

Cours de 4<sup>ème</sup> année Sport  
Amos  
M1

# Sports Agents and Contract Law

**DROIT DU SPORT**

Négociation de contrats

**GESTION DE  
CARRIERE SPORTIVE**

Agent sportif et manager

Mis à jour au 24/03/2019

## SESSION 7

### Session 7 - Droit du travail, et ses applications dans le sport

Droit du travail

Le contrat de travail et ses litiges

Qui est un employé

FOCUS : LE CONTRAT SPÉCIFIQUE LOI DU 27 NOVEMBRE 2015 88

ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LES CLAUSES LES PLUS FOLLES DES JOUEURS DE FOOT !

ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - TRANSFERT DE NEYMAR: QU'EST-CE QU'UNE CLAUSE LIBÉRATOIRE?

ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LES ACTES SOUS SEING PRIVÉ DANS LE FOOT: LE POINT DE VUE DE ME GRANTURCO

1. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA COUR D'APPEL DE PARIS CONFIRME LE STATUT DE SALAIRES DES ARBITRES PROFESSIONNELS DE FOOTBALL
2. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - L'AVENANT DE PROLONGATION DE CONTRAT ÉTAIT NUL ET NUL D'EFFET À DÉFAUT D'AVOIR ÉTÉ HOMOLOGUÉ
3. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - L'ACTION EN REQUALIFICATION INITIÉE PAR PAULO CESAR (EX PSG) JUGÉE IRRECEVABLE CAR PRESCRITE
4. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - DE LA SAISINE EN COURS D'INSTANCE JUDICIAIRE DE LA COMMISSION JURIDIQUE DE LA LFP
5. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - L'OFFICIER DE LIAISON MANDATÉ PAR LA FFF N'ÉTAIT PAS UN SALARIÉ MAIS UN SIMPLE BÉNÉVOLE
6. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - IL APPARTIENT À L'EMPLOYEUR DE DÉMONTRER QUE LA JOUEUSE AVAIT L'INTENTION DE LE TROMPER SUR SON ÂGE
7. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REJET DU POURVOI DE LA FFF : SON CONSEILLER TECHNIQUE SPORTIF ÉTAIT BIEN SON SALARIÉ
8. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - NOUVELLE REQUALIFICATION DE CDD EN CDI POUR DES FAITS ANTERIEURS À LA LOI DU 27 NOVEMBRE 2015
9. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CONSÉQUENCES DE LA DÉMISSION D'UN ENTRAÎNEUR ET RÉPARATION DES PRÉJUDICES SUBIS PAR LE CLUB
10. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - NOUVELLE REQUALIFICATION EN CDI D'UNE "CONVENTION" SIGNÉE ENTRE UN BASKETTEUR AMATEUR ET SON CLUB
11. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA "CHARTRE" SIGNÉE ENTRE UN RUGBYMAN ET UN CLUB DE FÉDÉRATION 2 VALAIT CONTRAT DE TRAVAIL
12. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - 1ER ARRÊT "POST 21 SEPTEMBRE 2017": LA COUR D'APPEL DE NÎMES ÉPINGLE LE CLUB DE RUGBY

## DE CARCASSONNE

13. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - NOTE RELATIVE AUX ARRÊTS DE LA CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION DU 21 SEPTEMBRE 2017
14. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - SIGNATURE TARDIVE DU CDD + RECOURS INJUSTIFIÉ AUX CDD = REQUALIFICATION DU CDD EN CDI
15. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - RUPTURE DE PROMESSE D'EMBAUCHE : LA COUR DE CASSATION OPÈRE UNE DISTINCTION ENTRE OFFRE ET PROMESSE
16. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION DU 21 SEPTEMBRE 2017 (POURVOIS 16-20103 ET 16-20104) : MICHEL ESTEVAN REMPORTE LE BRAS DE FER JUDICIAIRE L'OPPOSANT A SON ANCIEN CLUB DE BOULOGNE SUR MER
17. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA PROMESSE D'EMBAUCHE NE VALAIT PAS CDD A DEFAUT D'AVOIR ETE RETOURNEE DANS LE DELAI PAR LE JOUEUR
18. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CONFIRMATION EN APPEL : LA RUPTURE DU CONTRAT POUR FAUTE GRAVE DE MONSIEUR BENZERGA ETAIT JUSTIFIEE
19. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REJET DU POURVOI EN CASSATION D'UN ANCIEN JOUEUR DU CA BRIVE DÉCLARÉ INAPTE À LA PRATIQUE DU RUGBY
20. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CONTENU DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIFS ÉCONOMIQUES : EMPLOYEURS, ATTENTION DANGER
21. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA PROMESSE D'EMBAUCHE QUI PRÉCISE L'EMPLOI PROPOSÉ ET LA DATE D'ENTRÉE VAUT CONTRAT DE TRAVAIL
22. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA COUR D'APPEL DE TOULOUSE DIT « NON » À LA REQUALIFICATION DU CDD D'UN ANCIEN FOOTBALLEUR DU TFC
23. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA COUR DE CASSATION CONFIRME LE BIEN-FONDÉ DE LA RUPTURE POUR FAUTE GRAVE DU CONTRAT DE J.RODRIGUEZ
24. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - RESPONSABILITÉ DU COMMETTANT DU FAIT DE SON PRÉPOSÉ : LE RCT CONDAMNÉ DU FAIT DE SON MÉDECIN !
25. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - NOUVELLE REQUALIFICATION DE CDD EN CDI AU PROFIT DE L'ANCIEN ENTRAÎNEUR DES GARDIENS DU FC SOCHAUX
26. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LE TFC CONDAMNÉ À VERSER PRÈS D' 1,5 MILLIONS D'EUROS À Y.PELE POUR RUPTURE ABUSIVE DE SON CONTRAT
27. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LE LICENCIEMENT DE L'ENTRAÎNEUR DE L'AVIRON BAYONNAIS N'ÉTAIT PAS CAUSÉ PAR UN MOTIF ÉCONOMIQUE
28. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LE NON-RESPECT PAR LE BASKETTEUR DE SES OBLIGATIONS DE SOINS JUSTIFIAIT LA RUPTURE DE SON CONTRAT
29. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA CA DE BOURGES VALIDE LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE DE L'ANCIEN DIRECTEUR SPORTIF DE LA BERRICHONNE

30. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA RUPTURE DES POURPARLERS PAR LE PSG A PROPOS DU RENOUELEMENT DU CDD D'EDEL N'ETAIT PAS FAUTIVE
31. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CDD D'USAGE ET CONDITION CONTRACTUELLE SUSPENSIVE DE VALIDITE : LA COUR DE CASSATION DIT OUI!
32. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REQUALIFICATION EN CDI ET TRAVAIL DISSIMULE : LE RUGBY CLUB DE STRASBOURG CONDAMNE PAR LA CA COLMAR
33. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REQUALIFICATION PAR LA COUR DE CASSATION DES CDD DE L'ANCIEN RECRUTEUR DU FC LORIENT EN CDI !
34. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - NOUVELLE REQUALIFICATION D'UN CDD EN CDI AU BENEFICE D'UN ENTRAINEUR DE HOCKEY D'UNE EQUIPE PRO!
35. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CONSEQUENCES DOMMAGEABLES DE LA BLESSURE D'UN JOUEUR DE HANDBALL PENDANT SA PERIODE D'ESSAI
36. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REQUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL DE L'ANCIEN ENTRAINEUR DES ESPOIRS DU CASTRES OLYMPIQUE EN CDI
37. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - RUPTURE DU CONTRAT DE REMY DI GREGORIO POUR SUSPICION DE DOPAGE : LE POURVOI DE COFIDIS REJETE!
38. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA FFF CONDAMNEE A PAYER A SON ANCIEN DIRECTEUR FINANCIER PRES D'UN MILLION D'EUROS
39. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REQUALIFICATION DE CDD EN CDI : LA FORMATION DE FOOTBALLEURS NE PRESENTE AUCUN CARACTERE TEMPORAIRE
40. ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - UN JOUEUR DE RUGBY DE L'US MARMANDE DEBOUTE DE SA DEMANDE DE REQUALIFICATION DE CDD EN CDI

#### LE CONTROLE URSSAF

1. ANNEXE URSSAF - LE REDRESSEMENT DE L'ASSOCIATION NE POUVAIT S'OPERER HORS LA MISE EN CAUSE DES CYCLISTES CONCERNES
2. ANNEXE URSSAF - L'USAP DEVRA PAYER A L'URSSAF LA SOMME DE 319 197 € MALGRÉ APPEL CONTRE LA DÉCISION DU TASS
3. ANNEXE URSSAF - L'INDEMNITE TRANSACTIONNELLE VERSEE AU TITRE DE LA RUPTURE AMIABLE DE CDD EST ASSIMILEE A DU SALAIRE

#### LE DROIT A L'IMAGE- LE DROIT AU NOM

1. ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - VERS UN NOUVEAU MODE DE RÉMUNÉRATION DE L'IMAGE DES SPORTIFS
2. ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - LA DIFFUSION NON AUTORISEE D'IMAGES DE L'EQUIPE DE FRANCE DE FOOTBALL PEUT COUTER CHER
3. ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - LA LFP FAIT CONDAMNER UNE SOCIETE DE DROIT ESPAGNOL AYANT EXPLOITE FRAUDULEUSEMENT SES DROITS TV
4. ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - CONDAMNATION D'UN AVOCAT

MANDATAIRE SPORTIF POUR ATTEINTE A L'IMAGE ET AU NOM DE SON ANCIEN CLIENT

5. ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - PROPOS DIFFAMATOIRES ET EXCEPTION DE VÉRITÉ : LA COUR DE CASSATION DONNE RAISON À CANAL+

6. ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - CHAUSSETTES «FRANCE 2016» : L'UEFA DÉBOUTÉE DE SON ACTION EN CONTREFAÇON ET CONCURRENCE PARASITAIRE!

7. ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - ON NE BADINE PAS AVEC LES SIGNES DISTINCTIFS RESERVES AU CNOSF !

<b>Session 7 .....</b>	<b>2</b>
<b>Session 7 - Droit du travail, et ses applications dans le sport.....</b>	<b>2</b>
<b>DROIT DU TRAVAIL.....</b>	<b>17</b>
<b>INTRODUCTION : LES NOTIONS GÉNÉRALES DE DROIT DU TRAVAIL .....</b>	<b>17</b>
<b>CHAP. I : LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL.....</b>	<b>18</b>
SECTION 1 : Les sources externes .....	18
SECTION 2 : Les sources internes .....	19
<b>ESSENTIEL .....</b>	<b>24</b>
<b>CHAP. II : LES PRINCIPAUX ACTEURS DU DROIT DU TRAVAIL .....</b>	<b>24</b>
SECTION 1 : Salarié et employeur .....	24
SECTION 2 : Les institutions représentatives du personnel .....	24
SECTION 3 : L'inspection du travail.....	26
SECTION 4 : Les acteurs spécifiques au football .....	26
<b>ESSENTIEL .....</b>	<b>26</b>
<b>TITRE 1 : LE CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>26</b>
<b>CHAP. I : L'ANALYSE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>	<b>26</b>
SECTION 1 : L'existence du contrat de travail.....	26
SECTION 2 : Le contenu du contrat de travail .....	28
<b>ESSENTIEL .....</b>	<b>31</b>
<b>CHAP. II : LES DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL.....</b>	<b>31</b>
SECTION 1 : Le contrat à durée indéterminée (CDI) .....	31
SECTION 2 : Le contrat à durée déterminée (CDD) .....	32
SECTION 3 : Le contrat de travail temporaire (CTT) .....	35
SECTION 4 : Les contrats de formation .....	35
SECTION 5 : Le contrat unique d'insertion (CUI) .....	40
SECTION 6 : Le contrat de travail intermittent .....	41
<b>ESSENTIEL .....</b>	<b>43</b>
<b>TITRE 2 : L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>	<b>43</b>
<b>CHAP. I : LES MODALITÉS PRÉALABLES .....</b>	<b>43</b>
SECTION 1 : La déclaration préalable à l'embauche .....	43
SECTION 2 : L'homologation en matière sportive.....	44
SECTION 3 : La période d'essai .....	44
<b>ESSENTIEL .....</b>	<b>46</b>
<b>CHAP. II : LA RÉMUNÉRATION .....</b>	<b>46</b>
SECTION 1 : Les caractéristiques générales de rémunération .....	46
SECTION 2 : Les spécificités sportives de la rémunération .....	47
<b>ESSENTIEL .....</b>	<b>49</b>
<b>CHAP. III : LA DURÉE DU TRAVAIL .....</b>	<b>49</b>
SECTION 1 : La durée du travail .....	49
SECTION 2 : Les congés .....	53
SECTION 3 : Les spécificités sportives (Dispositions de la CCNS) .....	55
<b>ESSENTIEL .....</b>	<b>58</b>
<b>CHAP. IV : LES PRÉROGATIVES DE L'EMPLOYEUR .....</b>	<b>59</b>
SECTION 1 : Le pouvoir disciplinaire de l'employeur.....	59
SECTION 2 : La modification du contrat de travail.....	60
SECTION 3 : Le transfert d'entreprise.....	61
<b>ESSENTIEL .....</b>	<b>62</b>

CHAP. V : LA SANTÉ DU SALARIÉ.....	62
SECTION 1 : La maladie .....	62
SECTION 2 : L'accident du travail .....	63
SECTION 3 : L'inaptitude.....	63
SECTION 4 : Le droit de retrait .....	64
SECTION 5 : Les spécificités sportives .....	64
ESSENTIEL .....	66
<b>TITRE 3 : LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>67</b>
CHAP. I : LA RUPTURE DU CDD .....	67
SECTION 1 : Les motifs de rupture .....	67
SECTION 2 : Les effets de la rupture .....	68
ESSENTIEL .....	68
CHAP. II : LA CESSATION DU CDI.....	68
SECTION 1 : La rupture conventionnelle du CDI .....	69
SECTION 2 : La rupture du CDI par le salarié .....	69
SECTION 3 : La rupture du CDI par l'employeur .....	71
SECTION 4 : Les salariés protégés .....	74
ESSENTIEL .....	76
<b>TITRE 4 : L'INTERVENTION DU JUGE EN DROIT DU TRAVAIL .....</b>	<b>76</b>
CHAP. I : LES JURIDICTIONS ET LEURS COMPÉTENCES .....	77
SECTION 1 : Le conseil de prud'hommes.....	77
SECTION 2 : Les autres juridictions.....	78
ESSENTIEL .....	78
CHAP. II : LA PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES .....	78
SECTION 1 : L'introduction de l'action .....	79
SECTION 2 : Le déroulement d'une affaire.....	81
SECTION 3 : L'audience devant le bureau de jugement .....	82
ESSENTIEL .....	83
CHAP. III : LE RÉFÉRÉ EN MATIÈRE PRUD'HOMALE .....	84
SECTION 1 : Le référé.....	84
SECTION 2 : Les cas d'utilisation du référé.....	84
SECTION 3 : La procédure de référé .....	84
SECTION 4 : L'articulation entre procédure de référé et procédure ordinaire .....	85
ESSENTIEL .....	85
<b>ANNEXES.....</b>	<b>85</b>
ANNEXE 1 : MODE DE CALCUL DE L'EFFECTIF .....	85
ANNEXE 2 : LA RÉMUNÉRATION DANS LE CADRE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE .....	86
ANNEXE 3 : LA RÉMUNÉRATION DANS LE CADRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION .....	86
ANNEXE 4 : GRILLE DE CLASSIFICATION DES SALARIÉS (ART. 9.3 CCNS).....	86
ANNEXE 5 : RÉMUNÉRATION (ART. 9.2 CCNS) .....	87
9. 2. 1. Salaires minima conventionnels (SMC).....	87
9.2.2. Cas des salariés à temps partiel travaillant moins de 24 heures hebdomadaires .....	88
ANNEXE 6 : LA RÉMUNÉRATION DES ENTRAÎNEURS SOUMIS À LA CCNS (ART. 12.6.2.2) .....	88
ANNEXE 7 : TYPES DE FORFAITS ET MODALITÉS .....	89
<b>FOCUS : LE CONTRAT SPÉCIFIQUE LOI DU 27 NOVEMBRE 2015.....</b>	<b>91</b>

ANCIENNE PRATIQUE.....	91
PRATIQUE DU CDD D'USAGE.....	91
JURISPRUDENCE DÉTERMINANTE .....	91
NÉCESSITÉ D'UN NOUVEAU RÉGIME .....	91
NOUVEAU RÉGIME .....	92
<b>ANNEXES.....</b>	<b>94</b>
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LES CLAUSES LES PLUS FOLLES DES JOUEURS DE FOOT ! .....</b>	<b>95</b>
Publié il y a 1 année le 18/10/2017 Par Antoine .....	95
1. Les clauses défaite et victoire de Hugo Lloris à Tottenham.....	95
2. La clause anti-couleur orange de Rafael van der Vaart au Betis Séville.....	95
3. La clause de Sergio Agüero à Manchester City .....	95
4. La clause anti-portable de Larry Kayode à l'Austria Vienne.....	96
5. La clause libératoire de Roberto Firmino .....	96
6. La clause de Thibaut Courtois à l'Atletico Madrid .....	97
7. La clause de Fabio Capello.....	97
8. La clause bonne conduite de Thiago Silva .....	97
9. La clause bonne conduite de Mario Balotelli .....	98
10. La clause panini de Neymar .....	98
11. La clause « Réduction de contrat » de Marcelo Bielsa à l'OM.....	98
12. La clause « Jet privé » pour Samuel Eto'o à Anzhi Makhachkala.....	99
13. La clause « anti-PSG » pour Paul Pogba à la Juventus .....	99
14. La clause « boîte de nuit » pour Ronaldinho à CR Flamengo.....	100
15. La clause d'Alvaro Morata .....	100
16. La clause « Ballon d'Or » pour Angel Di Maria .....	101
17. La clause « durée de match » pour Alex Oxlade-Chamberlain à Southampton..	101
18. La clause « retour à la case départ » en cas de blessure pour Radamel Falcao au MU.....	101
19. La clause « refus d'embarquer » pour Denis Bergkamp à Arsenal .....	102
20. Les clauses « placement sur le terrain » et « venue d'amis » pour Neymar au Barça .....	102
21. La clause « à 1 milliard d'euros » pour Cristiano Ronaldo au Real Madrid .....	103
22. La clause « anti-morsure » pour Luis Suarez au FC Barcelone .....	103
23. La clause « interdiction de voyager dans l'espace » de Stefan Schwarz à Sunderland.....	103
24. La clause sur les moutons de Sam Hammam aux Dons .....	104
25. Le bonus « vache à lait » de Kennedy Mweene.....	104
26. La clause « anti-ski » de Stig Inge Bjørnebye à Liverpool.....	105
27. La clause « anti-Bush » de Bernd Stange en Irak .....	105
28. Le « bonus bière » d'Ivica Vastić à la Das Team .....	105
29. Le « bonus rhum » de l'équipe de Trinité-et-Tobago.....	106
30. La clause « anti-poids » de Neil Ruddock à Swindon.....	106
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - TRANSFERT DE NEYMAR: QU'EST-CE QU'UNE CLAUSE LIBÉRATOIRE? .....</b>	<b>108</b>
Par Arnaud Di Stasio, publié le 22/07/2017 à 17:17 .....	108
Un fruit de l'arrêt Bosman .....	108
Une clause à un milliard pour Ronaldo .....	108
Pas un reflet de la valeur du joueur .....	109
Des clauses interdites en France.....	109

<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LES ACTES SOUS SEING PRIVE DANS LE FOOT: LE POINT DE VUE DE ME GRANTURCO .....</b>	<b>110</b>
02/04/2019.....	110
Thierry Granturco Il y a 5 jours 206 Vues.....	110
<b>Une décision surprenante .....</b>	<b>110</b>
<b>Que dit le droit ?.....</b>	<b>110</b>
<b>Vous avez dit transparence ?.....</b>	<b>111</b>
<b>Trois conclusions possibles .....</b>	<b>112</b>
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA COUR D'APPEL DE PARIS CONFIRME LE STATUT DE SALARIES DES ARBITRES PROFESSIONNELS DE FOOTBALL.....</b>	<b>113</b>
Vendredi, 25 Janvier 2019 11:19   Écrit par Antoine SEMERIA          .....	113
CA Paris, 6, 12, 18-01-2019, n° 16/04174 .....	113
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - L'AVENANT DE PROLONGATION DE CONTRAT ETAIT NUL ET NUL D'EFFET A DEFAUT D'AVOIR ETE HOMOLOGUE .....</b>	<b>114</b>
Mercredi, 04 Juillet 2018 09:24          .....	114
CA Toulouse, 29-06-2018, n° 16/05725 .....	115
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - L'ACTION EN REQUALIFICATION INITIEE PAR PAULO CESAR (EX PSG) JUGEE IRRECEVABLE CAR PRESCRITE .....</b>	<b>116</b>
Mardi, 12 Juin 2018 09:27          .....	116
CA Paris, 6, 4, 29-05-2018, n° 15/12093 .....	117
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - DE LA SAISINE EN COURS D'INSTANCE JUDICIAIRE DE LA COMMISSION JURIDIQUE DE LA LFP .....</b>	<b>118</b>
Lundi, 19 Mars 2018 10:26          .....	118
CA Douai, 15-03-2018, n° 18/00002 .....	118
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - L'OFFICIER DE LIAISON MANDATE PAR LA FFF N'ETAIT PAS UN SALARIE MAIS UN SIMPLE BENEVOLE.....</b>	<b>119</b>
Lundi, 05 Mars 2018 11:10          .....	119
CA Paris, 6, 8, 01-03-2018, n° 16/03659 .....	119
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - IL APPARTIENT A L'EMPLOYEUR DE DEMONTRER QUE LA JOUEUSE AVAIT L'INTENTION DE LE TROMPER SUR SON AGE .....</b>	<b>120</b>
Lundi, 05 Février 2018 14:27   Écrit par Antoine SEMERIA          .....	120
CA Douai, 26-01-2018, n° 15/04690 .....	120
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REJET DU POURVOI DE LA FFF : SON CONSEILLER TECHNIQUE SPORTIF ETAIT BIEN SON SALARIE..</b>	<b>121</b>
Vendredi, 26 Janvier 2018 18:25          .....	121
Cass. soc., 17-01-2018, n° 16-23.442.....	121

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - NOUVELLE REQUALIFICATION DE CDD EN CDI POUR DES FAITS ANTERIEURS A LA LOI DU 27 NOVEMBRE 2015..... 122**

Vendredi, 15 Décembre 2017 10:56 | Écrit par Antoine SEMERIA |  |  |  ..... 122  
CA Montpellier, 13-12-2017, n° 17/00791 ..... 122

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CONSEQUENCES DE LA DEMISSION D'UN ENTRAINEUR ET REPARATION DES PREJUDICES SUBIS PAR LE CLUB ..... 123**

Mardi, 28 Novembre 2017 17:53 | Écrit par Antoine SEMERIA |  |  |  ..... 123  
CA Orléans, 23-11-2017, n° 16/01722..... 124

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - NOUVELLE REQUALIFICATION EN CDI D'UNE "CONVENTION" SIGNEE ENTRE UN BASKETTEUR AMATEUR ET SON CLUB ..... 125**

Jeudi, 19 Octobre 2017 09:13 |  |  |  ..... 125  
CA Douai, 29-09-2017, n° 16/00050 ..... 125

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA "CHARTRE" SIGNE ENTRE UN RUGBYMAN ET UN CLUB DE FEDERALE 2 VALAIT CONTRAT DE TRAVAIL ..... 126**

Mardi, 17 Octobre 2017 12:01 |  |  |  ..... 126  
CA Bordeaux, 12-10-2017, n° 16/01434..... 126

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - 1ER ARRET "POST 21 SEPTEMBRE 2017": LA COUR D'APPEL DE NIMES EPINGLE LE CLUB DE RUGBY DE CARCASSONNE ..... 127**

Lundi, 16 Octobre 2017 11:20 |  |  |  ..... 127  
CA Nîmes, 10-10-2017, n° 16/00184..... 128

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - Note relative aux arrêts de la Chambre sociale de la Cour de Cassation du 21 septembre 2017 ..... 129**

Mardi, 26 Septembre 2017 09:04 |  |  |  ..... 129

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - Signature tardive du CDD + Recours injustifié aux CDD = Requalification du CDD en CDI ..... 131**

Lundi, 25 Septembre 2017 11:52 |  |  |  ..... 131

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - Rupture de promesse d'embauche : la Cour de Cassation opère une distinction entre offre et promesse ..... 132**

Jeudi, 21 Septembre 2017 18:00 |  |  |  ..... 132

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION DU 21 SEPTEMBRE 2017 (POURVOIS 16-20103 ET 16-20104) : MICHEL ESTEVAN REMPORTE LE BRAS DE FER JUDICIAIRE L'OPPOSANT A SON ANCIEN CLUB DE BOULOGNE SUR MER ..... 134**

Jeudi, 14 Septembre 2017 12:53 |  |  |  ..... 134  
CA Amiens, 12-09-2017, n° 16/01221 ..... 134

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA PROMESSE D'EMBAUCHE NE VALAIT PAS CDD A DEFAUT D'AVOIR ETE RETOURNEE DANS LE DELAI PAR LE JOUEUR..... 135**

Lundi, 11 Septembre 2017 17:17         	135
CA Aix-en-Provence, 08-09-2017, n° 15/00871	136
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CONFIRMATION EN APPEL : LA RUPTURE DU CONTRAT POUR FAUTE GRAVE DE MONSIEUR BENZERGA ETAIT JUSTIFIEE.....</b>	
	<b>137</b>
Mardi, 04 Juillet 2017 16:51         	137
CA Rennes, 30-06-2017, n° 15/04308	138
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - Rejet du pourvoi en cassation d'un ancien joueur du CA Brive déclaré inapte à la pratique du rugby .....</b>	
	<b>139</b>
Mardi, 27 Juin 2017 17:23         	139
Cass. soc., 21-06-2017, n° 15-19.592.....	139
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - Contenu de la lettre de licenciement pour motifs économiques : Employeurs, attention danger !.....</b>	
	<b>140</b>
Mardi, 20 Juin 2017 10:35         	140
Cass. soc., 14-06-2017, n° 16-10.039, F-D	140
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - La promesse d'embauche qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée vaut contrat de travail.....</b>	
	<b>141</b>
Lundi, 12 Juin 2017 09:15         	141
CA Aix-en-Provence, 08-06-2017, n° 15/21600.....	141
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - La Cour d'appel de Toulouse dit « non » à la requalification du CDD d'un ancien footballeur du TFC.....</b>	
	<b>142</b>
Vendredi, 26 Mai 2017 12:16         	142
CA Toulouse, 19-05-2017, n° 15/05472	142
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - La Cour de Cassation confirme le bien-fondé de la rupture pour faute grave du contrat de J.RODRIGUEZ .....</b>	
	<b>143</b>
Mercredi, 17 Mai 2017 18:10         	143
Cass. soc., 11-05-2017, n° 16-14.570, F-D	143
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - Responsabilité du commettant du fait de son préposé : le RCT condamné du fait de son médecin ! .....</b>	
	<b>144</b>
Jeudi, 04 Mai 2017 10:16         	144
CA Aix-en-Provence, 02-05-2017, n° 15/16259	144
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - Nouvelle requalification de CDD en CDI au profit de l'ancien entraîneur des gardiens du FC Sochaux.....</b>	
	<b>145</b>
Mardi, 02 Mai 2017 11:25   Écrit par Antoine SEMERIA	145
CA Besançon, 28-04-2017, n° 16/00195.....	145
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - Le TFC condamné à verser près d'1,5 millions d'euros à Y.PELE pour rupture abusive de son contrat .....</b>	
	<b>146</b>
Lundi, 24 Avril 2017 12:21         	146
CA Toulouse, 21-04-2017, n° 14/03507	147
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - Le licenciement de l'entraîneur de l'aviron bayonnais n'était pas causé par un motif économique.....</b>	
	<b>148</b>
Mardi, 18 Avril 2017 11:11         	148

CA Pau, 13-04-2017, n° 15/01649 .....	149
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LE NON-RESPECT PAR LE BASKETTEUR DE SES OBLIGATIONS DE SOINS JUSTIFIAIT LA RUPTURE DE SON CONTRAT.....</b>	<b>150</b>
Mardi, 04 Avril 2017 09:42          .....	150
CA Dijon, 30-03-2017, n° 16/00445 .....	150
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA CA DE BOURGES VALIDE LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE DE L'ANCIEN DIRECTEUR SPORTIF DE LA BERRICHONNE .....</b>	<b>151</b>
Mardi, 28 Mars 2017 15:16          .....	151
CA Bourges, 24-03-2017, n° 15/01745 .....	151
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA RUPTURE DES POURPARLERS PAR LE PSG A PROPOS DU RENOUELEMENT DU CDD D'EDEL N'ETAIT PAS FAUTIVE.....</b>	<b>152</b>
Lundi, 27 Mars 2017 16:45          .....	152
CA Paris, 6, 5, 23-03-2017, n° 13/09785 .....	152
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CDD d'usage et condition contractuelle suspensive de validité : la Cour de cassation dit oui!.....</b>	<b>153</b>
Mercredi, 22 Mars 2017 18:22          .....	153
Cass. soc., 15-03-2017, n° 15-24.028, FS-P+B.....	153
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REQUALIFICATION EN CDI ET TRAVAIL DISSIMULE : LE RUGBY CLUB DE STRASBOURG CONDAMNE PAR LA CA COLMAR .....</b>	<b>154</b>
Vendredi, 10 Mars 2017 15:24          .....	154
CA Colmar, 07-03-2017, n° 15/03454 .....	155
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - Requalification par la Cour de cassation des CDD de l'ancien recruteur du FC Lorient en CDI ! .....</b>	<b>156</b>
Mardi, 07 Mars 2017 19:07          .....	156
Cass. soc., 02-03-2017, n° 16-10.038.....	156
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - Nouvelle requalification d'un CDD en CDI au bénéfice d'un entraîneur de hockey d'une équipe pro! .....</b>	<b>157</b>
Lundi, 13 Février 2017 17:12          .....	157
CA Lyon, 10-02-2017, n° 15/08695 .....	158
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - Conséquences dommageables de la blessure d'un joueur de handball pendant sa période d'essai .....</b>	<b>159</b>
Jeudi, 02 Février 2017 10:12          .....	159
CA Bordeaux, 18-01-2017, n° 15/03981.....	160
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - Requalification du contrat de travail de l'ancien entraîneur des espoirs du Castres Olympique en CDI .....</b>	<b>161</b>
Lundi, 30 Janvier 2017 13:01          .....	161
CA Toulouse, 27-01-2017, n° 14/02315, n° 14/02316.....	162
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - RUPTURE DU CONTRAT DE REMY DI GREGORIO POUR SUSPICION DE DOPAGE : LE POURVOI DE COFIDIS REJETE! .....</b>	<b>163</b>

Lundi, 30 Janvier 2017 16:45         	163
Cass. soc., 26-01-2017, n° 15-24.711, F-D	163
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - La FFF condamnée à payer à son ancien directeur financier près d'un million d'euros</b> .....	
Vendredi, 20 Janvier 2017 14:18         	164
CA Paris, 6, 9, 18-01-2017, n° 14/10918	164
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REQUALIFICATION DE CDD EN CDI : LA FORMATION DE FOOTBALLEURS NE PRESENTE AUCUN CARACTERE TEMPORAIRE</b> .....	
Lundi, 16 Janvier 2017 10:25         	165
<b>ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - Un joueur de rugby de l'US MARMANDE débouté de sa demande de requalification de CDD en CDI</b> .....	
Jeudi, 05 Janvier 2017 11:50         	167
CA Agen, 27-12-2016, n° 15/01473	168
<b>LE CONTROLE URSSAF</b> .....	
<b>ANNEXE URSSAF - LE REDRESSEMENT DE L'ASSOCIATION NE POUVAIT S'OPERER HORS LA MISE EN CAUSE DES CYCLISTES CONCERNES</b> .....	
Mardi, 04 Décembre 2018 12:37         	170
Cass. civ. 2, 29-11-2018, n° 17-19.242, F-D	170
<b>ANNEXE URSSAF - L'USAP devra payer à l'URSSAF la somme de 319 197 € malgré appel contre la décision du TASS</b> .....	
Lundi, 05 Novembre 2018 14:55   Écrit par Antoine SEMERIA         	171
CA Montpellier, 24-10-2018, n° 18/00163	171
<b>ANNEXE URSSAF - L'INDEMNITE TRANSACTIONNELLE VERSEE AU TITRE DE LA RUPTURE AMIABLE DE CDD EST ASSIMILEE A DU SALAIRE</b> .....	
Mardi, 11 Juillet 2017 11:43         	172
Cass. civ. 2, 06-07-2017, n° 16-17.959	173
<b>LE DROIT A L'IMAGE- LE DROIT AU NOM</b> .....	
<b>INTRODUCTION</b> .....	
CHAPITRE I : LES DÉFINITIONS	174
ESSENTIEL	175
CHAPITRE II : LES TEXTES APPLICABLES	175
SECTION 1 : En droit civil	175
SECTION 2 : En droit pénal	176
ESSENTIEL	177
<b>TITRE 1 : LE DROIT EXTRA-PATRIMONIAL À L'IMAGE</b> .....	
CHAPITRE I : LE PRINCIPE : LA NÉCESSITÉ D'UN CONSENTEMENT	177
SECTION 1 : Un principe général	177
SECTION 2 : Les modalités du consentement	178
ESSENTIEL	180
CHAPITRE II : LES EXCEPTIONS	181
SECTION 1 : Un individu non identifiable	181
SECTION 2 : L'exception historique	181
SECTION 3 : L'exception humoristique	181

SECTION 4 : L'exception artistique .....	182
SECTION 5 : L'illustration pédagogique.....	182
SECTION 6 : L'exception d'information.....	182
ESSENTIEL .....	185
<b>TITRE 2 : LE DROIT PATRIMONIAL À L'IMAGE .....</b>	<b>186</b>
ESSENTIEL .....	186
<b>TITRE 3 : LE DROIT PATRIMONIAL À L'IMAGE EN MATIÈRE SPORTIVE ....</b>	<b>186</b>
CHAPITRE I : LES CARACTÉRISTIQUES DE L'IMAGE DU SPORTIF .....	186
SECTION 1 : La patrimonialisation de l'image du sportif.....	187
SECTION 2 : Les déclinaisons de l'image du sportif .....	188
ESSENTIEL .....	188
CHAPITRE II : L'EXPLOITATION DE L'IMAGE DU SPORTIF .....	188
SECTION 1 : La gestion de l'exploitation .....	189
SECTION 2 : Le contrat de sponsoring.....	190
SECTION 3 : Le Droit à l'Image Collective .....	192
A - La mise en place et .....	192
ESSENTIEL .....	194
<b>ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE .....</b>	<b>195</b>
<b>ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - Vers un nouveau mode de rémunération de l'image des sportifs.....</b>	<b>196</b>
thelawsp 17 août 2017 0 Articles , Dossiers , Législation.....	196
<b>ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - LA DIFFUSION NON AUTORISÉE D'IMAGES DE L'EQUIPE DE FRANCE DE FOOTBALL PEUT COUTER CHER. 201</b>	
Jeudi, 13 Septembre 2018 19:16   Écrit par Antoine SEMERIA          .....	201
<b>ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - LA LFP FAIT CONDAMNER UNE SOCIÉTÉ DE DROIT ESPAGNOL AYANT EXPLOITÉ FRAUDULEUSEMENT SES DROITS TV .....</b>	<b>203</b>
Mercredi, 04 Avril 2018 14:05   Écrit par Antoine SEMERIA          .....	203
CA Paris, 4, 8, 29-03-2018, n° 17/09966 .....	203
<b>ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - CONDAMNATION D'UN AVOCAT MANDATAIRE SPORTIF POUR ATTEINTE A L'IMAGE ET AU NOM DE SON ANCIEN CLIENT.....</b>	<b>204</b>
Jeudi, 01 Février 2018 12:45          .....	204
CA Versailles, 26-01-2018, n° 16/00669 .....	204
<b>ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - Propos diffamatoires et exception de vérité : la cour de cassation donne raison à Canal+.....</b>	<b>205</b>
Jeudi, 06 Juillet 2017 13:13          .....	205
Cass. crim., 28-06-2017, n° 15-85.493 .....	206
<b>ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - Chaussettes «FRANCE 2016» : L'UEFA déboutée de son action en contrefaçon et concurrence parasitaire! .....</b>	<b>207</b>
<b>Mardi, 02 Mai 2017 12:05          .....</b>	<b>207</b>
Jugement 3ème Chambre, 1ère section TGI Paris 20/04/2017, n°16/07712.....	208
<b>ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - On ne badine pas avec les signes distinctifs réservés au CNOSEF ! .....</b>	<b>209</b>

Jeudi, 02 Mars 2017 13:01 |  |  |  ..... 209  
Cass. crim., 17-01-2017, n° 15-86.363..... 210  
**DEFINITIONS ..... 211**



## **DROIT DU TRAVAIL**

Le droit du travail regroupe l'ensemble des règles qui régissent les relations entre l'employeur et le salarié dans le secteur privé. Cette branche du droit social porte notamment sur la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail.

### INTRODUCTION : LES NOTIONS GÉNÉRALES DE DROIT DU TRAVAIL

#### CHAPITRE I : LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

#### CHAPITRE II : LES PRINCIPAUX ACTEURS DU DROIT DU TRAVAIL

### TITRE 1 : LE CONTRAT DE TRAVAIL

#### CHAPITRE I : L'ANALYSE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### CHAPITRE II : LES DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL

### TITRE 2 : L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### CHAPITRE I : LES MODALITÉS PRÉALABLES

#### CHAPITRE II : LA RÉMUNÉRATION

#### CHAPITRE III : LA DURÉE DU TRAVAIL CHAPITRE IV : LES PRÉROGATIVES DE L'EMPLOYEUR CHAPITRE V : LA SANTÉ DU SALARIÉ

### TITRE 3 : LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### CHAPITRE I : LA RUPTURE DU CDD

#### CHAPITRE II : LA CESSATION DU CDI

### TITRE 4 : L'INTERVENTION DU JUGE EN DROIT DU TRAVAIL

#### CHAPITRE I : LES JURIDICTIONS ET LEURS COMPÉTENCES

#### CHAPITRE II : LA PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

#### CHAPITRE III : LE RÉFÉRÉ EN MATIÈRE PRUD'HOMALE

### ANNEXES

## **INTRODUCTION : LES NOTIONS GÉNÉRALES DE DROIT DU TRAVAIL**

Le droit du travail s'applique aux relations entre employeurs et salariés uniquement. Il a pour vocation de protéger un salarié placé sous la direction de son employeur. Le droit du travail définit les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs.

Il couvre 2 domaines principaux :

- Les conditions de travail (durée du travail, temps partiel, contrats à durée déterminée, détachement de travailleurs)
- L'information et la consultation des travailleurs (notamment dans les cas de licenciements collectifs ou de cessions d'entreprises)

## **CHAP. I : LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL**

### Section 1 : Les sources externes

A - Les normes universelles de l'OIT

B - Les normes régionales

### Section 2 : Les sources internes

A - Les sources générales du droit du travail

B - Les sources spécifiques du droit du travail

## **SECTION 1 : Les sources externes**

### **A - Les normes universelles de l'OIT**

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) est, depuis 1946, une agence spécialisée de l'ONU. Sa mission est de rassembler gouvernements, employeurs et travailleurs de ses États membres, en vue d'une action commune pour promouvoir les droits au travail, encourager la création d'emplois décents, développer la protection sociale et renforcer le dialogue social dans le domaine du travail. Les 8 conventions fondamentales de l'OIT sont les suivantes : la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, la Convention sur le travail forcé, la Convention sur l'abolition du travail forcé, la Convention sur l'âge minimum, la Convention sur les pires formes de travail des enfants, la Convention sur l'égalité de rémunération, la Convention concernant la discrimination. La France a ratifié plus de 110 conventions de l'OIT ce qui a entraîné des réformes de la législation nationale et une profonde modification du droit du travail.

Une convention de l'OIT peut être directement invoquée par les salariés à l'encontre de leur employeur car une fois ratifiée, la convention internationale l'emporte sur une loi nationale contraire, même si la loi est antérieure à la convention.

### **B - Les normes régionale**

#### **1. Le Conseil de l'Europe**

La Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CESDH) crée en 1950 et ratifiée par la France en 1974 est partie intégrante de l'ordre juridique français. Cette convention a institué la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) devant laquelle peuvent être invoquées les dispositions de la CESDH.

La Cour de cassation rend les dispositions de la CESDH directement applicables à des litiges français (exemple : Cass. Soc. 12 janv. 1999, libre choix du domicile du salarié.).

#### **2. Le droit de l'Union Européenne**

Le droit primaire :

Les traités européens sont le fondement de l'Union européenne (UE). Les principaux traités de l'UE sont le traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier, le traité de Rome, le traité de Bruxelles, l'acte unique européen, le traité de Maastricht, le traité d'Amsterdam, le traité de Nice et le traité de Lisbonne.

Le droit dérivé :

L'UE édicte des règlements et des directives.

Pour les règlements, leur application en droit interne n'est subordonnée à aucune procédure particulière. Ils ont une portée générale, un caractère obligatoire dans la totalité de leur contenu et sont directement applicables dans l'ordre juridique interne.

Pour les directives, elles sont générales, obligatoires quant aux objectifs qu'elles assignent aux États membres mais elles laissent à ceux-ci le choix des moyens juridiques pour assurer leur mise en œuvre. Les directives doivent donc faire l'objet d'une transposition en droit interne dans un délai déterminé.

À l'inverse des rapports entre une personne privée et l'État, les directives ne sont pas directement applicables dans un litige entre un salarié et un employeur privé. Elles doivent être transposées en droit interne pour être invoquées par un salarié.

3 institutions interviennent dans le processus législatif européen : le Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne.

2 autres institutions jouent un rôle essentiel : la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE), qui veille au respect du droit communautaire et la Cour des comptes, qui contrôle le financement des activités de l'Union.

Toutes les dispositions relatives au droit du travail adoptées dans le cadre du droit primaire et dérivé de l'Union Européenne mais également par les institutions décisionnaires de l'UE s'imposent en droit français.

## **SECTION 2 : Les sources internes**

### **A - Les sources générales du droit du travail**

#### **1. La Constitution**

La Constitution de 1958 ne comporte qu'une disposition de fond en matière sociale.

C'est au « bloc de constitutionnalité » qu'il faut se référer pour les règles et principes directeurs relatifs au droit du travail. Le « bloc de constitutionnalité » fait référence à tous les textes dont il a été donné valeur constitutionnelle, ce sont notamment la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 (DDHC), le préambule de la Constitution de 1946, les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République (liberté de conscience, liberté d'association, etc.) dégagés par la jurisprudence du Conseil constitutionnel à partir de 1971.

Certaines normes du bloc de constitutionnalité intéressent directement le droit social, et sont parfois invoquées par les juridictions suprêmes pour justifier leurs décisions. La Cour de cassation s'est ainsi référée aux articles premier et 75 de la Constitution de 1958 et à plusieurs articles de la DDHC pour casser certains arrêts.

#### **2. La loi**

La loi est l'expression de la volonté souveraine du peuple. La loi est adoptée par les autorités ayant le pouvoir législatif c'est-à-dire l'Assemblée Nationale et le Sénat.

Le Code du travail français est un recueil organisé de la plupart des textes législatifs et réglementaires applicables en matière de droit du travail, et qui concerne essentiellement les salariés sous contrat de travail de droit privé, les salariés du secteur public étant généralement soumis à des statuts particuliers.

En 2008, a lieu l'entrée en vigueur d'un nouveau Code du travail. Ce nouveau code adopte une numérotation à 4 chiffres et une structure subdivisée en parties, livres, titres et chapitres.

Il se compose d'un chapitre préliminaire et de 8 parties :

Chapitre préliminaire relatif au dialogue social

- Première partie : Les relations individuelles de travail
- Deuxième partie : Les relations collectives de travail
- Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale
- Quatrième partie : Santé et sécurité au travail
- Cinquième partie : L'emploi
- Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie
- Septième partie : Dispositions particulières à certaines professions et activités
- Huitième partie : Contrôle de l'application de la législation du travail

### **3. La jurisprudence**

La jurisprudence désigne l'ensemble des décisions de justice rendues pour une question juridique donnée. Il s'agit donc de décisions judiciaires précédemment rendues, qui illustrent comment un problème juridique a été résolu. La jurisprudence est constituée d'abord des décisions rendues par les hautes juridictions nationales, mais aussi, avec un poids moindre, de celles rendues par le premier degré de juridiction.

Dans notre système judiciaire, la Cour de cassation a une place décisive. La mission de la Cour est exclusivement d'ordre juridique : il lui appartient de vérifier la conformité aux règles de droit des décisions attaquées et d'assurer une application harmonieuse de ces règles par l'ensemble des juridictions. Mais son rôle n'est pas réduit à une application mécanique des règles, elle a aussi un pouvoir d'interprétation des textes.

