportif professionnel à l'épreuve de la Cour de cassation

- Par arrêt du 4 décembre 2019 qui sera publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que la seule référence à l'embauche d'un sportif professionnel n'était pas un motif suffisant pour justifier un contrat à durée déterminée d'usage.
- Cette solution est certes conforme aux principes du droit du travail. Pour autant, elle n'est pas en adéquation avec les réalités de l'écosystème du sport professionnel national, européen et international.
- La chambre sociale ne prend pas en compte la spécificité du droit du sport alors que de nombreux indices l'y invitaient. C'est ainsi une occasion manquée pour la Cour de cassation.

Cass. soc., 4 déc. 2019,  
n° 18-11.989, P+B : Juris-  
Data n° 2019-021730

Le 1<sup>er</sup> juillet 2006, le club de rugby de Béziers (ci-après « le club ») a engagé M. P. M. en qualité de joueur de rugby (ci-après « le joueur ») par contrats de travail à durée déterminée successifs renouvelés par avenants, le dernier conclu le 20 avril 2010 et ayant pour terme le 30 juin 2013. Par courrier du 23 mai 2013, le club a informé le joueur qu'il n'envisageait pas de poursuivre la relation de travail au-delà du terme. **Le joueur a donc été lié au club pendant 7 ans, une durée relativement longue dans la carrière d'un sportif professionnel qui ne dure en général pas plus de 15 ans.**

Le joueur a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de la relation de travail en une relation à durée indéterminée et, en conséquence, en paiement de diverses sommes au titre de la rupture. Le jugement du conseil de prud'hommes de Béziers a débouté le joueur de l'ensemble de ses prétentions. Par arrêt du 13 décembre 2017, la cour d'appel de Montpellier a réformé ce jugement en toutes ses dispositions. Elle a condamné le club à diverses indemnités notamment pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pour y parvenir, ce qui sera l'unique débat devant la chambre sociale



**SOPHIE DION**, maître de conférences à l'université Paris I, HDR (habilitée à diriger les recherches), directrice du master2 de droit du sport

de la Cour de cassation, elle a prononcé la requalification des contrats à durée déterminée en une relation de travail à durée indéterminée.

**Par arrêt du 4 décembre 2019, la chambre sociale approuve la solution adoptée par les juges du second degré. Elle fait application des règles du droit du travail sans tenir compte des spécificités propres aux relations entre les clubs et les joueurs.** L'arrêt ainsi rendu suscite des réserves. Les unes

concernent le sens de la décision : la réponse apportée est discutable (1). Les autres ont trait à la méthode adoptée : l'arrêt apparaît comme une occasion manquée (2).

### 1. Une réponse discutable

**La réponse est discutable pour une première raison : elle s'harmonise mal avec le dernier état de la jurisprudence.** La chambre sociale de la Cour de cassation valide la requalification de la relation de travail du joueur en énonçant que « l'employeur se bornait à affirmer qu'il était d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée dans le secteur du sport professionnel » alors qu'elle relève que le club ne produisait « aucun élément concret et précis de nature à établir que le salarié exerçait un emploi par nature temporaire ». Certes, cette solution est conforme

aux principes du droit du travail sur le contrat à durée déterminée d'usage. En effet, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en œuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 en ses clauses 1 et 5 a pour objet de prévenir les abus résultant de l'utilisation des contrats à durée déterminée successifs. Le recours à ce type de contrat doit être justifié par des raisons objectives. Même si l'emploi occupé figure sur la liste des emplois pour lesquels il peut être recouru au contrat de travail à durée déterminée d'usage, le juge se doit de vérifier concrètement l'existence de raisons objectives établissant le caractère temporaire de l'emploi concerné (*Cass. soc.*, 23 janv. 2008, n° 06-44.197 : *JurisData* n° 2008-042392 ; *JCP G* 2008, II, 10050, note D. Jacotot).