#### **B - Les sources spécifiques du droit du travail (sources dites professionnelles)**

Expression du pluralisme juridique, l'État délègue ou autorise la création et la mise en œuvre de règles dont il n'est pas l'auteur. Ces normes professionnelles constituent une source importante en droit du travail. Elles sont hétérogènes c'est-à-dire qu'elles prennent des formes multiples; elles sont le résultat soit d'un accord soit d'un acte unilatéral. Il y a des conventions

collectives de travail, des accords atypiques, des engagements unilatéraux de l'employeur, le règlement intérieur de l'entreprise, le contrat de travail.

## 1. Les conventions collectives de travail

97% des salariés sont couverts par une convention collective.

Le Préambule de la Constitution de 1946 énonce que le peuple français proclame, en outre, comme particulièrement nécessaires à notre temps, les principes politiques, économiques et sociaux ci-après : tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

L'article L.2231-1 du Code du travail quant à lui dispose que :

« La convention ou l'accord est conclu entre :

- D'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord
- D'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement

Les associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, qui ont compétence pour négocier des conventions et accords, sont assimilées aux organisations syndicales pour les attributions conférées à celles-ci par le présent titre ».

La convention collective a vocation à traiter des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales (art. L. 2221-1 Code du travail).

Exemple : La Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) ou encore la Charte du Football Professionnel, appelée aussi Convention Collective Nationale des Métiers du Football, déterminent les conditions de travail et d'emploi dans le sport.

Les dispositions de la CCNS prennent une part importante dans le domaine du droit social du sport. En effet, la CCNS a vocation à s'appliquer pour tous les métiers du sport.

*La CCNS fait régulièrement l'objet de nombreuses questions à l'examen général. Il est primordial de la lire dans son intégralité et de l'étudier consciencieusement.*

*La Charte du football professionnel quant à elle, est citée dans le présent cours à titre informatif, elle n'est qu'au programme de l'examen spécifique de mars.*

## 2. L'usage d'entreprise et les engagements unilatéraux de l'employeur

Un usage d'entreprise correspond à une pratique instaurée par l'employeur dans son entreprise qui se concrétise par l'attribution d'un avantage au profit des salariés.

Exemples : versement d'une prime annuelle, octroi d'un congé supplémentaire, de pauses.

Le salarié qui se prévaut d'un usage doit en apporter la preuve. L'usage est caractérisé par une pratique effective (élément matériel) et cette pratique est pensée comme obligatoire (éléments subjectif).

3 conditions sont nécessaires pour qu'un usage crée un droit :

- Une généralité. La généralité signifie qu'il s'agit d'un avantage accordé à tous les salariés ou à une catégorie d'entre eux.
- Une constance. L'avantage est accordé de façon constante, ce qui suppose une répétition dans son attribution.  
Exemple : une prime versée pendant plusieurs années régulièrement
- Une fixité. L'usage est fixe, ce qui implique qu'il est déterminé selon des règles préétablies et précises.  
Exemple : une prime dont le mode de calcul dépend d'un critère précis même si son montant varie.

Si ces conditions sont réunies, le droit né par voie d'usage s'impose au débiteur, l'employeur en l'occurrence. Ces normes ne peuvent contenir que des dispositions plus favorables que les stipulations du contrat de travail, des conventions collectives applicables dans l'entreprise ou des dispositions légales.

Les usages et engagements unilatéraux peuvent être remis en cause par l'entrée en vigueur d'une convention collective. Pour que l'avantage accordé par l'usage ou l'engagement unilatéral de l'employeur disparaisse, l'accord collectif doit avoir strictement le même objet (Cass. Soc. 26 sept. 2012).

### **3. Le règlement intérieur de l'entreprise**

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins 20 salariés (art. L.1311-2 Code du travail).

C'est un acte unilatéral de l'employeur qui porte des dispositions s'imposant aux salariés dans un domaine délimité. Appartiennent à ce domaine fixé par le législateur, les mesures de santé et de sécurité et les règles générales et permanentes relatives à la discipline. Le règlement rappelle :

1. Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés
2. Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le Code (art. L.1321-1 Code du travail)
3. Les règles générales et permanentes relatives à la discipline. Ainsi, le règlement intérieur doit prévoir la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur; à défaut ce dernier ne peut prendre une sanction n'y figurant pas à l'exception du licenciement pour faute.

La loi El Khomri a modifié le 8 août 2016 des dispositions relatives au règlement intérieur.

En effet, il est désormais nécessaire que le règlement intérieur contienne des dispositions relatives aux agissements sexistes aussi. La modification la plus importante réside dans la création de l'article L.1321-2-1 du Code du travail. Cet article dispose que :

« Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. »

Le Code du travail soumet certains actes juridiques de l'employeur au même régime juridique que le règlement intérieur dès lors qu'ils ont le même objet. Il s'agit des notes, circulaires, chartes, codes de conduite, etc.

Le règlement intérieur ne s'incorpore pas au contrat de travail du salarié.

Tous les travailleurs y sont assujettis : les salariés de l'employeur mais également les travailleurs non liés à l'employeur par un contrat de travail mais travaillant dans l'entreprise (intérimaires, salariés mis à disposition, stagiaires).

Le règlement intérieur doit, pour être opposable aux salariés, répondre à un certain formalisme.

L'employeur est l'auteur du règlement intérieur, il doit le rédiger en français (art. L.1321-6 Code du travail) et le transmettre pour avis aux Institutions Représentatives du Personnel de l'entreprise (IRP). Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (art. L.1321-4 al. 1 C.Tra.).

Ensuite, le règlement intérieur doit être envoyé à l'inspecteur du travail pour un contrôle de sa légalité, c'est à dire une vérification de la procédure et du contenu du règlement. En l'absence de réponse de l'inspecteur du travail dans les 1 mois suivant le dépôt, le règlement intérieur est applicable.

Enfin, le règlement intérieur doit être déposé en double exemplaire au conseil des prud'hommes et être affiché dans le lieu de travail.

#### **4. Le contrat de travail**

La relation de travail qui s'établit entre un employeur et un travailleur salarié est avant tout de nature contractuelle. Le contrat de travail a une double fonction.

En premier lieu, le contrat de travail, en tant qu'acte juridique, établit la condition du salarié en le plaçant sous la subordination de l'employeur. En ce sens, le contrat de travail établit non seulement un rapport contractuel mais aussi un rapport de pouvoir au bénéfice de l'employeur. Le contrat de travail conditionne en outre l'application de normes : la loi et les règlements, les conventions collectives de travail qui déterminent les conditions d'emploi et de travail. Ainsi, le contrat de travail accueille, sans les incorporer, de nombreuses règles étatiques et professionnelles.

Mais, en second lieu, le contrat de travail a une dimension contractuelle. Il est à ce titre une source de droits et d'obligations à part entière.

L'écrit n'est pas nécessaire pour la validité du contrat mais comme mode de preuve ; sauf pour certains types de contrat de travail, notamment en matière sportive.

### **ESSENTIEL**

Le droit du travail a de multiples sources : la loi, les conventions collectives, les règlements intérieurs d'entreprises, ...

Toutes ces sources peuvent faire l'objet de modification, d'évolution ; c'est ce qui fait du droit du travail un droit vivant.

## **CHAP. II : LES PRINCIPAUX ACTEURS DU DROIT DU TRAVAIL**

Section 1 : Salarié et employeur

Section 2 : Les institutions représentatives du personnel

A - Les syndicats

B - Les délégués du personnel

C - Le comité d'entreprise

D - Le CHSCT

E - Les seuils d'effectifs

Section 3 : L'inspection du travail

Section 4 : Les acteurs spécifiques au football

### **SECTION 1 : Salarié et employeur**

L'employeur est une personne qui emploie du personnel salarié. Le salarié et l'employeur sont liés par un contrat de travail qui peut prendre la forme notamment d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Le salarié demeure sous la subordination de son employeur.

Le lien de subordination est inhérent à tout contrat de travail et désigne le fait pour un salarié de devoir se conformer aux instructions de l'employeur et de réaliser le travail confié par ce dernier.

### **SECTION 2 : Les institutions représentatives du personnel**

#### **A - Les syndicats**

Les syndicats ont exclusivement pour objet la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés. Ils peuvent effectuer des actions en justice à la place du salarié pour faire respecter ses droits, ils peuvent assister le salarié dans ses démarches contre l'employeur et peuvent effectuer une action en justice pour faire respecter l'exécution d'une convention collective. Ils peuvent négocier avec l'employeur des accords et conventions collectives.

Ils sont présents dans l'entreprise via le délégué syndical.

## **B - Les délégués du personnel**

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur les remarques et réclamations des salariés et veiller à l'application des règles du droit du travail. Ils peuvent aussi saisir l'inspection du travail en cas de manquements de l'employeur.

L'employeur doit procéder à des élections de délégués du personnel dans les entreprises de 11 salariés ou plus.

La Convention Collective Nationale du Sport prévoit la présence de délégués du personnel pour les entreprises dans son champ d'application à compter de 7 salariés.

## **C - Le comité d'entreprise**

Le comité d'entreprise est une institution de représentation du personnel.

Il a droit de regard sur l'organisation du travail, le règlement intérieur, certains licenciements. L'élection des membres d'un comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus. Il a lui aussi une fonction représentative des salariés et doit être informé de tout projet affectant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

## **D - Le CHSCT**

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail, comme le comité d'entreprise, est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Il se préoccupe des problèmes d'hygiène, et de sécurité au travail afin d'éliminer les risques d'accidents et de maladies en établissant et vérifiant les normes en la matière.

## **E - Les seuils d'effectifs (ou seuils sociaux)**

Pour la mise en place des institutions représentatives du personnel notamment, il est fait référence aux effectifs de l'entreprise.

Les articles L.1111-2 et L.1111-3 du Code du travail ont harmonisé les modalités de décompte de l'effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L.1111-3 du Code du travail, ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

- Les apprentis
- Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière
- Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée

Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Mode de calcul de l'effectif : Annexe 1 (P. 116)

### **SECTION 3 : L'inspection du travail**

L'inspection du travail regroupe des inspecteurs et des contrôleurs du travail chargés de veiller à la bonne application du droit du travail dans l'entreprise. Les agents de l'inspection du travail sont soumis à diverses obligations (impartialité, confidentialité, discrétion, respect du secret professionnel, information, probité). Ce sont des agents extérieurs à l'entreprise.

La Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), est le principal service déconcentré de l'inspection du travail.

### **SECTION 4 : Les acteurs spécifiques au football**

La Commission Juridique instaurée par la Charte du Football Professionnel est uniquement pour les relations entre un club et un joueur ou un éducateur. Elle a pour objectif notamment de tenter de concilier les parties en cas de manquement aux obligations découlant d'un contrat, d'homologuer le contrat de travail, ou encore elle peut statuer sur toutes réclamations autres que la remise en cause des contrats (articles 50 et suivants de la Charte du football professionnel + articles 265, 271 et 657).

Les Commissions Nationales Paritaires d'Appel elles connaissent en appel des litiges entre clubs et joueurs ou entre clubs et dirigeants/ éducateurs (articles 61 et suivants de la Charte du football professionnel).

### **ESSENTIEL**

Le droit du travail ne concerne pas seulement la relation entre un salarié et un employeur. Beaucoup d'acteurs interviennent pour que les règles en vigueur soient respectées. Du côté de l'Administration c'est le rôle de l'inspecteur du travail, alors que dans les entreprises, cette mission revient aux institutions représentatives du personnel.

## **TITRE 1 : LE CONTRAT DE TRAVAIL**

### **CHAP. I : L'ANALYSE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Section 1 : L'existence du contrat de travail

A - Définition et qualification

B - Les spécificités sportives

Section 2 : Le contenu du contrat de travail

A - Les clauses classiques

B - Les clauses interdites

C - Les spécificités sportives

### **SECTION 1 : L'existence du contrat de travail**

## A - Définition et qualification

Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne accepte de fournir une prestation de travail au profit d'une autre en se plaçant dans un état de subordination juridique et moyennant une rémunération.

Un contrat de travail existe donc lorsque 3 éléments sont réunis :

- Une prestation de travail (exemple : une prestation sportive, intellectuelle...).
- Une rémunération, quelque soit sa forme.
- Un lien de subordination. C'est l'élément déterminant de l'existence d'une relation de travail.

La jurisprudence identifie le lien de subordination à l'aide de 3 composantes : donner des ordres, en contrôler l'exécution et en sanctionner le manquement (Cass. Soc. 13 nov. 1996).

Selon la Cour de cassation, l'exercice de telles prérogatives suppose que l'employeur ne se contente pas de fournir au travailleur un certain nombre de tâches à accomplir, mais qu'il détermine et organise unilatéralement (sous la forme d'ordres, de directives, de consignes ou d'instructions) leurs conditions d'exécution (objet, moyens et méthodes de travail, délais, cadre et lieu d'exécution, ...) et enfin qu'il vérifie leur réalisation conforme à ses prescriptions et en sanctionne les éventuels manquements par le salarié.

L'indépendance intellectuelle ou l'autonomie n'exclue pas nécessairement l'existence d'un lien de subordination.

L'existence d'une relation de travail ne dépend pas de la qualification donnée par les parties au contrat, le juge doit requalifier celui-ci en fonction des conditions de fait de son exécution. Le juge vérifie l'existence de cette relation même si le contrat utilisé n'est pas intitulé contrat de travail. La qualification de relation de travail ne dépend donc ni de la dénomination du contrat, ni de la volonté des parties, elle est tributaire de la seule réalité.

Les juges vont utiliser tous les indices qui leurs sont donnés pour vérifier l'existence d'un contrat de travail (exemple : emploi du temps fourni par l'employeur, sanctions possibles...).

Il existe des présomptions de salariat pour certains métiers (exemples : les VRP, les journalistes, les mannequins...).

Un contrat de travail résulte d'un accord sur : l'identité des parties, les fonctions du salarié, la rémunération, la durée du travail, la convention collective applicable. Il est vivement conseillé d'inclure aussi le lieu de travail, la durée des congés payés etc.

Aucun élément du contrat de travail ne peut aller à l'encontre des règles du Code du travail ou des conventions collectives sauf s'il est plus favorable au salarié.

Tout contrat qui s'exécute sur le territoire français doit être rédigé en français (art. L.1221-3 Code du travail). Les salariés étrangers travaillant en France peuvent demander à avoir une traduction de celui-ci.

Si les deux documents devaient comporter des discordances, seul le texte rédigé dans la langue du salarié pourra être invoqué.

L'article L.1221-1 du Code du travail dispose que le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun. Ainsi, le contrat de travail est une sorte de contrat; à chaque fois qu'aucune règle spécifique n'est prévue par le Code du travail, ce sont les règles générales de droit des contrats du Code civil qui s'appliqueront.

### **B - Les spécificités sportives**

De nombreux contrats conclus en matière sportive sont actuellement requalifiés en contrat de travail.

Les juges regardent si le joueur est placé dans une situation de travail selon les 3 critères susvisés. Ils ont requalifié notamment plusieurs contrats « d'amateurs » comportant un défraiement entre le club et le sportif lorsque ces frais ne correspondaient pas aux sommes effectivement engagées par le sportif pour pratiquer sa discipline.

En matière sportive, la jurisprudence semble engager une différenciation entre ce qui relève du lien de subordination (c'est-à-dire l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements du subordonné) et ce qui relève de la pratique inhérente du sport.

Ainsi, un joueur à vocation offensive replacé latéral gauche en raison de l'évolution du match ou de l'effectif ne sera pas considéré dans une situation de changement de poste au sens du droit du travail.

Dans le même esprit, un joueur qui ne donnerait pas satisfaction à son entraîneur pour n'avoir pas respecté les consignes ne pourrait pas se plaindre d'avoir subi une mesure disciplinaire au motif qu'il a été rappelé sur le banc. Le lien de subordination entre un joueur et un club doit donc se vérifier d'une manière plus globale.

## **SECTION 2 : Le contenu du contrat de travail**

Selon l'article L.2254-1 du Code du travail, les clauses du contrat de travail ne peuvent déroger à la loi ou aux conventions collectives que dans un sens plus favorable au salarié.

L'article L.1121-1 du Code du travail affirme que : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Cet article s'applique à toutes les clauses du contrat de travail, le contenu du contrat doit toujours lui être conforme.

### **A - Les clauses classiques**

**Clause de primes d'objectifs** : le contrat de travail peut prévoir que le versement d'une prime sera subordonné à la réalisation d'objectifs fixés annuellement d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Ils ne doivent pas avoir pour effet de réduire la rémunération à un niveau inférieur au SMIC (ou à la rémunération minimum prévue dans la convention collective applicable). Les objectifs doivent être raisonnables, réalistes, compatibles avec le marché et indépendants de la volonté de l'employeur.

**Clause d'indivisibilité** : une clause prévoit que 2 contrats sont indivisibles. Ils ne peuvent produire leurs effets l'un sans l'autre. L'existence d'une clause d'indivisibilité ne heurte aucune disposition d'ordre public.

Exemple : faire assumer la direction d'un établissement hôtelier par un couple et insérer une clause d'indivisibilité entre les deux contrats de travail des époux. Cette clause prévoit la rupture automatique du 2e contrat si le 1er est rompu.

- **Clause de mobilité** : clause par laquelle le salarié consent par avance, à changer son lieu de travail sur demande de l'employeur au sein d'un périmètre fixé. Pour être valable, la clause doit être claire et précisément délimitée. Elle doit être proportionnée et justifiée par le poste.
- **Clause de non concurrence** : clause qui vise à empêcher le salarié d'exercer une activité concurrente de celle de son employeur après la rupture de son contrat de travail.

La clause de non concurrence pour être valable doit être :

- Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- Limitée dans le temps
- Limitée dans l'espace
- Tenir compte de l'emploi du salarié
- Prévoir une contrepartie financière non dérisoire reversée à la rupture

Si le salarié ne respecte pas la clause de concurrence de son contrat de travail, l'employeur peut solliciter des dommages et intérêts. L'employeur peut dans certains cas renoncer à cette clause dans un délai raisonnable.

- **Clause de garantie emploi** : clause qui assure au salarié la stabilité de son emploi pendant une certaine durée. Cette clause se traduit souvent par une interdiction de licencier sauf en cas de faute grave ou lourde du salarié. Si l'employeur ne la respecte pas, il doit reverser les salaires au salarié jusqu'à la fin de la période garantie.
- **Clause de dédit formation** : clause par laquelle, en contrepartie d'une formation entièrement payée par l'employeur, le salarié s'engage à rester un certain temps à son service après sa formation et à reverser une indemnité en cas de départ anticipé.

Il y a des conditions pour que cette clause soit valable :

- Le coût de la formation doit dépasser le montant de la participation de l'employeur imposé par la loi ou la convention collective
- Le montant de l'indemnité de dédit formation doit être proportionné aux frais de formation engagés
- La clause ne doit pas avoir pour effet de priver le salarié de sa faculté de démissionner
- La clause doit être conclue avant le début de la formation

- La clause doit préciser la date, la nature, la durée, et le coût réel de la formation pour l'employeur ainsi que les modalités de remboursement du salarié en cas de départ anticipé
- **Clause d'exclusivité** : clause qui interdit au salarié de travailler pour un autre employeur pendant la durée de son contrat de travail. Elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, être proportionnée au but recherché et justifiée par la nature de la tâche à accomplir.

### **B - Les clauses interdites**

Les clauses contraires à l'ordre public, aux lois ou celles portant atteintes aux libertés fondamentales des salariés sont interdites.

L'article 6 du Code civil dispose expressément qu'« on ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs ».

La présence de clauses interdites par le Code du travail est sanctionnée, dans n'importe quel type de contrat de travail, par la nullité de la clause.

Exemples de clauses prohibées :

- **Clause d'indexation des salaires** : clause qui indexe la rémunération sur le SMIC ou sur le niveau général des prix
- **Clause attributive de juridiction** : clause qui prévoit la compétence d'une juridiction autre que le conseil de prud'hommes territorialement compétent
- **Clause prévoyant un motif précis de rupture** du contrat de travail
- **Clause autorisant l'employeur à modifier** unilatéralement le contrat de travail
- **Clause discriminatoire** : clause basée sur l'ethnie, la religion, le handicap, l'âge du salarié ...
- **Clause couperet** : clause prévoyant la rupture automatique du contrat dès que le salarié atteint un âge déterminé

### **C - Les spécificités sportives**

- **Clause de résidence** : le footballeur professionnel doit habiter à moins de 50 km du club sauf autorisation écrite de ce dernier (art. 274 Charte du Football Professionnel). L'éducateur, quant à lui, doit habiter à moins de 75 km du club.
- **Clause d'interdiction de pratiques à risques** : clause interdisant au joueur, en dehors des matches ou de l'entraînement, de pratiquer le football, de monter à cheval, de faire du ski, de prendre place dans un avion de tourisme ou de pratiquer tout autre sport sans l'autorisation du président du club après avis de l'entraîneur (art. 278 Charte du Football Professionnel).
- **Clause pénale** : clause prévoyant qu'en cas de rupture unilatérale et abusive du contrat (ou en cas d'inexécution ou de mauvaise exécution du contrat de travail), la partie à l'initiative de cette rupture (ou l'auteur de la faute contractuelle) devra verser une indemnité à

l'autre partie. Son montant ne doit pas être excessif ni dérisoire sinon le juge peut le modifier. Il doit être fixé en fonction du préjudice subi par la rupture anticipée.

Clause classique, elle est couramment utilisée dans le milieu du sport professionnel. De nombreuses déclarations d'organes de presse font fréquemment mention de **clauses libératoires** dans les contrats de travail des joueurs de football, clauses qui permettraient de libérer les joueurs de leur contrat contre le versement d'une somme d'argent prédéterminée. Ces clauses sont formellement interdites dans les CDD des joueurs de football. Elles sont contraires aux dispositions de la Charte du Football Professionnel et surtout, elles sont contraires aux dispositions de la loi, dans la mesure où le versement d'une somme d'argent ne constitue pas un des 4 cas de rupture du contrat de travail à durée déterminée (à savoir rupture pour faute grave, pour inaptitude, d'un commun accord ou en raison d'un cas de force majeure).

## **ESSENTIEL**

L'existence d'un contrat de travail est déterminante car elle engendre l'application des règles relatives au droit du travail notamment.

Un contrat de travail est caractérisé par :

- l'exécution d'une prestation de travail
- un lien de subordination
- le versement d'une rémunération

Le juge a le pouvoir de qualifier le contrat en fonction de son contenu, peu important la qualification que les parties lui ont attribué.

## **CHAP. II : LES DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL**

Section 1 : Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Section 2 : Le contrat à durée déterminée (CDD)

A - Les règles générales

B - Les spécificités sportives

Section 3 : Le contrat de travail temporaire (CTT)

Section 4 : Les contrats de formation

A - Le contrat d'apprentissage

B - Le contrat de professionnalisation

Section 5 : Le contrat unique d'insertion (CUI)

Section 6 : Le contrat de travail intermittent

A - Les règles générales

B - Les spécificités sportives

### **SECTION 1 : Le contrat à durée indéterminée (CDI)**

L'article L.1221-2 du Code du travail dispose que le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. À l'exception de certains secteurs comme en sport pour les joueurs et entraîneurs.

Le CDI est conclu sans limitation de durée, à temps plein ou à temps partiel entre un employeur et un salarié.

Toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnées au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée.

## **SECTION 2 : Le contrat à durée déterminée (CDD)**

### **A - Les règles générales**

En principe le recours au CDD doit demeurer exceptionnel.

Il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (art. L.1242-1 Code du travail). Il doit être utilisé pour des tâches précises et temporaires (art. L.1242-2 Code du travail).

Le CDD ne peut être conclu que dans certains cas définis par la loi. Ils sont appelés les cas de recours. Le Code du travail en donne une liste limitative.

Ainsi, les cas de recours autorisés du CDD sont :

- Accroissement temporaire d'activité
- Remplacement d'un salarié malade ou absent
- Attente de l'entrée en poste d'un salarié en CDI
- CDD d'usage
- CDD saisonniers
- CDD spécifiques (CDD seniors, CDD à objet défini pour les ingénieurs et cadres...)

La loi liste aussi les cas de recours interdits du CDD :

- Remplacer un salarié gréviste
- Effectuer des travaux particulièrement dangereux
- Pourvoir durablement un emploi
- Accroissement temporaire d'activité dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique

Le CDD est obligatoirement un contrat de travail écrit, il doit être remis au salarié dans les 2 jours suivant son entrée en fonction et il doit comporter le motif de son recours.

En cas de non-respect de ces 3 règles fondamentales, le contrat est requalifié automatiquement en CDI.

En cas de requalification, le salarié bénéficie d'une indemnité minimale d'1 mois de salaire et d'indemnités de rupture car le CDD requalifié n'a pas été rompu le plus souvent selon la procédure du CDI.

Le CDD doit avoir un terme précis fixé dans le contrat.

Seul le CDD de remplacement peut être prévu « jusqu'au retour du salarié absent », c'est à dire sans terme fixé.

À l'expiration de ce contrat, et sauf certaines exceptions (exemple : CDD d'usage), l'employeur ne peut réemployer le même salarié sur un même poste avec un CDD. Il doit prévoir un délai de carence entre les deux (c'est à dire un délai d'attente).

Ce délai est de :

- La moitié de la durée du contrat pour les CDD de moins de 14 jours
- 1/3 de la durée du contrat pour les CDD de 14 jours ou plus

La sanction du non-respect du délai de carence est la requalification du CDD en CDI (Cass. Soc. 30 septembre 2014).

Le CDD peut être renouvelé. Par renouvellement, on entend la possibilité pour les parties au contrat d'aménager le terme initial du CDD et de le décaler dans le temps. L'intérêt pour les parties est de ne pas avoir à conclure un second CDD et de ne pas, in fine, s'exposer à l'obstacle du délai de carence applicable en cas de CDD successifs. Les autres éléments du contrat de travail (durée du travail, fonctions, rémunérations...) doivent cependant demeurer inchangés.

L'article 55 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi est venu modifier le régime du renouvellement du CDD. L'article L.1243-13 modifié du Code du travail dispose dorénavant que le CDD peut être renouvelé deux fois.

Au terme du CDD, le salarié bénéficie d'une indemnité de précarité égale à 10% de sa rémunération totale brute sauf pour les CDD saisonniers, les CDD d'usage, si l'employeur propose de transformer ce CDD en CDI ou en cas de rupture anticipé pour faute grave du salarié ou force majeure.

Auparavant, l'accès au droit individuel à la formation (DIF) était ouvert aux salariés titulaires d'un CDD qui justifiaient d'une ancienneté minimum de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise. Dorénavant, et depuis le 1er janvier 2015, un nouveau moyen d'accès à la formation est mis en place par le biais du compte personnel de formation (CPF). Ce compte personnel alimenté en heures de formation est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF remplace le droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1er janvier 2015, mais les salariés ne perdent pas leurs heures qu'ils pourront mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Le CPF s'adresse à tout salarié.

## **B - Les spécificités sportives**

Le sport professionnel est un secteur dans lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois pour les joueurs et entraîneurs (art. 12.3.2.1 CCNS ).

Le monde du sport est attaché au CDD. Néanmoins, de nombreux litiges ont remis en cause le recours au CDD d'usage en matière sportive et de multiples décisions de justice sont venues remettre en cause le recours au CDD, remettant parfois très clairement en cause l'aspect temporaire des besoins des clubs. En effet, là où les clubs considèrent que leur activité est temporaire (car la pérennité de l'entreprise est liée à l'aléa sportif et aux résultats), les juges ont commencé à constater que quelle que soit le statut (professionnel ou amateur) d'un club, il aura toujours besoin d'un gardien de but (ou de tout autre joueur), ce qui prouvait l'aspect permanent de l'emploi. Le recours au CDD d'usage était donc particulièrement menacé, les conditions de recours n'étant pas considérées comme remplies par les juges.

La requalification des CDD en CDI pour non application des règles de forme est très fréquente dans le milieu sportif et est très onéreuse pour les clubs. Beaucoup ont été condamnés à verser des indemnités de rupture car il était considéré qu'ils avaient rompu sans la procédure adéquate un CDD requalifié en CDI.

C'est pourquoi la spécificité sportive a été fermement affirmée par l'intervention du législateur.

Le 27 novembre 2015, la loi Braillard (n°2015-1541) a mis fin à cette insécurité juridique du CDD d'usage. Elle prévoit le recours à un CDD spécifique en écartant l'application des dispositions communes du Code du travail pour le CDD.

La loi du 1er mars 2017 est venue affiner ce régime du CDD du sportif. Ainsi, le nouveau régime du CDD du sportif a un champ d'application défini, il s'applique d'office aux sportifs professionnels salariés et aux entraîneurs professionnels salariés. Avec accord des parties, il s'applique aux sportifs en équipe de France et leur entraîneur qui les encadre à titre principal et aux arbitres et juges professionnels salariés de fédérations.

Ces nouveautés législatives permettent de passer outre la liste des cas de recours obligatoires pour le CDD. Alors, le CDD du sportif professionnel salarié et des autres acteurs sportifs visés n'a plus à remplir les conditions d'un cas de recours, il suffit d'être dans le champ d'application de la loi de 2015 pour que le CDD puisse être conclu.

Du côté des clubs, cela leur permet de connaître la consistance de l'effectif pour les saisons suivantes, c'est une question de visibilité. Du côté du sportif, on sait que les sportifs ont des carrières courtes. Paradoxalement, c'est donc une façon de sécuriser leur situation. Le CDD est très difficilement résiliable par l'employeur, contrairement au CDI.

Cela facilite également les transferts. Le transfert étant le prix de la rupture du contrat de travail. Attention, en matière sportive, le recours au CDD est essentiellement prévu en matière de sport professionnel, même si certains CDD sont prévus pour des joueurs amateurs (exemple : le contrat fédéral de la F.F.F.).

La durée maximale des CDD pour les professionnels est de 5 saisons sportives (60 mois). Pour les joueurs de -18 ans, le CDD a une durée maximale de 3 saisons sportives.

Le CDD s'achève impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive.

### **SECTION 3 : Le contrat de travail temporaire (CTT)**

Le contrat de travail temporaire est aussi appelé contrat d'intérim. Les règles de recours et d'interdiction sont quasiment les mêmes que pour le CDD.

Le CTT est utilisé pour exécuter une tâche à durée limitée, appelée mission. Le travailleur intérimaire est employé par une entreprise de travail temporaire qui le met à disposition d'un employeur. Le contrat de mission doit être conclu par écrit et adressé au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant la prise de fonction. Il ne peut pas être rompu avant la fin, sauf en cas de faute grave ou de force majeure.

Le CTT s'envisage dans une relation tripartite composée de 2 contrats :

- Un contrat de travail temporaire, aussi appelé contrat de mission, entre le salarié intérimaire et l'entreprise de travail temporaire
- Un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice du travailleur intérimaire

L'employeur est donc l'entreprise de travail temporaire qui sanctionne et rémunère le salarié.

Le CTT doit indiquer :

- Les motifs de recours au travail temporaire (avec le nom et la qualification du salarié remplacé)
- Le terme de la mission ou la durée minimale de la mission
- Les caractéristiques du poste et la qualification exigée
- Le lieu et l'horaire de travail
- Le montant de la rémunération avec les primes

Lorsque le terme de la mission est fixé avec précision, il peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour 5 jours de travail. Le renouvellement est alors impossible.

La durée du contrat ne peut pas dépasser 18 mois pour une même mission (24 mois dans quelques cas).

Au terme de chaque mission, le salarié perçoit :

- Une indemnité de fin de mission égale au moins à 10% de la rémunération totale brute perçue durant le contrat
- Une indemnité compensatrice de congés payés, si le salarié n'a pas pu les prendre

### **SECTION 4 : Les contrats de formation**

#### **A - Le contrat d'apprentissage**

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis. L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante.

## **1. Le champ d'application**

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Le contrat d'apprentissage est possible pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans. Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans (les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise).

Les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3e) comme stagiaire de la formation professionnelle, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis peuvent entrer en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans.

## **2. Les modalités**

- Concernant la durée :

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique. À l'issue de la période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du Code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai (dispositions issues de la loi du 5 mars 2014).

Lorsque le contrat est à durée limitée, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à la qualification.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. La durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel est fixée à 3 ans. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut également varier entre 6 mois et 1 an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage
- De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu
- Dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience
- Dont la préparation a été commencée sous un autre statut

Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à 400 heures par an en moyenne, calculé au prorata de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage.

- Concernant la rémunération :

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic. Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat.

La rémunération dans le cadre du contrat d'apprentissage :

Annexe 2 (P. 139)

Concernant le temps de travail :

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif.

- Concernant les aides :

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise
- Une prime à l'apprentissage d'au moins 1 000 € pour les employeurs ayant moins de 11 salariés. Cette prime est versée chaque année par la région jusqu'à l'obtention du diplôme préparé par l'apprenti
- Une aide au recrutement d'au moins 1 000 € pour tous les employeurs ayant moins de 250 salariés qui recrutent un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire, versée par la région l'année de la signature du contrat.

- Une aide TPE Jeunes apprentis pour les entreprises ayant moins de 11 salariés qui recrutent un jeune apprenti de moins de 18 ans. Cette aide financée par l'État consiste, pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, au versement trimestriel à l'employeur d'une aide forfaitaire de 1 100 €, soit l'équivalent de la rémunération légale et des cotisations sociales associées.
- Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé par l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées : organisme paritaire qui favorise l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé.).
- Un crédit d'impôt de 1 600 € pour l'accueil d'un apprenti jusqu'à bac + 2. Le montant du crédit d'impôt est porté à 2 200 € pour certains publics, notamment les apprentis handicapés.
- Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage.
- Concernant la conclusion du contrat :

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un formulaire type signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal).

Le contrat précise le nom du maître d'apprentissage, et l'employeur atteste des titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée. Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur de l'établissement de formation théorique attestant l'inscription de l'apprenti, à l'organisme consulaire compétent (chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture ou chambre de commerce et d'industrie). L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat. Cet enregistrement peut être refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation. La chambre consulaire compétente dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception du contrat pour l'enregistrer. Le silence gardé dans ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement. Le refus d'enregistrement est notifié aux parties, le cas échéant par voie électronique. Le contrat ne peut alors recevoir ou continuer de recevoir exécution.

Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu sont portés devant le conseil de prud'hommes. Sur ce point, selon la Cour de cassation (arrêt du 28 mai 2008), lorsque le contrat d'apprentissage est nul (en l'espèce, pour défaut d'enregistrement), il ne peut recevoir exécution et ne peut être requalifié. L'apprenti peut cependant prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel) pour la période où le contrat a été exécuté ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail.

- Concernant la rupture :

Il existe une période probatoire pendant les 2 premiers mois de l'apprentissage pour les contrats conclus avant le 19 août 2015. Ainsi, durant cette période, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal) sans motif.

Pour les contrats conclus à compter du 19 août 2015, la période probatoire correspond aux 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise.

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant la période probatoire ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet alors sans délai à la Direccte.

La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

## **B - Le contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Exemples : diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle ...

L'objectif étant l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

### **1. Le champ d'application**

Un contrat de professionnalisation peut être conclu entre :

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé

Et tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

### **2. Les modalités**

Le contrat peut être à durée limitée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.

À l'issue d'un contrat à durée limitée, aucune indemnité de fin de contrat n'est due. Il est possible de renouveler 1 fois un contrat de professionnalisation à durée limitée avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ou si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat peut également être à durée indéterminée. Dans ce cas, les règles de durée maximale (12 ou 24 mois) portent sur la période de professionnalisation, c'est-à-dire la

première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit sous l'égide du droit commun.

Quelle que soit la forme du contrat, il peut comporter une période d'essai qui doit être mentionnée.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et les conventions collectives lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

Le montant de la rémunération varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale.

Sur la rémunération dans le cadre du contrat de professionnalisation :

Annexe 3 (P. 139)

La CCNS prévoit des pourcentages légèrement différents du droit commun qui sont plus favorables à l'apprenti salarié.

L'article 8.4.4.4 énonce que « pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 8.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 70% du SMIC la première année et 80% du SMIC, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 25 ans. Le salarié âgé d'au moins 26 ans perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85% de la rémunération conventionnelle minimale. »

## **SECTION 5 : Le contrat unique d'insertion (CUI)**

Depuis le 1er janvier 2010, le CUI regroupe tous les contrats aidés.

Il s'adresse aux personnes sans emploi ayant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

La convention est tripartite, elle comprend l'employeur, le salarié et l'État.

Le CUI englobe :

- Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour les employeurs du secteur non marchand
- Le contrat initiative emploi (CIE) pour les employeurs du secteur marchand

Le CUI peut être un CDD de 6 à 24 mois ou un CDI. Les dispositions de droit commun du Code du travail s'appliquent à ce contrat.

Les salariés sous ce contrat bénéficient uniquement de mesures d'accompagnement, de périodes d'immersion dans des entreprises. Lorsqu'il est à durée déterminée, sa durée minimale est de 6 mois (3 mois pour les personnes condamnées bénéficiant d'un aménagement de peine) et sa durée maximale, renouvellements et prolongements inclus, est de 2 ans.

Par dérogation, la durée maximale d'un CUI en CDD peut être portée à 5 ans pour les personnes :

- Allocataires de minima sociaux et âgées de 48 ans minimum à la signature du CUI
- Reconnues travailleurs handicapés
- Effectuant une action de formation professionnelle en cours de réalisation (afin de l'achever)

## **SECTION 6 : Le contrat de travail intermittent**

### **A - Les règles générales**

Le contrat de travail intermittent est un CDI comportant des périodes travaillées et d'autres non travaillées. Il est spécifique à certains secteurs. Il est nécessaire qu'un accord collectif le prévoie et l'autorise.

La création de ce contrat a 2 objectifs :

- Prendre en compte la spécificité de secteurs professionnels connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année
- Assurer aux intermittents une stabilité de la relation et certaines garanties

Le contrat de travail intermittent est obligatoirement conclu pour une durée indéterminée.

Établi par écrit, il mentionne notamment :

- La qualification du salarié
- Les éléments de rémunération
- La durée annuelle minimale du travail du salarié
- Les périodes de travail
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes

### **B - Les spécificités sportives**

La CCNS prévoit ses propres règles concernant le contrat de travail intermittent aux articles 4.5 et suivant.

Article 4.5.1 - Définition et champ d'application

« Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, conclu sur une période de 36 semaines contractuelles maximum par période de 12 mois, afin de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il ne s'agit en aucun cas d'un contrat de travail à

temps partiel. Il a pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernées dans les secteurs qui connaissent ces fluctuations d'activité.  
Les emplois pouvant être occupés par des salariés en contrat de travail intermittent sont les suivants :

- Tous les emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives, ainsi que ceux liés aux services (ménage, cuisine...)
- Tous les emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés. »

#### Article 4.5.2 - Mentions obligatoires dans le contrat

« Le contrat doit contenir outre les mentions prévues à l'article 4.2.1 de la présente convention les mentions suivantes :

- La durée minimale annuelle de travail
- Les périodes de travail
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes
- Les conditions de modification de ces périodes
- La date de début du cycle annuel de 12 mois. »

#### Article 4.5.3 - Modalités

« Le contrat de travail doit indiquer d'une part, les périodes de travail et la répartition des heures travaillées et non travaillées à l'intérieur de ces périodes et d'autre part, la durée minimale annuelle de travail du salarié.

Toute modification de l'horaire de travail doit donner lieu à une information du salarié au moins 10 jours ouvrés avant sa mise en œuvre.

Sous réserve d'en avoir préalablement informé son employeur conformément à l'article 11.2.1 de la présente convention, le salarié qui justifie d'un empêchement lié à l'exercice d'une autre activité salariée peut refuser cette modification sans s'exposer à une sanction.

En tout état de cause, les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord avec le salarié. À défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, la rémunération fait l'objet d'un lissage sur l'année déterminé à partir de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne. Le temps de travail mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal au douzième du temps de travail annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10% pour tenir compte des congés payés. »

#### Article 4.5.4 - Dépassement du seuil de 36 semaines sur 12 mois

« Il est possible de dépasser le seuil de 36 semaines par période de 12 mois, dans la limite maximale de 42 semaines. Les heures réalisées par le salarié au-delà de 36 semaines d'activité donneront lieu à une majoration payée de :

- 4% lorsque le salarié réalise de 37 à 40 semaines d'activité (hors congés payés)
- 8% lorsque le salarié réalise de 41 à 42 semaines d'activité (hors congés payés). »

Dans tous les cas, quel que soit le nombre de semaines travaillées par an, le temps de travail du salarié ne pourra pas dépasser annuellement une moyenne de 35 heures par semaine. Il ne pourra être dérogré à cet article que par accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical adhérent d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

## **ESSENTIEL**

Il existe une diversité de contrat de travail.

Que ce soit un CDI, un CDD, un contrat intermittent ou autre, tous sont des contrats de travail.

C'est à l'employeur, selon ses besoins et ses moyens de déterminer quel contrat il souhaite proposer au salarié.

Des règles différentes prévues par le Code du travail s'appliquent à chaque forme de contrat.

## **TITRE 2 : L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **CHAP. I : LES MODALITÉS PRÉALABLES**

Section 1 : La déclaration préalable à l'embauche

Section 2 : L'homologation en matière sportive

Section 3 : La période d'essai

A - La durée

B - La rupture

#### **SECTION 1 : La déclaration préalable à l'embauche**

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) remplace la déclaration unique d'embauche. Cette formalité obligatoire avant toute embauche s'effectue en 1 seule fois auprès d'un seul interlocuteur : l'URSSAF.

Elle rassemble 6 formalités liées à l'embauche :

- La déclaration d'une première embauche dans un établissement
- La demande d'immatriculation d'un salarié au régime général de la Sécurité sociale
- La demande d'affiliation au régime d'assurance chômage
- La demande d'adhésion à un service de santé au travail

- La déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire
- La liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS)

C'est à l'employeur de réaliser la DPAE. Elle s'impose à tous les employeurs, quels que soient les conditions d'exercice de la profession et la durée d'engagement, pour toute embauche d'un salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale.

## **SECTION 2 : L'homologation en matière sportive**

Le contrat de travail d'un joueur de football doit être homologué par une commission spéciale de la ligue de football professionnel (articles 254 et suivants de la Charte du football).

Depuis la loi Braillard du 27 novembre 2015, l'absence d'homologation du contrat peut faire obstacle à son entrée en vigueur dans les conditions déterminées par la convention collective applicable.

L'article L.222-2-6 du Code du sport créé par la loi Braillard dispose que : « Le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle peut prévoir une procédure d'homologation du contrat de travail à durée déterminée du sportif et de l'entraîneur professionnels et déterminer les modalités de l'homologation ainsi que les conséquences sportives en cas d'absence d'homologation du contrat. Les conditions dans lesquelles l'absence d'homologation du contrat peut faire obstacle à son entrée en vigueur sont déterminées par une convention ou un accord collectif national. »

Il y a en droit du travail un formalisme lourd. Cependant, les textes sportifs ajoutent cette formalité de l'homologation. Elle a pour but de permettre à l'autorité sportive de vérifier que les règles purement sportives sont respectées.

Exemples : les contrats sont conclus dans la période autorisée, le nombre de contrats maximal n'est pas dépassé...

L'homologation ne sert pas tant à vérifier que le contrat est conforme au droit (le juge s'en charge) mais plutôt à conforter les autorités sportives dans leur mission de « police des compétitions ».

## **SECTION 3 : La période d'essai**

La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle doit être prévue dans le contrat de travail.

La période d'essai a pour finalité de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences professionnelles du salarié. Elle vise également à permettre au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (art. L.1221-20 Code du travail).

### **A - La durée**

La loi prévoit que pour les CDI la durée maximale de la période d'essai est de :

- 2 mois pour les ouvriers et employés
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens

- 4 mois pour les cadres

Pour un CDD, la durée sera équivalente à 1 jour par semaine de travail dans la limite maximum de 2 semaines si le contrat est de 6 mois ou moins, et dans la limite d'1 mois maximum si le contrat est d'une durée supérieure à 6 mois.

En cas de contrat ou stage qui précède l'embauche avec période d'essai, celle-ci doit être déduite de la période déjà passée dans l'entreprise du maximum de la moitié.

Les conventions collectives et le contrat de travail peuvent prévoir des durées maximales plus courtes.

L'employeur peut renouveler la période d'essai uniquement :

- S'il n'a pas pu apprécier les qualités du candidat
- Si le renouvellement est prévu dans le contrat de travail
- Si un accord de branche étendu par décret l'autorise Ces 3 conditions sont cumulatives.

La Convention Collective Nationale du Sport prévoit des dispositions spécifiques à la période d'essai à son article 4.2.2 :

« La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- Pour les ouvriers et employés : 1 mois
- Pour les techniciens et agents de maîtrise : 2 mois
- Pour les cadres : 3 mois

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel. Il doit être motivé et signifié par écrit.

Ces durées s'appliquent aux contrats à durée indéterminée. »

## **B - La rupture**

En principe, les règles du Code du travail qui encadrent la rupture du contrat de travail ne s'appliquent pas pendant la période d'essai. Chacune des parties peut mettre fin à la relation de travail de façon discrétionnaire et sans formalités particulières. Mais cette liberté n'est pas sans limite, elle ne doit s'exercer que dans le respect de la finalité de la période d'essai et des droits du salarié, les abus étant sanctionnés par les tribunaux.

Le principe est celui de la rupture sans motif ni formalisme ni préavis. Cependant, un délai de prévenance doit être respecté. Le salarié doit prévenir son employeur 48 heures avant la rupture effective s'il a 8 jours ou plus de présence, sinon le délai est de 24 heures. Pour l'employeur, ce délai est de :

- 24 heures si salarié a moins de 8 jours de présence

- 48 heures si salarié a entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

Ce préavis doit s'insérer dans la période d'essai et ne doit pas la prolonger.

L'employeur doit rompre la période d'essai uniquement eu égard aux compétences du salarié. S'il existe un autre motif alors la rupture sera abusive. Dans ce cas, le salarié peut solliciter devant le conseil de prud'hommes la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir des indemnités en conséquence.

## **ESSENTIEL**

La déclaration préalable à l'embauche est une formalité administrative que l'employeur doit exécuter auprès de l'URSSAF.

En matière sportive, une formalité particulière a été codifiée récemment : l'homologation. Elle est prévue par les fédérations et les ligues en vu d'exercer un certain contrôle sur les recrutements.

Enfin, tout contrat peut contenir une période d'essai. Cette période consiste à une phase du contrat de travail dans laquelle les parties « testent » les conditions d'exécution du contrat et peuvent mettre fin à la relation contractuelle sans modalités particulières.

## **CHAP. II : LA RÉMUNÉRATION**

Section 1 : Les caractéristiques générales de rémunération

Section 2 : Les spécificités sportives de la rémunération

A - Les spécificités du monde du sport

B - Les spécificités du monde du football

### **SECTION 1 : Les caractéristiques générales de rémunération**

La rémunération comprend l'ensemble des sommes convenues à titre de salaire de base, les avantages en nature, les primes, les gratifications, les pourboires...

Elle ne comprend pas le remboursement des frais professionnels.

La rémunération peut être fixe ou en partie fixe, en partie variable ou entièrement variable.

Le salaire peut être défini forfaitairement en heures sur la semaine ou le mois. Il comprendra alors d'avance le paiement d'un certain nombre d'heures supplémentaires.

Il convient de distinguer salaire brut (comprenant les cotisations salariales) du salaire net (après déduction des cotisations salariales).

La rémunération est en principe fixée librement entre le salarié et l'employeur. Cependant, il demeure plusieurs limites :

- Respect du SMIC
- Respect du minimum prévu par les conventions et accords collectifs
- Respect du principe à travail égal, salaire égal

Toute modification de la rémunération constitue une modification du contrat de travail, l'accord du salarié est nécessaire.

La seule différence de catégorie professionnelle ne suffit pas à justifier la différence de rémunération. Il faut que la différence de traitement repose sur des éléments pertinents.

Le bulletin de paye est obligatoire. Le fait pour le salarié d'accepter son bulletin de paye sans émettre de réserve ne l'empêche pas de réclamer ultérieurement les sommes qui lui sont dues. La prescription est de 3 ans pour les actions en réclamation des salaires.

Le bulletin de paye doit mentionner notamment toutes les références concernant l'employeur (nom, adresse, n° Siret, code APE, etc.) et le salarié, la convention collective applicable, la classification du salarié, la nature et le volume horaire, les prélèvements sociaux, la date du paiement du salaire net, les congés payés restant. Toutes sommes versées au salarié doit apparaître sur le bulletin de paye, sinon il s'agit de travail dissimulé appelé « travail au noir ». C'est une infraction pénale dont le salarié est victime car il est non protégée en cas d'accident du travail, de maladie et il ne cotise pas.

Compte tenu de son caractère alimentaire, le salaire est protégé contre les saisies de créanciers du salarié. Ils ne peuvent ainsi saisir qu'une partie du salaire et doivent laisser au salarié un minimum vital. En cas de procédures de redressement ou de liquidation de l'entreprise, l'assurance garantie des salaires avance les sommes dues aux salariés dans la limite de plafonds légaux. Cela permet aux salariés de percevoir leur salaire et indemnités dans le cas d'une insolvabilité de l'employeur.

## **SECTION 2 : Les spécificités sportives de la rémunération**

### **A - Les spécificités du monde du sport**

La CCNS contient des dispositions relatives à la rémunération. Elle fixe un salaire minimum conventionnel (SMC).

L'article 4.1.1.1 de la CCNS reprend le principe de l'égalité hommes-femmes notamment au sujet de la rémunération.

Les articles 9.3 et suivants de la CCNS classent les salariés en différents groupes et prévoient une rémunération minimale pour chacun des groupes : Annexe 4 (P. 140).

Une fois que le groupe du salarié est déterminé, il convient de se reporter aux dispositions de l'article 9.2 de la CCNS qui organise la rémunération des salariés à temps plein et à temps partiel :

Annexe 5 (P. 141).

Une prime d'ancienneté est mentionnée à l'article 9.2.3 : « La prime d'ancienneté doit figurer sur une ligne séparée du bulletin de paie. Elle est versée mensuellement au prorata du temps de travail effectif. Chaque employeur met en place un dispositif d'ancienneté dans le respect des dispositions suivantes pour les salariés des groupes 1 à 6. »

L'article 9.2.3.1 est relatif à l'ancienneté d'entreprise : « Une prime égale à 1% du SMC du groupe 3 est accordée aux salariés :

- Justifiant de 24 mois de travail effectif après la date d'extension de la présente convention
- Ou le cas échéant de 24 mois de travail effectif après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après la date d'extension de la présente convention.

De plus, une prime exceptionnelle d'ancienneté égale à 5% du SMC du groupe 3 sera versée aux salariés du groupe 1 au bout de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Tant que le taux total de la prime d'ancienneté n'est pas égal à 15 %, le taux de cette prime est augmenté de 1% après chaque nouvelle période de 24 mois de travail effectif. »

L'article 9.2.3.2 est relatif à la revalorisation salariale : « Pour les salariés percevant une rémunération brute inférieure au SMC de leur groupe à la date d'extension de la présente convention :

- Lorsqu'il n'existait aucune modalité de prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise
- Et que le salarié a au moins quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'extension de la présente convention.

Une prime d'ancienneté de 2% du SMC du groupe 3 leur est attribuée à la date d'extension de la présente convention.

Cette prime est augmentée de 1% après chaque période de 24 mois de travail effectif tant que le taux total de la prime d'ancienneté n'est pas égal à 15%. »

Pour les sportifs professionnels soumis à la CCNS, il faut se référer à l'article 12.6.1 qui prévoit la possibilité de primes fixées sur des critères objectifs et précis.

La rémunération minimale pour ces sportifs est de : « Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1 alinéa 1 doit être au moins égale pour un sportif salarié à temps plein à 12,60 salaire minimum conventionnel brut par an hors avantage en nature.

Le salaire minimum conventionnel est fixé conformément aux dispositions de l'article 9.2.1 de la présente convention. »

Pour rappel, le salaire minimum conventionnel est de 1386,35 €.

Une rémunération minimale pour les entraîneurs soumis à la CCNS est prévue : Annexe 6 (P. 142).

## **B - Les spécificités du monde du football (Dispositions de la Charte du Football Professionnel)**

Des minimums de rémunération sont prévus par la Charte du Football Professionnel pour les contrats apprentis, aspirants, stagiaires, élites et professionnel. Les joueurs bénéficient d'une prime de présence dans le cas où ils sont inscrits sur la feuille de match (art. 763), de primes de résultats (art. 764), de prime de classement (art. 765) et primes de coupe de France (art. 766). De la même façon, la rémunération minimale de l'entraîneur en charge de l'équipe première est prévue.

Les dispositions de la Charte du Football Professionnel ne sont visées ici que pour la culture générale de l'étudiant. Aucune question liée à la Charte du Football Professionnel ne sera posée lors de l'examen général.

### **ESSENTIEL**

La rémunération est réglementée dans son montant comme dans ses formalités.

En effet, un seuil minimum est prévu par le Code du travail et l'édition d'un bulletin de paye est obligatoire.

En matière sportive, la rémunération est organisée par catégories de salarié et des primes sont prévues.

## **CHAP. III : LA DURÉE DU TRAVAIL**

### Section 1 : Le temps de travail

- A - Le temps de travail effectif
- B - Le temps plein
- C - Le temps partiel
- D - Les conventions de forfait

### Section 2 : Les congés

- A - Les congés payés
- B - Les autres congés

### Section 3 : Les spécificités sportives

- A - Le temps de travail en matière sportive
- B - Les congés en matière sportive

## **SECTION 1 : La durée du travail**

### **A - Le temps de travail effectif**

La durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine.

Le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Le temps d'habillage et déshabillage n'est pas du temps de travail effectif, sauf dispositions contraires. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par la loi, la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat de travail, alors le temps d'habillage et de déshabillage doit donner lieu à une contrepartie soit financière, soit sous forme de temps de repos.

Le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif sauf s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail auquel cas, il doit donner lieu à une contrepartie soit financière, soit sous forme de temps de repos.

L'astreinte est un temps de travail particulier. Un salarié est d'astreinte s'il a l'obligation, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Seuls les temps d'interventions sont du temps de travail effectif.

La Cour de cassation a précisé que si le salarié a l'obligation de demeurer dans des locaux imposés par l'employeur alors ce n'est pas une astreinte mais du temps de travail effectif (Cass. Soc. 2 avril 2003).

Il y a 11 jours de fêtes légales : 1er janvier / lundi de pâques / 1er mai / 8 mai / ascension / lundi de pentecôte / 14 juillet / assomption / 1er novembre / 11 novembre / 25 décembre.

À l'exception du 1er mai, le chômage des jours fériés légaux n'est pas obligatoire et il n'y a pas de majoration lorsqu'un salarié travaille un jour férié légal sauf convention ou accord collectif plus favorable.

La journée de solidarité, elle, a été instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Il s'agit d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée, dans la limite de 7 heures de travail dans la journée. Pour les salariés à temps partiel, la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle de travail.

## **B - Le temps plein**

Le salarié doit effectuer maximum 10 heures de travail effectif par jour et maximum 48 heures par semaine. Il doit bénéficier de 11 heures de repos quotidien minimum entre chaque jour travaillé.

Le salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine et il doit effectuer 35 heures hebdomadaires.

Un accord collectif peut aménager le temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. A défaut l'employeur peut l'organiser sur 4 semaines maximum.

Le Code du travail prévoit que le repos hebdomadaire doit être en principe le dimanche (art. L.3132-3). Il existe cependant des dérogations « permanentes » et « temporaires ». Le droit au repos dominical est protégé par le principe du « droit à une vie familiale normale » (art. 8 CEDH et art. 9 du Code civil).

Toute heure effectuée au-delà de la durée légale (35 heures) ou, si elle est moindre, de la durée conventionnelle de travail, est une heure supplémentaire. Elles sont calculées par semaine.

Pour ces heures, il y a une majoration du paiement :

- 25% du salaire pour les huit premières heures supplémentaires

(36 à 43èmes heures)

- 50% du salaire pour les suivantes

Un accord collectif peut prévoir une majoration supérieure ou inférieure. Pour cela, il est soumis à deux conditions :

- Le minimum de la majoration est de 10%
- L'accord collectif de branche doit avoir été étendu par le ministre du travail

L'employeur peut imposer au salarié d'effectuer des heures supplémentaires. L'inverse est impossible.

L'employeur peut faire effectuer un maximum de 220 heures supplémentaires par an par salarié (sauf accord collectif qui prévoit un nombre différent). On appelle cela le contingent d'heures supplémentaire. L'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel de l'utilisation de ce contingent.

Au-delà du contingent, l'employeur doit solliciter l'avis des institutions représentatives du personnel pour pouvoir demander aux salariés d'effectuer d'autres heures supplémentaires. Le salarié bénéficiera pour ces heures de contreparties en temps de repos (50% pour les entreprises de 20 salariés ou moins; 100% pour les entreprises de plus de 20 salariés).

Un accord collectif peut prévoir un repos compensateur à la place de la majoration et/ou du paiement des heures supplémentaires.

### **C - Le temps partiel**

Un contrat à temps partiel est un contrat dont le temps de travail est inférieur à la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Un CDD ou un CDI peut être à temps partiel. Le contrat à temps partiel doit prévoir obligatoirement la répartition des horaires du salarié entre les jours de la semaine ou du mois et les modalités de communication de ces horaires au salarié.

Un grand formalisme entoure la conclusion du contrat à temps partiel. L'article L.3123-14 du Code du travail, dispose que :

« Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne :

1. La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2. Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
3. Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;
4. Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.
5. L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L.3123-22 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat. »

La chambre sociale de la Cour de cassation juge de longue date que l'absence d'écrit n'entraîne pas une requalification de plein droit du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet. L'absence d'écrit a seulement pour conséquence de présumer l'existence d'un contrat à temps complet, que l'employeur peut renverser en démontrant qu'il s'agissait d'un contrat à temps partiel et que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur (Cass. Soc., 25 février 2004). La Haute juridiction a cependant précisé que l'employeur devait rapporter la preuve « de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue » (Cass. Soc., 9 avril 2008).

Les heures effectuées entre la durée du temps partiel et les 35 heures du temps complet seront des heures complémentaires et donc rémunérées sans majoration sauf pour les heures effectuées au-delà de 1/10ème de la durée du contrat temps partiel.

Exemple : dans CDD de 20 heures, le salarié peut effectuer 2 heures complémentaires rémunérées normalement et toutes heures effectuées au-delà seront majorées.

Il existe un principe d'égalité entre salariés à temps plein et à temps partiel, c'est à dire qu'ils ont tous les mêmes droits, peu importe leur temps de travail.

Les salariés à temps partiel ont priorité sur les postes à temps plein de l'entreprise.

### **D - Les conventions de forfait**

Une convention de forfait est un contrat qui fixe un certain volume de temps travaillé ainsi qu'un salaire forfaitaire incluant les majorations pour un certain nombre d'heures supplémentaires ou des jours de réduction du temps de travail. Il existe plusieurs types de forfaits :

Annexe 7 (P. 143).

Le Code du travail prévoit que la forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

La loi El Khomri du 8 août 2016 est venue modifier le régime des conventions de forfait.

Désormais, l'article L.3121-63 du Code du travail dispose que « Les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou

d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. ». L'article L.311-64 du même code liste les modalités que cet accord doit déterminer.

Enfin, la loi du 8 août 2016 en créant l'article L.3121-65 a inversé le régime antérieur en prévoyant désormais que à défaut de stipulations conventionnelles prévues à l'article L.3121-64, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect d'un certain nombre de dispositions listées.

Les conventions de forfait doivent donc prévoir un certains nombres de modalités pour être valablement efficaces.

## **SECTION 2 : Les congés**

### **A - Les congés payés**

Le salarié acquiert un droit à des congés dès le premier jour travaillé (et non plus au bout de 10 jours). Il bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif. Les salariés ont droit au même nombre de jours de congés quelque soit le temps de travail prévu au contrat. L'employeur doit prendre l'initiative d'informer le salarié sur ses droits à congés payés.

Sont considérées comme des périodes ouvrant droit à congés payés :

- Le temps de travail effectif
- Les périodes de congés payés
- Les périodes de congé maternité, paternité et adoption
- Les contreparties obligatoires en repos pour les heures supplémentaires
- Les périodes de suspensions dues à un accident du travail ou maladie professionnelle pendant 1 an maximum

La période de prise de congés payés est en principe fixée par accord collectif entre le 1er mai et le 31 octobre. L'employeur détermine l'ordre des départs après consultation des institutions représentatives du personnel. Il doit cependant tenir compte des contraintes des salariés et ne pas abuser de son droit. Il fixe les congés en fonction notamment de la situation de famille du salarié, de son ancienneté. La durée du congé pouvant être prise en une fois ne peut pas excéder 24 jours ouvrables soit 4 semaines. Cela signifie que la 5ème semaine de congé ne doit pas être accolée à ce congé dit principal. Pour les salariés confrontés à des contraintes géographiques particulières, il peut être dérogé à cette disposition.

Lorsque le salarié a été dans l'impossibilité de prendre ses congés au cours de l'année en raison d'absences pour maladie, accident du travail, ou à cause de l'employeur, il doit obtenir un report de ses congés. Dans les cas inverse, ils sont perdus.

Si l'employeur a mis le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés, une indemnité compensatrice est versée au salarié. Il en va de même en cas de rupture du contrat de travail. L'indemnité de congés payés est égale à 1/10ème de la rémunération brute totale perçue par le salarié pendant la période de référence.

Il existe des congés payés spéciaux, ils correspondent à :

- 4 jours pour mariage ou remariage ou PACS
- 3 jours pour adoption ou naissance
- 2 jours pour décès du conjoint ou du partenaire de PACS ou d'un enfant
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 1 jour pour le décès du père, de la mère, du beau père, de la belle mère, d'un frère ou d'une sœur

Ceux-ci ne sont pas obligatoirement pris le jour de l'événement mais dans un délai raisonnable.

### **B - Les autres congés**

- Le congé maternité : il est de 16 semaines en principe et peut être augmenté dans certains cas (jumeaux...). La salariée peut prendre son congé 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 10 semaines après la date de celui-ci. La salariée perçoit des indemnités de sécurité sociale. À l'issue elle doit retrouver son emploi ou un emploi équivalent.

- Le congé parental d'éducation : il est ouvert aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance ou d'arrivée d'un enfant adopté de moins de 16 ans. Il peut parfois être renouvelable 2 fois. Souvent il fait suite au congé maternité ou d'adoption. Il peut être à temps plein ou un congé parental à temps partiel de minimum 16 heures par semaine. Le salarié informe son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. À son terme, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi équivalent. Lors du congé, le contrat est suspendu sans rémunération.

- Le congé sabbatique : le salarié peut solliciter un congé non rémunéré de 6 mois à 11 mois sans motif.

Il faut pour cela remplir certaines conditions :

- Avoir 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise consécutifs ou non
- Avoir au moins 6 ans d'expérience professionnelle
- Ne pas avoir bénéficié d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou congé individuel de formation dans les 6 dernières années

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 3 mois avant la date de départ envisagée. L'employeur informe le salarié soit de son accord, de son report de congé ou de son refus qui doit être motivé.

- Le congé pour création d'entreprise, reprise d'entreprise ou direction d'une entreprise innovante : le salarié doit posséder au moins 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise consécutifs ou non. Il peut être effectué une fois tous les 3 ans. Ce peut être un passage à temps partiel ou une suspension du contrat de travail.

La durée maximale est de 1 an renouvelable 1 fois avec un délai de prévenance de 2 mois minimum. Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 mois avant la date de départ envisagée. L'employeur doit répondre dans les 30 jours à défaut il est considéré avoir accepté. L'employeur peut différer la date de départ de 6 mois maximum.

3 mois avant le terme du congé, le salarié doit informer son employeur de son souhait soit de retrouver son poste ou un poste équivalent, soit de rompre son contrat de travail sans préavis.

- Le congé paternité : il est de 11 jours consécutifs au plus (y compris les samedis, dimanches et jours fériés). Ce congé s'ajoute aux 3 jours d'absence autorisée pour une naissance.

Ce congé se prend au plus tôt, après le congé des 3 jours et au plus tard dans les 4 mois suivants la naissance du bébé.

### **SECTION 3 : Les spécificités sportives (Dispositions de la CCNS)**

#### **A - Le temps de travail en matière sportive**

L'article 5.1 de la CCNS reprend la définition légale du temps de travail effectif.

De même, est considéré comme du travail de nuit la période de travail effectif de 22 heures à 7 heures. Les sportifs salariés bénéficient d'un repos compensateur.

L'article 5.1.2 énonce les spécificités pour les sportifs professionnels. Le sportif salarié est obligé d'accepter les heures supplémentaires jusqu'à 90 heures supplémentaires, ensuite l'employeur doit obtenir son accord :

« Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail. Les employeurs peuvent y avoir recours dans la limite du contingent annuel fixé par la loi et dans les conditions suivantes :

- Jusqu'à 90 heures, le salarié est tenu d'effectuer les heures supplémentaires que l'employeur lui demande de réaliser
- Au-delà et dans la limite du plafond fixé par la loi, le salarié peut refuser de les effectuer. »

Les heures supplémentaires donnent lieu à des contreparties.

Le repos quotidien minimum des joueurs professionnels peut être de 9 heures en cas de déplacements à l'extérieur.

Le repos hebdomadaire minimum lui sera baissé à 33 heures dans cette situation (art. 12.7.1.5 CCNS).

L'article 5.2 prévoit la possibilité de moduler le temps de travail compte tenu des conditions des calendriers et compétitions sportives. Dans ce cas les représentants du personnel doivent être consultés. La modulation doit être incluse dans le contrat de travail. Sur 12 mois, la durée du travail ne devra pas excéder 1 575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité. Le plafond de la modulation est fixé à 48 heures hebdomadaires.

L'article 5.3 prévoit la possibilité d'un forfait annuel en jour ou en heures pour les cadres autonomes. Avec un maximum de 214 jours par an ou maximum 1 575 heures par an.

Face aux variations importantes du volume du temps de travail dans le sport, le recours au forfait-jours, à l'année constituerait une solution intéressante puisque le temps travaillé ne serait plus quantifié en heures. Plusieurs conventions collectives l'ont envisagé mais seulement pour certains entraîneurs. S'agissant des sportifs, cela reste impossible en l'état de la législation qui ne s'adresse qu'aux salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

## **B - Les congés en matière sportive**

### **1. Les congés payés**

Les articles 7.1 et suivants de la Convention Collective Nationale du Sport traitent des congés :

#### Article 7.1.1 - Droit aux congés

« Le nombre de jours est déterminé conformément aux dispositions légales au cours de la période de référence fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante soit 30 jours ouvrables par an.

En cas de contrat ou de situation atypique (modulation, CDI II ...), la période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés peut être modifiée pour être mise en cohérence avec le cycle du contrat (année scolaire, année civile ...). Dans ce cas, la période de référence doit être inscrite au contrat de travail ou par avenant. »

#### Article 12.7.2.2 - Durée et période des congés Article 12.7.2.2.1 - Le sportif

« L'impératif de protection de leur santé et de leur vie personnelle et familiale exige que soit garanti aux sportifs professionnels l'aménagement de temps de récupération et des congés minimum.

Le droit annuel à congés payés des sportifs sera de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée du congé exigible puisse excéder trente-six jours ouvrables (ce dispositif écartant les jours supplémentaires liés au fractionnement), et ce droit sera mis en œuvre selon les modalités suivantes :

- 19 jours consécutifs, afin de leur permettre de se régénérer pour la saison sportive suivante, sans qu'aucune contrainte de la part de l'employeur ne puisse être imposée au sportif ; ces congés devront se situer pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
- 5 jours consécutifs en fin d'année civile, comprenant au moins le

25 décembre ou le 1er janvier ;

- Le solde réparti, en accord avec l'employeur, en trois périodes au maximum définies sous réserve des contraintes sportives dès la définition des calendriers fédéraux.

Dans tous les cas, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison. »

#### Article 12.7.2.2.2 - L'entraîneur

« Le droit annuel à congé payé est, pour les entraîneurs, régis par le présent chapitre de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

La définition des périodes de congés est étroitement liée au rythme de la saison sportive et aux périodes de congés des sportifs, étant entendu que les exigences de la fonction d'entraîneur font qu'il est susceptible de devoir être présent quelques jours avant la reprise d'activité des joueurs et quelques jours après le départ en congé de ceux-ci.

Dans tous les cas, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison. »

En matière de football, la Charte du football professionnel prévoit en son article 259 que les joueurs bénéficieront d'au moins 18 jours ouvrables consécutifs de congés payés à l'intersaison et 6 jours consécutifs en fin d'année civile comprenant au moins le 24 et 25 décembre.

## 2. Les autres congés

Les articles 7.3 et suivants de la CCNS traitent des congés spéciaux.

#### Article 7.3.1 – Le congé de maternité

« Pendant la durée légale du congé de maternité (art. L. 1225-

17 du Code du travail), le bénéfice du maintien éventuel de salaire sera acquis dans les mêmes conditions que celles prévues pour la maladie professionnelle au chapitre 4 article 4.3.2. Les absences liées à la surveillance médicale pré et post natale n'entraînent aucune réduction de la rémunération. »

#### Article 7.3.2 - Le congé d'adoption

« Le congé d'adoption peut bénéficier indifféremment au père adoptif, à la mère adoptive ou pour partie à l'un et l'autre. »

#### Article 7.3.3 - Le congé paternité

« Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. »

#### Article 7.3.4 - Congé sans solde

« Le personnel embauché sous contrat à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté peut solliciter un congé sans solde pouvant aller jusqu'à une période d'un an. »

#### Article 7.3.4.1 - Procédure

« Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit présenter sa demande motivée, par pli recommandé avec accusé de réception, au moins trois mois avant la date présumée de son départ en congé en précisant la durée de ce congé. L'employeur doit répondre au salarié, par pli recommandé avec accusé de réception, dans le délai de trente jours suivant la présentation de la lettre de demande du salarié, afin de lui signifier son accord ou son refus motivé. Passé ce délai, l'autorisation de l'employeur est réputée acquise. Après deux reports consécutifs dans un délai d'un an, le congé est de droit, sauf si le quota de l'effectif total des salariés est atteint pour ce congé. Ce quota ne peut faire obstacle à ce qu'un salarié au moins bénéficie du congé sans solde dans des entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés. »

#### Article 7.3.4.2 - Effets du congé sans solde

« Pendant le congé sans solde, le contrat de travail est suspendu. »

#### Article 7.3.4.3 - Fin du congé

« Avant l'expiration du congé sans solde, le salarié doit avertir l'employeur de son intention de reprendre son emploi dans l'entreprise, par pli recommandé avec accusé de réception, au plus tard deux mois avant la date d'expiration du congé.

Si, à l'expiration du congé, le salarié n'a pas sollicité de réintégration, l'employeur peut constater la rupture du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article 4.4, étant entendu qu'aucune indemnité n'est due au salarié qui ne peut effectuer le préavis. »

#### Article 7.3.4.4 - Renouvellement

« Le congé sans solde est renouvelable deux fois sans pouvoir excéder une durée maximale de trois ans. Un délai de carence égal à 1/3 de la durée du congé renouvellement inclus, doit être respecté avant une nouvelle demande de congés sans solde. »

### **ESSENTIEL**

La durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine. Le salarié doit effectuer maximum 10 heures par jour de travail effectif, 48 heures par semaine ou 44 heures sur une période de 12 semaines.

Le salarié est obligé d'accepter les heures supplémentaires jusqu'à 90 heures supplémentaires, ensuite l'employeur doit obtenir son accord. Quant à la durée des congés payés, le salarié acquiert un droit à congés dès le premier jour travaillé. Il bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif.

L'article 5.1.2 de la CCNS énonce les spécificités pour les sportifs professionnels.

Les articles 7.1 et suivants de la Convention Collective Nationale du Sport traitent des congés.

## **CHAP. IV : LES PRÉROGATIVES DE L'EMPLOYEUR**

- Section 1 : Le pouvoir disciplinaire de l'employeur
- Section 2 : La modification du contrat de travail
- Section 3 : Le transfert d'entreprise

### **SECTION 1 : Le pouvoir disciplinaire de l'employeur**

#### **A - Le pouvoir de sanction de l'employeur**

L'employeur dispose d'un pouvoir de sanction en cas de faute du salarié. Il doit cependant respecter une procédure disciplinaire particulière, laquelle doit être prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Constitue une sanction toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'employeur suite à un agissement du salarié considéré comme fautif, lorsque cette mesure est de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

La sanction peut être :

- Un avertissement ou un blâme écrit
- Une mise à pied disciplinaire
- Une rétrogradation
- Une mutation
- Licenciement pour faute sérieuse, grave ou lourde

L'employeur ne peut infliger ni sanctions pécuniaires, ni sanctions discriminatoires.

Le salarié doit être informé des griefs retenus contre lui.

Hormis pour l'avertissement oral, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre de convocation (en lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge) en lui précisant l'objet de cette convocation, la date et le lieu de l'entretien et la possibilité pour le salarié de se faire assister par un salarié de l'entreprise (ou si l'entreprise n'a pas de représentants du personnel par un conseiller extérieur avec l'adresse du lieu où se trouvent les listes).

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Un employeur ne peut sanctionner 2 fois un salarié pour un même fait, c'est le principe « non bis in idem » .

La preuve de la faute doit être loyale, l'employeur ne doit pas avoir effectué d'atteinte à la vie privée pour recueillir la preuve de la faute.

Concernant le pouvoir disciplinaire, la CCNS se contente de revenir aux principes fondamentaux : toute mesure disciplinaire est prise conformément aux dispositions du règlement intérieur, lui-même conforme aux dispositions du Code du travail.

## **SECTION 2 : La modification du contrat de travail**

La jurisprudence (Cass. Soc. 10 juillet 1996) distingue la modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail.

- Concernant la modification du contrat de travail :

Le contrat est composé d'éléments de base que l'employeur ne peut modifier sans l'accord du salarié, et le salarié peut refuser la modification. Il existe, en effet, des éléments fondamentaux du contrat de travail : le salaire, la qualification, la durée du travail...

À titre d'illustration, l'article 761 de la Charte du Football Professionnel a été déclaré contraire à la loi. L'article 761 de la Charte du Football Professionnel contient une disposition qui permet aux clubs ayant fait l'objet d'une relégation de diminuer le salaire de ses joueurs dans une certaine proportion et ce, sans que les joueurs ne soient forcément en situation d'accepter ou de refuser ladite diminution. La Cour de Cassation, dans un arrêt du 10 février 2016, rappelle que le salaire figure parmi les éléments essentiels du contrat de travail et qu'il ne peut donc être modifié qu'avec l'accord des parties. Les dispositions de l'article 761 de la Charte du Football Professionnel ont donc été censurées et devraient faire l'objet d'une réécriture dans la prochaine version de la Charte.

À ces éléments, il peut être rajouté les clauses spécifiques comme celle de non concurrence. Leur modification ou suppression est considérée comme une modification du contrat de travail. L'accord express du salarié est obligatoire, il se traduit par la signature d'un avenant au contrat de travail. Le silence du salarié ou la poursuite du contrat de travail aux nouvelles conditions ne vaut pas acceptation. Si la modification proposée a un motif économique, l'employeur doit en informer le salarié. Dans ce seul cas, l'absence de réponse du salarié sous 1 mois après réception de la proposition vaudra acceptation.

Si le salarié refuse, soit l'employeur renonce à sa modification, soit il peut licencier pour motif économique mais uniquement si les conditions du licenciement économique sont remplies. Lorsque l'employeur prononce la sanction de rétrogradation ou de mutation, il s'agit d'une modification du contrat de travail. Le salarié peut donc la refuser. L'employeur pourra cependant prendre une nouvelle sanction à la place (licenciement ou blâme ou mise à pied disciplinaire...).

Il existe une spécificité concernant le lieux de travail, c'est un élément contractualisé. L'employeur peut déplacer le salarié dans le même secteur géographique de travail sans l'accord du salarié. Par contre pour le déplacer en dehors du secteur, il doit soit y avoir une clause de mobilité dans le contrat de travail soit l'accord du salarié est nécessaire. En revanche, une mutation temporaire est possible sans l'accord du salarié si elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles et est motivée par l'intérêt de l'entreprise. Le salarié doit être informé dans un délai raisonnable.

- Concernant le changement des conditions de travail :

Certaines modifications décidées par l'employeur peuvent, en revanche, ne constituer qu'un changement des conditions de travail du salarié. Dans ce cas, l'employeur peut imposer ces changements au salarié, dans le cadre de son pouvoir de direction.

Exceptionnellement, pour un salarié protégé, le changement des conditions de travail nécessite son accord, l'employeur ne peut le sanctionner pour son refus. L'employeur ne peut que proposer et non imposer. Il doit informer suffisamment tôt le salarié, c'est à dire dans un délai raisonnable.

### **SECTION 3 : Le transfert d'entreprise**

L'article L.1224-1 du Code du travail dispose que : « Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »

Ainsi, il est imposé, en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, le maintien des contrats de travail. Cela signifie que lorsque l'entreprise change de mains en passant d'une personne juridique à une autre, les salariés sont transférés aussi.

Selon la jurisprudence, l'application de l'article L.1224-1 du Code du travail exige la réunion de 2 conditions :

- Le transfert d'une entité économique autonome
- Le maintien de l'identité de l'entité transférée avec poursuite ou reprise de l'activité de cette entité par le repreneur

Lorsque ces deux conditions sont remplies, le transfert s'opère à la date à laquelle le nouvel exploitant est mis en demeure d'en assurer la direction.

Les dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail sont d'ordre public. Cela signifie que tout licenciement prononcé lors d'un transfert est privé d'effet. Le refus par le salarié du transfert produit l'effet d'une démission. Il doit être express et individuel.

Le transfert concerne tous les contrats de travail même ceux suspendus.

Le salarié licencié en violation de ces dispositions dispose d'une option :

- Il peut agir contre le cédant et /ou contre le cessionnaire
- Il peut demander réparation par des dommages et intérêts et/ ou solliciter la poursuite de son contrat de travail (réintégration)

Les contrats de travail sont entièrement transférés, les salariés conservent leur ancienneté, leurs mandats, les clauses de leur contrat etc....

Le salarié conserve ses droits acquis à congés payés auprès de l'ancien employeur. Cependant les indemnités de congés payés sont à la charge de l'ancien employeur.

Les accords et conventions collectives anciennement applicables peuvent être remis en cause selon la situation de l'entreprise d'accueil. La loi considère qu'ils continuent de produire des effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord ou d'une convention de substitution.

## **ESSENTIEL**

L'employeur détient un pouvoir disciplinaire sur les salariés. Il peut les sanctionner en cas de faute de leur part. La sanction ne peut être prise que si elle a été prévue par le règlement intérieur de l'entreprise et si elle respecte une certaine procédure.

Le principe « non bis in idem » s'applique en la matière, une faute ne peut pas être sanctionnée deux fois.

Le contrat de travail est composé d'éléments contractuels par nature que l'employeur ne peut modifier sans l'accord du salarié. Exemple : la rémunération. Le salarié peut toujours en refuser la modification.

À l'inverse, lorsque les éléments ne sont pas contractuels par nature, leur modification est un simple changement des conditions de travail et le salarié ne peut les refuser au risque de commettre une faute.

L'article L1224-1 du Code du travail impose, en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, le maintien des contrats de travail. Ainsi, si deux entreprises fusionnent, tous les contrats de travail des deux entreprises doivent être maintenus.

## **CHAP. V : LA SANTÉ DU SALARIÉ**

Section 1 : La maladie

Section 2 : L'accident du travail

Section 3 : L'inaptitude

Section 4 : Le droit de retrait

Section 5 : Les spécificités sportives

### **SECTION 1 : La maladie**

Le contrat de travail est suspendu en cas d'arrêt pour maladie. Un salarié ne peut pas être discriminé ou licencié pour maladie, le licenciement sera nul.

Le salarié doit informer son employeur dans les plus brefs délais (souvent 24 heures) et justifier son absence en envoyant dans les 48 heures le certificat médical du médecin traitant.

Pendant son arrêt, le salarié perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale et un complément de rémunération par l'employeur sous certaines conditions qui sont, sauf dispositions conventionnelles plus favorables :

- Avoir 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- Avoir justifié dans les 48 heures de son absence

- Être pris en charge par la sécurité sociale
- Être soigné sur le territoire français ou de l'Union Européenne
- Se soumettre en cas de demande de l'employeur à une contre visite médicale

## **SECTION 2 : L'accident du travail**

Est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée, ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (art. L.411-1 du Code de la sécurité sociale).

Le salarié doit déclarer l'accident à son employeur dans un délai de 24 heures (sauf cas de force majeure) et l'employeur doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance dans un délai de 48 heures à la caisse primaire d'assurance maladie par LRAR. Un médecin, librement choisi par le salarié, établira alors un certificat médical, lequel mentionnera notamment la durée prévisible de l'incapacité temporaire.

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection.

Le contrat de travail du salarié est suspendu (art. L.1226-7 du C.Tra.) et l'employeur ne peut résilier le contrat que s'il justifie d'une faute grave du salarié ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à la maladie ou à l'accident (Exemple : fin du chantier pour lequel le salarié avait été embauché). La période de suspension est assimilée à un travail effectif, notamment pour le calcul d'une prime d'ancienneté, d'une indemnité de licenciement ou le calcul des congés payés.

Si à l'issue de la période de suspension, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Si à l'issue de la période de suspension, le salarié n'est pas déclaré apte, l'employeur doit lui proposer un autre emploi correspondant à ses capacités. Si à l'issue d'un délai d'1 mois, le salarié n'a pas

été reclassé, il doit retrouver le bénéfice de son salaire. En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur pourra engager la procédure de licenciement pour inaptitude envers le salarié. Celui-ci aura droit à une indemnité de licenciement double. Tout licenciement en cours de suspension pour accident du travail sera nul et le salarié devra être réintégré.

## **SECTION 3 : L'inaptitude**

### **A - Constat de l'état**

Le médecin du travail doit rendre un avis.

Un examen est obligatoire pour une absence de :

- 8 jours pour les accidents du travail
- 21 jours pour les maladies non professionnelles

Il y a un examen de reprise par le médecin du travail pour apprécier l'aptitude du salarié à reprendre le travail après un arrêt. À l'issue de cet examen de reprise, le médecin a un choix :

- Déclarer le salarié apte. Alors le salarié devra retourner travailler.
- Déclarer le salarié inapte. Dans ce cas, s'il y a un danger immédiat pour la santé et la sécurité du salarié, une seule visite suffit pour le déclarer inapte. Par contre, s'il n'y a pas de danger immédiat, il faut deux visites. La loi El Khomri d'août 2016 n'impose plus cette double visite, désormais une seule suffit dans les deux cas.

Un recours est possible par l'employeur ou le salarié devant l'inspecteur du travail. Ce recours doit être fait dans les 2 mois suivant la décision et l'inspecteur a 2 mois pour y répondre.

L'inspecteur ne tranchera que sur l'aptitude ou non du salarié, pas sur son reclassement.

## **B - Obligations de l'employeur**

L'employeur doit réintégrer le salarié apte après la visite de reprise. Dans le cas d'un salarié déclaré inapte, l'employeur a une obligation de reclassement. C'est une obligation de moyens renforcés, les recherches de reclassement doivent être sérieuses, actives et personnalisées. L'employeur doit rechercher à reclasser selon les indications du médecin du travail. Si au bout d'1 mois le salarié n'est ni reclassé, ni licencié, alors l'employeur doit lui verser son salaire. L'absence de reclassement sera considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cependant, l'inaptitude peut conduire à un licenciement mais ne doit pas en être le motif (cf. : 2. Le licenciement pour inaptitude)

### **SECTION 4 : Le droit de retrait**

Le salarié se trouvant dans une situation de danger au travail est en droit de se retirer de cette situation en prévenant son employeur s'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Aucune retenue sur salaire ni sanction n'est possible sauf abus.

### **SECTION 5 : Les spécificités sportives**

La CCNS prévoit dans son article 12.10.1 et suivant des dispositions spécifiques sur la maladie et l'indemnisation du salarié en cas d'accident du travail.

Article 12.10.1 - Dispositions générales

« Quel que soit leur ancienneté les salariés visés au présent chapitre bénéficient des dispositions suivantes :

- Maintien du salaire de référence en cas de maladie ou d'accident du travail, dans les conditions définies à l'article 12-10.2 ;
- Versement d'un capital en cas de décès égal au moins à 300% du salaire annuel de référence ;

- Indemnisation de l'invalidité définie par référence au régime de base de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L.341-4 du Code de la sécurité sociale;

Le salaire de référence utilisé pour le calcul de ces garanties est entendu comme le salaire net tel qu'il résulte du contrat de travail, il est limité aux tranches A et B de la sécurité sociale. Pour satisfaire à ces exigences, les employeurs sont libres de souscrire des garanties auprès de l'organisme de leur choix, sous réserve des modalités définies par accord sectoriel. »

#### Article 12.10.2 - Maladie ou accident du travail

« En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie, d'accident de travail ou de trajet dûment constaté par certificat médical, les salariés visés au présent chapitre bénéficieront d'un maintien de salaire dans les conditions et limites ci-dessous :

Les salariés :

- Devront avoir justifié dans les 48 heures cette incapacité auprès de leur employeur et de la caisse de sécurité sociale ;
- Devront être pris en charge à ce titre par le régime général ou un autre régime de sécurité sociale.

L'employeur garantira le salaire de référence en complétant le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie, ces indemnités seront dues pendant la durée de l'arrêt de travail et jusqu'au 90<sup>e</sup> jour d'arrêt.

Dans tous les cas, la reprise par le sportif de son activité, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, n'est considérée comme effective qu'à compter du moment où il est apte à participer à l'intégralité des entraînements et, par là même, aux compétitions. »

Récemment, un régime de frais de santé a été mis en place dans la CCNS.

Ce régime est instauré au profit de l'ensemble des salariés y compris les sportifs professionnels et leurs entraîneurs, et ce, sans condition d'ancienneté.

Il est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les bénéficiaires sont tous les salariés. Les entreprises qui ne seraient pas assurées auprès de l'un des organismes assureurs recommandés (les sociétés Allianz, B2V, Mutex et Umanens) doivent respecter les mêmes niveaux de garanties et par ailleurs, elles doivent prendre à leur charge un minimum de 50% de la cotisation due pour le salarié. Les cotisations sont réparties à raison de 50% à la charge de l'employeur et 50% à la charge du salarié.

Le régime de frais de santé assure des remboursements complémentaires à ceux de la Sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

#### Dispositions de la Charte du Football Professionnel

Concernant l'inaptitude, l'article 267 de la Charte du football prévoit le versement du salaire pendant 1 mois à compter de la constatation de l'inaptitude définitive à la pratique du football. L'article 276 de la Charte du football prévoit qu'en cas d'accident du travail ou maladie, le joueur perçoit pendant au moins 3 mois la différence entre son salaire mensuel fixe et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

L'article 12.7.3.3 de la CCNS prévoit la possibilité d'exercice du droit de retrait pour les salariés et l'obligation de sécurité de l'employeur.

#### 12.7.3.3 - Sécurité

« Indépendamment de sanctions administratives susceptibles d'être prononcées par une instance sportive, ou encore de décisions administratives et judiciaires encourues par un employeur qui enfreindrait ces règles de sécurité, leur non-respect, s'il matérialise un état de risque grave, peut justifier l'exercice, par le salarié, du droit de retrait prévu à l'article L.4131-1 du Code du travail. Il peut aussi constituer un motif de conflit collectif.

Il entre dans les attributions de l'entraîneur de contribuer à la mise en œuvre :

- De la politique générale de prévention et de sécurité de l'employeur ;
- De la politique de l'entreprise en matière de lutte contre le dopage.

Les employeurs sont tenus d'informer, par tout moyen adapté, les salariés des règles applicables aux conditions d'exercice de leur activité mais aussi, plus généralement, de les sensibiliser aux risques du métier et des comportements psychologiques que ceux-ci induisent. Une formation est organisée au bénéfice de tout sportif lors de la conclusion de son premier contrat sur les risques encourus et les règles applicables en matière de sécurité. »

#### 12.7.3.4 - Santé

##### *a) Prévention et lutte contre le dopage*

Les sportifs, les entraîneurs et leurs employeurs sont tenus de respecter et de faire respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la prévention et à la lutte contre le dopage.

##### *b) Congés des salariées enceintes*

En cas d'impossibilité, le contrat de travail est suspendu à l'initiative de l'employeur ou de la sportive salariée et le bénéfice du maintien du salaire est acquis.

### **ESSENTIEL**

Le contrat de travail peut être suspendu pour maladie, pour inaptitude, pour exercice du droit de retrait ...

Chacune de ces situations répond à un régime particulier. Lors de la suspension du contrat de travail, le salarié comme l'employeur ont des obligations à accomplir notamment pour organiser le retour du salarié.

Le régime le plus contraignant est celui de l'inaptitude, il prévoit l'intervention du médecin du travail et interdit à l'employeur de licencier le salarié au motif de son inaptitude.

## **TITRE 3 : LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **CHAP. I : LA RUPTURE DU CDD**

Section 1 : Les motifs de rupture

Section 2 : Les effets de la rupture

La cessation normale du CDD est la survenance de son terme.

Toutefois, il existe des motifs de rupture anticipée du CDD.

#### **SECTION 1 : Les motifs de rupture**

Les motifs de rupture anticipée du CDD sont limitativement admis par la loi. Les motifs de rupture exceptionnelle sont d'ordre public, il ne peut y en avoir d'autre.

Les motifs de rupture exceptionnelle sont :

- Le commun accord. Les deux parties décident d'un commun accord de mettre fin au CDD. La jurisprudence vérifie que la volonté du salarié soit claire et non équivoque car c'est la partie « faible » du contrat.
- La force majeure. La force majeure est un événement imprévisible, irrésistible et indépendant de la personne qui l'invoque.
- La faute grave du salarié. La faute grave est la faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant le préavis.

En matière de CDD, la rupture du contrat de travail pour faute grave constitue une mesure disciplinaire qui impose de respecter le formalisme de la sanction (cf Section 1 : Le pouvoir disciplinaire de l'employeur).