En 2010, la chambre sociale transpose cette solution au sport professionnel qui figure parmi les cas de recours au contrat d'usage (*C. trav.*, art. D. 1242-1, 5°. – *Cass. soc.*, 12 janv. 2010, n° 08-40.053 : *JurisData* n° 2010-051256). Ainsi, à propos d'un entraîneur de base-ball, la chambre sociale censure pour défaut de base légale un arrêt qui avait refusé de procéder à une requalification en lui reprochant de ne pas s'être expliqué sur les éléments concrets et précis susceptibles d'établir le caractère par nature temporaire de l'emploi. De même, s'agissant d'un entraîneur de football la Cour de cassation censure pour défaut de base légale un arrêt qui avait refusé de procéder à une requalification (*Cass. soc.*, 17 déc. 2014, n° 13-23.176 : *JurisData* n° 2014-

031712 ; JCP S 2015, 1077, note D. Chenu). Il ne suffit pas de viser l'aléa sportif et le résultat des compétitions, relève la chambre sociale. Il faut encore s'expliquer, décide-t-elle, sur les éléments concrets et précis révélant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Mais dans un arrêt du 19 décembre 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation adopte une position radicalement inverse à la jurisprudence évoquée (n° 17-21.767 : *JurisData* n° 2018-023882). Un contrat à durée déterminée peut être conclu, décide-t-elle, dès lors qu'il est destiné à pourvoir un poste de joueur professionnel. La formulation est particulièrement nette dans la mesure où il est dit que les juges du fond ont statué à bon droit. Rappelons que les précédents arrêts censuraient simplement des insuffisances de motifs. Dans l'arrêt commenté, le contrat concernait un joueur professionnel et la solution adoptée en 2018 s'imposait. Aux termes de l'arrêt du 4 décembre 2019, la chambre sociale décide pourtant que le contrat à durée déterminée était exclu, faute pour l'employeur de produire des éléments concrets et précis de nature à établir l'existence d'un emploi par nature temporaire. L'arrêt de 2019 prend donc le contre-pied de celui de 2018.

**La réponse de la chambre sociale est discutable pour une seconde raison : elle ignore les apports du droit conventionnel.** Les accords collectifs sont assujettis aux règles d'origine législative ou réglementaire

d'ordre public. La chambre sociale le rappelle dans un arrêt du 2 avril 2014 (*Cass. soc.*, 2 avr. 2014, n° 11-25.442 : *JurisData* n° 2014-006484 ; JCP G 2014, act. 483, obs. C. Lefranc-Hamoniaux). Elle énonce ainsi « qu'une convention collective ne peut déroger de façon défavorable pour le salarié aux dispositions d'ordre public relatives aux conditions de recours du contrat à durée déterminée ». Elle ajoute que « la convention collective du rugby professionnel qui impose le recrutement des joueurs professionnels par voie de contrat de travail à durée déterminée ne pouvant excéder cinq saisons ne [peut] faire obstacle à la requalification ». Il est vrai que la formulation d'un accord collectif imposant un contrat à durée déterminée peut être considérée comme excessive. Néanmoins, les accords collectifs peuvent servir de référence. Ils peuvent utilement attester des besoins d'un secteur, tel que le sport, pour identifier les emplois pouvant justifier le recours au contrat à durée déterminée. C'est ainsi que la convention collective nationale du sport dans son chapitre 12 et dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015, définit précisément « *le sport professionnel comme étant une activité économique étroitement liée aux impératifs et aux aléas de la compétition sportive* ». Elle précise par ailleurs (*Conv. nationale du sport, chap. XII, Préambule*) que pour les sportifs et leurs entraîneurs, le contrat de travail est à durée déterminée. La plupart des accords

sectoriels ont repris ces notions pour justifier le contrat d'usage dans leur sport (par exemple : *Charte du football professionnel 2013/2014, art. 252*).

Le juge peut-il faire fi, comme c'est le cas dans l'arrêt du 4 décembre 2019, du droit conventionnel et des pratiques que les acteurs du sport consacrent, par voie collective et concertée, comme point d'équilibre de leurs intérêts respectifs ? Les positions radicalement différentes de la Cour de cassation à un an d'intervalle traduisent son embarras et nuisent à la prévisibilité du droit. Faut-il s'étonner, dès lors, que le législateur n'ait d'autre choix que d'intervenir comme il l'a fait avec la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 ? Ce qui pose la question de la position du juge face à la loi nouvelle quand bien même la situation litigieuse relèverait du droit ancien ?