- La rupture pour inaptitude du salarié. L'inaptitude doit être constatée par le médecin du travail. L'employeur doit d'abord tenter de reclasser le salarié avant de rompre le contrat.
- La conclusion d'un CDI. Si le salarié justifie d'une embauche en

CDI il peut rompre le CDD unilatéralement.

- Résiliation judiciaire par le salarié. En cas de manquements graves de l'employeur, le salarié peut demander la rupture du contrat devant le juge.

Spécificités du football :

En pratique, la rupture du CDD d'un joueur de football au motif de la conclusion d'un CDI est impossible, car le nouveau contrat ne sera pas homologué. L'inaptitude d'un sportif ou la liquidation du club ne sera pas constitutive d'une force majeure. De même ne sont pas constitutifs d'une faute grave les résultats catastrophiques d'une équipe professionnelle ou l'insuffisance professionnelle d'un joueur.

Il existe 2 cas de figure prévus par la FIFA pour lesquels un joueur peut rompre son contrat : la juste cause et la cause sportive. La juste cause n'est autre que la faute grave de l'employeur qui permet à un employé de rompre son contrat.

En toute hypothèse, les dispositions de la FIFA ne trouveront à s'appliquer en France que si elles n'entrent pas en contradiction avec le droit français.

## **SECTION 2 : Les effets de la rupture**

Les effets de la rupture du CDD sont différents selon le motif de la rupture.

- En cas de rupture d'un commun accord, il est accordé au salarié : allocations chômage + solde congés payés + droit compte personnel de formation.
- En cas de force majeure, le salarié a droit à : allocations chômage + solde congés payés + droit CPF + indemnité équivalant aux salaires jusqu'à la fin du contrat (si la rupture résulte d'un sinistre).
- En cas de rupture pour faute grave, le salarié a droit à : allocations chômage + solde congés payés + droit CPF.
- En cas de rupture pour inaptitude du salarié, il a droit à : allocations chômage + solde congés payés + droit CPF + indemnité de précarité + indemnité équivalente à l'indemnité de licenciement.

Le salarié ne bénéficie pas de l'indemnité de préavis s'il ne peut pas l'effectuer sauf si l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou maladie professionnelle.

- En cas de conclusion d'un CDI, le salarié bénéficie de : solde congés payés + indemnité de préavis + congés payés sur préavis.
- En cas de résiliation judiciaire par le salarié au tort de l'employeur, le salarié peut demander : allocations chômage + solde congés payés + droit CPF + indemnité équivalant aux salaires jusqu'à la fin du contrat (et congés payés afférents).

## **ESSENTIEL**

La cessation normale du CDD est la survenance de son terme. Les motifs de rupture anticipée du CDD sont limitativement admis par la loi : la force majeure / la rupture du contrat pour faute grave du salarié / la conclusion d'un CDI / la rupture pour inaptitude du salarié / la rupture d'un commun accord / la résiliation judiciaire.

## **CHAP. II : LA CESSATION DU CDI**

Section 1 : La rupture conventionnelle du CDI

Section 2 : La rupture du CDI par le salarié

A - La démission

B - La résiliation judiciaire

C - La prise d'acte

Section 3 : La rupture du CDI par l'employeur

- A - Le licenciement pour motif personnel
  - B- Le licenciement pour motif économique
- Section 4 : Les salariés protégés
- A - Les bénéficiaires
  - B - Les situations concernées
  - C - La procédure
  - D - Les sanctions

### **SECTION 1 : La rupture conventionnelle du CDI**

La rupture conventionnelle homologuée a été mise en place par une loi de 2008, elle ne peut être réalisée que pour les CDI.

Par la rupture conventionnelle homologuée, le salarié et l'employeur peuvent d'un commun accord rompre le contrat de travail.

Une procédure spécifique existe, elle se compose de plusieurs étapes :

- Un entretien entre le salarié et l'employeur
- La signature d'une rupture conventionnelle
- Un délai de rétractation de 15 jours calendaires
- L'envoi par la partie la plus diligente de la rupture conventionnelle à l'Administration du travail (la DIRECCTE)
- L'homologation de la convention de rupture par la DIRECCTE dans les 15 jours
- La rupture du contrat à la date librement fixée par les parties

La rupture conventionnelle ne doit contenir aucun grief ni reproche d'une partie envers l'autre car les consentements doivent être libres et éclairés.

Le salarié a droit au minimum à une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement. Le salarié bénéficie aussi du droit aux allocations chômage, au soldes des congés payés.

La prescription pour contester une rupture conventionnelle est de 12 mois.

### **SECTION 2 : La rupture du CDI par le salarié**

#### **A - La démission**

Le salarié est libre de donner sa démission pour rompre son contrat de travail.

La démission doit être claire et non équivoque, c'est à dire qu'elle ne doit pas résulter d'un mail ambiguë ou rageur ou faire suite à une dispute avec le chef de service par exemple.

L'employeur ne peut pas empêcher le salarié de démissionner.

Le salarié ne bénéficie pas des allocations chômage car il ne subit pas une perte involontaire d'emploi, sauf certains cas de démission légitime (Exemple : suivre le conjoint qui déménage, faire du volontariat...).

Le salarié doit respecter en principe un préavis sauf si l'employeur l'en dispense. La loi ne fixe le préavis de la démission que pour les VRP, les journalistes et les salariés agricoles. Dans tous les autres cas, c'est la convention collective ou les usages qui fixent la durée du préavis de démission. Il est en général de 1 mois pour les ouvriers, employés et techniciens et de 3 mois pour les cadres. Le point de départ du délai de préavis est la date de réception de la lettre par l'employeur ou une date postérieure librement fixée par le salarié.

La CCNS prévoit dans son article 4.4.1 une durée de préavis de démission spécifique :

« Le salarié peut démissionner à tout moment sous réserve du respect d'un préavis d'une durée de :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Aucune indemnité n'est due par le salarié qui ne peut effectuer le préavis pour cause de maladie dûment constatée. »

### **B - La résiliation judiciaire**

La résiliation judiciaire est une rupture à l'initiative du salarié mais imputable à l'employeur. Elle permet de rompre le contrat aux torts exclusifs de l'employeur. Elle consiste à saisir le conseil de prud'hommes (CPH) pour qu'il constate la rupture du contrat de travail pour manquements graves à ses obligations contractuelles par l'employeur. Le salarié continue de travailler dans l'entreprise pendant toute la procédure.

Il faut préciser que, l'employeur ne peut pas effectuer de résiliation judiciaire, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage après les 2 premiers mois de travail.

### **C - La prise d'acte**

La prise d'acte est une rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié qui reproche à son employeur des manquements graves à ses obligations contractuelles. À la différence de la résiliation judiciaire, la prise d'acte prend effet au jour où elle est réalisée. Le contrat est rompu dès la prise d'acte et le salarié n'a pas à continuer d'exécuter le contrat de travail.

Pour produire des effets, le salarié devra a posteriori saisir le CPH pour qu'il statue sur les conséquences de la rupture. Le salarié doit là encore prouver des manquements suffisamment graves de l'employeur pour justifier sa rupture.

Comme la rupture est automatique, le salarié ne peut se rétracter et il n'y a pas de préavis.

Si le CPH constate que le salarié disposait de bonnes raisons pour prendre acte de la rupture, il décidera que la prise d'acte constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse de la part de l'employeur et accordera des indemnités au salarié.

À l'inverse, si le CPH estime que les motifs avancés pour justifier la prise d'acte sont trop légers, alors il décidera que la rupture produit les effets d'une démission de la part du salarié.

### **SECTION 3 : La rupture du CDI par l'employeur**

En matière de CDD, il faut parler de « rupture » du contrat alors que pour le CDI, il faut utiliser le terme « licenciement ».

Le licenciement est un mode unilatéral de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. La cause du licenciement doit donc être existante, objective, exacte et licite.

Il faut distinguer le licenciement pour motif personnel du licenciement économique. Dans le premier cas, le licenciement est inhérent à la personne du salarié alors que dans le second cas la cause du licenciement est extérieure à la personne du salarié.

#### **A - Le licenciement pour motif personnel**

##### **1. Le licenciement disciplinaire**

Si l'employeur évoque une faute du salarié dans la lettre de licenciement alors ce sera un licenciement disciplinaire. Il devra respecter la procédure disciplinaire telle que prévue au règlement intérieur de l'entreprise et au Code du travail. Les faits ne doivent pas avoir été précédemment sanctionnés (application de la règle « non bis in idem ») ni être prescrits (la prescription de la faute du salarié est de 2 mois).

L'employeur peut licencier pour :

- Faute sérieuse. C'est la réitération de fautes légères. Ex : incidents devant les clients, ...

Dans ce cas, le salarié bénéficie de l'indemnité de licenciement, de préavis et de congés payés.

- Faute grave. C'est la faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant le préavis. Dans ce cas, le salarié ne bénéficie que de l'indemnité de congés payés et perd son droit à l'indemnité de licenciement et au préavis.
- Faute lourde. C'est la faute qui manifeste une intention de nuire de la part du salarié. Ici le salarié perd toutes indemnités.

Le salarié bénéficie dans tous les cas du droit aux allocations chômage. En revanche, il ne bénéficie du droit au CPF qu'en cas de licenciement pour faute sérieuse ou grave.

Le préavis est un délai de prévenance entre l'information de la rupture et la rupture effective. La durée du préavis dépend de l'ancienneté et des fonctions du salarié.

##### **2. Le licenciement du salarié inapte**

Deux situations sont à distinguer dans le licenciement du salarié inapte.

- Inaptitude d'origine non professionnelle.

Le licenciement au seul motif de l'inaptitude est une discrimination. Le licenciement doit être réalisé au motif de l'impossibilité de reclassement.

Il n'y a pas de préavis à respecter ni d'indemnité de préavis pour le salarié.

- Inaptitude d'origine professionnelle

Le licenciement doit suivre une procédure particulière : les délégués du personnel doivent être consultés avant la proposition de reclassement et le salarié doit être notifié par écrit de son impossibilité de reclassement.

En cas de non-respect de cette procédure, le licenciement sera considéré sans cause réelle et sérieuse.

Des indemnités spéciales sont allouées au salarié licencié suite à une inaptitude d'origine professionnelle. En effet, il bénéficie d'indemnités équivalant au préavis légal et d'une indemnité de licenciement supérieure ou égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

### **3. Les autres licenciements pour motifs personnels**

L'employeur peut licencier un salarié pour insuffisance professionnelle uniquement s'il peut l'établir par des éléments précis et objectifs.

Par ailleurs, la perte de confiance, la mésentente ou l'incompatibilité d'humeur ne sont pas en elles-mêmes des motifs de licenciement mais les éléments qui constituent ces situations peuvent l'être s'ils sont objectifs et imputables au salarié.

L'employeur peut licencier pour « troubles caractérisés dans l'entreprise » suite à des faits de la vie privée. Ces troubles doivent être objectifs et importants eux aussi.

L'employeur peut licencier aussi pour « perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise nécessitant le remplacement définitif du salarié absent », dans le cas où les absences répétées du salarié désorganisent l'entreprise.

### **4. Les spécificités sportives**

Les articles 4.4.3 et suivants de la CCNS prévoient les durées de préavis et une indemnité de licenciement plus favorable pour le salarié. Article 4.4.3.1. Procédure

« L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit respecter strictement les dispositions légales. »

Article 4.4.3.2. Préavis

« En cas de licenciement, la durée du préavis est de :

- 1 mois pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans
- 2 mois pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans

- 3 mois pour les cadres

En cas de faute grave ou lourde, le salarié perd le bénéfice du préavis. »

#### Article 4.4.3.3. Indemnité de licenciement

« Le licenciement, quel qu'en soit le motif, de tout salarié, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise donne lieu au versement d'une indemnité, sauf faute grave ou lourde. Cette indemnité est équivalente à :

- 1/5 de mois de salaire par année, pour les cinq premières années d'ancienneté dans l'entreprise,
- 1/5 de mois de salaire par année, de la 6ème à la 10ème année de présence dans l'entreprise,
- 1/3 de mois de salaire par année, pour les années de présence dans l'entreprise, au-delà de 10 ans.

Pour le calcul du nombre d'années de présence, les périodes assimilées à du temps de travail effectif, telles que définies à l'article 7.1.2, sont à prendre en compte.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est, selon le cas le plus favorable, soit la moyenne des 12 derniers mois, soit la moyenne des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au prorata temporis. Lorsqu'un salarié a été occupé successivement à temps partiel et à temps plein, l'indemnité se calcule successivement au prorata temporis des périodes travaillées à temps partiel et à temps plein. »

#### Article 4.4.3.4 - Indemnité compensatrice de congés payés

« Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant la prise des congés payés acquis, doit recevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

L'indemnité compensatrice de congés payés correspond à la fraction de congés payés acquis et non pris. »

#### Article 4.4.3.5 - L'autorisation d'absence pour recherche d'emploi dans le cadre d'un licenciement

« Pendant le préavis, pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés à temps complet auront droit à 2 heures d'absence rémunérées par jour ouvrable.

Les salariés à temps partiel bénéficieront de la même possibilité au prorata de leur temps de travail. Dans les deux cas, ils pourront prendre leurs heures en une seule fois avec l'accord de l'employeur. »

## **B - Le licenciement pour motif économique**

### **1. Les motifs du licenciement économique**

Tout licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

Pour être réel, le motif doit être composé d' :

- Un élément causal.

Exemple : des difficultés économiques, des mutations technologiques, une cessation d'activité ...

- Un élément matériel.

Exemple : la suppression d'emplois, la transformation d'emploi, ...

Le caractère sérieux du motif consiste à vérifier l'existence d'un lien de causalité entre l'élément causal et l'élément matériel. Ainsi, les juges, lorsqu'un licenciement économique sera soumis à leur appréciation, vont contrôler que la situation de l'entreprise justifie bien la suppression d'emplois. Ensuite, ils vont vérifier que la suppression d'emplois impliquait bien un licenciement. C'est là qu'intervient la problématique du reclassement.

Un licenciement pour motif économique ne peut intervenir que si le reclassement du salarié est impossible. En cas de non-respect de l'obligation de reclassement par l'employeur, le licenciement sera alors sans cause réelle et sérieuse.

## **2. Les différents licenciements économiques**

Il existe 3 types de licenciements économiques :

- Le licenciement individuel. Il concerne le salarié qui refuse de se soumettre à un accord de mobilité ou de maintien de l'emploi. La procédure est simple, elle se compose d'une convocation, d'un entretien, d'une notification et d'une information de la Direccte.
- Le petit licenciement collectif. Il concerne les licenciements économiques de moins de 10 salariés sur 30 jours. La procédure reste simple, elle est la même que pour le licenciement individuel à la différence qu'il y a en plus une consultation des représentants du personnel.
- Le grand licenciement collectif. Il concerne les licenciements économiques de plus de 10 salariés sur 30 jours. Sa procédure est complexe. Les institutions représentatives du personnel doivent être consultées et se réunir afin de fournir un avis.

De plus, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit être mis en place par l'employeur pour organiser les licenciements.

Enfin, la Direccte (l'administration compétente en matière de droit social) assure un contrôle du PSE établi.

- La mise à pied conservatoire

Pour toutes ces situations, le salarié protégé bénéficie d'une procédure particulière permettant sa protection.

## **SECTION 4 : Les salariés protégés**

Un salarié protégé est un salarié auquel la loi offre une protection particulière dans l'entreprise à l'égard des décisions susceptibles d'être prises par l'employeur.

### **A - Les bénéficiaires**

Les salariés protégés sont les salariés qui sont dans une situation particulière.

Sont des salariés protégés :

- Le candidat aux élections des IRP.
- Le salarié ayant demandé à son employeur la tenue d'élections dans l'entreprise pendant 6 mois à partir de la LRAR envoyée à l'employeur.
- Les représentants du personnel en cours de mandat. Délégué du personnel, représentant au comité d'entreprise, délégué syndical, représentant au CHSCT, ...
- Les anciens représentants pendant 6 mois à compter de la date d'expiration du mandat (protection de 12 mois pour les délégués syndicaux).
- Les titulaires de mandats extérieurs.

Exemples : conseillers CPH, élus locaux, conseiller du salarié, ...

- Autres : le médecin du travail, le salarié mandaté pour la négociation collective de l'entreprise.

### **B - Les situations concernées**

La protection offerte par la loi s'applique dans certaines situations prévues par le Code du travail, pas seulement lors du licenciement.

Sont concernées par la procédure de protection particulière les situations suivantes :

- Les licenciements et les ruptures d'origine patronale

Exemple : mise à la retraite, liquidation judiciaire, ...

- La prise d'acte par le salarié
- La résiliation judiciaire à la demande du salarié
- La rupture conventionnelle
- La modification du contrat de travail ou le changement des conditions de travail
- Le transfert d'entreprise
- La rupture de CDD ou le non-renouvellement
- La mise à pied conservatoire

Pour toutes ces situations, le salarié protégé bénéficie d'une procédure particulière permettant sa protection.

## **C - La procédure**

Les salariés protégés bénéficient d'une procédure particulière qui s'ajoute à la procédure commune de chaque situation.

Bien qu'ayant des spécificités pour chaque situation, la procédure de protection comprend 2 étapes classiques :

- La consultation du comité d'entreprise. Le CE émettra alors un avis via un vote et le PV de la séance est envoyé à l'inspecteur du travail.
- L'autorisation de l'inspecteur du travail. L'employeur doit faire une demande par LRAR à l'inspecteur du travail du lieu d'exécution du contrat dans les 15 jours suivant la consultation du CE. L'inspecteur du travail a 15 jours pour statuer. Pendant ce délai, il mène une enquête contradictoire et vérifie si le salarié est bien protégé, si la procédure imposée par le Code du travail a été respectée, s'il n'y a pas de discrimination, ... L'inspecteur du travail peut refuser la demande de l'employeur pour 2 motifs : la paix sociale (exemple : risque de grève) et le cas où la mesure conduirait à la suppression de toute représentation dans l'entreprise. Le silence de l'inspecteur du travail suite à la demande vaut refus.

Il est possible de contester la décision de l'inspecteur du travail. Toute action devra être faite devant le ministre dans les 2 mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur du travail.

## **D - Les sanctions**

Le non-respect de la procédure de protection amène des sanctions.

Le licenciement du salarié protégé sans l'autorisation de l'inspecteur du travail est nul. Le salarié a alors le choix entre sa réintégration dans l'entreprise ou l'indemnisation. L'indemnisation totale du salarié protégé est égale à l'addition de l'indemnisation pour violation du statut protecteur, de l'indemnisation classique de rupture et l'indemnisation pour licenciement nul.

### **ESSENTIEL**

La rupture conventionnelle du CDI correspond à la situation où le salarié et l'employeur souhaitent d'un commun accord rompre le contrat de travail. Cette forme de rupture répond à une procédure particulière dans laquelle intervient l'Administration.

La rupture du CDI par le salarié se fait par la démission, la résiliation judiciaire ou la prise d'acte.

À l'inverse, la rupture du CDI par l'employeur prendra la forme d'un licenciement qui peut être pour motif personnel ou économique.

Les salariés titulaires de mandats notamment bénéficient d'une protection légale lors de mesures prises par l'employeur.

## **TITRE 4 : L'INTERVENTION DU JUGE EN DROIT DU TRAVAIL**

## **CHAP. I : LES JURIDICTIONS ET LEURS COMPÉTENCES**

Section 1 : Le conseil de prud'hommes

Section 2 : Les autres juridictions

### **SECTION 1 : Le conseil de prud'hommes**

Les conseils de prud'hommes sont compétents pour connaître des litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé.

Le recours au conseil de prud'hommes est possible en cas de conflit lié, notamment :

- À un licenciement
- À une sanction disciplinaire
- Au paiement du salaire ou des primes
- À la durée de travail
- Aux jours de repos ou de congé
- Aux conditions d'hygiène et de sécurité du poste de travail
- À la remise d'attestation destinée à Pôle emploi, ou du certificat de travail
- Aux litiges entre salariés (exemple : harcèlement)

Les conseillers prud'hommes sont chargés de la conciliation des parties et, à défaut, du jugement des affaires. Pour certaines situations urgentes, il existe une procédure de référé permettant d'obtenir rapidement une décision.

Les conseils de prud'hommes sont composés de 5 sections :

industrie, commerce, agriculture, encadrement, activités diverses.

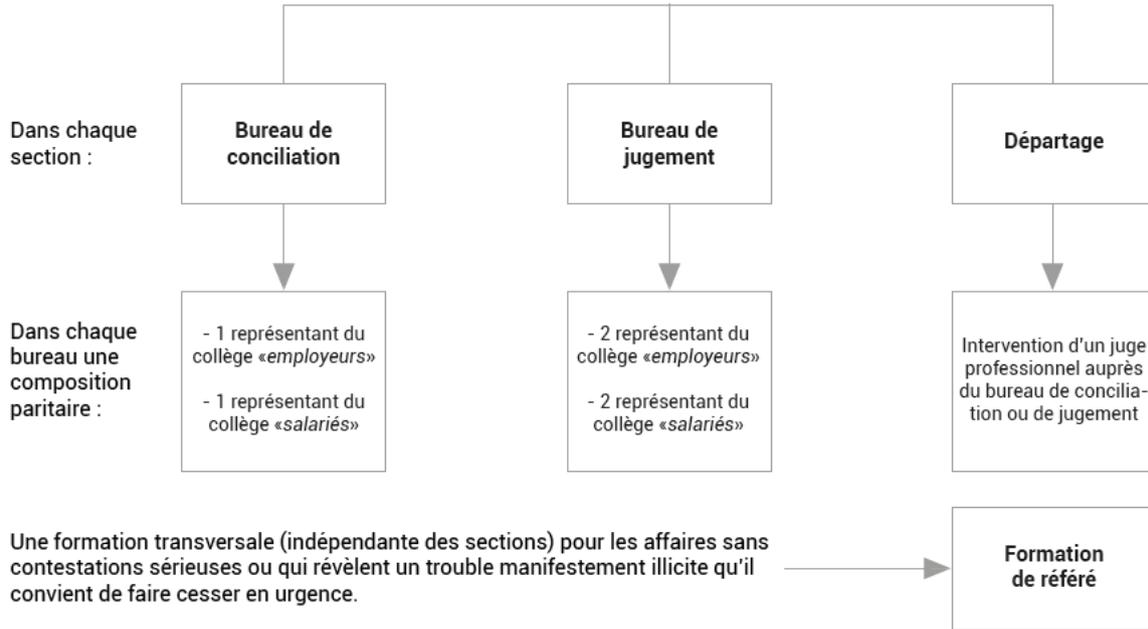
Le conseil de prud'hommes territorialement compétent est celui du lieu de l'établissement où le travail est accompli.

Si le salarié ne travaille pas dans un établissement, le CPH compétent est celui du lieu du domicile du salarié.

Le choix est offert au salarié entre :

- Le CPH du lieu où le contrat de travail a été conclu
- Le CPH du lieu où l'employeur est établi

COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT D'UN CONSEIL DE PRUD'HOMMES



**SECTION 2 : Les autres juridictions**

D'autres juridictions peuvent intervenir en matière de droit du travail. Le tribunal de grande instance (TGI) a compétence pour les litiges collectifs (grèves / syndicats...). Le tribunal correctionnel est compétent en cas d'infractions de l'employeur ou du salarié au Code pénal par exemple.

**ESSENTIEL**

Le conseil de prud'hommes est la juridiction principalement compétente en droit du travail.

En effet, le CPH est compétent pour tous les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé.

À la marge, le TGI et les juridictions pénales peuvent intervenir respectivement pour les relations collectives du travail et les infractions pénales commises par le salarié ou l'employeur.

**CHAP. II : LA PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES**

Section 1 : L'introduction de l'action

A - La prescription

B - Les délais de recours

Section 2 : Le déroulement d'une affaire

A - La convocation

B - L'audience de conciliation

C - Le renvoi au bureau de jugement  
Section 3 : L'audience devant le bureau de jugement

**SECTION 1 : L'introduction de l'action**

**A - La prescription**

L'action pour agir devant le conseil de prud'hommes peut s'éteindre par le seul écoulement d'un certain laps de temps, c'est la prescription. Ainsi, l'inaction d'un salarié ou d'un employeur pendant une certaine durée l'empêche d'agir en justice. Depuis la loi de 2008, la prescription de principe est quinquennale, c'est à dire de 5 ans.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a réduit les délais de prescription pour contester la rupture de son contrat de travail ou obtenir le paiement de sommes non versées par l'employeur devant le CPH.

Désormais, au delà du délai de droit commun de 5 ans, il y a 2 autres délais :

- 3 ans pour les litiges relatifs au paiement ou rappel de salaires (art. L.3245-1 du Code du travail)
- 2 ans pour les litiges relatifs à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail (art. L.1471-1 du Code du travail)

La prescription se décompte en jours calendaires, c'est à dire de date à date.

Le point de départ de la prescription se situe au moment où l'action est ouverte, c'est à dire à la date de l'acte ou à la date de connaissance des faits si ceux-ci n'étaient pas connus.

L'interruption de la prescription arrête l'écoulement du délai mais efface aussi le délai déjà couru. Cela signifie que si la cause de l'interruption disparaît, un nouveau délai de prescription débutera de la même durée.

La suspension, quant à elle, arrête temporairement le court de la prescription sans effacer le délai déjà couru. Le délai reprend à la fin de la cause de suspension là où il s'était arrêté.

La prescription ne court pas notamment contre celui qui est dans l'impossibilité d'agir pour des causes résultants de la loi, de la convention ou de la force majeure (exemple : impossibilité matérielle d'agir, incapacité).

**B - Les délais de recours**

**1. Pour une action relative au contrat de travail**

Si une action porte sur l'exécution ou la rupture d'un contrat de travail, le demandeur a 2 ans pour saisir le CPH (loi du 14 juin 2013). Ce délai s'applique notamment en cas de contestation :

- D'un licenciement pour motif personnel ou économique
- D'une sanction disciplinaire (avertissement, blâme...)

- D'une mutation
- D'une clause du contrat de travail (clause de non-concurrence, clause de mobilité...)

## **2. Pour une action relative au paiement de salaires**

Un demandeur a 3 ans pour saisir le CPH dans le cadre d'une action visant à obtenir le paiement de sommes qui lui sont dues par son employeur (loi du 14 juin 2013).

Ces sommes peuvent être :

- Des salaires non versés
- Des heures supplémentaires non payées
- Des primes non versées

Les arriérés antérieurs au 16 juin 2013 peuvent faire l'objet d'un recours jusqu'au 16 juin 2016, à condition que le délai entre la date de l'arriéré et celle de la saisine du CPH ne dépasse pas 5 ans. Par exemple, une rémunération due au 1er décembre 2010 et non versée peut faire l'objet d'un recours devant le conseil de prud'hommes jusqu'au 1er décembre 2015.

Si un salarié a signé un reçu pour solde de tout compte à l'issue de la rupture de son contrat de travail, il dispose de 6 mois, à compter de la signature du document, pour le contester devant le conseil de prud'hommes. S'il ne le signe pas, il disposera de 3 ans pour le contester.

## **3. Pour une action relative à une situation de harcèlement et/ou de discrimination**

Un demandeur dispose d'un délai de 5 ans pour saisir le conseil de prud'hommes s'il intente une action visant à faire reconnaître une des situations suivantes :

- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel
- Discrimination

## **4. Pour une action relative à un dommage corporel**

Si un salarié subit des dommages corporels dans le cadre de son activité professionnelle, susceptibles d'avoir entraînés notamment un accident du travail, il dispose d'un délai de 10 ans pour saisir le conseil de prud'hommes à compter de la date de consolidation du dommage.

## **5. Pour d'autres actions**

Le délai pour introduire une action devant le conseil de prud'hommes est fixé à 12 mois s'il est contesté :

- La rupture d'un contrat suite à l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

- Une rupture conventionnelle homologuée
- La régularité ou la validité d'un licenciement économique

## **SECTION 2 : Le déroulement d'une affaire**

### **A - La convocation**

Après la saisine du conseil de prud'hommes par les parties, le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) convoque les parties à une audience de conciliation, pour tenter de mettre fin au litige sans passer par un jugement.

Le passage devant le bureau de conciliation est obligatoire, sauf si le litige concerne une prise d'acte, la requalification d'un CDD en CDI ou la requalification d'une convention de stage en contrat de travail. L'affaire est alors directement examinée devant le bureau de jugement, dans le mois qui suit la saisine.

Lors de sa convocation, le salarié se munit de toutes les pièces en sa possession, susceptibles de lui permettre de justifier sa situation :

- Contrat de travail
- Lettre d'embauche
- Bulletins de salaires
- Correspondances avec son employeur
- Certificat de travail

### **B - L'audience de conciliation**

Durant l'audience de conciliation, le BCO incite les parties en conflit (le demandeur et le défendeur) à trouver un accord mettant fin au litige.

Chaque partie apporte ses explications, et peut être entendue par le BCO séparément et dans la confidentialité.

Chaque partie doit se présenter en personne (sauf motif légitime d'empêchement).

Chaque partie présente lors de l'audience du BCO peut, si elle le souhaite, se faire assister. Le Code du travail dresse la liste des personnes qui peuvent assister. Il y a notamment : un avocat, un représentant syndical, un collègue de travail...

Chaque partie absente lors de l'audience du BCO peut se faire représenter, en cas de motif légitime d'empêchement, par une personne mandatée.

Lorsqu'une partie à l'audience est absente sans motif légitime et n'est pas représentée, le BCO statue sur l'affaire en tant que bureau de jugement (sans passer par l'étape de conciliation). Il statue sur la base des éléments qui lui ont été communiqués.

## **C - Le renvoi au bureau de jugement**

En cas d'accord total entre les parties au BCO, le litige prend fin avec la rédaction d'un procès-verbal de conciliation.

En cas d'accord partiel, le litige prend fin pour le ou les éléments du litige réglés, tandis que les éléments non résolus sont transmis au bureau de jugement.

En l'absence d'accord entre les parties, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement. Le BCO se charge de mettre l'affaire en état d'être jugée par le bureau de jugement.

Le BCO renvoie les parties devant le bureau de jugement, dans des configurations différentes selon les cas :

- Si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire, le BCO peut orienter les parties, avec leur accord, devant le bureau de jugement en formation restreinte (un conseiller prud'homme employeur et un conseiller prud'homme salarié). Cette formation restreinte doit statuer sur le litige dans les 3 mois.
- Si le litige porte sur un autre motif, le BCO oriente les parties vers le bureau de jugement, dans sa composition habituelle (2 conseillers prud'hommes employeurs et 2 conseillers prud'hommes salariés). À la demande des parties ou si la nature du litige le justifie, le bureau de jugement est présidé par un juge professionnel. Aucun délai maximum n'est imposé pour statuer sur le litige.

### **SECTION 3 : L'audience devant le bureau de jugement**

Les deux parties au litige sont convoquées par le greffe devant le bureau de jugement :

- Soit verbalement, avec émargement, à l'issue de la séance devant le bureau de conciliation
- Soit par lettre recommandée avec accusé de réception

Les prétentions des parties, les divers arguments et les pièces ajoutées aux dossiers sont communiqués avant l'audience de jugement.

À l'audience de jugement, chaque partie doit se présenter en personne (sauf motif légitime d'empêchement), pour faire valoir ses arguments durant les débats.

Chaque partie présente lors de l'audience peut, si elle le souhaite, se faire assister. Ce peut être par un avocat, un représentant syndical, un collègue de travail ... La présence à l'audience d'un avocat n'est pas obligatoire mais le système de l'aide juridictionnelle s'applique en matière prud'homale.

Chaque partie absente lors de l'audience peut se faire représenter, en cas de motif légitime d'empêchement, par une personne mandatée. Les parties peuvent trouver un accord de conciliation durant l'audience de jugement, même partiellement.

Le bureau de jugement peut, en fonction de la situation :

- Constater un accord amiable

- Désigner un conseiller rapporteur, pour réunir les éléments d'information qui lui manqueraient
- Juger tout de suite
- Indiquer la date à laquelle le jugement sera ultérieurement rendu

Les décisions sont prises à la majorité absolue des voix.

En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure, appelée audience de départage. Elle est présidée par un juge professionnel appelé le juge départiteur. Cette audience est tenue dans le mois du renvoi, et permet de juger définitivement l'affaire (sauf contestation du jugement).

Si la décision n'est pas immédiatement rendue à l'issue des débats, les parties sont informées de la date de prononcé du jugement.

La décision du conseil de prud'hommes est notifiée aux parties, par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Il peut être fait appel du jugement devant la cour d'appel, dans le mois suivant la notification du jugement, à condition que la valeur totale des prétentions soit supérieure à 4 000 €. Les litiges dont le montant est inférieur à 4 000 € ne sont pas susceptibles d'appel : seul un pourvoi en cassation devant la Cour de cassation est possible.

### **ESSENTIEL**

Le délai de droit commun pour introduire une action devant le conseil de prud'hommes est de 5 ans. Ce délai peut varier selon la nature de l'action.

Le conseil de prud'hommes peut être saisi par l'employé, mais aussi par l'employeur.

Après la saisine du conseil de prud'hommes, le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) convoque les parties à une audience de conciliation, pour tenter de mettre fin au litige sans passer par un jugement.

En cas d'accord entre les parties au BCO, le litige prend fin avec la rédaction d'un procès-verbal de conciliation.

En l'absence d'accord entre les parties, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement.

Pour l'audience devant le bureau de jugement, les deux parties sont convoquées par le greffe devant le bureau de jugement. Chaque partie présente lors de l'audience peut, si elle le souhaite, se faire assister (par un avocat, un représentant syndical, un collègue de travail ...). Mais il n'est pas nécessaire d'avoir un avocat.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des voix.

## **CHAP. III : LE RÉFÉRÉ EN MATIÈRE PRUD'HOMALE**

Il n'y a pas qu'en matière civile ou pénale que le justiciable peut demander à bénéficier d'un traitement en urgence de son affaire. C'est également le cas en matière de droit du travail, avec la procédure de référé.

Section 1 : Le référé

Section 2 : Les cas d'utilisation du référé

Section 3 : La procédure de référé

Section 4 : L'articulation entre procédure de référé et procédure ordinaire

### **SECTION 1 : Le référé**

Le référé est une procédure d'urgence qui permet d'obtenir dans un délai raccourci une décision de justice immédiatement exécutoire. Autrement dit, c'est la voie rapide pour voir son affaire jugée par un tribunal.

Avec cette procédure, le litige peut être tranché dans un délai variant entre 2 et 6 mois, contre 12 à 24 mois pour la procédure ordinaire.

Chaque conseil de prud'hommes dispose de sa formation de référé.

Elle est composée d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur (art. R.1455-1 Code du travail).

### **SECTION 2 : Les cas d'utilisation du référé**

La procédure de référé peut être utilisée dans deux cas de figure :

- Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend (art. R. 1455-5 Code du travail).

Exemple : un salarié qui n'a pas été payé à l'issue d'un mois de travail peut ainsi exiger le paiement de sa rémunération grâce à la procédure de référé.

- La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite (art. R.1455-6 Code du travail).

Exemple : un référé peut être utilisé pour empêcher le licenciement d'une femme pendant son congé maternité.

### **SECTION 3 : La procédure de référé**

Contrairement à la procédure ordinaire, la procédure de référé ne comporte pas de phase de conciliation.

Une fois le CPH saisi par présentation au greffe, par envoi d'une lettre recommandée ou par acte d'huissier, le demandeur est directement convoqué à l'audience. Le demandeur à l'action judiciaire doit indiquer clairement qu'il souhaite être convoqué devant la formation de référé.

Lors de l'audience, les débats ont lieu de manière orale.

Les conseillers délibèrent ensuite et rendent une ordonnance.

Les mesures ordonnées en référé sont immédiatement exécutoires.

Elles peuvent faire l'objet d'un recours devant la chambre sociale de la cour d'appel dans les 15 jours suivant leur prononcé, mais doivent être quand même exécutées dans l'intervalle (art. R.1455-11 Code du travail).

#### **SECTION 4 : L'articulation entre procédure de référé et procédure ordinaire**

Le justiciable a la possibilité de saisir à la fois la formation des référés pour certains aspects de son affaire, et passer par la procédure ordinaire pour d'autres.

Exemple : un salarié licencié pour faute grave et qui n'a pas reçu de certificat de travail suite à son départ de l'entreprise peut saisir la formation de référé pour obtenir la délivrance sous astreinte de son certificat et peut saisir le bureau de conciliation pour démarrer une procédure de contestation du motif du licenciement.

#### **ESSENTIEL**

Il est possible d'agir en référé devant le conseil de prud'hommes.

Cette procédure permet une action rapide, elle peut être exercée pour :

- Ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend
- Pour prononcer des mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite

#### **ANNEXES**

#### **ANNEXE 1 : MODE DE CALCUL DE L'EFFECTIF**

Les différentes catégories de salariés	Leur prise en compte pour le calcul de l'effectif
- Salariés en CDI et travailleurs à domicile à temps plein - Salariés absents pour maladie ou autre congé	Prise en compte intégrale
Salariés : - En CDD - Titulaires d'un contrat de travail ou intermittent - Travailleurs temporaires	Sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents de travail. Sauf s'ils remplacent un salarié absent, ou dont le contrat de travail est suspendu notamment du fait d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation
Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure	Sont pris en compte dans les mêmes conditions dès lors qu'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins 1 an
Les salariés à temps partiel	Sont pris en compte au prorata de leur temps de travail. L'effectif est calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle si elle est inférieure

## ANNEXE 2 : LA RÉMUNÉRATION DANS LE CADRE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à moins de 21 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC
2 <sup>ème</sup> année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC
3 <sup>ème</sup> année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC

## ANNEXE 3 : LA RÉMUNÉRATION DANS LE CADRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Inférieur au baccalauréat	Égal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

## ANNEXE 4 : GRILLE DE CLASSIFICATION DES SALARIÉS (ART. 9.3 CCNS)

		Repères de Compétences		
Groupes	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité
1 Employé	Exécution des tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours.	Les tâches sont effectuées sous le contrôle direct d'un responsable		Tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes du travail à appliquer.
2 Employé	Exécution des tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans que lui soit indiqué nécessairement le mode opératoire. Le contrôle des tâches s'effectue en continue.	Ne peut pas comporter la responsabilité d'autres salariés. Sa responsabilité pécuniaire ne peut dépasser la gestion d'une règle d'avance.	Ne peut comporter la programmation de tâches d'autres salariés.
3 Technicien	Exécution d'un ensemble de tâche ou d'une fonction comportant une responsabilité technique ou un savoir faire technique spécialisé.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié effectue des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution. Le contrôle du travail s'opère par un responsable au terme d'un détail prescrit.	Le salarié n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. LE salarié peut exercer un rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés mais ne peut en aucun cas en assurer le contrôle.	Le salarié peut être chargé d'exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération
4 Technicien			Le salarié peut planifier l'activité d'une équipe de travail (salarié ou non) et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il à une responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre.
5 Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Il peut avoir en responsabilité la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche du personnel.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partie d'outils existants.
6 Cadre <small>(Ce groupe concerne soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de moins de 5 salariés équivalent temps plein, soit les cadres ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie.)</small>	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilité émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires.  Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation y compris dans ses aspects financiers.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	
7 Cadre			Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	

## ANNEXE 5 : RÉMUNÉRATION (ART. 9.2 CCNS)

### 9. 2. 1. Salaires minima conventionnels (SMC)

La rémunération individuelle est librement fixée par l'employeur au regard des exigences du poste considéré (degré d'autonomie, de responsabilité et de technicité requis) et des compétences du salarié (formation professionnelle, expérience acquise...).

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire correspondant à la durée légale, ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

Pour les groupes 1 à 6, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau suivant :

Le SMC est fixé à 1 391,20 €

Groupe	Majoration
Groupe 1	SMC majoré de 5,21%
Groupe 2	SMC majoré de 8,21%
Groupe 3	SMC majoré de 17,57%
Groupe 4	SMC majoré de 24,75%
Groupe 5	SMC majoré de 39,72%
Groupe 6	SMC majoré de 74,31%

Pour les groupes de 7 à 8 , le salaire annuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau suivant

Groupe	Majoration
Groupe 7	24,88 SMC
Groupe 8	28,88 SMC

### **9.2.2. Cas des salariés à temps partiel travaillant moins de 24 heures hebdomadaires**

Pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est fixée à moins de 24 heures hebdomadaires, le salaire minimum conventionnel garanti est calculé de la manière suivante :

Temps de travail hebdomadaire contractuel	Majoration
Jusqu'à 10h hebdomadaires	Salaire horaire minimum du groupe majoré de 5%
De plus de 10h à moins de 24h hebdomadaires	Salaire horaire minimum du groupe majoré de 2%

### **ANNEXE 6 : LA RÉMUNÉRATION DES ENTRAÎNEURS SOUMIS À LA CCNS (ART. 12.6.2.2)**

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi type relevé	Salaire mensuel
Classe A Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'un encadrement sportif bénévole d'une équipe de jeunes donnée, dont au moins un des sportifs est rémunéré, et contrôler l'exécution par les sportifs et l'encadrement d'un programme d'activité.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre.	Entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans). Entraîneur adjoint d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans).	SMC Majoré de 18,23%
Classe B Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi implique la responsabilité d'un encadrement sportif regroupant au moins un autre entraîneur rémunéré et le cas échéant d'autres entraîneurs bénévoles. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité dans la politique de gestion du personnel (les sportifs).	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur principal ou co-entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans) Entraîneur de centre de formation agréé.	SMC Majoré de 33,01%
Classe C Agent de Maîtrise	Prise en charge d'une équipe ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe par délégation requérant une conception des moyens. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'alea sportif.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique, financière et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur Adjoint de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Entraîneur de centre de formation agréé Entraîneur principal de l'équipe fanion ou réserve d'une structure sportive.	SMC Majoré de 37,94%
Classe D Cadre	Personnels disposant d'une délégation permanente et de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'alea sportif.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liée à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès des partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission.	Entraîneur principal ou co-entraîneur de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Directeur sportif d'une centre de formation agréé.	26,61 SMC

## ANNEXE 7 : TYPES DE FORFAITS ET MODALITÉS

Type de forfait	Salariés concernés	Objectif
En heures sur la semaine ou le mois	Tous les salariés	Permet de fixer une durée de travail supérieure à la durée légale incluant les heures supplémentaires, sous réserve que le nombre d'heures supplémentaires ne dépasse pas le contingent annuel.
En heures sur l'année	<p>1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés</p> <p>2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps</p>	Permet de rémunérer une durée annuelle du travail intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires dans l'année.
<p>En jours sur l'année</p> <p>Le nombre de jours travaillés dans l'année dans l'accord collectif ne peut dépasser 218 jours.</p> <p>Si l'accord ne précise rien, la limite est de 235 jours.</p>	<p>1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés</p> <p>2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.</p>	Permet de rémunérer un salarié sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, sans référence horaire.

**FOCUS : LE CONTRAT SPÉCIFIQUE LOI DU 27 NOVEMBRE 2015****ANCIENNE PRATIQUE  
PRATIQUE DU CDD D'USAGE**

Auparavant, les contrats de travail des sportifs professionnels étaient conclus sous la forme d'un CDD d'usage. Le CDD d'usage est régi par l'article L.1242-2 du Code du travail qui dispose que :

« [...] un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

[...]

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ; [...] »

Ainsi, il est prévu, via l'article L.1242-1, que :

« En application du 3° de l'article L.1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

[...]

5° Le sport professionnel ; »

**JURISPRUDENCE DÉTERMINANTE**

Dans un arrêt du 17 décembre 2014, la chambre sociale de la Cour de cassation remet en cause cette pratique. Un conflit opposait le club de Bastia et son entraîneur. Après plusieurs CDD, la relation contractuelle a cessé et l'entraîneur a demandé la requalification de son dernier CDD en CDI.

Les juges ont alors affirmé qu'il ne suffit pas de constater qu'il existe un aléa sportif lié aux résultats de l'équipe pour pouvoir justifier le recours au CDD.

L'arrêt impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats 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.

En d'autres termes, la chambre sociale considère que la Cour d'appel de Bastia ne pouvait pas rejeter les demandes de l'entraîneur en retenant uniquement que « les contrats d'entraîneurs de Monsieur Padovani, en ce qu'ils ont été conclus pour une saison sportive, sont nécessairement tributaires, au regard de leur renouvellement, des résultats obtenus par l'équipe », et « que le contrat d'entraîneur implique, par sa nature, un résultat ou à tout le moins un objectif sportif pour l'équipe », « la fonction d'entraîneur étant intrinsèquement associée aux résultats sportifs et aux nécessités de la compétition ».

L'aléa sportif ne suffit donc plus pour justifier le recours au CDD.

**NÉCESSITÉ D'UN NOUVEAU RÉGIME**

La jurisprudence a remis en cause la pratique du CDD d'usage dans le milieu sportif. Par cet arrêt de 2014, tous les

CDD conclus par les sportifs professionnels se trouvaient dans une situation précaire.

Le CDI n'est pas adapté au marché du sport professionnel et les règles du droit du travail ne conviennent pas au fonctionnement de ce milieu.

Alors, le secrétaire d'État chargé des sports a demandé l'élaboration d'un projet de loi à ce sujet.

Et c'est ainsi qu'est née la loi du 27 novembre 2015 qui instaure un nouveau régime spécifique pour les sportifs professionnels.

## **NOUVEAU RÉGIME**

La loi du 27 novembre 2015 modifie certains articles du Code du sport et en crée d'autres. Elle précise principalement

quels sont les articles du Code du travail qui peuvent s'appliquer ou non au CDD du sportif.

Ainsi, le CDD devient le contrat commun dans le milieu du sport professionnel grâce à l'article L222-2-3 créé par loi n°2015-1541 du 27 novembre 2015 qui dispose que :

« Afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, tout contrat par lequel une association sportive ou une société mentionnée aux articles L.122-2 et L. 122-12 s'assure, moyennant rémunération, le concours de l'un de ces salariés est un contrat de travail à durée déterminée. »

Le régime de ce contrat spécifique est ensuite précisé :

- Article L.222-2-4 (Créé par la loi du 27 novembre 2015)

« La durée d'un contrat de travail mentionné à l'article L.222-2-3 ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à douze mois.

Toutefois, un contrat conclu en cours de saison sportive peut avoir une durée inférieure à douze mois, dans les conditions définies par une convention ou un accord collectif national ou, à défaut, par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle :

1° Dès lors qu'il court au minimum jusqu'au terme de la saison sportive ;

2° S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur professionnel en cas d'absence du sportif ou de l'entraîneur ou de suspension de son contrat de travail ;

3° S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur faisant l'objet de l'opération mentionnée au premier alinéa de l'article L. 222-3.

Les dates de début et de fin de la saison sportive sont arrêtées par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle.

La durée du contrat de travail mentionné à l'article L. 222-2-3 ne peut être supérieure à cinq ans, sous réserve de l'article L. 211-5.

Afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, la durée maximale mentionnée à l'avant-dernier alinéa du présent article n'exclut pas le renouvellement du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur. »

- Article L.222-2-5 (Créé par la loi du 27 novembre 2015)

« I.-Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit en au moins trois exemplaires et comporte la mention des articles L. 222-2 à L. 222-2-8.

Il comporte :

1° L'identité et l'adresse des parties ;

2° La date d'embauche et la durée pour laquelle il est conclu ;

3° La désignation de l'emploi occupé et les activités auxquelles participe le salarié ;

4° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

5° Les noms et adresses des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance et de l'organisme assurant la couverture maladie complémentaire ;

6° L'intitulé des conventions ou accords collectifs applicables.

II.-Le contrat de travail à durée déterminée est transmis par l'employeur au sportif ou à l'entraîneur professionnel au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. »

- Article L222-2-6 (Créé par la loi du 27 novembre 2015)

« Le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle peut prévoir une procédure d'homologation du contrat de travail à durée déterminée du sportif et de l'entraîneur professionnels et déterminer les modalités de l'homologation ainsi que les conséquences sportives en cas d'absence d'homologation du contrat.

Les conditions dans lesquelles l'absence d'homologation du contrat peut faire obstacle à son entrée en vigueur sont déterminées par une convention ou un accord collectif national. »

- Article L222-2-7 (Créé par la loi du 27 novembre 2015)

« Les clauses de rupture unilatérale pure et simple du contrat de travail à durée déterminée du sportif et de l'entraîneur professionnels salariés sont nulles et de nul effet. »

Les articles L222-1 à L222-22 du Code du sport sont à consulter attentivement pour bien maîtriser le régime du CDD spécifique au sport professionnel.



**ANNEXES**

## ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LES CLAUSES LES PLUS FOLLES DES JOUEURS DE FOOT !



Publié il y a 1 année le 18/10/2017 Par [Antoine](#)

Les clauses d'un contrat dans le foot peuvent être farfelues. Certains clubs et certains joueurs n'hésitent pas à les insérer dans leurs contrats pour se protéger ou pour jouir de privilèges impressionnants. La plupart de ces clauses peuvent être tellement folles qu'elles risquent de vous faire éclater de rire.

### 1. Les clauses défaite et victoire de Hugo Lloris à Tottenham

A Tottenham, Hugo Lloris bénéficiait d'une clause en cas de défaite. Il devait recevoir **une prime de 4000 euros en cas de défaite** de son équipe. Et si son équipe gagnait, il touchait plus du double de cette somme, soit 8300 euros.



footmercato.net

### 2. La clause anti-couleur orange de Rafael van der Vaart au Betis Séville

La clause anti-chaussures oranges de Rafael van der Vaart est une des plus hilarantes. Son club lui a **interdit de porter des chaussures de couleur orange**, car il s'agit des couleurs de son club rival, le FC Séville.



Football.fr

### 3. La clause de Sergio Agüero à Manchester City

Avant son transfert à Manchester City, l'ancien club de Sergio Agüero, l'Atletico Madrid, a inséré une clause farfelue dans son contrat. L'Atletico Madrid a imposé au club anglais de lui verser **250'000 euros à chaque tranche de quinze buts inscrits par Agüero**.



Skysports.com

#### 4. La clause anti-portable de Larry Kayode à l'Austria Vienne

Selon la clause de son contrat, l'attaquant nigérian Larry Kayode devait recevoir des **amendes en cas de retard** dans son club de l'Austria Vienne. Il n'avait pas non plus le droit d'utiliser son portable dans le bus et son club retenait 30% de son salaire s'il arrivait éméché à l'entraînement.



90mn.com

#### 5. La clause libératoire de Roberto Firmino

Roberto Firmino bénéficie d'une **clause libératoire d'une valeur de 98 millions d'euros**, sauf si le club qui veut mettre la main sur lui est Arsenal. Dans ce cas, Firmino ne sera pas transféré, car ce club anglais n'a pas le droit de l'acheter.



metro.co.uk

### 6. La clause de Thibaut Courtois à l'Atletico Madrid

En 2013-2014, le **gardien belge Thibaut Courtois** a été prêté par le club de Chelsea à celui de l'Atletico Madrid. Selon la clause mise en place par Chelsea, l'Atletico Madrid devait lui verser **500'000 euros pour un match de poules** et **4 millions d'euros pour une finale** si leurs deux clubs étaient menés à se rencontrer en Coupe d'Europe. Ils se sont rencontrés en demi-finale mais la somme n'a pas été versée, car l'UEFA a annulé cette clause qu'elle a jugée « *nulle et inapplicable* ».



lexpress.fr

### 7. La clause de Fabio Capello

Durant l'été 2013, Lionel Messi a organisé trois matches de charité. Il a engagé l'entraîneur italien Fabio Capello pour jouer le coach durant ces matches **en échange de 70'000 euros, d'un vol en classe affaire et d'un séjour dans un hôtel cinq étoiles.**



rtl.fr

### 8. La clause bonne conduite de Thiago Silva

A son arrivée au PSG, Thiago Silva a reçu une clause particulière. **Le club parisien a réglé ses 2,5 millions d'euros d'impôts** qu'il devait payer en Italie. Le PSG lui a également proposé 33'333 euros par saison s'il se tenait comme il faut, sans dire du mal du club parisien ni des choix tactiques de son coach, en étant gentil et en se mettant à la disposition des supporters.



20minutes.fr

### 9. La clause bonne conduite de Mario Balotelli

Mario Balotelli est un joueur tempétueux qui a enchaîné les attitudes provocatrices, les insultes envers les arbitres et les altercations durant les entraînements. Lors de son transfert en août 2014, le club de Liverpool lui a fait signer une **clause de bonne conduite** avant son intégration. Il devait toucher **un million de livres, soit 1,2 million d'euros, s'il respectait les règles de bonne conduite** que le club lui imposait.



zeenews.india.com

### 10. La clause panini de Neymar

La marque italienne Panini a signé un contrat avec différents grands joueurs de foot tels que Neymar. Le joueur brésilien devait **toucher 50'000 dollars pour la livraison de 600 vignettes de panini qu'il a dédicacées.**



gala.fr

### 11. La clause « Réduction de contrat » de Marcelo Bielsa à l'OM

L'entraîneur **Marcelo Bielsa** a exigé une clause particulière avant de quitter l'Olympique de Marseille en 2014. Elle devait lui permettre de **partir du club marseillais au bout d'une seule saison** au lieu des deux saisons que la LFP exige au minimum des entraîneurs.



lemeilleurdupsg.com

### **12. La clause « Jet privé » pour Samuel Eto'o à Anzhi Makhachkala**

En 2011, Samuel Eto'o a été transféré de l'Inter Milan au club russe de l'Anzhi Makhachkala pour un contrat de trois ans. Son transfert s'est élevé à 27 millions d'euros et s'accompagnait d'une **clause jet privé ou hélicoptère exigée par le footballeur** pour assurer son transport depuis Moscou vers Makhachkala.



lecourrierderussie.com

### **13. La clause « anti-PSG » pour Paul Pogba à la Juventus**

Quand Paul Pogba était encore à la Juventus, son club a ajouté une **clause libératoire anti-PSG** dans son contrat. Celle-ci stipulait que **le club parisien devait payer 80 millions d'euros s'il voulait obtenir Pogba**. Les autres clubs pouvaient l'avoir pour 70 millions d'euros.



metro.co.uk

#### 14. La clause « boîte de nuit » pour Ronaldinho à CR Flamengo

En 2011, Ronaldinho a intégré le club brésilien CR Flamengo. Pour l'occasion, il a demandé **une clause lui permettant d'aller en boîte de nuit deux soirs dans la semaine**. Évidemment, son club l'a acceptée !



colunadoflamengo.com

#### 15. La clause d'Alvaro Morata

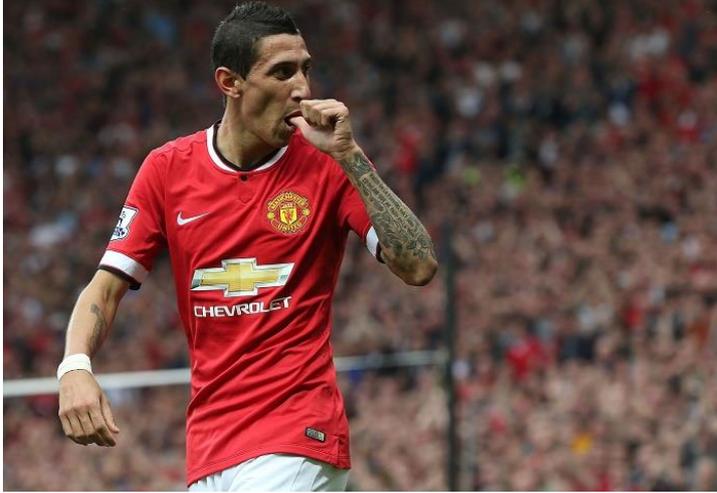
Quand Alvaro Morata a rejoint la Juventus, il a hérité d'une clause activable à la fin des saisons 2015/16 ou 2016/17 s'il réussissait à s'imposer en tant qu'attaquant dans le club italien.



Skysports.com

### 16. La clause « Ballon d'Or » pour Angel Di Maria

Avant d'arriver au PSG, Angel Di Maria a été racheté par Manchester United au Real Madrid pour 75 millions d'euros. Son contrat contenait **une clause stipulant que le MU devait payer cinq millions d'euros à son ancien club du Real Madrid si Di Maria gagnait le Ballon d'Or**. Un exploit qu'il n'a malheureusement pas réussi.



independent.co.uk

### 17. La clause « durée de match » pour Alex Oxlade-Chamberlain à Southampton

Alex Oxlade-Chamberlain a quitté Southampton pour Arsenal en 2011. A son départ, Southampton a fixé une **clause confidentielle stipulant qu'Arsenal devait lui verser 12'500 euros chaque fois qu'Oxlade-Chamberlain jouait 20 minutes ou plus pendant un match**.



Skysports.com

### 18. La clause « retour à la case départ » en cas de blessure pour Radamel Falcao au MU

Radamel Falcao a quitté l'AS Monaco pour rejoindre le Manchester United en 2014/15. Durant la saison 2013/14 à Monaco, Falcao a été blessé au genou et n'a pas pu jouer. Pour éviter une telle situation, MU a inclus une clause « retour à la case départ » dans son contrat. Cette clause stipulait que **Falcao devait immédiatement retourner dans son ancien club si son genou rechutait**.



SoccerScout.com

### 19. La clause « refus d'embarquer » pour Denis Bergkamp à Arsenal

En arrivant à Arsenal, le Hollandais Denis Bergkamp a exigé une clause « refus d'embarquer » pour **ne pas avoir à prendre l'avion à cause de sa phobie** de ce mode de transport. Sa peur de l'avion lui a valu le surnom de « Hollandais non-volant ».



101greatgoals.com

### 20. Les clauses « placement sur le terrain » et « venue d'amis » pour Neymar au Barça

En arrivant au Barça, Neymar a ajouté deux clauses à son contrat. La première stipulait qu'il devait **recevoir 2,5 millions d'euros s'il ne contestait pas les choix de son entraîneur** à propos de son placement sur le terrain. Dans la seconde, il a demandé la permission d'**inviter ses amis brésiliens à Barcelone tous les deux mois aux frais du Barça**.



### 21. La clause « à 1 milliard d'euros » pour Cristiano Ronaldo au Real Madrid

Pour décourager tous les clubs qui veulent mettre la main sur sa superstar Cristiano Ronaldo, le Real Madrid a fixé une **clause libératoire d'un milliard d'euros** dans son contrat.



football365.fr

### 22. La clause « anti-morsure » pour Luis Suarez au FC Barcelone

Durant le Mondial de 2014, Luis Suarez a mordu le joueur Chiellini. Pour éviter que cela ne se reproduise, le FC Barcelone où il a été transféré lui a fait **signer une clause anti-morsure**. Depuis, Suarez ne peut plus mordre un seul joueur sans écoper d'une sanction exemplaire.



eurosport.fr

### 23. La clause « interdiction de voyager dans l'espace » de Stefan Schwarz à Sunderland

En 1999, le Suédois Stefan Schwarz a rejoint le club de Sunderland pour 6 millions d'euros. Son nouveau club lui a fait signer **une clause lui interdisant tout voyage dans l'espace** jusqu'à la fin de son contrat. C'était pour éviter que Schwarz ne mette à exécution son souhait d'aller dans l'espace en 2002.



Skysports.com

#### **24. La clause sur les moutons de Sam Hammam aux Dons**

Sam Hammam, le président du club anglais des Dons, a glissé des clauses très inhabituelles dans les contrats de ses joueurs et de ses managers. Si son équipe perdait par plus de cinq buts d'écart, **tout le staff ainsi que les joueurs devaient manger du cerveau, des tripes ainsi que des parties intimes de mouton.**



dailymail.co.uk

#### **25. Le bonus « vache à lait » de Kennedy Mweene**

Durant la Coupe d'Afrique des nations 2010, le gardien de but zambien Kennedy Mweene a arrêté un penalty tiré par le Ghana. Pour l'honorer, le roi Kanyesha lui a offert **250 hectares de terre en friche ainsi que deux vaches à lait.**



soccerladuma.co.za

### 26. La clause « anti-ski » de Stig Inge Bjørnebye à Liverpool

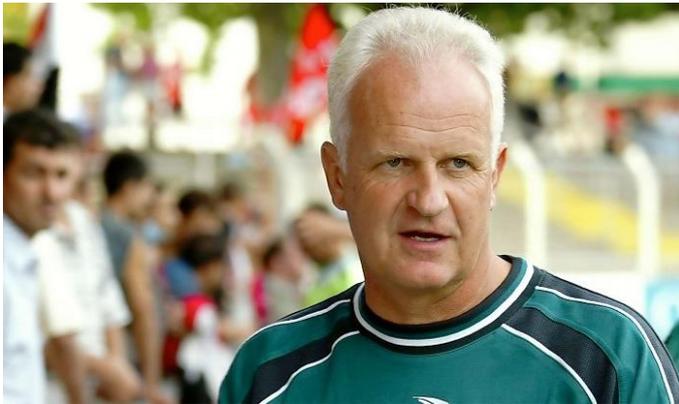
Stig Inge Bjørnebye est arrivé à Liverpool en 1992. Durant une conférence de presse, il a avoué avoir un faible pour le saut à ski et vouloir suivre les pas de son père qui était sauteur olympique norvégien. Puisque ce sport pouvait entraver ses performances au football, Liverpool a inclus **une clause anti-ski** dans son contrat. **Cela l'obligeait à rester à plus de 200 mètres d'une station de ski.**



express.co.uk

### 27. La clause « anti-Bush » de Bernd Stange en Irak

En juillet 2002, l'Allemand Bernd Stange est devenu sélectionneur de l'équipe nationale irakienne de football. Il a ajouté une **clause sécuritaire anti-Bush** à son contrat. Selon cette dernière, **Bernd Stange devait pouvoir quitter immédiatement l'Irak si le président américain Georges Bush finissait par déclarer la guerre à ce pays.**



tagesspiegel.de

### 28. Le « bonus bière » d'Ivica Vastić à la Das Team

Durant l'Euro 2008, l'attaquant de la Das Team Ivica Vastić a réussi à marquer un but contre la Pologne. Ottakringer, une grande marque de bière autrichienne, lui a offert un **approvisionnement de bière gratuit à vie**. La Fédération Autrichienne de football a pourtant refusé son offre.



Meinbezirk.at

### 29. Le « bonus rhum » de l'équipe de Trinité-et-Tobago

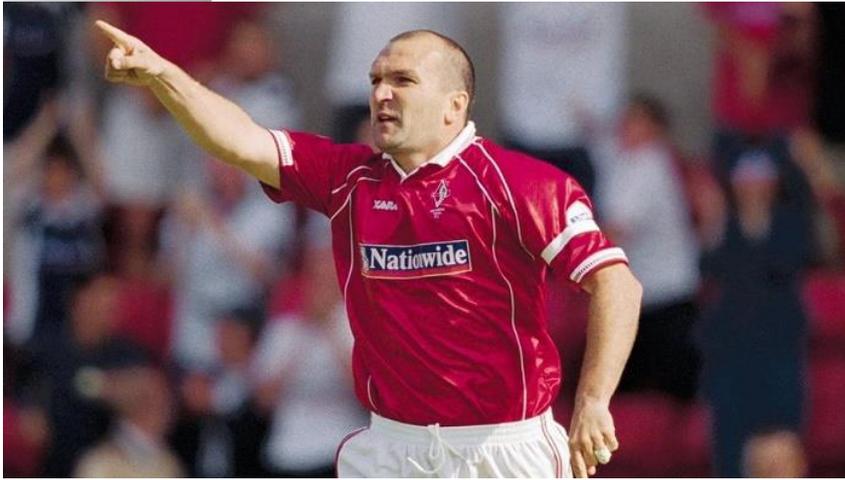
Pendant le Mondial 2006, les joueurs de l'équipe de Trinité-et-Tobago se sont vu promettre **247 litres de rhum local** qu'ils pourraient se partager entre eux **s'ils réussissaient à battre l'Angleterre**. L'équipe a perdu 0-2 face aux Britanniques et le stock de rhum a été jeté à la mer.



lapresse.ca

### 30. La clause « anti-poids » de Neil Ruddock à Swindon

Neil Ruddock, ex-défenseur de Swindon, a fini par être renvoyé de son club, car il n'a pas respecté sa **clause anti-poids**. En effet, ce joueur robuste et rugueux n'avait pas le droit de dépasser un certain poids sous peine d'expulsion. Il a pourtant grossi et **n'est plus rentré dans les 86 shorts** que son club possédait.



90min.com

## **ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - TRANSFERT DE NEYMAR: QU'EST-CE QU'UNE CLAUSE LIBERATOIRE?**

**Par Arnaud Di Stasio, publié le 22/07/2017 à 17:17**



L'attaquant brésilien Neymar évolue au FC Barcelone depuis l'été 2013.  
REUTERS/Albert Gea

**FOOTBALL.** Pour recruter Neymar, le PSG serait prêt à payer les 222 millions d'euros de la clause libératoire de l'attaquant brésilien de Barcelone. Décryptage.

Battu l'été dernier avec le transfert de [Paul Pogba](#) de la Juventus à Manchester United pour environ 110 millions d'euros, le record du transfert le plus cher de l'histoire pourrait de nouveau tomber dans les prochains jours, avec une potentielle arrivée de Neymar au [Paris Saint-Germain](#) contre 222 millions d'euros. Une opération rendue possible par la force de frappe financière du club parisien, mais surtout par la clause libératoire de l'attaquant brésilien du FC Barcelone, qui s'active automatiquement avec une offre égale à la somme fixée à la signature du contrat.

### **Un fruit de l'arrêt Bosman**

"Avant l'arrêt Bosman de 1995, les joueurs avaient des contrats fermes qui devaient être respectés jusqu'à leur terme. Les footballeurs ne pouvaient être libérés qu'avec l'accord de leur club et le montant des transferts correspondait d'ailleurs aux [années de salaire](#) restantes", explique à L'Express Maître Thierry Granturco, avocat spécialisé dans le droit du sport.

Mais depuis l'arrêt Bosman, la Cour de justice des communautés européennes a décidé que les joueurs pouvaient circuler librement, provoquant une multiplication des transferts. "Les clubs se sont servis de ces clauses libératoires avec des montants préétablis pour bloquer les joueurs. On parle de clause libératoire, mais ça ressemble plutôt à une clause d'emprisonnement. Ce système avec des montants abominablement élevés porte atteinte aux droits des joueurs", estime l'avocat.

### **Une clause à un milliard pour Ronaldo**

Déjà courtisé par le PSG au printemps 2016, Neymar avait finalement décidé de prolonger son contrat avec le [FC Barcelone](#) jusqu'en 2021. En signant ce nouveau bail en octobre dernier, Neymar avait bénéficié d'une revalorisation salariale conséquente, tandis que le club catalan avait profité des négociations pour "verrouiller" la star en fixant sa clause libératoire à 200 millions d'euros. Le contrat prévoyait de faire passer cette clause à 222 millions cet été et à 250 millions en juillet prochain.

Le Real Madrid insère des clauses libératoires tout aussi exorbitantes. En juin dernier, le président madrilène Florentino Pérez a ainsi confirmé que celle de [Cristiano Ronaldo](#) s'élève à un milliard d'euros. Idem pour Karim Benzema.

### **Pas un reflet de la valeur du joueur**

Si le PSG semble considérer que Neymar "vaut" le montant de sa clause libératoire, ces clauses ne reflètent pas, dans la grande majorité des cas, la valeur des joueurs. "Il s'agit plutôt d'exclure certains footballeurs du marché en les rendant non 'achetables' ", tranche Thierry Granturco, qui cite [Jérémy Mathieu](#) en exemple. Alors que le défenseur français de 33 ans était encore sous contrat avec le Barça pour un an, le club catalan l'a laissé s'engager avec le Sporting Portugal sans toucher d'indemnité de transfert au début de l'été. "Le Sporting a mis une clause libératoire de 50 millions dans son contrat alors qu'il ne vaut pas ça du tout. On a affaire à une clause hors marché et farfelue. Personne ne paiera ce montant et le joueur ne pourra pas être transféré. C'est une manière détournée de revenir à la situation d'avant l'arrêt Bosman", considère l'avocat.

Les dirigeants fonctionnent ainsi pour avoir l'assurance de garder la main sur les ventes. Soit ils décident d'accepter une offre inférieure au montant de la clause libératoire mais qui leur convient, soit ils sont contraints de vendre mais contre la somme qu'ils ont initialement estimée comme leur permettant de s'y retrouver. "Auparavant, un joueur n'était qu'une charge entre le coût du transfert et le salaire. Depuis quelques années, c'est aussi un produit. Avec les droits à l'image cédés aux clubs, les produits dérivés et la revente, certains joueurs rapportent plus d'argent qu'ils n'en coûtent. C'est le cas de Neymar. Barcelone ne veut pas qu'il s'en aille car le Brésilien représente une source de revenus", décrypte Thierry Granturco.

### **Des clauses interdites en France**

Mais si ces clauses libératoires existent dans la plupart des grands championnats européens, elles sont interdites en [Ligue 1](#). "La Ligue de football professionnel (LFP) les considère comme illégales par rapport au droit social français, donc elle ne valide aucun contrat contenant de telles clauses", révèle l'avocat.

En France, la durée des contrats ne peut excéder cinq saisons, or le code du travail proscrit la rupture unilatérale d'un CDD avant son terme. "Par contre, les grands clubs de Ligue 1 signent parfois des conventions sous seing privé, non soumises à validation de la LFP, avec un accord sur une indemnité de départ", précise encore Thierry Granturco. Un privilège réservé aux stars du championnat français. Comme Neymar dans quelques jours?

## **ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LES ACTES SOUS SEING PRIVE DANS LE FOOT: LE POINT DE VUE DE ME GRANTURCO**

**02/04/2019**

**Thierry Granturco Il y a 5 jours 206 Vues**

C'est un fait qui doit nous alerter. Alors que le football français est en pleine mutation, le recours aux actes sous seing-privé reste très fréquent entre les clubs et les joueurs professionnels. Des actes qui ne sont souvent pas enregistrés avec les contrats des joueurs soumis à la Ligue de Football Professionnel (LFP), contrairement à ce que préconisent pourtant les règles de cette même LFP.

Cette pratique se retrouve au cœur du contentieux qui a opposé le joueur Medhy Guezoui à son ancien club de l'Union Sportive Quevilly-Rouen-Métropole (QRM).

### **Une décision surprenante**

Alors qu'il évolue sous les couleurs de QRM depuis le 30 juin 2015, l'attaquant français Medhy Guezoui décide de prolonger son contrat en juin 2016, pour une saison supplémentaire.

Le joueur et le club signent alors un protocole d'accord sous seing privé, distinct du contrat initial et prévoyant une prolongation d'un an supplémentaire (2017/18) à la condition que le club normand se maintienne en championnat National au terme de la saison 2016/17.

A l'issue de la saison, QRM fait mieux que se maintenir, puisqu'il est promu en Ligue 2, en terminant deuxième du championnat National. Malgré cette accession en division supérieure, Medhy Guezoui décide de partir. Il s'engage dans un autre club de Ligue 2, le Valenciennes Football Club.

En réaction, le club normand saisit le Conseil de Prud'hommes de Rouen et demande 200 000 € à titre de dommages et intérêt, en réparation de son préjudice.

Dans un jugement rendu le 14 février 2019, le Conseil de Prud'hommes de Rouen déboute le club de ses prétentions. D'une manière particulièrement surprenante.

### **Que dit le droit ?**

Les juges estiment, en effet, qu'il ressort de l'examen de l'article 3 du protocole d'accord que la prolongation du contrat de Medhy Guezoui pour la saison 2017/18 est strictement conditionnée au maintien de QRM en championnat National. Et que, par conséquent, cet article ne s'appliquerait pas en cas d'accession du club à la division supérieure.

Une telle interprétation étonne, car qui connaît la mécanique de ces contrats, sait que de telles clauses ont pour seul but de protéger les joueurs en cas de descente du club dans lequel ils évoluent. En cas de relégation, le club s'engage alors à libérer certains de ses joueurs pour leur permettre de continuer à évoluer à un plus haut niveau que celui que sa relégation leur imposerait.

L'accord visait donc à permettre à Medhy Guezoui de se libérer de son engagement en général cas de relégation, et non en cas de montée. Le contraire serait étonnant.

Car un tel raisonnement, poussé à l'absurde, impliquerait, en réalité, que si QRM s'était simplement maintenu en National, sans accéder à la Ligue 2, Medhy Guezoui n'aurait eu

d'autres choix que de prolonger son contrat d'une saison, sans pouvoir signer à Valenciennes !

Plus remarquable encore, les juges estiment que le protocole d'accord sous seing privé signé entre le club et le joueur a force de loi. Or, le règlement de la Fédération Française de Football (FFF), alors applicable à l'Union sportive Quevilly-Rouen Métropole et à Medhy Guezoui, stipule bien que :

#### Article 7 – Avenant au contrat fédéral

Toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications ou résiliation du contrat, doivent donner lieu à un avenant soumis à l'homologation de la Commission Fédérale du Statut du joueur (CFSJ) de la Fédération Française de Football.

(...)

#### Article 8 – Non-respect de la procédure et sanctions

Tout contrat, avenant ou contre-lettre, non soumis à l'homologation ou ayant fait l'objet d'un refus d'homologation par la C.F.S.J. est nul et de nul effet.

Le non-respect de la procédure d'homologation décrite ci-dessus ou toute signature de convention occulte est sanctionné dans les conditions prévues à l'annexe 2.

Co-signée, entre autres, par la FFF, la LFP, l'Union des clubs professionnels de football (UCPF) et l'Union nationale des footballeurs professionnels (UNFP), la Charte du football professionnel, qui règle les rapports entre la FFF et la LFP, d'une part, les organismes employeurs et les salariés relevant des métiers du football, d'autre part, prévoit quant à elle que :

#### Article 255 : Avenant

Toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat, doivent donner lieu à l'établissement d'un avenant soumis, dans le délai de quinze jours après signature, à l'homologation du service juridique ou de la commission juridique de la LFP selon la procédure décrite à l'article 254 ci-dessus sauf en ce qui concerne les avenants de résiliation pour lesquels le délai est impérativement de cinq jours. (...)

#### Article 256 : Non-respect de la procédure

Tout contrat, ou avenant de contrat, non soumis à l'homologation ou ayant fait l'objet d'un refus d'homologation par le service juridique ou la commission juridique de la LFP est nul et de nul effet. Les signataires d'un tel contrat ou d'un tel avenant, lorsqu'il est occulte, sont passibles de sanctions disciplinaires.

Le débat que pose l'arrêt du Conseil de Prud'hommes de Rouen est donc le suivant : les règles de la FFF et de la LFP sont-elles des dispositions d'ordre public, des dispositions impératives ou simplement des dispositions supplétives ?

#### **Vous avez dit transparence ?**

Précisons-le d'emblée : les règlements de la FFF et de la LFP ne sauraient être des dispositions supplétives, des règles qui n'existeraient que pour « suppléer » à la volonté des

parties au contrat. Au contraire, elles fixent un cadre réglementaire au sein duquel les acteurs du football français doivent opérer.

Ces règles sont-elles, pour autant, d'ordre public ? Les dispositions d'ordre public sont celles qui visent à protéger l'intérêt général. Il ne peut y être contrevenu. Une convention ne peut valablement contenir une clause contraire à une disposition d'ordre public. Et cette clause ne peut être mise en œuvre dans l'exécution du contrat.

Cette nullité est absolue. N'importe qui ayant un intérêt à agir peut alors demander la nullité de la clause ou de la convention. Par ailleurs, si un litige est porté devant le juge, ce dernier a l'obligation de constater la nullité de la clause ou de la convention. Ce qui, dans cette hypothèse, aurait dû être le cas du Conseil de Prud'hommes de Rouen.

Les règlements de la FFF et de la LFP visent a priori à protéger l'intérêt général. Nous devrions peut-être, alors, considérer a minima leurs règlements comme des dispositions impératives, à savoir des dispositions visant à protéger l'intérêt d'une certaine catégorie de personnes.

Or, si une convention ou l'une de ses clauses est en contradiction avec une telle disposition, la sanction est également la nullité de la convention ou de la clause contraire.

La différence entre les dispositions impératives et les dispositions d'ordre public étant que les parties peuvent, lors de l'exécution du contrat et à certaines conditions, décider d'exécuter la clause qui est contraire à une disposition impérative ou de ne pas respecter une telle disposition.

Autrement dit, la personne protégée peut renoncer à la protection que la loi ou le règlement lui accorde.

### **Trois conclusions possibles**

Nous pouvons tirer de cette affaire trois conclusions.

La première est que, dans le cas d'espèce, quelle qu'ait été la volonté de QRM et de Medhy Guezoui, le joueur n'était pas tenu de respecter une convention contraire aux règlements de la FFF, puisque non homologuée par elle.

La deuxième est que les actes sous seing-privé dans le football français sont d'une totale insécurité juridique, puisqu'ils sont signés en dehors du cadre réglementaire de la FFF et de la LFP, qui les déclarent « nul et de nul effet » si non soumis pour homologation.

La troisième et dernière conclusion est qu'au moment où les différents acteurs du football, et nos gouvernants, se penchent sur la nécessaire transparence dans les affaires du football, il est singulier que clubs et joueurs signent encore des actes sous seing privé. Des actes non enregistrés par les fédérations et autres ligues, et connus que des signataires.

Vous avez dit transparence ?

## ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA COUR D'APPEL DE PARIS CONFIRME LE STATUT DE SALAIRES DES ARBITRES PROFESSIONNELS DE FOOTBALL

Vendredi, 25 Janvier 2019 11:19 | Écrit par Antoine SEMERIA



En février 2014, l'URSSAF a adressé une mise en demeure à un arbitre professionnel de football (exerçant en parallèle une activité indépendante d'expert comptable) d'avoir à payer plus de 14 000€ au titre des cotisations sociales et 774 euros de majorations de retard. Une contrainte lui a été signifiée un an plus tard.

L'arbitre a formé opposition à cette contrainte devant le tribunal des affaires de sécurité sociale de Paris qui, par jugement du 22 janvier 2016, a validé la contrainte litigieuse pour son entier montant et mis les frais de signification à sa charge.

L'arbitre a interjeté appel de ce jugement.

La Cour d'appel de Paris, après avoir constaté que l'appelant exerçait deux activités professionnelles, celle d'expert comptable sous le statut de profession libérale et celle d'arbitre professionnel de football, rappelle que *"les arbitres sont fiscalement et socialement considérés comme des travailleurs indépendants mais s'agissant du droit de la sécurité sociale, sont assimilés, en vertu des dispositions de l'article L 311 - 3 29° du code de la sécurité sociale, à des travailleurs salariés et relèvent du régime général de la sécurité sociale"*.

Elle ajoute que ces dispositions de l'article L 311 - 3 29° posent le principe d'un régime dérogatoire pour les arbitres professionnels qui sont soumis au régime général de sécurité sociale même si, sur le plan fiscal, ils sont assimilés à des travailleurs indépendants. Elle en conclut qu'étant assujéti en tant qu'arbitre professionnel au régime général de sécurité sociale, l'arbitre ne pouvait *"relever d'un autre régime et ce d'autant que ce conflit d'assujettissement pour le même revenu d'une même activité professionnelle n'est prévu par aucun texte et porte atteinte au principe constitutionnel d'égalité devant l'impôt et les charges publiques"*.

Selon elle *"c'est donc à tort que les premiers juges n'ont pas pris en compte le statut dérogatoire des arbitres et qu'ils ont validé le redressement opéré par l'URSSAF en se fondant sur les dispositions générales des articles L 131 - 6, L136 - 3 du code de la sécurité sociale et de l'article 92§ 2 du code général des impôts . En conséquence, les revenus tirés de son activité d'arbitre professionnel au titre de l'exercice 2010 ne doivent pas être intégrés dans l'assiette de calcul des cotisations dues par ce dernier en qualité de travailleur indépendant. Le redressement opéré par l'URSSAF du Limousin est donc mal fondé et doit être annulé"*.

**CA Paris, 6, 12, 18-01-2019, n° 16/04174**

## ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - L'AVENANT DE PROLONGATION DE CONTRAT ETAIT NUL ET NUL D'EFFET A DEFAUT D'AVOIR ETE HOMOLOGUE

Mercredi, 04 Juillet 2018 09:24 |  |  | 

La SA Luzenac Ariège Pyrénées a engagé le 1er juillet 2012 un joueur de football professionnel suivant contrat de travail à durée déterminée pour la saison 2012/2013 . Par avenant du même jour, il a été précisé entre les parties qu'en cas de maintien du Club en National ou montée en Ligue 2, le contrat de travail du joueur serait reconduit d'une saison supplémentaire.

Le 25 juillet 2012, la Fédération française de football a homologué le contrat de travail à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2013. L'avenant du 1er juillet 2012 n'a en revanche pas été homologué.

Le contrat de travail du joueur est arrivé à terme le 30 juin 2013 et n'a pas été prolongé pour la saison 2013/2014 alors que le club s'est maintenu en National.

Le joueur a saisi le conseil de prud'hommes de Foix pour invoquer la rupture anticipée de son contrat de travail.

Le conseil de prud'hommes de Foix, par jugement du 26 octobre 2016, a condamné la SA Luzenac Ariège Pyrénées à verser joueur la somme de 34 800 euros en réparation du préjudice subi pour rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée.

La SA Luzenac Ariège Pyrénées a interjeté appel de ce jugement en soutenant que le refus d'homologation de l'avenant de renouvellement du 1er juillet 2012 rendait l'avenant nul et de nul effet.

A l'inverse, le joueur soutenait, quant à lui, que le défaut d'homologation d'un contrat de joueur professionnel n'emportait pas sa nullité.

Aux termes d'un arrêt infirmatif du 29 juin 2018, la Cour d'appel de Toulouse rappelle tout d'abord que la commission fédérale du statut du joueur réunie le 24 juillet 2012 avait considéré "*que les dispositions applicables dans l'éventualité de l'accession en Ligue 2 sont directement liées à l'acquisition par le club du statut professionnel et ne peuvent relever de la compétence de la commission fédérale du statut du joueur de la FFF* " [...] "*dit ne pouvoir enregistrer cet avenant dans l'état* ".

Elle rappelle ensuite les dispositions de l'article 12.4 de la convention collective nationale du sport alors applicable :

*" lorsqu'une homologation du contrat est imposée, elle ne peut avoir d'effet sur le contrat que dans la mesure où un accord sectoriel le prévoit. Dans ce cas, il appartiendra à cet accord sectoriel de préciser les garanties relatives à l'organisation de la procédure d'homologation, en particulier l'information des parties sur son déroulement, ainsi que les conséquences juridiques et financières d'un défaut d'homologation "*.

Elle précise enfin que le statut du joueur fédéral prévoyait que tout joueur lié à son club par un contrat de travail à durée déterminée d'usage à temps plein ou à temps partiel était soumis à une procédure d'homologation (l'article 7) :

*"toutes les conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications ou résiliation du contrat doivent donner lieu à un avenant soumis à l'homologation de la commission fédérale du statut du joueur de la FFF. L'article 8 ajoute que tout contrat, avenant ou contre-lettre, non soumis à l'homologation ou ayant fait l'objet d'un refus d'homologation par la Commission est nul et de nul effet."*

Dès lors, la cour juge que l'avenant du 1er juillet 2012 ayant fait l'objet d'un refus d'homologation était dépourvu d'effet.

Selon elle, le contrat du joueur a pris fin le 30 juin 2013 au terme du contrat conclu le 1er juillet 2012 ayant fait l'objet d'une homologation.

Le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes est dès lors infirmé.

**CA Toulouse, 29-06-2018, n° 16/05725**

Fédération Française de Football FFF Football Droit du travail

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - L'ACTION EN REQUALIFICATION INITIEE PAR PAULO CESAR (EX PSG) JUGEE IRRECEVABLE CAR PRESCRITE****Mardi, 12 Juin 2018 09:27** |  |  | 

Monsieur Paulo César a été embauché par la société Paris Saint-Germain Football le 1<sup>er</sup> juillet 2002 en qualité de joueur professionnel.

Il était prévu qu'en parallèle du contrat de travail signé par le joueur, un contrat de sponsoring rémunéré avec la société Nike soit également conclu.

Ce deuxième contrat n'a jamais été signé.

Les relations contractuelles entre les parties ont cessé le 22 janvier 2007 lors du transfert du joueur au Toulouse Football Club.

Un avenant de fin de contrat a été signé entre le Joueur et le Paris Saint Germain.

Malgré cela, Paulo César a saisi, en 2014, le Conseil de Prud'hommes de Paris d'une demande en requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée, a sollicité des rappels de salaire. et demandé des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Conseil de Prud'hommes a accueilli les demandes du joueur et condamné le Club au paiement des sommes suivantes :

- 30.364,00 euros à titre d'indemnité de requalification,
- 182.184,00 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 86.945,00 euros à titre d'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter de la réception, par la partie défenderesse, de la convocation devant le bureau de conciliation,
- 182.184,00 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement,
- 700,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le club parisien a interjeté appel de ce jugement.

Bien lui en pris.

Par arrêt du 29 mai 2018, la chambre sociale de la Cour d'appel de Paris infirme en toutes ses dispositions le jugement susvisé après avoir relevé que l'action initiée par le joueur devant le Conseil de Prud'hommes était irrecevable car prescrite :

*"Qu'en application de la loi du 17 juin 2008, le délai de droit commun, de l'action en paiement des salaires ou des actions indemnitaires court " à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer " (article 2224 du Code civil et, par renvoi, article L, 3245-1 ancien du Code du travail);*

*Que ces dispositions été reprises aux articles L. 1471-1 et L. 3245-I du Code du travail, par la loi du 14 juin 2013 ;*

*Que dès lors, la demande en paiement des sommes visées à la lettre du 20 juin 2002, les demandes au titre de rappel de salaire, les demandes au titre des indemnités de rupture du contrat de travail, la demande au titre de l'indemnité forfaitaire de travail dissimulé sont toutes prescrites, le point de départ le point de départ du délai de prescription l'action de Monsieur Paulo César Y Y étant fixé au 22 janvier 2007, date de la rupture de son contrat de travail ;*

*Que dans la mesure où le délai de prescription de l' action courrait le jour de l'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2008, l'action est prescrite depuis le 19 juin 2013 ;*

*Que le salarié n'ayant saisi le Conseil de prud'hommes de Paris que le 4 février 2014, il est irrecevable à solliciter le paiement des diverses sommes sollicitée étant précisé que Monsieur Paulo César Y Y ne saurait se prévaloir de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris en date du 25 janvier 2013 auquel il n'était pas partie".*

La Cour relève en outre que le joueur avait conclu un protocole d'accord postérieurement à la rupture du contrat aux termes duquel il s'était déclaré entièrement rempli de ses droits.

Ce faisant, la Cour estime que le joueur est mal-fondé à réclamer la moindre créance salariale à son ancien employeur.

Le joueur est en conséquence condamné a rembourser au PSG tout ce qu'il a perçu au titre des condamnations prononcées en sa faveur aux termes du jugement rendu en première instance.

Gageons pour Paulo Cesar que ces sommes aient été provisionnées!

**CA Paris, 6, 4, 29-05-2018, n° 15/12093**

Football Droit du travail

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - DE LA SAISINE EN COURS D'INSTANCE JUDICIAIRE DE LA COMMISSION JURIDIQUE DE LA LFP****Lundi, 19 Mars 2018 10:26** |  |  | 

En juin 2014, la SASP Valenciennes Anzin Football Club a notifié à l'un de ses joueurs la fin de leur relation contractuelle au 30 juin 2014 en application de l'article 761 de la charte du football professionnel à raison de l'absence d'accord du joueur sur la baisse de 50% de sa rémunération proposée par le club.

Le joueur a contesté cette décision de rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée qui devait se terminer le 30 juin 2016.

Par jugement du 21 novembre 2017, le conseil de prud'hommes de Valenciennes a par jugement avant dire droit sursis à statuer sur les demandes du joueur dans l'attente de la tentative de conciliation de la commission juridique de la Ligue de Football Professionnel.

Contestant ce sursis à statuer, le joueur a fait assigner le Club devant le premier président de la cour d'appel de Douai, au visa de l'article 380 du code de procédure civile, afin d'être autorisé à interjeter appel du jugement du 21 novembre 2017 du conseil de prud'hommes de Valenciennes et de fixer la date à laquelle l'affaire sera plaidée devant la cour.

Selon lui, l'employeur devait se soumettre aux dispositions de l'article 265 de la Charte précitée et saisir la Commission Juridique de la Ligue de Football Professionnel préalablement au prononcé de la rupture, cette saisine constituant une garantie de fond pour le salarié. Il ajoutait que ce défaut de saisine et de conciliation ne pouvait être régularisé en cours d'instance dès lors que le contrat de travail avait été rompu.

Par ordonnance du 15 mars 2018, la Cour d'appel de Douai rejette les prétentions du joueur en rappelant que les dispositions de l'article 380 du code de procédure civile exigent, pour qu'il soit fait droit à une demande de former appel d'un jugement ordonnant un sursis à statuer, qu'il soit justifié d'un motif grave et légitime.

En l'espèce, la Cour considère que ce "*motif grave et légitime*" n'est pas justifié par l'appelant.

*"Ne constitue pas un motif grave et légitime la contestation du bien fondé juridique de cette décision, alors même qu'elle n'entraîne pas pour le joueur un retard important dans la solution du litige qui l'oppose à la SASP, la présente juridiction notant qu'après une radiation de l'instance pendante devant le conseil de prud'hommes de Valenciennes à l'audience du 13 octobre 2015, M. Z avait attendu sept mois pour demander le rétablissement de cette affaire".*

**CA Douai, 15-03-2018, n° 18/00002**

Football Droit du travail Contrat de travail

## ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - L'OFFICIER DE LIAISON MANDATE PAR LA FFF N'ETAIT PAS UN SALARIE MAIS UN SIMPLE BENEVOLE

Lundi, 05 Mars 2018 11:10 |  |  | 

Dans le cadre de l'organisation de plusieurs rencontres internationales ayant eu lieu entre 2010 et 2012, la Fédération Française de Football (FFF) a eu recours aux services de bénévoles, appelés "officiers de liaison", chargés de l'aider à mener à bien le déroulement des rencontres. Non satisfait de ne plus être appelé/retenu par la FFF pour exercer cette activité, l'officier de liaison a saisi le conseil de prud'hommes afin de voir qualifier en contrat de travail sa relation avec la FFF et condamner cette dernière à un rappel de salaire ainsi qu'à diverses indemnités en raison de la rupture abusive de ce contrat.