## 2. Une occasion manquée

**L'arrêt du 4 décembre 2019 a tout d'abord pris le parti d'ignorer l'intervention du législateur.** La loi du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et à sécuriser leur situation juridique et sociale prévoit un contrat spécifique (en ce sens J.-P. Karakillo, *Statuts des sportifs, Rapport remis à M. Thierry Braillard, secrétaire d'État aux Sports, 18 févr. 2015*). Désormais, en application de l'article L. 222-2-3 du Code du sport « *afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compé-*

## LA COUR - (...)

### Sur le moyen unique :

- Attendu, selon l'arrêt attaqué (CA Montpellier, 13 déc. 2017), que M. M. a été engagé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 en qualité de joueur de rugby par la société Béziers Rugby, selon contrats de travail à durée déterminée successifs renouvelés par avenants, le dernier ayant pour terme le 30 juin 2013 ; que l'employeur ayant informé le salarié qu'il n'envisageait pas de poursuivre la relation de travail au-delà de cette date, celui-ci a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes au titre de la rupture ;
- Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié diverses indemnités de requalification et de rupture (...)
- Mais attendu que s'il résulte de la combinaison des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et D. 121-2 du code du travail, devenus articles L. 1242-1, L. 1242-2 et D. 1242-1 du même code, que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des

contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en œuvre par la directive n° 1999/70/CE du 28 juin 1999, en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;

- Et attendu qu'ayant relevé que l'employeur se bornait à affirmer qu'il était d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée dans le secteur du sport professionnel et ne produisait aux débats aucun élément concret et précis de nature à établir que le salarié exerçait un emploi par nature temporaire, la cour d'appel a pu en déduire que la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée devait être prononcée ;
- D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

### Par ces motifs :

- Rejette le pourvoi ; (...)

M. Schamber, cons. doyen ff prés., M. David, cons.-réf.-rapp., Mme Cavois, cons. ; M<sup>e</sup> Bertrand, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, av.

titions » le contrat de travail liant un club et un sportif professionnel ou un entraîneur professionnel est un contrat à durée déterminée soumis à des conditions de durée et de renouvellement particulières (*C. sport, art. L. 222-2-4*) et qui déroge au droit commun des contrats à durée déterminée (*C. sport, art. L. 222-2-1*). Le sport professionnel s'est ainsi taillé un contrat sur mesure valant exclusivement pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs. Le contrat spécifique n'est pas visé dans le Code du travail mais dans le Code du sport. Pour autant, le secteur du sport professionnel est encore cité parmi les cas de recours au contrat d'usage dans le Code du travail ce qui peut d'ailleurs susciter quelques difficultés quand le juge doit choisir le droit applicable. Certes, il n'est pas discutable que la loi de 2015 ne s'appliquait pas au cas d'espèce. La question de droit transitoire est en effet réglée par le texte lui-même : la loi ne s'applique qu'aux contrats à durée déterminée conclus ou renouvelés à compter de sa publication. Cependant, la Cour de cassation ne devait-elle pas faire application par anticipation de la solution arrêtée par ce texte ? En effet, de plus en plus fréquemment, la Cour de cassation décide de faire évoluer sa jurisprudence à raison d'une modification du contexte législatif, peu important que la loi nouvelle ne soit pas applicable au regard des règles gouvernant les conflits de lois dans le temps. La solution a été consacrée en chambre mixte (*Cass. ch. mixte, 24 févr. 2017, n° 15-20.411 : JurisData n° 2017-003187 ; JCP G 2017, 305, Avis B. Sturlèse*) et elle a été reprise récemment par diverses chambres de la Cour de cassation, notamment la chambre sociale (*Cass. 1<sup>re</sup> civ., 10 janv. 2018, n° 16-22.494 : JurisData n° 2018-000032 ; JCP G 2018, 294, Avis N. Ancel. – Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-20.103 : JurisData n° 2017-018092 ; JCP G 2017, doctr. 1238, Etude N. Molfessis*). Certes, il arrive que la Cour de cassation refuse de prendre en compte la loi nouvelle (*Cass. 3<sup>e</sup> civ., 6 déc. 2018, n° 17-21.170 : JurisData n° 2018-022522 ; JCP G 2019, 418, note N. Molfessis*). Mais un mouvement puissant se dessine en sens inverse et commande à tout le moins que le juge s'interroge sur la pertinence du droit à venir. D'un côté, il faut respecter les règles de conflit de lois dans le temps et ne pas sacrifier la prévisibilité des solutions et les attentes légitimes des parties. Mais d'un autre côté, dès lors qu'il n'y a pas d'obstacle majeur, tout milite en faveur de la mise en œuvre aussi rapide que possible de la solution que le législateur a fixée après débat, sur la base notamment de

considérations relevant de l'opportunité, que le juge lui-même, eu égard à sa mission, peut difficilement mettre en œuvre.