Par jugement du 1er décembre 2015, le Conseil de Prud'hommes a accueilli les demandes de l'officier de liaison et condamné la FFF à payer diverses indemnités au titre de la rupture abusive de son contrat de travail.

La FFF a interjeté appel de ce jugement.

Bien lui en a pris.

En effet, par arrêt du 1er mars 2018, la Cour d'appel de Paris infirme le jugement susvisé en considérant que deux critères essentiels d'une relation de travail manquaient en l'espèce, à savoir, la rémunération et le lien de subordination.

Sur la rémunération, la Cour retient que cette dernière consistait essentiellement en un défraiement et une indemnité journalière forfaitaire dérisoire de 23 euros, outre la remise de cadeaux, de valeur essentiellement symbolique et non marchande.

Pour la Cour, ces contreparties avaient le caractère de *"simples gratifications, sans rapport avec le temps passé ou la peine prise, par ces derniers, à l'accomplissement de leur mission"*

Sur le lien de subordination, la Cour considère que *"l'intention qui anime les parties n'est pas celle d'un contrat de travail par lequel le salarié offre et engage sa force et son temps, à l'égard de l'employeur ; que les engagements de M. Y, en qualité d'officier de liaison, n'étaient, d'ailleurs, que ponctuels, de l'ordre de trois fois par an pour quelques jours, et ne créaient aucun lien pour l'avenir entre la FFF et M. Y qui demeurait libre à chaque fois de refuser la nouvelle proposition faite par la FFF ; que cette liberté dont disposait M. Y est incompatible avec la notion de contrat de travail"*

Pour la Cour, l'officier de liaison était un simple bénévole de la FFF et non un salarié.

**CA Paris, 6, 8, 01-03-2018, n° 16/03659**

Fédération Bénévolat Droit du travail Fédération Française de Football FFF

## **ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - IL APPARTIENT A L'EMPLOYEUR DE DEMONTRER QUE LA JOUEUSE AVAIT L'INTENTION DE LE TROMPER SUR SON AGE**

**Lundi, 05 Février 2018 14:27 | Écrit par Antoine SEMERIA |  |  | **

L'Association ENTENTE SPORTIVE BASKET VILLENEUVE D'ASCQ-LILLE MÉTROPOLE a engagé une joueuse professionnelle de basket-ball le 13 mai 2013 pour une durée de deux saisons.

Quelques semaines plus tard, la FIBA a informé l'employeur que la salariée ne pourrait être enregistrée pour participer aux championnats européens en raison de discordances de sa date de naissance.

Par courrier du 15 mai 2014, l'Association ENTENTE SPORTIVE BASKET VILLENEUVE D'ASCQ-LILLE MÉTROPOLE a avisé la joueuse de l'opposition provisoire de la FIBA à son engagement dans les compétitions européennes.

Le 25 juin 2014, l'association a décidé de rompre le contrat de la joueuse pour faute grave au principal motif d'une "*tromperie sur votre âge*".

La joueuse a contesté cette mesure devant le Conseil de Prud'hommes de Lannoy, lequel, par jugement du 5 novembre 2014, a considéré la rupture comme abusive et condamné l'association à payer à la joueuse 90 000 € outre 1500 € au titre de l'article 700 du code de procédure.

L'association a interjeté appel de ce jugement.

Par arrêt du 26 janvier 2018, la Cour d'appel de Douai confirme le jugement entrepris et condamne l'association au paiement d'une indemnité supplémentaire de 5000 € au titre du préjudice moral subi par la joueuse du fait de la rupture.

La cour estime, en effet, d'une part, que la joueuse n'avait pas eu l'intention de cacher son âge et d'autre part que la situation de blocage décidée par la FIBA ne trouvait pas son origine dans une fraude intentionnelle de l'intimée.

L'association est également condamnée à payer 3000 € de plus à la joueuse au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

**CA Douai, 26-01-2018, n° 15/04690**

Basket FIBA Droit du travail

## ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REJET DU POURVOI DE LA FFF : SON CONSEILLER TECHNIQUE SPORTIF ETAIT BIEN SON SALARIE

Vendredi, 26 Janvier 2018 18:25 |  |  | 

Un fonctionnaire exerçant les fonctions de conseiller technique et pédagogique supérieur au ministère de la jeunesse et des sports a été affecté en 2006 au sein de la Fédération française de football (FFF) en qualité de conseiller technique sportif sans contrat écrit.

La FFF a sollicité le 21 novembre 2013 qu'il soit mis fin à sa mission, ce que le ministère de la jeunesse et des sports a accepté à compter du 1 juillet 2014.

Le conseiller technique a saisi la juridiction prud'homale afin de voir reconnaître l'existence d'un contrat de travail et d'obtenir la condamnation de la FFF au paiement de diverses sommes en lien avec la rupture de la relation contractuelle.

Par arrêt du 30 juin 2016, la cour d'appel de Paris a accueilli le contredit de compétence du conseiller et considéré que les parties étaient liées par un contrat de travail de droit privé.

La FFF a formé un pourvoi en cassation en estimant qu'aucun élément (exécution d'une prestation pour le compte de l'employeur moyennant rémunération et exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur) ne permettait d'affirmer que le défendeur au pourvoi était un salarié.

Le pourvoi de la FFF est rejeté par la Chambre sociale de la Cour de Cassation, laquelle, par arrêt du 17 janvier 2018, précise :

*"Mais attendu, d'abord, que le fonctionnaire mis à disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail est lié à cet organisme par un contrat de travail ;*

*Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles L. 131-12 dans sa rédaction applicable au litige et R. 131-16 du code du sport que les techniciens recrutés et rémunérés par le ministre chargé des sports et mis à disposition des fédérations sportives sont chargés, sous la responsabilité et la direction de celles-ci, en particulier de promouvoir le sport à tous les niveaux, et de mener des tâches d'observation et d'analyse, de conseil et d'expertise, d'encadrement de sportifs, de formation des cadres, d'organisation et de développement de l'activité sportive de la fédération intéressée ;*

*Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le conseiller technique sportif avait été mis à disposition auprès de la FFF et qu'il avait pour mission de contribuer à la définition et à la mise en oeuvre des actions de lutte contre la violence et de prévention des incivilités dans le cadre de la mise en place d'un observatoire de la violence en faveur de l'organisme bénéficiaire de la mise à disposition, a exactement décidé que les parties étaient liées par un contrat de travail"*

**Cass. soc., 17-01-2018, n° 16-23.442**

Fédération Française de Football FFF Droit du travail Contrat de travail

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - NOUVELLE REQUALIFICATION DE CDD EN CDI POUR DES FAITS ANTERIEURS A LA LOI DU 27 NOVEMBRE 2015****Vendredi, 15 Décembre 2017 10:56 | Écrit par Antoine SEMERIA**

La SASP Béziers Rugby a engagé un joueur de rugby à compter du 1er juillet 2006.

Le contrat de travail du joueur a été régulièrement renouvelé jusqu'au 30 juin 2013, date à laquelle l'employeur, invoquant le terme du dernier contrat de travail à durée déterminée, a remis au salarié ses documents de fin de contrat.

Le 16 juillet 2013, sollicitant la requalification de sa relation contractuelle en contrat à durée indéterminée et le paiement de diverses sommes, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Béziers, lequel, par un jugement du 25 avril 2014, a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes,

Le joueur a interjeté appel de ce jugement en soutenant que sa relation contractuelle devait être requalifiée en contrat à durée indéterminée dès lors que certains des CDD conclus ne mentionnaient pas de motif de recours et que l'emploi occupé pour une durée de huit années sans interruption présentait un caractère permanent.

La demande de requalification du joueur est accueillie par la Cour d'appel de Montpellier, laquelle, par arrêt du 13 décembre 2017, constate que la SASP Béziers Rugby a eu recours de manière continue pendant huit ans du 1er juillet 2006 au 30 juin 2013 à des contrats de travail à durée déterminée et avenants, *"sans pour autant justifier de l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi du joueur"*.

Une indemnité de requalification à hauteur de 4156 euros est allouée au joueur outre la somme de 35000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le licenciement étant intervenu sans que n'ait été respecté de délai de préavis, ni qu'aient été versées les indemnités dues à ce titre, la Cour condamne également le club à payer au joueur les sommes de 8312 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 831,20 euros à titre de congés payés sur préavis et 7273 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement.

**CA Montpellier, 13-12-2017, n° 17/00791**

## ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CONSEQUENCES DE LA DEMISSION D'UN ENTRAINEUR ET REPARATION DES PREJUDICES SUBIS PAR LE CLUB

Mardi, 28 Novembre 2017 17:53 | Écrit par Antoine SEMERIA



Le Club professionnel du Tours Football Club a engagé en 2013 un entraîneur principal de l'équipe première pour une durée de deux saisons sportives.

Le 21 octobre 2014, l'entraîneur a remis une lettre de démission au club.

Le Club a saisi le Conseil des Prud'hommes de Tours en octobre 2014 pour obtenir réparation du préjudice subi par le comportement de cet entraîneur.

Les deux parties ont saisi successivement la commission de la ligue professionnelle qui a notifié, en novembre 2014, sa décision de libérer l'entraîneur de son contrat de travail.

La commission nationale paritaire d'appel a confirmé cette décision.

Par la suite, l'entraîneur a saisi à son tour le Conseil des Prud'hommes de Tours pour obtenir réparation de ses préjudices.

Par jugement du 27 avril 2016, le Conseil des Prud'hommes de Tours a requalifié la relation de travail en contrat à durée indéterminée et condamné le club à régler à l'entraîneur une indemnité de requalification correspondant à un mois de salaire.

Le club a interjeté appel de ce jugement en maintenant que son salarié avait démissionné de ses fonctions d'entraîneur en violation des règles applicables en matière de rupture des contrats de travail à durée déterminée et qu'aucun accord n'était intervenu entre les parties.

Selon le Club, son salarié était parti en plein championnat, dans une situation très délicate (proche de la relégation) et sans possibilité de remplacement immédiat.

Il estimait également que l'entraîneur avait agi avec une particulière légèreté blâmable en s'engageant auprès d'un autre Club dès le début de l'automne 2014.

Pour l'entraîneur au contraire, la rupture anticipée de son contrat de travail était seulement imputable au club.

Selon lui, les parties avaient convenu d'une rupture anticipée acceptée mais l'avenant de résiliation n'avait jamais été éditée par le Club.

Faute de régularisation d'un tel avenant contractuel, il avait été contraint de démissionner.

Subsidiairement, le salarié sollicitait la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, sur le fondement de la transmission tardive de son contrat de travail.

Sur cette requalification, la Cour d'appel d'Orléans, aux termes d'un arrêt du 23 novembre 2017, constate qu'en l'espèce le contrat à durée déterminée du 23 juillet 2013 avait été conclu pour une durée de deux saisons avec prise d'effet au 1er juillet 2013.

Pour la Cour, *"rien ne permet de démontrer que cet entraîneur a commencé à travailler à compter du 1er juillet" et "es parties ont désiré faire remonter le salaire de celui-ci, pour le mois de juillet, au 1er juillet"*.

Sur les mérites de la démission, la Cour rappelle tout d'abord 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'incapacité constatée par le médecin du travail.

En l'espèce et *"en l'absence de démonstration de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail"*, la Cour considère que *"la démission ne peut être regardée uniquement que comme une démission, sans qu'il y ait une possibilité quelconque de la requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse, le tout avec toutes ses conséquences de droit."*

Elle ajoute que le salarié avait été nommé entraîneur d'un autre club (qu'il avait quitté en 2013) deux semaines après sa démission.

En considération du préjudice subi par le club, l'entraîneur est condamné à le réparer par le paiement d'une somme de 30 000 euros.

En ce qui concerne les demandes indemnitaires du salarié, elles sont rejetées à l'exception de celles visant à voir réparer le préjudice né de la résistance abusive du Club à lui adresser ses documents de fin de contrat et le régler de son dernier salaire.

Le Club est condamné, de ce fait, à payer au joueur une somme de 10.000 €.

**CA Orléans, 23-11-2017, n° 16/01722**

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - NOUVELLE REQUALIFICATION EN CDI D'UNE "CONVENTION" SIGNÉE ENTRE UN BASKETTEUR AMATEUR ET SON CLUB****Jeudi, 19 Octobre 2017 09:13** |  |  | 

Par une convention du 26 mai 2007, l'association Escaudain Basket a engagé un entraîneur pour une durée de 10 mois en contrepartie du versement d'une indemnité mensuelle de 1 300 euros et d'une prime de match de 50 euros en cas de victoire.

A la suite de la relégation de l'équipe en Nationale 2 dans le courant de l'année 2009, la convention qui liait l'association et l'entraîneur a été rompue au mois d'avril 2009.

En juin 2009, l'entraîneur a saisi le Conseil de Prud'hommes de Valenciennes afin de voir son contrat de travail à durée déterminée requalifié en contrat à durée indéterminée et obtenir le paiement de diverses sommes à titre d'indemnités et de rappel de salaire.

Par jugement du 18 juillet 2014, le Conseil de Prud'hommes a ordonné la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et fixé sa créance dans le passif de l'association Escaudain Basket.

L'AGS CGEA de Lille a relevé appel de cette décision.

Par arrêt du 29 septembre 2017, la Cour d'appel de Douai confirme le jugement de première instance sur la requalification et l'infirmes sur la garantie de l'AGS dont la mise en cause est exclue.

Sur la requalification de la "convention" en CDI, l'arrêt retient que *"le contrat conclu entre les parties se borne à faire état des dates de début et de fin de contrat et sa participation au championnat de basket-ball, de sorte que ledit contrat ne comporte pas le motif précis du recours à un contrat de travail à durée déterminée d'usage."*

Sur la mise hors de cause de l'AGS, la Cour constate que l'association Escaudain Basket a fait l'objet d'une liquidation amiable, consécutivement à sa dissolution par une résolution prise le 31 janvier 2011 par l'assemblée générale de ladite association.

*"Dès lors que la liquidation de l'association Escaudain Basket ne résulte pas d'une procédure de règlement judiciaire, il y a lieu de dire que la garantie de l'AGS ne s'applique pas et de dire l'AGS CGEA de Lille hors de cause."*

La Cour fixe, en conséquence, au passif de l'association les sommes suivantes :

- 1.200 € à titre d'indemnité de requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée ;
- 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application de l'article L. 1235-5 du Code du travail ;
- 978 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés.

**CA Douai, 29-09-2017, n° 16/00050**

## **ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA "CHARTRE" SIGNE ENTRE UN RUGBYMAN ET UN CLUB DE FEDERALE 2 VALAIT CONTRAT DE TRAVAIL**

**Mardi, 17 Octobre 2017 12:01** |  |  | 

Un joueur de rugby a signé en mai 2012 une "charte" avec l'association Soyaux Angoulême XV pour une durée de deux saisons, soit jusqu'au 30 juin 2014.

Cette charte prévoyait le paiement d'une indemnité annuelle, une prime à la signature et une clause d'aide à la recherche d'un emploi.

Le joueur a quitté le club le 13 septembre 2013.

En 2015, il a saisi le conseil de prud'hommes d'Angoulême d'une demande tendant à voir reconnaître l'existence d'un contrat de travail, requalifier la "charte" en contrat à durée indéterminée et à lui allouer diverses indemnités.

Par jugement du 21 janvier 2016, le conseil de prud'hommes d'Angoulême a considéré que le joueur et le Club étaient liés par un contrat de travail. Le Club a été condamné à verser diverses indemnités au titre de cette requalification tandis que le joueur a été contraint de rembourser des loyers au Club.

Le joueur a interjeté appel de ce jugement devant la Cour d'appel de Bordeaux.

Sur l'existence d'un contrat de travail, la Cour constate que la "charte" signée par les parties comportait un certain nombre d'obligations pour le joueur et notamment celles de participer à l'activité sportive et associative du club avec un temps de présence significatif et des horaires imposés dépassant celui attendu d'un joueur amateur

En contrepartie de ses prestations, la Cour considère que le joueur percevait une rémunération et non simplement un défraiement.

La requalification de la Charte en contrat de travail à durée indéterminée est donc confirmée.

Sur la rupture du contrat, la Cour considère qu'elle doit s'analyser en une démission, le joueur ayant fait part de son souhait de quitter le Club pour celui de Dijon.

Toutefois, le Club est condamné à payer au joueur :

- une indemnité au joueur pour travail dissimulé (le Club n'ayant pas déclaré les salaires versés au joueur);
- une indemnité au titre de l'absence de visite médicale au moment de l'embauche ;
- un rappel de salaire d'un mois non payé :
- une indemnité en raison du défaut de remise des documents de fin de contrat et des bulletins de paie.

**CA Bordeaux, 12-10-2017, n° 16/01434**

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - 1ER ARRET "POST 21 SEPTEMBRE 2017": LA COUR D'APPEL DE NIMES EPINGLE LE CLUB DE RUGBY DE CARCASSONNE****Lundi, 16 Octobre 2017 11:20** |  |  | 

Suivant contrat de travail à durée déterminée conclu du 1er septembre 2010 au 31 août 2011, dans le cadre du dispositif "contrat d'accompagnement dans l'emploi", la société Union sportive carcassonnaise a engagé un assistant commercial.

Le salarié exerçait à côté de son travail d'assistant commercial les fonctions de joueur de rugby, statut amateur.

En février 2011, le Club a proposé au joueur de signer un nouveau contrat de travail en qualité de joueur de rugby pour les saisons 2011/ 2012 et 2012/2013.

Cette proposition n'ayant pas été honorée par le club, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir paiement de diverses sommes à caractère indemnitaire.

Par jugement du 15 mai 2012, le conseil de prud'hommes de Carcassonne l'a débouté de toutes ses demandes.

Suivant arrêt en date du 26 février 2014, la cour d'appel de Montpellier a confirmé ce jugement.

Statuant sur le pourvoi formé par le salarié, la Cour de cassation a, aux termes d'un arrêt rendu le 25 novembre 2015, cassé et annulé en toutes ses dispositions l'arrêt rendu le 26 février 2014 et renvoyé les parties devant la cour d'appel de Nîmes.

Pour en arriver à une telle censure, la Chambre sociale de la Cour de Cassation a retenu que la promesse d'embauche formulée par le Club valait contrat de travail à durée déterminée de deux saisons sportives.

Après avoir pris acte de l'arrêt de la Cour de Cassation du 21 septembre dernier, la Cour d'appel de Nîmes, saisi après cassation, rappelle, aux termes d'un arrêt du 10 octobre 2017, que :

*"L'évolution du droit des obligations résultant de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 conduit à apprécier différemment, dans les relations de travail, la portée des offres et promesses de contrat de travail".*

En l'espèce, la Cour d'appel de Nîmes constate que les parties ont signé, dans le courant du mois de février 2011, sous la mention dactylographiée "bon pour accord", un acte rédigé sur une feuille à l'en-tête 'USC - Fiche Senior' mentionnant la durée du contrat et la rémunération du joueur pour les saisons 2011/2012 et 2012/2013.

La Cour d'appel en déduit que cet acte comprenait toutes les précisions sur les éléments essentiels du contrat de travail à savoir l'emploi, la rémunération et la date d'embauche.

*Ainsi, "l'acte litigieux caractérisant la rencontre des volontés des parties et la formation parfaite d'un contrat de travail, le jugement sera infirmé en toutes ses dispositions."*

Le club carcassonnais est en conséquence condamné à payer au joueur la somme de 47 520 euros à titre de dommages et intérêts, somme correspondante aux salaires qui auraient du être payés si le Club avait respecté ses engagements.

Le Club est, en outre, condamné à payer au joueur la somme de 1500 au titre de l'article 700 du code de procédure civil.

**CA Nîmes, 10-10-2017, n° 16/00184**

## ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - NOTE RELATIVE AUX ARRETS DE LA CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION DU 21 SEPTEMBRE 2017

Mardi, 26 Septembre 2017 09:04 |  |  | 

Extrait du site Internet de la Cour de Cassation :

"La chambre sociale jugeait de façon constante que la "promesse" d'embauche précisant l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction valait contrat de travail (Soc., 15 décembre 2010, n° 08-42.951, Bull. V, n° 296 ; Soc., 12 juin 2014, pourvoi n° 13-14.258, Bull. 2014, V, n° 138).

Cette solution, qui ne s'attachait qu'au contenu de la promesse d'embauche, était certes protectrice du salarié, mais présentait quelques difficultés en ce qu'elle ne prenait pas en compte la manifestation du consentement du salarié pour s'attacher exclusivement au contenu de l'acte émanant de l'employeur.

Ainsi, un acte unilatéral emportait les effets d'un contrat synallagmatique.

La chambre sociale avait, toutefois, apporté quelques aménagements à cette jurisprudence, pour assurer l'application d'autres dispositions pour lesquelles la manifestation de volonté du salarié paraissait déterminante.

Elle a ainsi jugé, pour l'application de l'article L.1251-2 du code du travail, qu'un salarié qui avait accepté neuf jours après le terme de la mission de travail temporaire la proposition d'embauche qui lui avait été faite avant le terme de celle-ci, n'avait pas immédiatement bénéficié d'un contrat de travail à l'expiration de sa mission et pouvait donc prétendre au paiement de l'indemnité de précarité (Soc., 5 octobre 2016, pourvoi n° 15-28.672, publié au Bulletin).

De même, la chambre sociale a procédé à une distinction entre la promesse d'embauche, qui vaut contrat de travail, et la forme de celui-ci, de sorte que la promesse d'embauche n'a pas à répondre au formalisme prévu par l'article L. 1242-12 du code du travail. Un écrit répondant aux exigences en matière de contrat à durée déterminée peut donc être régulièrement formalisé postérieurement à la promesse d'embauche (Soc., 6 juillet 2016, n° 15-11.138, publié au Bulletin).

Par ailleurs, dès lors que la promesse d'embauche mentionnant la date d'entrée en fonction et l'emploi proposé valait contrat de travail, l'employeur se trouvait empêché de la retirer, même si le salarié ne l'avait pas encore acceptée. La chambre sociale s'éloignait ici de la jurisprudence de la troisième chambre civile qui considère que la rétractation de l'offre de contracter avant son acceptation fait obstacle à la conclusion du contrat (Civ. 3°, 10 mai 1968, n° 66-13.187, Bull. III, n° 209 ; Civ. 3°, 7 mai 2008, n° 07-11.690, Bull. III, n° 79).

Suivant une méthode adoptée par la Chambre mixte (Ch. mixte, 24 février 2017, n° 15-20.411, publié au Bulletin) la chambre sociale a choisi de réexaminer sa jurisprudence au regard de l'évolution du droit résultant de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations, et, en conséquence, d'apprécier différemment la portée des offres et promesses de contrat de travail, **même si cette ordonnance n'était pas applicable aux faits de l'espèce.**

En l'espèce, un club de rugby avait fait des propositions d'engagement à deux joueurs professionnels, propositions qu'il avait finalement retirées avant que ces derniers ne

manifestent leur acceptation. Les deux joueurs soutenaient que les “promesses” d’embauche, qui précisait la date d’entrée en fonction et l’emploi proposé, ainsi que la rémunération applicable, valaient contrat de travail et réclamaient à l’employeur des indemnités pour rupture injustifiée d’un contrat de travail à durée déterminée.

L’application rigoureuse de la jurisprudence de la chambre sociale pouvait avoir pour effet d’assécher les possibilités de négociations pré-contractuelles, car un employeur qui s’avance trop, risque de se voir opposer la conclusion d’un contrat de travail, alors même que ce sont les précisions sur les dates d’entrée en fonction, l’emploi proposé ou la rémunération qui permettent aux parties de se déterminer et au salarié de conclure ou de préférer un autre employeur dont les offres lui paraîtraient plus avantageuses. En cas de négociations parallèles, le salarié peut être destinataire de plusieurs propositions répondant à la définition posée par l’arrêt du 15 décembre 2010. De plus, il y a un risque d’effet d’aubaine non-négligeable, le salarié pouvant réclamer des indemnités de rupture sur le seul fondement de la promesse d’embauche, alors même qu’il n’avait pas l’intention de s’engager ou qu’il préférait une autre proposition.

La chambre sociale a pris acte des choix opérés pour l’avenir par le législateur avec l’ordonnance du 10 février 2016 ainsi que de la jurisprudence des autres chambres civiles de la Cour de cassation pour modifier sa jurisprudence en précisant les définitions respectives de l’offre et de la promesse unilatérale de contrat de travail :

L’acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l’emploi, la rémunération et la date d’entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d’être lié en cas d’acceptation, constitue une offre de contrat de travail, qui peut être librement rétractée tant qu’elle n’est pas parvenue à son destinataire.

La rétractation de l’offre avant l’expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, l’issue d’un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extra-contractuelle de son auteur.

En revanche, la promesse unilatérale de contrat de travail est le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l’autre, le bénéficiaire, le droit d’opter pour la conclusion d’un contrat de travail, dont l’emploi, la rémunération et la date d’entrée en fonction sont déterminés et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire.

La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n’empêche pas la formation du contrat de travail promis."

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - SIGNATURE TARDIVE DU CDD + RECOURS INJUSTIFIÉ AUX CDD = REQUALIFICATION DU CDD EN CDI****Lundi, 25 Septembre 2017 11:52** |  |  | 

En 2003, l'Association sportive Olympique de Marseille a engagé par contrat à durée déterminée un entraîneur.

Ce contrat de travail a été renouvelé à trois reprises de 2004 à 2010.

Estimant ne pas avoir été rempli de ses droits, l'entraîneur a saisi le 27 mars 2013 le conseil de prud'hommes de Marseille qui, par jugement de départage, du 25 juin 2015 a requalifié le contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée condamné, en conséquence, l'association Olympique de Marseille à lui payer diverses indemnités (environ 90 000 €).

Le Conseil de prud'hommes de Marseille a retenu, d'une part, que le premier contrat de travail du salarié avait été signé tardivement et d'autre part que le recours au CDD successifs n'était pas justifié.

L'association marseillaise a interjeté appel de ce jugement devant la Cour d'appel d'Aix-en-Provence en soutenant principalement que les contrats à durée déterminée dont l'entraîneur avaient bénéficié étaient des contrats d'usage prévus par l'article L 1242-2 3° du code du travail.

Cet argument n'est pas retenu pas la Cour d'appel, laquelle, aux termes d'un arrêt du 22 septembre 2017 constate :

- d'une part, qu'aucun des contrats de travail litigieux ne portaient mention du motif précis du recours à un tel contrat de travail à durée déterminée, à savoir le contrat à durée déterminée d'usage.
- d'autre part, que le premier contrat à durée déterminée avait été transmis au salarié de manière tardive, "*ce qui équivaut à une absence d'écrit*".

Le jugement rendu en première instance est donc confirmé et l'association Olympique de Marseille est condamnée à payer les sommes suivantes à son ancien salarié :

- 4407 € au titre de l'indemnité de requalification,
- 70.000 € de dommages-intérêts au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 8.790,62 € au titre des congés payés,
- 8.600 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 860 € d'incidence congés payés
- 3000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

L'association Olympique de Marseille dispose de la faculté de former un pourvoi en cassation dans le délai de 2 mois à compter de la notification de cet arrêt.

CA Aix-en-Provence, 22-09-2017, n° 15/13617

## ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - RUPTURE DE PROMESSE D'EMBAUCHE : LA COUR DE CASSATION OPERE UNE DISTINCTION ENTRE OFFRE ET PROMESSE

Jeudi, 21 Septembre 2017 18:00 |  |  | 

En 2012, Messieurs Douglas FLETCHER et Adriu DELAI, joueurs de rugby professionnel, étaient démarchés par la SASP Union Sportive Carcassonnaise.

Ils recevaient tous deux en 2012 de la SASP Union Sportive Carcassonnaise, une offre de contrat de travail pour les saisons 2012/2013 et 2013/2014.

Ces conventions dénommées « *contrat de travail d'un joueur professionnel de rugby* » prévoyaient :

- un engagement pour une durée de deux saisons sportives : 2012/2013 et 2013/2014,
- une rémunération mensuelle brute au titre des saisons 2012/2013 et 2013/2014,
- la mise à disposition d'un logement et d'un véhicule pendant toute la durée du contrat,
- un début d'activité fixé au 1er juillet 2012.

Ils recevaient cependant du président de la SASP Union Sportive Carcassonnaise, un courrier daté du 4 juillet 2012 l'avisant de « l'impossibilité de donner suite à cette prise de contact » et de « l'absence de document signé de sa part certifiant son engagement ».

Ils saisissaient alors le conseil de prud'hommes de Carcassonne afin de voir constater qu'une promesse d'embauche avait été conclue avec la SASP Union Sportive Carcassonnaise et d'obtenir la condamnation du club au paiement de dommages et intérêts au titre de la rupture de leur contrat de travail.

Par un jugement en date du 17 septembre 2013, le conseil de prud'hommes retenait que le document intitulé « contrat de travail » était bien une promesse d'embauche laquelle avait été cependant rompue par le club de rugby pour motif légitime de sorte qu'il convenait de débouter les joueurs de toutes leurs demandes.

Les deux joueurs relevaient alors appel de cette décision en faisant valoir que l'offre qu'ils avaient reçues du club étaient des offres fermes de contrat de travail, précisant l'emploi proposé, la rémunération ainsi que la date d'entrée en fonction.

Par arrêts du 1er juin 2016, la Cour d'appel de Montpellier a accueilli les appels formés par les joueurs et considéré que la rupture des promesses d'embauche était intervenue à la seule initiative de la société, peu important que les contrats de travail n'aient pas commencé à s'exécuter.

Le Club a formé un pourvoi en cassation dans ces deux dossiers.

Par arrêts du 21 septembre 2017, la Chambre sociale de la Cour de cassation casse et annule les arrêts aux motifs suivants :

*"Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'une somme à titre de rupture abusive du contrat de travail l'arrêt retient qu'il résulte d'un courrier électronique adressé, le 25 mai 2012, par le secrétariat du club qu'une promesse d'embauche a été transmise à l'agent et représentant du joueur de rugby, que la convention prévoit l'emploi proposé, la rémunération ainsi que la date d'entrée en fonction, de sorte que cet écrit constitue bien une promesse d'embauche valant contrat de travail, que dans la mesure où le joueur a accepté la promesse d'embauche il en résultait qu'un contrat de travail avait été formé entre les parties et il importe peu que le club de rugby ait finalement renoncé à engager le joueur,*

*même antérieurement à la signature du contrat par le joueur, que la promesse d'embauche engage l'employeur même si le salarié n'a pas manifesté son accord.*

***Qu'en statuant ainsi, sans constater que l'acte du 25 mai 2012 offrait au joueur le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail dont les éléments essentiels étaient déterminés et pour la formation duquel ne manquait que son consentement, la cour d'appel a violé les textes susvisés".***

La Chambre sociale opère une distinction, sous le prisme de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des obligations, entre offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail.

Si l'offre de contrat de travail ne peut plus être rétractée une fois qu'elle est parvenue à son destinataire, il en va autrement de la promesse unilatérale de contrat de travail qui nécessite, pour être valable, le consentement du bénéficiaire de l'offre.

Elle considère qu'en ne se livrant pas à une telle distinction, la Cour d'appel de Montpellier a violé les dispositions de l'ordonnance susvisée.

Ces affaires seront de nouveau examinées par la Chambre sociale de la Cour d'appel de Toulouse.

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION DU 21 SEPTEMBRE 2017 (POURVOIS 16-20103 ET 16-20104) : MICHEL ESTEVAN REMPORTE LE BRAS DE FER JUDICIAIRE L'OPPOSANT A SON ANCIEN CLUB DE BOULOGNE SUR MER****Jeudi, 14 Septembre 2017 12:53** |  |  | 

Saisie sur renvoi après Cassation, la Cour d'appel d'Amiens vient de trancher définitivement le litige opposant Monsieur ESTEVAN à son ancien employeur, le club de football de Boulogne Sur Mer (USBCO).

Souvenez-vous ([ICI](#)), le contrat de travail de Monsieur ESTEVAN avait été rompu par l'USBCO au motif que cet entraîneur ne répondait pas aux exigences que l'on attendait de lui (élaborer des exercices appropriés, définir les tactiques en fonction des adversaires, exploiter les qualités des joueurs composant l'équipe de l'USBCO, etc...).

Il était également reproché à l'entraîneur d'exercer une autre fonction à côté de celle d'entraîneur, ce qui n'était pas compatible avec le degré d'exigence attendu de lui.

Ce reproche avait été retenu comme constitutif d'une faute grave par la Cour d'appel de Douai le 31 octobre 2014.

Tel n'avait pas été l'avis de la Cour de Cassation, laquelle avait cassé et annulé l'arrêt susvisé au motif qu'aucun grief formulé à l'encontre de l'entraîneur ne caractérisait de fautes graves.

L'affaire était donc de nouveau évoquée devant la Cour d'appel d'Amiens, laquelle, par arrêt du 12 septembre 2017 confirme la position de la Cour de Cassation en considérant que :

*"En l'absence de toute faute grave avérée, la rupture anticipée du contrat de travail par la SASP USBCO conduira à faire droit, en vertu de la teneur de l'article L. 1243-4 du Code du travail, à la demande de dommages et intérêts pour un montant équivalent au versement des salaires de la date de son licenciement, le 20 décembre 2011, jusqu'au terme initialement fixé de la fin de la relation de travail, soit le 30 juin 2012 (89 419,35 €)».*

Le Club boulonnais est également condamné à payer à Monsieur ESTEVAN la somme de 10 838 € correspondant à la période de mise à pied du mois d'octobre 2011 outre 3 000 supplémentaires sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

**CA Amiens, 12-09-2017, n° 16/01221**

## ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA PROMESSE D'EMBAUCHE NE VALAIT PAS CDD A DEFAUT D'AVOIR ETE RETOURNEE DANS LE DELAI PAR LE JOUEUR

Lundi, 11 Septembre 2017 17:17 |  |  | 

En 2012, Deon FOURIE, joueur de rugby professionnel, a été approché par la société anonyme sportive professionnelle Rugby Club Toulonnais pour signer un contrat de travail à durée déterminée.

Le RCT a adressé une promesse d'embauche au joueur que ce dernier a retournée signée au club le 20 août 2012.

Par courrier électronique du 30/08/2012, le président du club a indiqué à l'agent du joueur qu'il n'entendait pas donner une suite favorable à sa proposition.

Le joueur a contesté cette décision devant le Conseil de Prud'hommes de Toulon.

Selon lui, la promesse d'embauche signée et retournée au Club valait contrat de travail dans la mesure où cette promesse précisait l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction.

Par jugement du 09/12/2014, le Conseil de Prud'hommes de Toulon a débouté le joueur de l'intégralité de ses demandes.

Ce dernier a interjeté appel de ce jugement devant la Chambre sociale de la Cour d'appel d'Aix en Provence et sollicité la condamnation du club au paiement des salaires qui auraient du lui être payés si son contrat de travail était arrivé à terme, soit 127 600 €.

En défense, le RCT sollicitait la confirmation du jugement entrepris en rappelant que la durée de validité de sa proposition comportait une date butoir, à savoir le 24 août 2012.

Selon le Club, le joueur ne rapportait pas la preuve d'avoir retourné la proposition dans les délais fixés.

Elle soulignait, en outre, que l'agent du joueur avait fait des contre-proposition les 3 et 17 août 2012 rendant caduque l'offre initiale.

A titre subsidiaire, le RCT précisait que la proposition faite au joueur ne constituait pas une promesse d'embauche en l'absence de destinataire clairement identifié.

Après avoir rappelé que « *la promesse d'embauche, dès lors qu'elle est suffisamment précise et s'adresse à une personne déterminée avec mention de la nature de l'emploi et de la date de la prise de fonctions, s'analyse en un véritable engagement unilatéral de fourniture d'emploi qui oblige l'employeur envers le destinataire de la promesse* », la Cour d'appel d'Aix-en Provence, aux termes d'un arrêt du 8 septembre 2017 constate qu'en l'espèce le RCT avait bel et bien adressé une promesse d'embauche à Déon Fourie dans la mesure où la proposition (adressée à l'agent du joueur) comportait mention de la fonction exercée, de la durée du contrat, de la rémunération mais également des avantages en nature consenties en contrepartie du travail fourni.

La Cour relève, toutefois, que pour être valable, cette proposition devait remplir les conditions cumulatives suivantes:

- promesse retournée au club signée par le joueur au plus tard le 24 août 2012 inclus,
- visite médicale établissant une absence totale de contre indication à la pratique du rugby avant la prise d'effet du contrat,
- joueur libre de tout engagement de même nature pour la durée proposée.

Sur la première des conditions posées par le Club, la Cour constate que le joueur « *n'apporte pas la preuve de l'envoi effectif de cette promesse d'embauche avant le 24 août 2012 à la société anonyme sportive professionnelle Rugby Club Toulonnais* ».

En conséquence, la condition suspensive d'acceptation ne s'étant pas réalisée dans le délai conventionnel, la promesse d'embauche de la société anonyme sportive professionnelle Rugby Club Toulonnais a cessé, selon la Cour d'appel, de produire ses effets.

Le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes est en conséquence confirmé et le joueur condamné à payer au Rugby Club Toulonnais la somme de 2500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

**CA Aix-en-Provence, 08-09-2017, n° 15/00871**

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CONFIRMATION EN APPEL :  
LA RUPTURE DU CONTRAT POUR FAUTE GRAVE DE MONSIEUR BENZERGA  
ETAIT JUSTIFIEE****Mardi, 04 Juillet 2017 16:51** |  |  | 

Par contrat à durée déterminée en date du 14 juin 2010, M. Omar Benzerga a été engagé par la SASP FC Nantes pour quatre saisons sportives en qualité de joueur professionnel.

Le 9 avril 2012 le joueur a participé à un tournoi de sixte lors duquel il a frappé l'un des arbitres de la manifestation.

Suite à cet incident, la société FC Nantes a convoqué le joueur à un entretien préalable et l'a mis à pied à titre conservatoire, puis elle a saisi la commission juridique de la Ligue de Football Professionnel aux fins de conciliation.

Le 22 mai 2012, la société FC Nantes a rompu le contrat de travail pour faute grave.

Le 15 juin 2012, la Commission départementale de discipline de la Ligue Atlantique de Football a suspendu M. Benzerga de toutes compétitions officielles pendant trois ans dont un avec sursis, sanction dont l'intéressé a fait appel et qui a été confirmée.

Le 11 juillet 2013 M. Benzerga a saisi le conseil des prud'hommes de Nantes pour voir reconnaître le caractère abusif de la rupture de son contrat et obtenir diverses sommes.

Par jugement en date du 30 avril 2015, le conseil des prud'hommes a dit que la rupture de son contrat pour faute grave de M. Benzerga était fondé et il l'a débouté de l'ensemble de ses demandes.

Pour statuer ainsi, le conseil a retenu que la présence de M. Omar Benzerga à un tournoi était établie par la feuille de match et qu'il n'avait pas sollicité l'autorisation préalable de son employeur, et que le rapport circonstancié établi par l'arbitre attestait également de ce que l'intéressé l'avait frappé.

M. Benzerga a interjeté appel de ce jugement.

Au soutien de cet appel, le joueur considérait tout d'abord que la Commission juridique de la Ligue n'avait été saisie dans les temps par la société FC Nantes.

Il soutenait ensuite qu'il n'avait pas été présent en tant que joueur au tournoi de sixte mais simplement en qualité de parrain de l'événement.

Il ajoutait que le coup au visage porté à l'un des arbitres était intervenu en raison des propos racistes émis à son encontre.

Il considérait en conséquence que la rupture de son contrat de travail était intervenue de manière abusive et réclamait le paiement d'une somme totale d'environ 412 000 € au titre des préjudices subis.

En défense, le FC Nantes rappelait tout d'abord avoir satisfait à ses obligations procédurales en saisissant la commission juridique de la LFP le jour même de la convocation de M. Benzerga à l'entretien préalable, soit le 17 avril 2012.

Sur la rupture du contrat de travail pour faute grave, le Club estimait d'une part que la participation de M. Benzerga à un tournoi de sixte constituait une violation contractuelle de son statut de joueur professionnel qui lui interdit de participer à une manifestation sportive sans autorisation préalable écrite et d'autre part que les coups portés sur un arbitre étaient contraires à l'image du club.

Sur le prétendu non respect de la procédure prévue à l'article 265 de la Charte du football, la Cour d'appel de Rennes rappelle, aux termes d'un arrêt du 30 juin 2017, que ce texte ne donne aucune indication quant au stade de la procédure auquel la saisine de la Commission juridique de la LFP doit intervenir.

Il s'en déduit pour la Cour que *« la saisine peut intervenir au cours de la procédure disciplinaire à condition d'être antérieure à la décision de l'employeur, ceci afin de permettre à la commission de jouer son rôle, à savoir tenter de concilier les parties en cas de litige susceptible d'empêcher la poursuite du contrat de travail. Ce rôle implique nécessairement pour l'employeur, qui envisage un licenciement, de la saisir avant toute décision au fond. »*

Le premier moyen soulevé par le joueur est en conséquence rejeté.

Sur la rupture du contrat pour faute grave, la Cour considère tout d'abord que le joueur, conformément à l'article 612 de la Charte du Football Professionnel, aurait du, préalablement à sa participation à un tournoi de sixte, obtenir l'autorisation écrite de son employeur, *« accord qu'il ne justifie pas avoir sollicité, ni obtenu. La participation à ce tournoi même en dehors du temps de travail n'était pas de nature à dispenser l'intéressé de respecter les dispositions rappelées ci-dessus en raison du caractère général de l'obligation édictée par la Charte et de l'objet même du contrat de travail. Le premier manquement reproché à M. Omar Benzerga est donc établi. »*

Elle estime ensuite que *« l'agression physique d'un arbitre commise par un joueur professionnel lors de sa participation à un match, au surplus non autorisée par l'employeur, constitue un acte grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifie donc la rupture du contrat de travail »*.

Elle en conclut que la rupture anticipée du contrat de travail de Monsieur Benzerga pour faute grave était dès lors justifiée.

Le joueur est en conséquence débouté de toutes ses demandes indemnitaires à l'encontre du Club.

**CA Rennes, 30-06-2017, n° 15/04308**

## **ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REJET DU POURVOI EN CASSATION D'UN ANCIEN JOUEUR DU CA BRIVE DECLARE INAPTE A LA PRATIQUE DU RUGBY**

**Mardi, 27 Juin 2017 17:23** |  |  | 

Un ancien joueur de rugby de Brive a saisi le Conseil de Prud'hommes à la suite de la rupture de son contrat de travail pour inaptitude.

Le joueur considérait d'une part que le club avait commis une faute en ne lui imposant pas de visite médicale après son arrêt de travail et d'autre part qu'il n'avait pas rempli son obligation de reclassement.

Débouté en première instance comme en appel, le joueur avait formé un pourvoi en cassation.

Son pourvoi est rejeté aux motifs suivants :

Sur les premier et deuxième moyens (non respect de la visite médicale de reprise et violation de l'obligation de sécurité de résultat) :

*« Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;*

La Cour considère, de la même manière que les juges du fond, qu'aucune irrégularité dans la gestion de l'accident du travail et de la procédure n'a été commise par le club.

*Sur le troisième moyen :*

*Attendu que, sous le couvert des griefs non fondés de violation de la loi et de manque de base légale, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de fait et de preuve dont elle a déduit que la recherche de reclassement, qui ne pouvait être élargie à un groupe dont l'employeur ne faisait plus partie, avait été loyalement effectuée »*

La Cour fait sienne le raisonnement adopté par les juges du fond et rappelle que la recherche de poste a pu être contrôlée grâce au registre du personnel et qu'il n'y a pas eu d'embauche au sein de la Sasp Club Athlétique Brive Corrèze Limousin, hormis du personnel médical ou comptable.

Ces embauches ne relevant ni des compétences, ni des qualifications du joueur, la Cour estime que l'obligation de reclassement a été respectée.

**Cass. soc., 21-06-2017, n° 15-19.592**

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CONTENU DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIFS ECONOMIQUES : EMPLOYEURS, ATTENTION DANGER !****Mardi, 20 Juin 2017 10:35** |  |  | 

L'association FC 56, devenue Sasp FC Lorient Bretagne sud, a engagé un recruteur sans contrat de travail écrit, puis par contrat à temps partiel à compter du 15 novembre 2008.

Ce contrat a été transféré à la société FC Lorient football développement promotion.

En 2012, le salarié a été convoqué à un entretien préalable à son licenciement économique.

Ayant refusé le reclassement proposé, le salarié a été licencié pour motif économique par lettre du 20 juillet 2012.

Ce dernier a contester cette mesure mais a été débouté de ses prétentions en première instance comme en cause d'appel.

Il a formé un pourvoi en cassation.

Par arrêt du 14 juin 2017, la Chambre sociale de la Cour de cassation accueille le pourvoi du salarié au motif suivant :

*"Attendu cependant, que la lettre par laquelle l'employeur notifie un licenciement pour motif économique, fixant les limites du litige, s'oppose à ce qu'il invoque des motifs non indiqués dans cette lettre ;*

*Qu'en statuant comme elle l'a fait, après avoir constaté que la lettre de licenciement indiquait que la suppression du poste était nécessaire pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés".*

Par cet arrêt, la Cour rappelle que lorsque une lettre de licenciement invoque la suppression d'un emploi consécutive à une réorganisation de l'entreprise, il incombe aux juges du fond de rechercher si cette réorganisation était nécessaire pour assurer la sauvegarde de sa compétitivité.

En se bornant à constater l'existence de difficultés économiques sans vérifier que la réorganisation de l'entreprise était nécessaire pour assurer la sauvegarde de sa compétitivité, quand la lettre de licenciement invoquait exclusivement ce dernier motif pour justifier du licenciement du salarié, la cour d'appel de Rennes a privé sa décision de base légale en méconnaissance des articles L. 1232-6 et L. 1233-3 du code du travail.

Le dossier sera de nouveau examiné par la Cour d'appel d'Angers.

**Cass. soc., 14-06-2017, n° 16-10.039, F-D**

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA PROMESSE D'EMBAUCHE QUI PRECISE L'EMPLOI PROPOSE ET LA DATE D'ENTREE VAUT CONTRAT DE TRAVAIL**

Lundi, 12 Juin 2017 09:15 |  |  | 

Par lettre du 1er juin 2011, la société Stade Phocéén a proposé à un joueur de rugby néo-zélandais de l'engager à compter du 1er septembre 2011 « *afin de préparer le recrutement de l'équipe première en prévision de la saison prochaine* », avec une rémunération mensuelle nette de 2000 €, outre divers avantages.

Par jugement du 19 octobre 2011, le tribunal de commerce de Marseille a placé la société Stade Phocéén en liquidation judiciaire.

Le joueur a saisi la juridiction prud'homale le 12 avril 2012 aux fins d'obtenir la fixation au passif de la société de la somme de 71 719 € à titre de dommages intérêts en invoquant l'existence d'une promesse d'embauche valant contrat de travail.

Le conseil de prud'hommes de Marseille a débouté le joueur de toutes ses demandes par jugement du 22 mai 2013, confirmé par arrêt du 11 avril 2014 de la cour d'appel d'Aix-en-Provence.

Sur pourvoi formé par le joueur, la Cour de cassation a, par arrêt du 25 novembre 2015, cassé et annulé, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu par la cour d'appel d'Aix-en-Provence et renvoyé les parties devant ladite cour autrement composée.

Le joueur a de nouveau saisi la Cour d'appel d'Aix en Provence et fait valoir que, « *comme rappelé par la Haute juridiction, la promesse d'embauche qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction vaut contrat de travail, qu'il était donc lié à la SASP STADE PHOCEEN par un contrat de travail prévoyant son embauche en qualité de joueur de rugby pour une durée de deux saisons sportives, qu'il est arrivé en France le 17 septembre 2011 et a ensuite immédiatement commencé à s'entraîner avec les autres joueurs de l'équipe, que le contrat a donc reçu un commencement d'exécution, que dans ces conditions, aucune condition suspensive ne peut plus lui être opposée, au surplus que les conditions suspensives ont bien été remplies, que la promesse d'embauche était donc ferme et définitive* ».

La position du joueur est adoptée par la Cour laquelle, par arrêt du 8 juin 2017, considère d'une part que la promesse d'embauche valait contrat de travail et d'autre part que la société Stade Phocéén a gravement manqué à ses obligations contractuelles « *en ne soumettant pas au salarié la signature d'un contrat de travail, comme prévu dans la lettre d'embauche, en n'effectuant aucune démarche d'enregistrement du contrat de travail auprès des instances fédérales et en ne réglant pas au salarié son salaire du mois de septembre 2011* »

En conséquence, la prise d'acte par le joueur s'analyse en une rupture anticipée abusive du contrat de travail, imputable à l'employeur, et qui ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

La créance du joueur est fixée par la Cour à la somme de 25 785,48 € à titre d'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail à durée déterminée,

Cette somme sera versée par le régime de garantie des salaires.

**CA Aix-en-Provence, 08-06-2017, n° 15/21600**

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA COUR D'APPEL DE TOULOUSE DIT « NON » A LA REQUALIFICATION DU CDD D'UN ANCIEN FOOTBALLEUR DU TFC****Vendredi, 26 Mai 2017 12:16** |  |  | 

M. Paolo César ARRUDA PARENTE a été recruté en qualité de joueur de football par la SASP TOULOUSE FOOTBALL CLUB (TFC) à compter du 22 janvier 2007 suivant contrat de travail à durée déterminée conclu pour une durée de quatre ans, soit jusqu'au 30 juin 2010. Par un avenant de résiliation fait le 26 août 2009 et homologué par la Ligue de football professionnel le 28 août 2009, le contrat de travail entre M. ARRUDA PARENTE et le TFC a été résilié d'un commun accord à compter du 31 juillet 2009.

En 2014, le joueur a saisi le Conseil de Prud'hommes de Toulouse de demandes de rappel de salaire, de paiement d'indemnité de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, d'indemnité pour non-respect de la procédure, d'indemnité de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Par jugement rendu le 28 octobre 2015, le conseil de prud'hommes de Toulouse a requalifié le contrat de travail de M. ARRUDA PARENTE en contrat de travail à durée indéterminée et condamné le club toulousain à verser au joueur plus de 800 000 € d'indemnités.

Le TFC a interjeté appel de ce jugement.

Après avoir confirmé sa compétence pour statuer sur les demandes relatives au contrat de travail conclu entre le TFC et M. ARRUDA PARENTE et notamment sur le contenu de l'avenant de résiliation conclu le 26 août 2009, la Cour d'appel de Toulouse, aux termes d'un arrêt du 19 mai 2017, infirme le jugement rendu en première instance sur la requalification du contrat après avoir constaté que le contrat litigieux prévoyait le motif du recours au CDD, les articles du Code du travail en lien avec le CDD d'usage, la convention collective applicable ou encore le montant de la rémunération.

Sur la validité de la rupture d'un commun accord du contrat de travail, la Cour considère que cette rupture s'est inscrite dans le cadre des dispositions de l'article L. 1243-1 du Code du travail et des dispositions de la Charte du football professionnel qui autorisent la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée.

La Cour constate toutefois que le joueur avait participé à certains matchs du TFC au mois d'août 2009 et faisait toujours partie des effectifs jusqu'au 26 août 2009.

En conséquence, la Cour fait droit à un rappel de salaire égal à 72.300,81 euros outre 7 230 euros pour les congés payés y afférents.

**CA Toulouse, 19-05-2017, n° 15/05472**

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA COUR DE CASSATION CONFIRME LE BIEN-FONDE DE LA RUPTURE POUR FAUTE GRAVE DU CONTRAT DE J.RODRIGUEZ****Mercredi, 17 Mai 2017 18:10** |  |  | 

Julien Rodriguez a été engagé par contrat de travail à durée déterminée du 9 janvier 2007 en qualité de joueur de football professionnel par la société Olympique de Marseille. Son contrat a été prolongé jusqu'au 30 juin 2012.

Le 5 décembre 2011, l'Olympe de Marseille a décidé de lui notifier la rupture de son contrat pour faute grave lui reprochant des absences répétées aux visites médicales.

Le joueur a contesté cette mesure devant le Conseil de Prud'hommes de Marseille, lequel, par jugement du 27 février 2013 a dit que le licenciement de Monsieur RODRIGUEZ était justifié pour faute grave.

Monsieur RODRIGUEZ a interjeté appel de cette décision.

Après avoir examiné l'ensemble des éléments administratifs et médicaux qui lui étaient soumis par les parties, la Cour d'appel d'Aix en Provence, par arrêt du 29 janvier 2016, a confirmé le jugement du CPH en considérant que « *le refus délibéré et réitéré de Monsieur RODRIGUEZ, sans motif légitime, de se présenter aux visites médicales organisées par l'employeur, et ce en violation des dispositions de son contrat de travail et de la convention collective, constituait une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis.* »

Le joueur a formé un pourvoi en considérant notamment que les dispositions de l'article 614 de la charte du football professionnel 2011/2012 avaient été méconnues par le club dans la mesure où la rupture de son contrat de travail était intervenue avant tout avertissement ou mise à pied disciplinaire.

Le résultat, toujours le même, hélas, pour le joueur.

En effet, par arrêt du 11 mai 2017, la deuxième chambre sociale de la Cour de Cassation rejette le pourvoi aux motifs suivants :

*« Mais attendu que le joueur ayant soutenu devant la cour d'appel que la charte du football professionnel ne prévoyait pas de gradation des sanctions applicables en cas d'absence à une visite médicale, n'est pas recevable à invoquer, devant la Cour de cassation, un moyen incompatible avec cette position, tiré de la méconnaissance de la nature et de l'échelle des sanctions que pouvait prendre le club à son encontre ; Et attendu qu'ayant relevé que le joueur avait refusé de façon réitérée, sans motif légitime, de se soumettre à l'examen du médecin du travail et fait ressortir que ce comportement rendait impossible le maintien de l'intéressé dans le club jusqu'à l'arrivée du terme du contrat, la cour d'appel a pu en déduire, sans encourir les griefs des trois dernières branches du moyen, l'existence d'une faute grave »*

La troisième tentative de Julien Rodriguez pour voir reconnaître la rupture de son contrat comme abusive n'aura donc pas été la bonne !

Dossier définitivement clos.

**Cass. soc., 11-05-2017, n° 16-14.570, F-D**

## **ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - RESPONSABILITE DU COMMETTANT DU FAIT DE SON PREPOSE : LE RCT CONDAMNE DU FAIT DE SON MEDECIN !**

**Jeudi, 04 Mai 2017 10:16** |  |  | 

Monsieur Eifion Lewis Roberts, engagé comme joueur professionnel par la SASP Rugby Club Toulonnais (RCT) selon contrat du 17 mai 2011, pour deux saisons sportives, a fait l'objet le 9 juin 2012, par l'Agence française de lutte contre le dopage (AFLD), d'un contrôle ayant révélé la présence de cathine et de morphine.

Après avoir constaté la prescription au joueur, le 6 juin 2012 de Dafalgan codeiné et le 9 juin 2012 de Rhinadvil, l'AFLD a décidé, le 28 mars 2013, de relaxer le pilier gallois. Estimant que le médecin du club avait commis une faute, le joueur a assigné le RCT devant le tribunal de grande instance de Toulon aux fins d'être indemnisé des préjudices moraux et financier subis.

Par jugement du 8 juin 2015, le Tribunal a condamné la SASP Rugby Club Toulonnais à indemniser le préjudice moral du joueur à hauteur de 4000€ mais a rejeté sa demande au titre du préjudice financier.

Le pilier a interjeté appel de ce jugement.

Aux termes d'un arrêt rendu le 2 mai 2017, la Cour d'appel d'Aix en Provence rappelle tout d'abord que conformément à l'article L 1111-2 du code de la santé publique « *toute personne a le droit d'être informée préalablement aux investigations, traitements ou actions de prévention proposés sur les risques inhérents à ceux-ci et que son consentement doit être recueilli par le praticien* ».

Elle précise ensuite que « *le médecin du club, devait, soit s'abstenir de prescrire des médicaments susceptibles de contenir des substances illicites, soit informer le joueur des risques encourus lors de la prise de ces derniers* ».

Elle constate qu'en l'espèce « *le médecin du club a commis une faute en prescrivant au joueur des médicaments contenant des substances susceptibles d'engendrer un contrôle antidopage positif, alors qu'il savait qu'il était sélectionné pour jouer la finale du Top 14 2012* ».

Selon la Cour « *la décision de relaxe rendue par l'autorité compétente n'est pas de nature à annuler l'existence de ces fautes professionnelles qui engagent la responsabilité de l'employeur* ».

Sur le préjudice moral subi, la Cour estime que les publications faisant mention du contrôle positif du joueur « *ont porté atteinte à son image, tant vis-à-vis des autres professionnels que du public* ».

La Cour fixe le montant de son préjudice moral à 6000 €.

Sa demande d'indemnisation au titre de son préjudice financier est en revanche écartée faute d'avoir produits des justificatifs traduits en langue française attestant dudit préjudice.

La SASP Rugby Club Toulonnais est enfin condamnée à payer à Monsieur Roberts la somme de 2 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

**CA Aix-en-Provence, 02-05-2017, n° 15/16259**

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - NOUVELLE REQUALIFICATION DE CDD EN CDI AU PROFIT DE L'ANCIEN ENTRAINEUR DES GARDIENS DU FC SOCHAUX****Mardi, 02 Mai 2017 11:25 | Écrit par Antoine SEMERIA |**

La S.A.S.P. FC Sochaux-Montbéliard a embauché Monsieur Jean-Claude HAGENBACH selon contrat de travail à durée déterminée du 17 novembre 2005 jusqu'au 30 juin 2007 comme responsable préformation des jeunes de 13 ans. Plusieurs avenants sont intervenus, le dernier, daté du 24 juillet 2010, confiant du 1er juillet 2010 au 30 juin 2012 à Monsieur HAGENBACH les fonctions d'entraîneur adjoint d'équipe professionnelle en charge des gardiens de but.

Les parties ont conclu un second contrat de travail à durée déterminée le 1er juillet 2012 pour confier à Monsieur HAGENBACH les fonctions d'entraîneur des gardiens jusqu'au 30 juin 2014, date à laquelle la relation de travail a pris fin.

Le 30 mars 2015, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Montbéliard afin de voir requalifier ses contrats de travail en un contrat de travail à durée indéterminée et la condamnation de la S.A.S.P. FC Sochaux-Montbéliard au paiement de diverses indemnités.

Par jugement rendu le 11 décembre 2015, le conseil de prud'hommes a déclaré prescrites les demandes liées à l'exécution du premier contrat de travail et a débouté Monsieur HAGENBACH de ses prétentions relatives à l'exécution du second contrat.

Le salarié a interjeté appel de ce jugement.

Bien lui en pris dans la mesure où, par arrêt du 28 avril 2017, la Cour d'appel de Besançon a considéré tout d'abord que l'action de l'entraîneur n'était pas prescrite car initiée dans le délai de deux ans suivant l'expiration du dernier contrat.

Elle a ensuite constaté que le salarié avait occupé un emploi permanent d'entraîneur de 2005 à 2014, de sorte que l'ensemble de la relation de travail doit être considéré comme conclu à durée indéterminée.

La S.A.S.P. FC Sochaux-Montbéliard est en conséquence condamnée à payer à Monsieur HAGENBACH les sommes de 8 800 € au titre de l'indemnité de requalification, 17'600 € au titre de l'indemnité de préavis, 1 760 € brut au titre des congés payés afférents, 26 400 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat et 2500 au titre de l'article 700.

**CA Besançon, 28-04-2017, n° 16/00195**

Mis à jour (Mardi, 02 Mai 2017 11:26)

## ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LE TFC CONDAMNE A VERSER PRES D'1,5 MILLIONS D'EUROS A Y.PELE POUR RUPTURE ABUSIVE DE SON CONTRAT

Lundi, 24 Avril 2017 12:21 |  |  | 

Monsieur Yohann PELE a été recruté en qualité de gardien de but professionnel par la SASP TOULOUSE FOOTBALL CLUB (TFC) le 30 juin 2009, suivant contrat de travail à durée déterminée pour une durée de quatre saisons, soit jusqu'au 30 juin 2013.

En mai 2010, M. PELE a déclaré une maladie.

En mars 2012, il a été déclaré inapte à la pratique du football professionnel.

Le 13 avril 2012, le TFC a fait une proposition de reclassement à M. PELE sur un poste de 'recruteur des gardiens de but pour le centre de formation du TFC'.

Sans réponse de M. PELE à cette proposition, le TFC a, le 9 mai 2012, notifié à M. PELE la rupture de son contrat à durée déterminée pour inaptitude et l'impossibilité de le reclasser.

Le 13 juillet 2012, M. PELE a contesté la rupture du contrat en écrivant à son employeur. Il a saisi pour ce faire le conseil de prud'hommes de Toulouse.

Par un jugement en date du 14 mai 2014, ledit conseil a débouté M.PELE de l'ensemble de ses demandes.

Le gardien de but a interjeté appel de ce jugement.

Au soutien de cet appel, M.PELE indiquait, d'une part, que le TFC n'avait pas respecté la procédure de rupture de son contrat de travail en ne saisissant pas la commission juridique de la ligue de football professionnel et d'autre part que l'obligation de reclassement du TFC n'avait pas été respectée eu égard notamment au salaire (dérisoire) proposé pour le poste de recruteur des gardiens de but.

Pour l'indemnisation de son préjudice financier, il sollicitait le paiement de ses salaires restant dus pour la période du 12 mai 2012 au 30 juin 2013 outre le versement de dommages et intérêts complémentaires et distincts en raison du préjudice subi par cette rupture et des échos qui ont suivi dans la presse entraînant des réticences des autres clubs sur son aptitude.

Le Club estimait, quant à lui, que l'article 265 de la charte fixant le périmètre de la commission juridique de la ligue de football professionnel ne comprenait pas l'inaptitude et qu'il avait parfaitement respecté son obligation de reclassement

Sur la régularité de la rupture du contrat de travail pour inaptitude, la Cour d'appel de Toulouse, aux termes d'un arrêt du 21 avril 2017, rappelle tout d'abord que conformément à l'article 267 de la Charte, « *l'inaptitude physique du joueur ne peut être constatée que par le médecin du travail selon la procédure décrite dans ce même code* ».

La Cour ajoute que selon l'article 265 de cette même charte, l'employeur qui envisage la rupture du contrat de travail du joueur professionnel doit porter le litige devant la Commission juridique de la Ligue de football professionnel.

L'intervention de cette commission constitue une garantie de fond pour le salarié et "*la rupture décidée sans que la commission ait préalablement statué ne peut avoir de justification, la rendant abusive*".

La Cour constate que ce texte ne fait aucune distinction selon la cause de la rupture et n'impose nullement à l'employeur de saisir la Commission juridique avant de convoquer le salarié en entretien préalable, « **sa seule obligation étant de saisir cet**

***organisme préalablement à sa décision de rompre le contrat de travail de son salarié ».***

*Ainsi, « l'absence de mise en oeuvre de cette garantie de fond pour le salarié rend la rupture du contrat de M. PELE abusive et sans objet l'examen des moyens sur la réalité de l'inaptitude et sur le manquement allégué du club à son obligation de reclassement ».*

Sur les conséquences de la rupture irrégulière du contrat de travail, la Cour condamne la SASP Toulouse Football Club à payer à M. PELE la somme totale d'un million quatre cent vingt cinq mille sept cent trente quatre euros (1 425 734 €) à titre de dommages-intérêts outre 6 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Joueur et club disposent désormais d'un délai de 2 mois pour former un pourvoi en cassation.

**CA Toulouse, 21-04-2017, n° 14/03507**

## **ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LE LICENCIEMENT DE L'ENTRAINEUR DE L'AVIRON BAYONNAIS N'ETAIT PAS CAUSE PAR UN MOTIF ECONOMIQUE**

**Mardi, 18 Avril 2017 11:11** |  |  | 

Suivant contrat à durée indéterminée du 1er juillet 2011, Monsieur Frédéric TAUZIN a été engagé par la SASP AVIRON BAYONNAIS RUGBY PRO en qualité d'entraîneur adjoint. Le 16 août 2013, Monsieur TAUZIN a été convoqué à un entretien préalable de licenciement avant d'être licencié pour motif économique.

Le 13 janvier 2014, Monsieur TAUZIN a saisi le conseil de prud'hommes de BAYONNE pour contester son licenciement pour motif économique, obtenir divers rappels de salaires et indemnités ainsi que la remise de documents rectifiés, outre une indemnité de procédure et l'application du taux d'intérêt légal à compter de la saisine.

Par jugement rendu le 16 avril 2015, le conseil de prud'hommes de BAYONNE, section activités diverses a condamné la SASP AVIRON BAYONNAIS RUGBY PRO à payer à Monsieur TAUZIN 36.000€ à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 12.042€ pour non-respect de la priorité de réembauchage

La SASP AVIRON BAYONNAIS RUGBY PRO a interjeté appel de ce jugement en considérant que le licenciement de Monsieur TAUZIN s'inscrivait dans le cadre d'une restructuration du Club, "*restructuration nécessaire à son maintien dans l'élite du rugby français.*"

Monsieur TAUZIN contestait quant à lui l'existence de difficultés économiques et estimait qu'il n'avait pas à supporter les conséquences de la politique et de la gestion de son employeur, lequel « a décidé de recruter deux entraîneurs pour un salaire annuel de 600.000 € en tout alors que le sien était de 70.000 € »

Il ajoutait qu'il avait été embauché alors que l'entreprise était déjà dans une situation financière délicate.

La Cour d'appel de Pau, aux termes d'un arrêt du 13 avril 2017, constate tout que le motif du licenciement économique retenu par l'employeur est la nécessaire réorganisation de l'entreprise pour sauvegarder sa compétitivité.

La Cour relève toutefois que l'employeur ne produit aucune pièce pour justifier de la réalité et des modalités précises de la réorganisation intervenue pas plus que des éventuelles menaces pesant sur sa compétitivité.

Pour la Cour, « *la seule production des comptes de résultats pour l'exercice 2012/2013 ou encore du registre du personnel est insuffisante à en justifier, les autres pièces produites par l'employeur n'étant pas en lien direct avec ces deux points. À cet effet, il convient de souligner qu'en l'absence de production des comptes de résultats ultérieurs, il n'est pas possible de constater une réduction du coût des salaires ou des charges sociales alors que l'employeur prétend avoir diminué son effectif* ».

Elle en conclut :

« *l'employeur ne démontrant ni la nature ni la réalité de la réorganisation invoquée ni encore l'existence d'une menace pesant sur sa compétitivité, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse sans qu'il soit utile de statuer sur l'obligation de reclassement.* »

Le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de Bayonne est confirmé de ce chef tout comme il l'est sur la question du non-respect de la priorité de réembauchage.

La Cour ordonne au surplus à la SASP AVIRON BAYONNAIS RUGBY PRO de remettre à Monsieur TAUZIN une attestation Pôle Emploi et un bulletin de salaire conformes à la

présente et de rembourser au PÔLE EMPLOI les indemnités de chômage versées à Monsieur TAUZIN à compter du jour de son licenciement.

**CA Pau, 13-04-2017, n° 15/01649**

## **ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LE NON-RESPECT PAR LE BASKETTEUR DE SES OBLIGATIONS DE SOINS JUSTIFIAIT LA RUPTURE DE SON CONTRAT**

**Mardi, 04 Avril 2017 09:42** |  |  | 

En 2013, la société JDA Dijon Basket a engagé un joueur de basket professionnel par contrat à durée déterminée de trois saisons.

En 2015, le joueur a été placé en arrêt de travail à plusieurs reprises pour des douleurs abdominales.

Le médecin du Club de Dijon a prescrit au joueur plusieurs séances de kinésithérapie, auxquelles le joueur ne s'est pas rendu.

Le 28 mai 2015, l'employeur a demandé des explications à son salarié au sujet de son absence à ces séances avant de le convoquer à un entretien préalable puis de lui notifier la rupture de son contrat de travail pour faute grave.

Contestant cette mesure, le joueur a saisi le Conseil de prud'hommes de Dijon, lequel, par jugement du 21 avril 2016 l'a débouté de l'intégralité de ses demandes.

Le salarié a interjeté appel de cette décision devant la Cour d'appel de Dijon.

La Cour, aux termes d'un arrêt du 30 mars 2017, rappelle tout d'abord que conformément à l'article L. 1226-7 du code du travail, un contrat de travail est suspendu pendant la durée d'un arrêt de travail et ajoute qu'en vertu de l'article L.1226-9 du même code l'employeur a la possibilité 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.

La Cour se réfère ensuite à la convention collective de la branche du basket, en date du 12 juin 2005 et son article 10-1 pour rappeler qu'un joueur s'engage à soigner sa condition physique tout en :

- respectant strictement les instructions de tout membre de la direction technique du club dûment habilité ;
- s'engageant à adopter l'hygiène de vie qui s'impose à sa profession sportive.

Pour la Cour *« 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 »*.

Elle constate qu'en l'espèce, le joueur 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.

Le fait que la saison sportive touchait à sa fin n'a aucune incidence pour la Cour dans la mesure où le joueur n'était pas en fin de contrat.

Ainsi, selon la Cour, les manquements du joueur ont rendu impossible la poursuite du contrat de travail.

Le jugement est en conséquence confirmé sur ce point tout comme il l'est sur la régularité de la procédure de licenciement suivie par l'employeur.

Il est en revanche infirmé sur une retenue de salaire illicite de l'employeur, lequel avait opéré une compensation entre les loyers avancés et le salaire du joueur.

La société JDA Dijon Basket est condamnée sur ce dernier point à rembourser la somme de 1000 € au joueur à titre de rappel de salaire.

**CA Dijon, 30-03-2017, n° 16/00445**

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA CA DE BOURGES VALIDE LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE DE L'ANCIEN DIRECTEUR SPORTIF DE LA BERRICHONNE****Mardi, 28 Mars 2017 15:16** |  |  | 

En 2009, la société LA BERRICHONNE a engagé un responsable de recrutement. Le salarié a ensuite été nommé, à compter de 2011, directeur sportif du club. Il sera licencié pour motif économique le 19 juin 2014.

Contestant le caractère réel et sérieux de ce motif de licenciement, il a saisi le conseil de prud'hommes de Châteauroux aux fins d'obtenir le paiement de diverses sommes (dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et reliquat d'indemnité conventionnelle de licenciement).

Le Conseil de Prud'hommes de Châteauroux l'a débouté de ses demandes.

Le salarié a interjeté appel de ce jugement

Sur le motif économique du licenciement, la Cour d'appel de Bourges, aux termes d'un arrêt du 24 mars 2017 constate tout d'abord qu'à l'issue de la saison 2013/2014, le club de Châteauroux a fait l'objet d'une relégation sportive en division inférieure (en National).

Cette rétrogradation a entraîné d'importantes pertes financières, « *nécessitant une réorganisation de la société, indispensable à la sauvegarde de sa compétitivité* ».

La Cour observe que cette rétrogradation a eu pour conséquence que des contrats ne soient pas renouvelés (entraîneur adjoint et entraîneur des gardiens) et qu'un seul salarié ait été embauché comme entraîneur des gardiens le 30 juin 2014.

Pour la Cour, « *il s'infère de l'ensemble de ces éléments qu'il est en réalité suffisamment justifié de ce que les mesures annoncées dans la lettre de licenciement ont été mises en oeuvre concomitamment à la suppression du poste de Monsieur X, dont les missions ont été réparties, alors qu'existait un réel enjeu de sauvegarde de la compétitivité pour la société LA BERRICHONNE imposant d'équilibrer les comptes, permettant notamment de ne pas exclure une possibilité de repêchage malgré un résultat déficitaire pour la saison 2013/2014* ».

Dès lors, la cour considère que le motif économique du licenciement est réel et sérieux.

Sur l'obligation de reclassement, la Cour estime que « *l'envoi d'une lettre circularisée mentionnant le poste recherché en invitant les destinataires à faire connaître tout poste disponible relevait d'une recherche suffisamment loyale et sérieuse* »

Pour la Cour, la société LA BERRICHONNE n'a pas manqué à son obligation de reclassement.

Le jugement est également confirmé sur ce point tout comme il l'est sur le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement

**CA Bourges, 24-03-2017, n° 15/01745**

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA RUPTURE DES POURPARLERS PAR LE PSG A PROPOS DU RENOUELEMENT DU CDD D'EDEL N'ETAIT PAS FAUTIVE****Lundi, 27 Mars 2017 16:45** |  |  | 

Monsieur Edel APOULA (dit Edel) a été engagé par la société PARIS SAINT GERMAIN FOOTBALL par contrat à durée déterminée d'usage du 16 août 2007 pour une durée de deux saisons consécutives. Ce contrat a été prolongé pour une durée de deux saisons consécutives supplémentaires, jusqu'au 30 juin 2011.

En 2011, les parties ont échangé en vue d'un renouvellement éventuel du contrat de travail de Monsieur APOULA.

Finally le club parisien a décidé de ne pas prolonger le contrat de travail de son gardien de but.

Estimant que le PARIS SAINT GERMAIN FOOTBALL avait abusivement rompu une promesse d'embauche, Monsieur APOULA a saisi le conseil de prud'hommes de Paris et formé des demandes indemnitaires (environ 4 millions d'euros).

Par jugement du 18 juillet 2013, le conseil de prud'hommes de Paris a débouté Monsieur APOULA de l'ensemble de ses demandes et l'a condamné aux dépens.

Monsieur APOULA a interjeté appel de ce jugement en considérant qu'un contrat de travail avait bien été formé pour les saisons 2011/2012 et 2012/201, de sorte que la rupture anticipée dudit contrat ouvrait droit à des dommages et intérêts.

En défense, la société PARIS SAINT GERMAIN FOOTBALL considérait, quant à elle, que la rupture de pourparlers ne pouvait entraîner le versement de dommages et intérêts et que les conditions d'une promesse d'embauche n'étaient pas remplies en l'espèce.

La Cour d'appel de Paris, aux termes d'un arrêt du 23 mars 2017, constate tout d'abord qu'une offre d'emploi avait bel et bien été adressée à l'agent du gardien de but par Alain ROCHE, alors directeur sportif de la société PARIS SAINT GERMAIN pour les saisons 2011/2012 et 2012/2013.

Elle ajoute que cette offre était valable avec certitude du 23 mars 2011 au 19 avril 2011.

Elle considère toutefois que cette offre n'a jamais été acceptée par le joueur.

Selon elle, la simple mention de l'agent du joueur « *pour finaliser si tout est ok* » ne constituait pas une acceptation de l'offre de contrat de travail.

Sur la rupture des pourparlers, la Cour, après avoir rappelé que la rupture de pourparlers est en principe libre, constate qu'en l'espèce le PARIS SAINT-GERMAIN avait la possibilité d'y mettre fin.

Dans la mesure où le joueur ne rapporte pas le caractère vexatoire d'une telle rupture, la Cour estime que ses demandes formées au titre de la rupture fautive des pourparlers doivent également être rejetées.

**CA Paris, 6, 5, 23-03-2017, n° 13/09785**

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CDD D'USAGE ET CONDITION CONTRACTUELLE SUSPENSIVE DE VALIDITE : LA COUR DE CASSATION DIT OUI!**

**Mercredi, 22 Mars 2017 18:22** |  |  | 

En 2008, l'association sportive Basket Lattes Montpellier agglomération a engagé une joueuse professionnelle de basket-ball selon un contrat de travail à durée déterminée pour la période du 1er juin 2008 au 31 mai 2010

Ce contrat a été renouvelé pour une saison complémentaire à compter du 1er juin 2010.

La salariée a été victime d'un accident du travail le 4 mai 2010 ;

Après avoir pris acte de la rupture de son contrat de travail le 10 octobre 2010, la joueuse a saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de la rupture et de l'exécution de son contrat de travail.

Le dossier a, de nouveau été, évoqué devant la Cour d'appel de Montpellier.

Par arrêt du 1<sup>er</sup> juillet 2015, ladite cour d'appel a débouté la joueuse de ses prétentions en considérant notamment que :

- le second contrat de travail à durée déterminée conclu le 1er avril 2010 n'avait jamais reçu de commencement d'exécution
- le nouveau contrat conclu entre les parties le 1er avril 2010 n'avait jamais pris effet faute de réalisation des conditions contractuelles suspensives selon lesquelles, d'une part, le contrat devait être homologué par la fédération française de basket-ball et d'autre part que la salariée ait passé un examen médical au plus tard dans les trois jours suivant sa prise de fonction

La joueuse a formé un pourvoi en cassation.

Ce pourvoi est rejeté par la Cour de Cassation :

*« Mais attendu que les dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 du code du travail, dont il résulte que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme que dans les seuls cas visés par ce texte, ne prohibent pas la stipulation de conditions suspensives ;*

*Et attendu qu'ayant retenu qu'un précédent contrat était régulièrement arrivé à son terme puis constaté qu'un second contrat de travail à durée déterminée, pour la période du 1er juin 2010 au 31 mai 2011, stipulait qu'il ne sera définitif qu'une fois remplies les conditions d'enregistrement par la fédération française de basket-ball et de passage par la joueuse d'un examen médical, dont les modalités étaient définies par les règlements de cette fédération et de la ligue, pratiqué au plus tard trois jours après l'arrivée de la joueuse pour sa prise de fonction, la cour d'appel, qui a constaté l'absence d'une telle arrivée, en a exactement déduit que ce second contrat n'avait pas pris effet ; qu'elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision »*

**Cass. soc., 15-03-2017, n° 15-24.028, FS-P+B**

## ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REQUALIFICATION EN CDI ET TRAVAIL DISSIMULE : LE RUGBY CLUB DE STRASBOURG CONDAMNE PAR LA CA COLMAR

Vendredi, 10 Mars 2017 15:24 |  |  | 

Un joueur de rugby international tchèque a été embauché à compter du 15 septembre 2008 pour une durée de 10 mois par l'association Racing Club de Strasbourg.

A compter du 1er septembre 2009 les relations contractuelles se sont poursuivies à durée indéterminée.

A compter du 1er novembre 2012 l'association Rugby Club de Strasbourg a réduit de 30 % la rémunération versée à titre de défraiement au joueur avant de lui notifier en juin 2013 sa décision de rompre unilatéralement le contrat de travail.

Par courrier en date du 26 juin 2013, le joueur a pris acte de la rupture avant de saisir le Conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Par jugement du 21 mai 2015 le conseil de prud'hommes de Strasbourg a débouté le salarié de sa demande de requalification des relations contractuelles en retenant l'existence d'un contrat de travail saisonnier d'usage et l'a également débouté le salarié de ses prétentions au titre d'un travail dissimulé.

Les prétentions du joueur ont uniquement abouti sur les conséquences de la prise d'acte et les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le joueur a interjeté appel de ce jugement devant la Cour d'appel de Colmar.

Le joueur sollicitait tout d'abord un rappel de salaire en lien avec la diminution non acceptée de ses défraiements.

La Cour accueille cette demande en considérant que les montants versés au joueur à titre de frais avaient bien un caractère contractuel, "*contrepartie d'un travail fourni*" par le salarié. Elle ajoute que l'attitude passive du joueur avant de solliciter ce rappel de salaire ne saurait démontrer en quelque sorte un accord de sa part, lequel "*a manifestement subi une situation*".

Sur la requalification des relations contractuelles, la demande du joueur est également accueillie, après que la Cour ait constaté qu'en l'espèce le contrat de travail à durée déterminée initialement signé par les parties "*ne prévoyait aucune mention des motifs de son recours*".

Sur la rupture des relations contractuelles, le joueur invoquait au titre des manquements graves de l'employeur d'une part la réduction de 30 % pendant plusieurs mois de la rémunération prévue par la convention de défraiement, de seconde part le refus de l'employeur de régulariser sa rémunération, et de troisième part la décision unilatérale prise par l'association Rugby Club de Strasbourg de rompre unilatéralement la convention de défraiement.

La Cour d'appel de Colmar considère ces trois griefs comme établis.

En conséquence le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Strasbourg est confirmé en ce qu'il a retenu que la prise d'acte avait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'association Rugby Club de Strasbourg est en conséquence condamnée à payer au joueur 13 000 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le travail dissimulé, la Cour fait également droit aux prétentions du joueur en retenant que les défraiements en cause ont été versés au salarié non pas au titre "*d'indemnités de*

*manifestation" mais en exécution d'une convention de défraiement, sans aucun lien avec des frais exposés par le salarié."*

L'association Rugby Club de Strasbourg est condamnée de ce chef à payer au joueur la somme de 12 895,20 € à titre d'indemnité forfaitaire.

L'association Rugby Club de Strasbourg est enfin condamnée à payer à l'appelant la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

**CA Colmar, 07-03-2017, n° 15/03454**

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REQUALIFICATION PAR LA COUR DE CASSATION DES CDD DE L'ANCIEN RECRUTEUR DU FC LORIENT EN CDI !**

Mardi, 07 Mars 2017 19:07 |  |  | 

La société FC Lorient Bretagne Sud a engagé un recruteur par contrats successifs à durée déterminée à temps partiel à compter du 24 août 2006.

Par lettre du 31 mai 2012, le club a informé le salarié qu'il n'entendait pas poursuivre les relations contractuelles.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes;

La Cour d'appel de Rennes l'a débouté de ses prétentions en considérant que "*les CDD prévoyaient une embauche pour la saison sportive et qu'ils remplissaient les conditions de forme requises*".

Le salarié a formé un pourvoi devant la Cour de Cassation.

Bien lui en a pris, puisque, par arrêt du 2 mars 2017, la Cour retient :

*"Qu'en statuant ainsi, sans constater que les contrats litigieux mentionnaient le motif précis du recours à un tel contrat de travail à durée déterminée d'usage, la cour d'appel a violé le texte susvisé"*.

L'arrêt de la Cour d'appel de Rennes du 4 novembre 2015 est en conséquence cassé et annulé en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes en requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et en paiement d'indemnités de requalification, de préavis, de congés payés afférents, de licenciement, pour licenciement irrégulier et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'affaire est renvoyée devant la Cour d'appel de Rennes autrement composée.

**Cass. soc., 02-03-2017, n° 16-10.038**

## **ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - NOUVELLE REQUALIFICATION D'UN CDD EN CDI AU BENEFICE D'UN ENTRAINEUR DE HOCKEY D'UNE EQUIPE PRO!**

**Lundi, 13 Février 2017 17:12** |  |  | 

Le 1<sup>er</sup> juin 2012, la SASP Lyon Hockey Club a engagé un entraîneur pour une durée déterminée de trois saisons sportives.

Ce salarié a été victime le 4 juillet 2012 d'un très grave accident cérébral vasculaire non professionnel et a été placé en arrêts de travail, lesquels ont été régulièrement prolongés jusqu'au 4 novembre 2014.

Une visite médicale de reprise a été organisée le 2 décembre 2014, au terme de laquelle le médecin du travail a conclu :

*« L'activité sur patins à glace n'est pas compatible dans le cadre de fonctions professionnelles. Les tâches telles que des observations d'activités sont compatibles. Les activités administratives et techniques en lien avec les tâches d'entraîneurs et d'encadrement doivent être organisées pour permettre une gestion du temps adaptée. Des formations et une organisation de la structure, facilitant la coopération, sont probablement à prévoir pour permettre une adaptation optimale par rapport à son état de santé. »*

Le 17 décembre 2014, le médecin du travail a constaté définitivement l'inaptitude du salarié à son poste.

Par lettre du 30 décembre 2014, la société LHC LES LIONS a proposé à l'entraîneur un poste de reclassement d' « aide au responsable matériel du club », avec une durée mensuelle de travail de 50 heures, lui impartissant un délai de cinq jours pour faire part de sa réponse.

Le salarié n'a pas répondu à cette offre.

Cependant, le médecin du travail a déclaré le poste d'adjoint au responsable matériel, qui avait été proposé à l'entraîneur, incompatible avec son état de santé.

Le salarié a finalement été convoqué le 21 janvier 2015 à un entretien préalable fixé au 29 janvier 2015, puis licencié par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 3 février 2015 pour inaptitude consécutive à une maladie non professionnelle.

Il a contesté le bien-fondé de la rupture de son contrat de travail en saisissant la juridiction prud'homale de demandes tendant à la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, à faire juger que son licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse, et à condamner la société LHC LES LIONS à lui verser différentes indemnités.

Par jugement rendu le 16 octobre 2015, le conseil de prud'hommes de Lyon a considéré que le licenciement de l'entraîneur n'était pas fondé sur une cause réelle et sérieuse et condamné le Club au paiement de nombreuses indemnités, en ce compris une indemnité de requalification de contrat en contrat à durée indéterminée.

Le Club a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

Sur la requalification du contrat de l'entraîneur en contrat à durée indéterminée, la Cour d'appel de Lyon, aux termes d'un arrêt du 10 février 2017, rappelle que le recours aux

contrats de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif.

Elle constate en l'espèce que le contrat de travail de l'entraîneur ne mentionnait aucun motif précis de recours à un contrat de travail déterminé d'usage.

Elle considère en outre (et de manière critiquable) que *« le poste d'entraîneur d'une équipe de 1ère division ou participant au championnat de France pour la saison 2014/2015 n'est pas par nature temporaire mais permanent, pour ne dépendre ni de l'aléa sportif ni du résultat des compétitions »*.

Sur l'irrégularité de la procédure de licenciement, la Cour constate que la l'employeur a omis d'informer le salarié de la possibilité pour lui de se faire assister par une personne de son choix faisant partie de l'entreprise ou par un conseiller inscrit sur la liste départementale préétablie lors de l'entretien préalable.

Sur le licenciement, la Cour constate que la proposition de reclassement au poste d'adjoint au responsable du matériel de hockey sur glace transmise au salarié ne mentionnait pas la qualification du poste occupé, sa rémunération et la répartition de ses horaires de travail.

Elle considère que *« l'imprécision de la description du poste, ajoutée à l'extrême brièveté du délai imparti, ont nécessairement conduit Monsieur X à s'abstenir de toute réponse, alors même qu'il ignorait si le poste proposé était ou non compatible avec les restrictions émises par le médecin du travail »*.

(...)

*Attendu dans ces conditions que la société n'a présenté au salarié aucune proposition de reclassement compatible avec son état de santé et les préconisations du médecin du travail »*

Sur le quantum du préjudice né de ce licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour considère que *« la perte injustifiée de son emploi après son absence de deux ans et le comportement critiquable de la société qui ne lui a proposé qu'un emploi incompatible avec son état de santé, ont causé un préjudice au salarié qu'il convient de réparer par l'allocation de la somme de 20.000 € à titre de dommages-intérêts »*.

**CA Lyon, 10-02-2017, n° 15/08695**

## **ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - CONSEQUENCES DOMMAGEABLES DE LA BLESSURE D'UN JOUEUR DE HANDBALL PENDANT SA PERIODE D'ESSAI**

**Jeudi, 02 Février 2017 10:12** |  |  | 

L'Association entente sportive de Bruges, Club de handball évoluant en Nationale 1, a engagé un joueur de handball professionnel suivant contrat de travail à durée déterminée de 24 mois, ayant pour terme le 30 juin 2015.

Le contrat de travail est entré en vigueur le 1er juillet 2013 et la durée de la période d'essai a été fixée à un mois.

Le 14 août 2013, le joueur a été victime d'une rupture du tendon d'achille et placé en arrêt de travail jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Le 7 janvier 2014, il a été déclaré apte à la reprise par le médecin du travail.

Le 10 janvier 2014, son employeur l'a informé de la rupture de son contrat de travail au 14 janvier 2014, dans le cadre de la période d'essai.

Estimant cette rupture abusive, le joueur a saisi le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux, aux fins de voir dire et juger irrégulière la rupture de son contrat de travail et condamner son employeur à lui verser diverses sommes à titre d'indemnité ainsi que de dommages et intérêts.

Par jugement en date du 12 juin 2015, le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux a considéré que la rupture du contrat de travail du joueur avait été notifiée dans le cadre de la période d'essai et a débouté le joueur de l'ensemble de ses demandes.

Ce dernier a interjeté appel de cette décision en faisant valoir que sa période d'essai était terminée depuis le 1er août 2013.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Bordeaux, aux termes d'un arrêt en date du 8 janvier 2017, rappelle tout d'abord que la période d'essai est *« un temps qui permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ce dont il résulte que la période doit être effectivement travaillée »*.

La Cour constate ensuite qu'en l'espèce le contrat de travail à durée déterminée du 10 juin 2013 précisait que *« la prise d'effet sera au 1er juillet 2013 et que les congés payés seront pris chaque année au mois de juillet avec une période d'essai d'un mois, toute suspension se produisant pendant la période d'essai prolongeant d'autant la durée de cette période qui doit correspondre à un travail effectif. »*

Pour la Cour, il s'ensuit que *"la période d'essai du salarié a commencé le 1er août 2013 et qu'ayant été victime d'un accident du travail le 14 août 2013, la période d'essai s'est trouvée suspendue pendant tout le temps de l'indisponibilité du salarié soit jusqu'au 1er janvier 2014"*.

La Cour en conclut qu'il *"n'est pas démontré que la rupture de la période d'essai serait constitutive d'un abus de droit alors que le fait de participer à un match après la rupture de son contrat de travail n'est pas de nature à remettre en cause la légitimité de la rupture de l'essai et que cette rupture n'est pas de nature à entraîner l'application des dispositions relatives à la rupture anticipée du contrat travail à durée déterminée"*.

Le jugement rendu en première instance est en conséquence confirmé sur ce point.

Le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux est également confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes indemnitaires au titre d'un prétendu travail dissimulé ainsi que du fait d'une perte de chance d'avoir pu obtenir des indemnités journalières de la CPAM au titre de son accident du travail.

Le joueur est condamné à payer à son ancien employeur une indemnité de procédure de 1200 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

**CA Bordeaux, 18-01-2017, n° 15/03981**

## **ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REQUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL DE L'ANCIEN ENTRAINEUR DES ESPOIRS DU CASTRES OLYMPIQUE EN CDI**

**Lundi, 30 Janvier 2017 13:01** |  |  | 

En 2004, l'association Castres Olympique a engagé un éducateur socio-sportif en contrat à durée déterminée d'usage à temps complet.