En l'espèce, non seulement la chambre sociale n'a pas pris en compte la solution résultant de la loi du 27 novembre 2015 mais il n'apparaît pas, à la lecture de l'arrêt, qu'elle se soit interrogée sur son incidence. Pourtant, si le législateur s'est déterminé comme il l'a fait, c'est sur la base de constatations de fait tenant à la manière dont les sportifs exercent leur activité et aux liens qu'ils peuvent entretenir avec les clubs auxquels ils appartiennent. La chambre sociale elle-même rappelle que l'office du juge est de faire évoluer la jurisprudence (*Cass. soc., 9 nov. 2017, n° 16-18.599*). Ne fallait-il pas ouvrir le débat sur la base des éléments ainsi collectés par le législateur ?

Dans le cadre d'une réflexion sur ses méthodes, la Cour de cassation a exprimé le besoin, au moins de façon exceptionnelle, de procéder à une instruction plus fouillée des affaires posant une question de principe. Le pourvoi qui lui était soumis en l'espèce ne méritait-il pas, précisément, ce type d'instruction ? Pour mieux se faire entendre, la Cour de cassation souhaite ponctuellement recourir, dans la rédaction de ses arrêts, à une motivation enrichie. L'espèce pouvait justifier une explication de ce type. Entre autres, elle méritait que la chambre s'explique sur le point de savoir pourquoi, à un an d'intervalle, la solution retenue était à l'opposé de celle adoptée dans l'arrêt commenté.

**Enfin, et en tout état de cause, la question posée avait indéniablement une dimension européenne.** La Cour de justice de l'Union européenne a rappelé récemment aux États, plus spécialement à la France, l'obligation pour le juge étatique de poser une question préjudicielle chaque fois que l'interprétation du droit de l'Union est à l'origine d'une hésitation (*CJUE, 5<sup>e</sup> ch., 4 oct. 2018, aff. C-416/17, CE c/ Rép. Fr. : JurisData n° 2018-017646 ; JCP G 2018, act. 1123, obs. D. Berlin*). Ici ou là, la question a été posée du sens et de la portée du droit de l'Union au regard de la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 et de l'accord-cadre du 18 mars 1999. Les faits du litige ne devaient-ils pas conduire la chambre sociale à soumettre une question préjudicielle à la Cour de justice ? Et ce d'autant que celle-ci a déjà admis que les raisons objectives pour légitimer le recours au CDD d'usage peuvent correspondre « aux particularités de l'activité concernée » (*CJUE, 2<sup>e</sup> ch., 26 janv. 2012, aff. C-586/10, Küçük c/ Nordrhein-Westfalen*).

D'ailleurs, le droit de l'Union européenne, même s'il considère que le thème du sport n'est qu'une compétence d'appui, reconnaît la spécificité du sport. Le traité de Lisbonne du 13 décembre 2007 énonce que « l'Union européenne contribue à la promotion des enjeux européens du sport tout en tenant compte de ses spécificités ». La Cour de justice avait déjà pris en compte la spécificité sportive (*CJCE, 6<sup>e</sup> ch., 13 avr. 2000, aff. C-176/96, Lethonen c/ FRBSB* : à propos des périodes de transfert par exemple). La Cour de justice valide ainsi des règles spécifiques au droit du sport autorisant une entorse aux droits et libertés consacrés par le traité.

Les relations entre les sportifs et leurs clubs ne peuvent, à l'évidence, être envisagées à l'échelle de l'hexagone. Le sportif est un citoyen du monde. Le législateur ne peut plus légiférer et le juge ne peut plus décider sans tenir compte du droit comparé. Or, le contrat à terme est un des fondements de l'écosystème national et international du sport. Il valide la pratique des contrats de transfert notamment dans l'intérêt des clubs mais il offre aussi une certaine protection aux joueurs car ces contrats sont relativement longs. C'est pourquoi la plupart des pays européens l'ont reconnu (par ex. : *D. espagnol n° 1006/1985, 26 juin 1985 relatif à la régulation de la relation de travail des sportifs professionnels. – L. italienne n° 91, 23 mars 1981 réglant les rapports entre sociétés et sportifs professionnels*).

L'économie du sport professionnel, la plupart des États de l'Union européenne, les textes européens et la position évolutive de la Cour de justice, les accords collectifs nationaux et sectoriels, reconnaissent le contrat à durée déterminée pour les joueurs et entraîneurs professionnels. Ces indices auraient pu conduire à une position différente de la Cour de cassation. C'est à tout le moins une occasion manquée.

**Textes :** C. trav., art. L. 122-1, art. L. 122-1-1, art. D. 121-2

**Encyclopédie :** Travail Traité, Fasc. 2-48, par Françoise Bousez