A compter de la saison 2006/2007, l'éducateur a été embauché sur deux structures juridiques différentes en vue d'occuper deux fonctions distinctes :

- un contrat de travail à durée déterminée d'usage a été signé le 1er août 2006 avec l'association CASTRES OLYMPIQUE pour occuper à temps partiel (50 heures par mois) les fonctions d'entraîneur d'une équipe d'amateurs de niveau Cadet B - moins de 16 ans ;
- un contrat de travail à durée déterminée d'usage a été signé le 1er juillet 2006 avec la SASP CASTRES OLYMPIQUE à temps complet afin d'occuper des fonctions de responsable sportif du centre de formation.

Ce cumul de deux CDD pour occuper ces deux fonctions spécifiques a été reconduit pour les saisons sportives 2007/2008, 2008/2009 et 2009/2010.

Pour la saison sportive 2010/2011, l'entraîneur a continué à cumuler deux CDD et s'est occupé de l'équipe Espoir du Club jusqu'en 2013.

Dans le cadre de la réorganisation du club, il a été décidé de mettre un terme aux situations de cumul d'emploi pour tous les salariés embauchés sur les deux structures.

Il a été proposé à l'entraîneur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée à temps complet, avec cessation de la relation de travail avec l'association CASTRES OLYMPIQUE afin de se consacrer exclusivement à son poste de responsable sportif du centre de formation.

La relation contractuelle ne s'est cependant pas poursuivie et a pris fin au terme de la saison 2012/2013.

L'entraîneur a alors saisi le Conseil de Prud'hommes de Castres.

Il a été débouté de toutes ses demandes, ce qui l'a conduit à porter le litige devant la Cour d'appel de Montpellier.

Selon lui, le formalisme imposé à la formation de contrat de travail à durée déterminée n'avait pas été respecté dans la mesure où plusieurs CDD n'avaient pas été signés par les parties.

Il ajoutait que la durée des relations contractuelles d'emploi ne pouvait justifier le recours au CDD.

Il relevait enfin que la proposition de la SASP de transformer le CDD en CDI confirmait que la nature de ses fonctions ne nécessitait pas de recourir au CDD.

Après avoir constaté que l'appelant avait exercé une activité professionnelle auprès de l'association et la SASP CASTRES OLYMPIQUE du 16 août 2004 au 30 juin 2013, en vertu des contrats de travail à durée déterminée, la Cour d'appel de Montpellier, aux termes d'un arrêt du 27 janvier 2017, considère que *"la formation des jeunes joueurs que ce soit les Cadets ou les espoirs, dont la cour observe qu'elle n'est pas liée à la saison ou au classement de l'équipe, n'a pas un caractère temporaire, l'aléa sportif et le résultat des compétitions, étant d'ailleurs des motifs inopérants pour caractériser la nature temporaire des emplois"*.

Le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes est en conséquence infirmé et l'association Castres Olympique condamnée à payer à son ancien salarié environ 90.000 € à titre de rappel de salaires, 2340 € à titre d'indemnité de requalification, 4677 € à titre d'indemnité de préavis, 4 850 € au titre de l'indemnité de licenciement et 14 200 € (quatorze mille deux cents euros) à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi

La SASP est quant à elle condamnée à payer à l'entraîneur 1947,82 € au titre de l'indemnité de requalification, 1 644 € à titre de rappel de la prime d'ancienneté, 3 895 € à titre d'indemnité de préavis, 2 921 € au titre de l'indemnité de licenciement et 11 685 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

**CA Toulouse, 27-01-2017, n° 14/02315, n° 14/02316**

**ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - RUPTURE DU CONTRAT DE REMY DI GREGORIO POUR SUSPICION DE DOPAGE : LE POURVOI DE COFIDIS REJETE!**

Lundi, 30 Janvier 2017 16:45 |  |  | 

Rémy Di Grégorio a été engagé le 1er janvier 2012 par contrat à durée déterminée par la société Cofidis compétition en qualité de cycliste professionnel.

Mis en cause dans une affaire en lien avec un éventuel trafic de produits dopants, le cycliste a été interpellé à Bourg-en-Bresse le 10 juillet 2012 dans le cadre du Tour de France puis mis en examen pour "détention par un sportif de procédé ou produit interdit sans justification médicale dans le cadre d'une manifestation sportive" et placé sous contrôle judiciaire le 12 juillet 2012.

Après avoir été convoqué un entretien préalable, le salarié s'est vu notifier la rupture de son contrat de travail pour faute grave le 10 septembre 2012.

Le salarié a contesté cette mesure et a obtenu gain de cause devant le Conseil de Prud'hommes de Marseille.

La société COFIDIS a interjeté appel du jugement prud'homal mais ses prétentions n'ont pas prospéré.

Elle a alors formé un pourvoi en cassation.

Au soutien de son pourvoi, la société COFIDIS estimait tout d'abord que la Cour d'appel d'Aix en Provence n'aurait pas dû écarter des débats des décisions rendues par la chambre de l'instruction dans le cadre de la procédure pénale en cours, lesquelles auraient permis de renforcer la matérialité de faits invoqués par l'employeur dans le cadre du licenciement.

La société COFIDIS considérait ensuite que la rupture du contrat de Monsieur Di Gregorio s'expliquait par le fait que ce dernier avait tenté de se faire livrer du matériel d'injection et qu'il avait déjà subi des traitements par injections non déclarés et non justifiés.

Aucun de ces deux moyens n'est accueilli par la Cour de Cassation.

Sur le premier moyen tiré du secret de l'instruction, la Cour de cassation approuve les magistrats d'appel en considérant que *"la société ne pouvait pas produire dans une instance civile des arrêts de la chambre de l'instruction rendus dans le cadre d'une information judiciaire en cours quand bien même elle n'était pas tenue au secret de l'instruction"*.

Sur la gravité de la faute reprochée au salarié, la Cour considère qu'il ne lui appartient de revenir dessus et que *"le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des faits et des preuves par les juges du fond qui ont estimé que les faits reprochés au salarié n'étaient pas établis"*.

**Cass. soc., 26-01-2017, n° 15-24.711, F-D**

## ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - LA FFF CONDAMNEE A PAYER A SON ANCIEN DIRECTEUR FINANCIER PRES D'UN MILLION D'EUROS

Vendredi, 20 Janvier 2017 14:18 |  |  | 

En 1977, la Fédération française de football (FFF) a engagé un salarié. Ce dernier sera successivement promu à différents postes avant de devenir Directeur financier de la Fédération. A la suite de l'élection d'un nouveau président à la tête de la FFF en juin 2011, il a été procédé à une réorganisation des services.

Le salarié a constaté qu'il ne figurait plus sur le nouvel organigramme.

Estimant subir un déclassement professionnel et une mise à l'écart injustifiée, le salarié a saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris, lequel, par jugement du 19 septembre 2014 a prononcé la résiliation du contrat de travail ayant lié les parties aux torts de la FFF et a condamné la FFF au paiement d'importantes indemnités au titre de ce licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La FFF a interjeté appel de ce jugement devant la Cour d'appel de Paris.

Par arrêt confirmatif du 18 janvier 2017, la Cour retient que la FFF a modifié voir supprimé le poste du salarié sans l'accord de ce dernier :

*"En relevant M. X de ses fonctions de directeur des services financiers qu'il occupait depuis plusieurs années, sans autre affectation conforme à son niveau de responsabilités en tant que cadre chef de service, ce qui s'analyse en un changement de fonctions auquel il a entendu légitimement s'opposer, et plus qu'un changement même une suppression pure et simple, la Fédération française de football peut se voir reprocher une modification unilatérale du contrat de travail qui la liait à ce dernier, modification rendue impossible à défaut d'une acceptation préalable et non équivoque de la part de l'intimé.*

(...)

*Pareil manquement de la Fédération française de football constitue une violation de ses obligations contractuelles d'un particulière gravité et, comme telle, de nature à entraîner la résiliation judiciaire à ses torts exclusifs du contrat de travail"*

En considération de l'importante ancienneté du salarié au sein de la FFF, cette dernière est condamnée à lui verser près d'un million d'euros toutes indemnités confondues.

**CA Paris, 6, 9, 18-01-2017, n° 14/10918**

## **ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - REQUALIFICATION DE CDD EN CDI : LA FORMATION DE FOOTBALLEURS NE PRESENTE AUCUN CARACTERE TEMPORAIRE**

**Lundi, 16 Janvier 2017 10:25** |  |  | 

La « SASP FC Lorient Bretagne Sud » , a engagé, par contrat à durée déterminée, un entraîneur pour les catégories jeune du club.

Le contrat de travail de ce salarié a été reconduit à plusieurs reprises.

Le 8 août 2014, l'entraîneur a saisi le conseil de prud'hommes de Lorient en requalification de la relation contractuelle à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée depuis 2001, et en paiement de diverses sommes de nature salariale et indemnitaire.

Par jugement du 5 mars 2015, le conseil a fait droit aux prétentions du salarié.

La SASP FC Lorient Bretagne Sud a interjeté appel de ce jugement.

La Cour d'appel de Rennes, aux termes de son arrêt du 11 janvier 2017, constate tout d'abord que l'entraîneur, depuis son entrée en fonction en 2001, a signé huit contrats ou avenants à durée déterminée.

La Cour précise ensuite que les articles L. 1242'2 et D.1242'1 du code du travail, qui autorisent le recours à des contrat à durée déterminée d'usage dans le sport professionnel, ne dérogent ni aux dispositions de l'article L.1242-12 alinéa 1 du code du travail obligeant à indiquer dans le contrat « la définition précise de son motif », ni à celles des articles L.1242-2 et L.1242-1 du même code, limitant les cas de recours au contrat à durée déterminée, lequel ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En l'espèce, la Cour considère que la SASP FC Lorient Bretagne Sud a violé ces dispositions légales impératives, dans ses relations entretenues de 2001 à 2014 à durée déterminée avec son salarié.

La Cour relève en effet *"qu'aucun des contrats de travail, ni des avenants, ne mentionne un motif de recours au contrat à durée déterminée."*

Elle ajoute que *"la société ne démontre pas, ni au demeurant n'offre de démontrer, en quoi la formation des jeunes joueurs, dont la cour observe qu'elle n'est pas liée à la saison ou au classement de l'équipe, aurait un caractère temporaire"*.

Surabondamment, la Cour indique que *"les trois premiers contrats ont été remis plus de deux jours ouvrables après la date d'embauche de l'entraîneur"*.

Elle constate enfin que les deux derniers contrats ont été conclus pour plus de dix-huit mois.

Pour l'ensemble de ces raisons, la Cour confirme la requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée à compter du 1er juillet 2001.

Sur la réparation des préjudices nés de ce recours abusif au CDD, la Cour rappelle tout d'abord *"qu'aucun des motifs autorisés pour la rupture d'un contrat à durée indéterminée n'étant invoqué, ni a fortiori justifié, le licenciement est réputé dépourvu de cause réelle et sérieuse"*.

Le jugement déféré est en conséquence confirmé en ce qu'il a dit le licenciement abusif, et a, en conséquence, condamné le FC Lorient à verser à l'entraîneur 6000 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et 600 € à titre de congés payés sur préavis.

Le jugement du Conseil de prud'hommes de Lorient est également confirmé en ce qu'il a alloué à l'entraîneur une somme de 39.000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif.

Le jugement est en revanche réformé en ce qu'il a alloué à l'entraîneur une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, cette indemnité ne se cumulant pas avec celle accordée pour rupture abusive du contrat de travail.

## ANNEXE DROIT DES CONTRATS DE TRAVAIL - UN JOUEUR DE RUGBY DE L'US MARMANDE DEBOUTE DE SA DEMANDE DE REQUALIFICATION DE CDD EN CDI

Judi, 05 Janvier 2017 11:50 |  |  | 

L'association Union sportive marmandaise a recruté le 2 juillet 2011 un joueur de rugby pour la saison 2011/2012.

Le contrat de travail signé entre les parties prévoyait une rémunération mensuelle brute de 700 euros, outre une prime de match de 110 euros brut par match et des frais de déplacement dans la limite de 400 euros par mois.

Le même jour, le club remettait au joueur une attestation d'embauche mentionnant une rémunération nette mensuelle de 1 400 euros pour la saison 2011/2012.

Le contrat de travail du joueur a pris fin le 30 juin 2012 au terme de la saison.

Le joueur, estimant ne pas avoir été rémunéré à hauteur des engagements pris par le club, a saisi le conseil de prud'hommes de Marmande aux fins de voir son employeur condamné à lui payer un rappel de salaire, voir requalifier son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et obtenir le paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 3 novembre 2015, le conseil de prud'hommes de Marmande a fait droit à l'ensemble des prétentions du joueur.

Le club a interjeté appel de ce jugement devant la Cour d'appel d'Agen.

Sur la demande de rappel de salaire, le Club considérait que l'attestation d'embauche prévoyant une rémunération supérieure à celle fixée au contrat de travail avait été délivrée au joueur pour faciliter ses recherches de logement, de sorte qu'elle n'avait aucune portée juridique entre les parties.

Il ajoutait qu'en tout état de cause le contrat de travail avait entraîné novation des obligations fixées entre les parties.

S'agissant de la demande de requalification, le club soutenait que le contrat de travail signé par les parties précisait qu'il s'agissait d'un contrat à durée déterminée d'usage et visait expressément les dispositions de l'article L. 1242-2-3 du code du travail, de sorte que la demande de requalification du joueur ne pouvait pas aboutir, le contrat ayant pris fin à l'échéance prévue.

Sur le rappel de salaire, la Cour, aux termes d'un arrêt du 27 décembre 2016, constate, d'une part, qu'il n'est nullement établi par le Club que l'attestation d'embauche a été signée antérieurement au contrat de travail

Pour la Cour, cette attestation a engagé le club « *qui ne peut sérieusement lui dénier toute valeur juridique en soutenant qu'il aurait sciemment fourni de fausses informations dans le seul but de faciliter la recherche de logement de M. X* ».

La demande de rappel de salaire du joueur était en conséquence parfaitement fondée.

En ce qui concerne la demande de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, la Cour, après relevé que le contrat de travail signé par les parties faisait expressément référence à l'article L. 1242-2 3° du code du travail, infirme la position des premiers juges en considérant que « *les dispositions de l'article L. 1242-12 du code du travail ont été parfaitement respectées par le club* » et qu'en conséquence le contrat du joueur « *a régulièrement pris fin à son terme du 30 juin 2012* ».

Le joueur est également débouté de sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés tout comme de sa demande de dommages-intérêts complémentaires fondé sur le retard de paiement des salaires de mai et juin 2012.

Le club de l'US Marmande est en conséquence uniquement condamné à payer au joueur la somme de 4 833,29 euros brute à titre de rappel de salaire.

**CA Agen, 27-12-2016, n° 15/01473**



## LE CONTROLE URSSAF

**ANNEXE URSSAF - LE REDRESSEMENT DE L'ASSOCIATION NE POUVAIT S'OPERER HORS LA MISE EN CAUSE DES CYCLISTES CONCERNES**

Mardi, 04 Décembre 2018 12:37 |  |  | 

A la suite d'un contrôle, l'URSSAF d'Auvergne a notifié à l'association « Critérium cycliste professionnel international La Châtaigneraie » un redressement (47.000 €) portant sur les sommes versées aux cyclistes ayant participé en 2006, 2007 et 2008 à une manifestation organisée par cette association.

Contestant l'existence d'un lien de subordination entre elle-même et ces cyclistes, l'association a saisi la commission de recours amiable puis le Tribunal des affaires de sécurité sociale.

L'appel de l'association sportive ayant été rejeté, elle a formé un pourvoi en cassation.

L'association sollicitait, à titre principal, l'annulation du jugement rendu par le tribunal des affaires de sécurité sociale du Cantal le 19 octobre 2010 pour défaut de mise en cause des coureurs cyclistes ayant participé aux éditions des années 2006, 2007 et 2008 et des organismes de sécurité sociale susceptibles d'être concernés par le litige.

Selon elle, chaque coureur cycliste ainsi que l'ensemble des caisses primaires d'assurance maladie concernés auraient dû être mis en cause.

En l'absence d'une telle mise en cause le tribunal ne pouvait valablement décider de l'affiliation des sportifs concernés au régime général de la sécurité sociale

Ce raisonnement est suivi par la Chambre sociale de la Cour de Cassation :

***"Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle était saisie d'un litige portant sur la qualification des relations de travail liant ces coureurs cycliste à l'association, qui ne pouvait être tranché sans la mise en cause de ces derniers, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle au regard du premier des textes susvisés"***

L'arrêt de la Cour d'appel de Lyon du 4 avril 2017 est cassé et annulé en tous ses dispositions.

L'affaire est renvoyée devant la cour d'appel de Lyon, autrement composée.

**Cass. civ. 2, 29-11-2018, n° 17-19.242, F-D**

**ANNEXE URSSAF - L'USAP DEVRA PAYER A L'URSSAF LA SOMME DE 319 197 € MALGRE APPEL CONTRE LA DECISION DU TASS****Lundi, 05 Novembre 2018 14:55 | Écrit par Antoine SEMERIA**

Par jugement du 10 avril 2018, le tribunal des affaires de sécurité sociale des Pyrénées orientales a condamné la SASP USAP à payer à l'URSSAF du Languedoc-Roussillon la somme de 319 197 euros en principal, outre les majorations de retard applicable restant à décompter jusqu'à parfait paiement et a ordonné l'exécution provisoire.

La SASP USAP a interjeté appel de ce jugement par déclaration du 24 avril 2018.

Par acte du 4 septembre 2018, la SASP USAP a fait assigner l'URSSAF du Languedoc-Roussillon devant le premier président de la Cour d'appel de Montpellier pour voir, au principal, au visa des conséquences manifestement excessives engendrées par l'exécution, à titre provisoire, du jugement attaqué, ordonner l'arrêt de l'exécution provisoire attachée au jugement rendu le 10 avril 2018 par le tribunal des affaires de sécurité sociale des Pyrénées orientales, à titre subsidiaire, au vu de la situation de péril dans lequel elle se trouve, de l'autoriser à assigner l'URSSAF à jour fixe.

Au soutien de ses demandes, la SASP USAP indiquait qu'il était impératif qu'elle ne soit pas fragilisée dans sa remontée en top 14, après quatre années passées en Pro D2, et qu'elle puisse consacrer les réserves du club au recrutement de joueurs et de personnels.

Elle ajoutait que la somme à payer à l'organisme social représentait 30% du fonds de réserve exigé par la DNCG.

Elle précisait enfin que le paiement de cette condamnation pourrait conduire à des sanctions de la DNCG.

Ces arguments n'emportent pas la conviction du premier Président de la Cour d'appel de Montpellier, lequel, aux termes d'un arrêt du 24 octobre 2018, constate que "*la SASP USAP ne soutient pas qu'elle se trouverait en état de cessation des paiements et que l'exécution de cette condamnation la contraindrait à effectuer une déclaration en ce sens*".

En l'absence de démonstration du péril invoqué, la demande d'arrêt de l'exécution provisoire est rejetée.

**CA Montpellier, 24-10-2018, n° 18/00163**

**ANNEXE URSSAF - L'INDEMNITE TRANSACTIONNELLE VERSEE AU TITRE DE LA RUPTURE AMIABLE DE CDD EST ASSIMILEE A DU SALAIRE****Mardi, 11 Juillet 2017 11:43** |  |  | 

A la suite d'un contrôle de la société Rugby club toulonnais au titre de la période du 1er juillet 2007 au 31 décembre 2008, l'URSSAF, agissant dans le cadre d'un plan d'action national concerté, a notifié à cette dernière des observations pour l'avenir et un redressement portant notamment sur des sommes versées à titre d'indemnités transactionnelles.

Le RCT a contesté ce redressement devant le TASS puis en cause d'appel devant la Cour d'appel d'Aix en Provence.

Cette dernière, par arrêt du 25 mars 2016, a confirmé les chefs de redressements hormis deux cas visant des indemnités transactionnelles versées à Messieurs Gregan et Serafini.

Le RCT a formé un pourvoi en cassation.

L'union des clubs professionnels de rugby s'est joint à ce pourvoi tandis que l'URSSAF a formé un pourvoi incident sur l'annulation des deux redressements susvisés.

Le RCT et l'UCPR considéraient principalement que les sommes versées par l'employeur, auquel la rupture anticipée du contrat à durée déterminée est imputable, ne pouvaient recevoir la qualification de salaire.

En défense, l'Urssaf estimait, au contraire, que ces indemnités transactionnelles devaient être assimilées à des salaires, et donc soumises à cotisations.

Aux termes d'un arrêt du 6 juillet 2017, la deuxième chambre civile de la Cour de Cassation rejette les pourvois du RCT et de l'UCPR comme suit :

*« Mais attendu que les sommes accordées, même à titre transactionnel, en cas de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ne sont pas au nombre de celles limitativement énumérées par l'article 80 duodecies du code général des impôts auquel renvoie l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;*

*Et attendu qu'ayant relevé que les sommes objet de la transaction concernaient des joueurs titulaires de contrats de travail à durée déterminée en cours d'exécution, la cour d'appel en a exactement déduit que les sommes versées en exécution de ces transactions entraînent dans l'assiette des cotisations ».*

Le pourvoi incident de l'URSSAF est, quant à lui, accueilli par la Cour :

*« Attendu que pour annuler le redressement au titre des indemnités transactionnelles versées à M. Gregan, l'arrêt retient que le contrat de travail ayant déjà pris fin au jour de la signature du protocole, l'indemnité allouée ne peut recevoir que la qualification de dommages et intérêts, exclusive de cotisations ;*

*Qu'en statuant ainsi, par des motifs étrangers à la caractérisation des sommes versées au regard de la règle d'assiette, la cour d'appel a violé le texte susvisé »*

(...)

*« Attendu que pour annuler le redressement au titre des indemnités transactionnelles versées à M. Serafini, l'arrêt retient que les sommes allouées à ce dernier, titulaire d'un contrat à durée indéterminée depuis le 1er juillet 1999, par la transaction intervenue le 30 septembre 2008 s'analysent bien en dommages et intérêts, non soumis à cotisations ;*

*Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher la qualification à donner aux sommes objet de la transaction, la cour d'appel a privé sa décision de base légale »*

L'arrêt de la Cour d'appel d'Aix en Provence est en conséquence réformé en ce qu'il a annulé le redressement du chef des indemnités transactionnelles allouées à MM. Gregan et Serafini.

L'affaire est renvoyée sur ces deux redressements à la Cour d'appel de Nîmes.

**Cass. civ. 2, 06-07-2017, n° 16-17.959**

## **LE DROIT A L'IMAGE- LE DROIT AU NOM**

### INTRODUCTION

CHAPITRE I : LES DÉFINITIONS

CHAPITRE II : LES TEXTES APPLICABLES

### TITRE 1 : LE DROIT EXTRA-PATRIMONIAL À L'IMAGE

CHAPITRE I : LE PRINCIPE : LA NÉCESSITÉ D'UN CONSENTEMENT

CHAPITRE II : LES EXCEPTIONS

### TITRE 2 : LE DROIT PATRIMONIAL À L'IMAGE

### TITRE 3 : LE DROIT PATRIMONIAL À L'IMAGE EN MATIÈRE SPORTIVE

CHAPITRE I : LES CARACTÉRISTIQUES DE L'IMAGE DU SPORTIF

CHAPITRE II : L'EXPLOITATION DE L'IMAGE DU SPORTIF

## **INTRODUCTION**

### **CHAPITRE I : LES DÉFINITIONS**

Les droits de la personnalité sont l'ensemble des droits indissociables de l'individu, qui expriment sa personnalité et permettent la protection de ses intérêts fondamentaux tels le droit au respect de la vie privée, le droit à la protection de la voix, le droit à l'honneur, le droit à l'image, le droit au nom.

Le droit à l'image est le droit pour toute personne de s'opposer à la reproduction de son image et à sa diffusion sans son autorisation expresse et spéciale. Par conséquent, avant toute captation et diffusion de l'image de la personne, le diffuseur doit obtenir l'autorisation de la personne concernée, son consentement, et ce quel que soit le support (presse, internet, télévision, peinture, dessin, cartes à jouer, jeux de société, cartouche de jeux vidéo, draps de bain, store, marionnette, statue, pièce de monnaie...).

Le premier aspect du droit à l'image comprend donc un aspect défensif qui consiste à se défendre contre les immixtions d'autrui dans sa sphère d'intimité, au droit d'être laissé tranquille et de maîtriser son apparence. Dans le cas d'images prises dans les lieux publics, seule l'autorisation des personnes qui sont isolées et reconnaissables est nécessaire.

L'image est l'apparence d'un individu ou d'une chose, sa représentation. Cette image se protège et se vend. Elle présente une double nature : extra-patrimoniale et patrimoniale.

Si à l'origine, le droit à l'image visait exclusivement à protéger l'individu dans son intimité, sa vie privée, progressivement les tribunaux ont admis qu'une personne pouvait également commercialiser son image, la céder. Le droit à l'image confère donc également des prérogatives économiques, un monopole d'exploitation sur l'image. Par conséquent, la personne dont l'image a été exploitée commercialement sans son accord a subi un préjudice financier, un manque à gagner car elle aurait pu monnayer son accord.

En définitive, il existe 2 catégories de litiges :

- Les litiges relatifs au droit extra-patrimonial l'image : la personne agit pour défendre le respect de sa vie privée et de son honneur.

« N'est pas diffamatoire à l'égard d'un professionnel photographié sur les lieux, l'article qui, consacré à l'emploi de travailleurs clandestins et au non-respect des règles de sécurité sur un chantier et illustré par la photographie, ne mentionne pas l'entreprise de l'intéressé ni ne lui impute aucun des faits litigieux relatés. Cependant, la diffusion de cette photographie, prise sans l'autorisation de l'intéressé qui y est reconnaissable et en dehors de tout événement d'actualité le concernant, est susceptible, en raison de la teneur de l'article, de porter une atteinte à sa personne que ne légitime pas la liberté de communication des informations ». (Cass. Civ.1re, 16 janvier 2013)

« La liberté de communication des informations autorise la publication d'images de personnes impliquées dans un événement, sous la seule réserve du respect de la dignité de la personne humaine. Méconnaît cette règle la cour d'appel qui juge illicite la publication de la photographie d'une personne victime d'un attentat sur le seul fondement du droit de cette personne sur son image, alors qu'ayant retenu exactement que la liberté d'expression et les nécessités de l'information légitimaient le compte rendu de l'événement, elle a relevé que la photographie ne portait pas atteinte à la dignité de la personne représentée » (Cass. Civ. 1re, 20 février 2001)

Les litiges relatifs au droit patrimonial à l'image : la personne sollicite la réparation du manque à gagner dont elle souffre en raison de l'utilisation commerciale de son image.

*Le droit à l'image revêt (...) un caractère non seulement moral strictement personnel à son titulaire, - mais aussi patrimonial puisqu'il est patent que nombre de célébrités du spectacle, du sport, des arts, des affaires..., tirant parti de l'évolution des mœurs et des pratiques économiques générées par une civilisation de plus en plus tournée vers l'image, se livrent, selon des rémunérations allant croissant avec leur notoriété, à une exploitation commerciale de leur propre image »* (TGI Aix-en-Provence, 24 novembre 1988). Dans cette décision, le tribunal admet donc le caractère patrimonial du droit à l'image.

## **ESSENTIEL**

Les droits de la personnalité sont l'ensemble des droits indissociables de l'individu, le droit à l'image en fait partie. L'image est l'apparence d'un individu ou d'une chose, sa représentation. Cette image se protège et se vend. Elle présente une double nature : extra-patrimoniale et patrimoniale. Le droit à l'image d'un point de vue extra-patrimonial correspond à la protection de la vie privée, d'un point de vue patrimonial, c'est l'exploitation économique de l'image.

## **CHAPITRE II : LES TEXTES APPLICABLES**

Section 1 : En droit civil

Section 2 : En droit pénal

L'utilisation non autorisée de l'image d'une personne fait courir à l'utilisateur le risque d'être condamné civilement et pénalement.

### **SECTION 1 : En droit civil**

En matière de droit à l'image, c'est l'article 9 du Code civil qui est primordial.

Article 9 du Code civil

➤ *Chacun a droit au respect de sa vie privée.*

*Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures (...) propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée (...)*  
».

Ainsi, le droit à l'image est protégé sur le terrain du droit au respect de la vie privée, car il n'existe aucun texte spécifique protégeant le droit à l'image dans le Code civil.

Les sanctions sont diverses et variées :

- Saisie des clichés
- Suspension et retrait de la vente des exemplaires. Cette sanction n'est plus possible selon la Cour de cassation dès lors que le magazine a été largement diffusé.
- Obligation de publier le jugement de condamnation dans un communiqué
- Verser des dommages et intérêts c'est à dire une somme destinée à réparer le préjudice subi et dont le montant est librement fixé par les magistrats.
- En pratique, ce montant varie en fonction de plusieurs critères.
- Plus le cliché est exposé (*exemple : magazines à fort tirage, reportage diffusé à une heure de forte audience*), plus les dommages et intérêts sont élevés .

Les juges prennent également en considération le degré de gravité de l'atteinte à la personne c'est à dire le caractère humiliant ou dégradant des photos ou au contraire leur caractère relativement anodin.

De plus, le dommage est également apprécié au regard de l'attitude de la victime. Si la personne a déjà fait preuve de complaisance

envers les médias en consentant à ce que son image soit publiée les juges estimeront que le préjudice est relativement faible. Au contraire, la personne qui a toujours systématiquement lutté contre la publication de clichés la représentant bénéficiera d'une réparation plus conséquente.

Néanmoins, il faut être conscient que la presse « *people* » publie chaque semaine des photos en violation du droit à l'image. Les indemnités versées n'ont aucun effet dissuasif car ces montants sont minimes par rapport au chiffre réalisé sur la vente des exemplaires.

Par ailleurs, la jurisprudence accepte l'application de l'article 9 à l'occasion d'une procédure judiciaire : « *La production en justice d'une pièce ayant porté atteinte à la vie privée d'un individu, sans aucune nécessité quant aux besoins de la défense et sa proportionnalité au but recherché est passible d'une condamnation pour atteinte au droit à l'image et à la vie privée au titre de l'article 9 du Code civil* » (Cass. Civ. 1re, 16 octobre 2008).

## **SECTION 2 : En droit pénal**

Contrairement au droit civil, les textes du Code pénal font expressément référence à la notion d'image.

Article 226-1 du Code pénal : « *Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende, le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui*

• (...) *en fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé* ».

Est donc sanctionné le fait de capter ou de diffuser une image prise dans un lieu privé.

Article 226-8 du Code pénal : « *Est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende, le fait de publier, par quelque voie que ce soit, le montage réalisé avec les paroles*

ou l'image d'une personne sans son consentement, s'il n'apparaît pas à l'évidence qu'il s'agit d'un montage ».

Article 35 ter de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse (modifié par ordonnance le 19 septembre 2000) : « Lorsqu'elle est réalisée sans l'accord de l'intéressé, la diffusion, par quelque moyen que ce soit et quel qu'en soit le support, de l'image d'une personne identifiée ou identifiable mise en cause à l'occasion d'une procédure pénale mais n'ayant pas fait l'objet d'un jugement de condamnation et faisant apparaître, soit que cette personne porte des menottes ou entraves, soit qu'elle est placée en détention provisoire, est punie de 15 000 € d'amende.

Est puni de la même peine le fait :

- Soit de réaliser, de publier ou de commenter un sondage d'opinion, ou toute autre consultation, portant sur la culpabilité d'une personne mise en cause à l'occasion d'une procédure pénale ou sur la peine susceptible d'être prononcée à son encontre ;
- Soit de publier des indications permettant d'avoir accès à des sondages ou consultations visés à l'alinéa précédent. »

•

## **ESSENTIEL**

L'article 9 du Code civil dispose que chacun a droit au respect de sa vie privée.

Au delà de cette disposition de droit civil, le Code pénal protège expressément le droit à l'image. Ainsi, sont prévues des infractions pénales relatives à la protection de la vie privée, au respect de la procédure pénale par exemple.

## **TITRE 1 : LE DROIT EXTRA-PATRIMONIAL À L'IMAGE**

### **CHAPITRE I : LE PRINCIPE : LA NÉCESSITÉ D'UN CONSENTEMENT**

Section 1 : Un principe général

Section 2 : Les modalités du consentement

A - L'émetteur de l'autorisation

B - La nature de l'autorisation

C - La portée de l'autorisation

D - La preuve de l'autorisation

E - Les sanctions de l'absence d'autorisation

#### **SECTION 1 : Un principe général**

La nature extra-patrimoniale du droit à l'image est relative au droit d'interdire la publication de son image.

L'image de la personne est protégée sur le fondement du droit au respect de la vie privée. En effet, le droit à l'image est un élément de la vie privée au même titre que l'état de santé, la pratique religieuse, la fortune, le domicile, la vie sentimentale. Par conséquent, il faut obtenir le consentement de la personne concernée, son accord, son autorisation, dès qu'il est question du domaine de l'intime.

La jurisprudence fait référence à cette nécessité d'autorisation, notamment dans l'arrêt suivant : « L'intéressé qui avait été filmé sans son autorisation en dehors de tout événement

*d'actualité le concernant, avait fondé son action en justice sur l'article 9 du Code civil et conclu que le reportage en cause avait porté atteinte*

• *son image et à sa vie privée d'une part, et à sa réputation d'autre part, sans invoquer aucun fait constitutif de diffamation, ni évaluer séparément le préjudice qui en serait résulté, la cour d'appel en a déduit que cette action ne relevait pas des dispositions de la loi du 29 juillet 1881 et que la diffusion de l'image de l'intéressé n'était pas légitimée par le principe de la liberté de la presse.* » (Cass. Civ.1re, 21 février 2006)

Le droit à l'image est un droit exclusif. Les juges affirment que

• *toute personne dispose d'un droit exclusif sur son image, et peut s'opposer à sa fixation, à sa reproduction et à son utilisation sans son autorisation préalable.* »

## **SECTION 2 : Les modalités du consentement**

### **A - L'émetteur de l'autorisation**

Toute personne, quel que soit son rang, sa fortune, ses fonctions a droit au respect de sa vie privée. La règle est la même pour tous : acteur, chanteur, sportif ou anonyme.

Le droit à l'image appartient à tous sans discrimination, c'est un attribut de la personnalité, un droit attaché à la personne même.

La jurisprudence l'a affirmé à de nombreuses reprises : « *Toute personne, fût elle un sportif mondialement connu, peut s'opposer à la diffusion sans autorisation expresse de son image* ».

Pour la publication de l'image d'un enfant mineur ou d'un incapable majeur, il faut une autorisation expresse de son représentant légal. En effet, le mineur ou l'incapable n'a pas la capacité juridique d'y consentir alors c'est le ou les parents titulaires de l'autorité parentale ou le tuteur qui pourront autoriser.

Le droit à l'image est un droit de la personnalité donc un droit attaché

• la personne. Si la personne elle-même disparaît, décède, il est logique que son droit disparaisse avec elle.

Par conséquent, « *le droit d'agir pour le respect de la vie privée ou de l'image s'éteint au décès de la personne concernée, seule titulaire de ce droit* ». (Cass. Civ. 1re, 15 février 2005).

Néanmoins, les proches du défunt ne sont pas pour autant démunis, ils peuvent s'opposer à l'exploitation de l'image si celle-ci porte atteinte à la mémoire ou au respect dû aux morts, ainsi que l'illustre la jurisprudence.

• *Si les proches d'une personne peuvent s'opposer à la reproduction de son image après son décès, c'est à la condition d'en éprouver un préjudice personnel, déduite d'une atteinte à la mémoire ou au respect dû aux morts* » (Cass. Civ. 1re, 22 octobre 2009).

• *Les proches d'une personne peuvent s'opposer à la reproduction de son image après son décès, dès lors qu'ils en éprouvent un préjudice personnel en raison d'une atteinte à la mémoire ou au respect dû au mort. Estimant que la publication d'une photographie, qui dénotait une recherche du sensationnel, n'était nullement justifiée par les nécessités de l'information, une cour d'appel en a justement déduit que, contraire à la dignité humaine, elle constituait une telle atteinte et, dès lors, à la vie privée des proches, justifiant ainsi que soit apportée une restriction à la liberté d'expression et d'information* ».

(Cass. Civ.1re, 1er juillet 2010).

Donc, les personnes pouvant autoriser la publication de l'image sont :

- à La personne visée
- à Les représentants légaux
- à Les proches du défunt éprouvant un préjudice personnel

### **B - La nature de l'autorisation**

Afin d'éviter toute difficulté, il est recommandé de recourir à une autorisation expresse et écrite qui constate l'autorisation expresse de la personne concernée.

*Exemple de formulaire d'autorisation :*

*Je soussigné (nom, prénom, adresse), autorise la municipalité à dif-fuser la (les) photographie(s) prises lors de l'événement xxx du xx/ xx/xxxx sur laquelle (lesquelles) figure(nt) mon/ma fils/fille (indiquer le nom et le prénom). Cette autorisation est valable : - pour la pu-blication sur le site internet de l'organisateur.- (Indiquer les autres utilisations éventuelles : dans le journal de la commune etc.) ; Cette autorisation est valable pour une durée de (indiquer une durée) et pourra être révoquée à tout moment. La présente autorisation est incessible.*

*Fait à ..... le ..... (Signature)*

Néanmoins cette autorisation expresse n'est pas toujours nécessaire, une autorisation tacite peut suffire.

L'autorisation tacite est l'autorisation que l'on peut déduire du comportement d'une personne.

*Exemple : pour un joueur participant en direct à l'émission Téléfoot, il est supposé que la captation de l'image a été effectuée au vu et au su de l'intéressé sans qu'il s'y soit opposé. En effet, ayant parlé librement et sans contrainte devant la caméra il faut en déduire qu'il est d'accord, même s'il n'a pas donné sans consentement exprès.*

Désormais, pour simplifier les démarches, une application sur smartphone permet de faire signer une décharge aux personnes concernées directement sur l'écran d'un mobile. L'avantage est que l'intéressé est moins effrayé par ce procédé que par celui consistant à signer un écrit.

### **C - La portée de l'autorisation**

L'autorisation donnée par la personne pour la reproduction de son image s'apprécie strictement c'est à dire que l'autorisation vaut pour un support précis.

Concrètement, il est interdit de faire de l'image un usage différent de celui auquel la personne a consentie.

*Exemple : l'autorisation donnée par un mannequin pour la publication de ses photos dans le catalogue de La Redoute ne vaut pas autorisation pour la publication sur d'autres supports.*

L'autorisation concerne la première publication de l'image, et non les suivantes. Il n'est pas possible d'abandonner définitivement et une fois pour toute les droits sur son image. Ainsi en cas d'autorisation à la publication de l'image, il faut que le consentement soit renouvelé pour permettre les nouvelles publications.

Il y a donc deux hypothèses de violation du droit à l'image :

- Publication de l'image sans le consentement
- Publication sur un autre support que le support initial ou nouvelle publication

Cependant, l'autorisation d'exploiter son image par l'individu, même

• des fins publicitaires, ne peut entraîner des dérives quant à la finalité première de l'autorisation.

*Exemple : Une célébrité avait autorisé l'exploitation de son image*

• *des fins publicitaires et finalement a vu des révélations sur sa vie privée dévoilées par l'exploitant pouvant affecter son image, la jurisprudence a affirmé que : « Méconnaît le respect dû à la vie privée la publication de photographies ne respectant pas la finalité visée dans l'autorisation donnée par l'intéressé. La révélation antérieure par une personne d'informations portant non seulement sur sa situation de fortune mais encore sur son mode de vie et sa personnalité, n'est pas de nature à en justifier la publication, sans l'accord de l'intéressé ».*

*Exemple : Affaire Loana PETRUCCIANI. Cette dernière a signé un contrat d'exploitation de son image à des fins commerciales dans l'émission de télé réalité Loft Story. Cependant, des faits relatifs à sa vie privée ont été révélés au moment de sa participation au jeu, alors qu'elle était isolée du monde extérieur. En effet, des informations sur sa vie sentimentale et sur son enfant ont été révélées. Les faits relatifs à la filiation et aux liens familiaux, ainsi que la maternité et la vie sentimentale, entrent dans le champ de la vie privée protégée par la loi. Les juges du TGI de Nanterre réaffirment, dans une ordonnance de référé en date du 12 juin 2001 « qu'en application de l'article 9 du Code civil, toute personne, quelle que soit sa notoriété, a droit au respect de sa vie privée, et peut s'opposer à la divulgation d'informations intimes la concernant. Il est certain qu'en dissimulant, y compris, aux organisateurs du jeu, l'existence de son enfant Mindy, la demanderesse a manifesté sa volonté de préserver le caractère intime et secret qui s'attache à sa maternité ».*

L'autorisation donnée à une chaîne télévisée d'exploiter son image dans le cadre d'une émission de télé réalité n'entraîne pas le droit de révéler des informations relatives à la vie privée du participant.

### **D - La preuve de l'autorisation**

La charge de la preuve pèse sur celui qui se prévaut de l'autorisation de publier. En cas de litige, il appartient donc à celui qui diffuse l'image de prouver que l'autorisation lui a été donnée. Il suffit de montrer le formulaire écrit et signé par la personne concernée.

### **E - Les sanctions de l'absence d'autorisation**

La constatation de l'atteinte portée par une publication à la vie privée et au droit de chacun de s'opposer à la publication de son image caractérise l'urgence et ouvre droit à réparation.

Le juge peut condamner la violation du droit à l'image par tout type de sanctions.

• *La forme de cette réparation est laissée à la libre appréciation du juge, qui a, le pouvoir de prendre, toutes mesures propres à empêcher ou à faire cesser l'atteinte, ainsi qu'à réparer le préjudice qui en résulte. L'allocation d'une provision est possible, de même que la publication de la décision du juge dans l'organe de presse, en page de couverture, cette mesure étant en proportion de l'atteinte constatée par le juge, au sens de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales »*

(Cass. Civ. 1re, 12 décembre 2000).

### **ESSENTIEL**

La nature extra-patrimoniale du droit à l'image est relative au droit d'interdire la publication de son image. Il faut obtenir l'autorisation de la personne concernée, avant d'utiliser son

image. L'autorisation concerne la première publication de l'image, et non les suivantes et doit être limitée.

## CHAPITRE II : LES EXCEPTIONS

- Section 1 : Un individu non identifiable
- Section 2 : L'exception historique
- Section 3 : L'exception humoristique
- Section 4 : L'exception artistique
- Section 5 : L'illustration pédagogique
- Section 6 : L'exception d'information
  - A - Les principes généraux
  - B - Les illustrations jurisprudentielles

Le droit à l'image est protégé par le biais de l'exigence d'un consentement préalable et exprès à l'utilisation de l'image. Néanmoins, ce droit n'est pas absolu. D'autres droits peuvent être invoqués pour le contrer.

*Exemple : la liberté d'expression s'oppose dans certains cas au droit à la vie privée.*

### SECTION 1 : Un individu non identifiable

Si la personne n'est pas aisément identifiable ou n'est pas identifiable du tout, le droit à l'image ne joue plus et il n'est pas nécessaire d'obtenir le consentement de la personne concernée.

Ce caractère non identifiable peut résulter d'une prise de vue de 3/4, d'une personne fondue dans la foule et que l'on discerne mal ou des techniques de « floutage » des visages.

### SECTION 2 : L'exception historique

L'image d'une personne est librement diffusable quand elle s'inscrit dans le cadre de l'illustration d'un événement historique.

*Exemple : une photo illustrant une personne manifestant à Paris après la victoire de l'équipe de France de football.*

L'œuvre historique poursuit un objectif légitime : renseigner le public.

### SECTION 3 : L'exception humoristique

L'exception humoristique concerne surtout la caricature.

La caricature peut être définie comme l'art visuel faisant une description comique d'une personne par l'accentuation de certains traits. L'image de l'homme politique, de l'acteur ou du sportif peut être visée par la caricature.

*Exemple : la marionnette des guignols de Cantona ou de Candeloro.*

La jurisprudence s'est prononcée à propos de la caricature :

- « Chacun a le droit de s'opposer à la reproduction de son image et cette reproduction, sous forme de caricature, n'est licite que pour assurer le plein exercice de la liberté d'expression » (Cass. Civ.1re, 13 janvier 1998)

- « Chacun a le droit de s'opposer à l'utilisation de son image et l'utilisation, dans un jeu vidéo, de l'image d'une personne, dans un sens volontairement dévalorisant, justifie que soient prises par le juge toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte ainsi portée aux droits de la personne. » (Cass. Civ. 1re, 16 juillet 1998)

Ainsi, pour que la caricature soit licite, elle doit respecter certaines conditions :

- Elle doit être destinée à faire rire le public sans se livrer à un dénigrement. Si elle peut être outrancière, elle ne doit pas être diffamatoire.
- Elle ne doit pas être destinée à la promotion d'une opération commerciale.

#### **SECTION 4 : L'exception artistique**

Dans sa décision du 9 mai 2007, le TGI de Paris affirme que : « en matière d'art photographique, la créativité du photographe et la liberté d'expression de cet artiste n'a ainsi pour limite que le respect de la dignité de la personne représentée ».

Par conséquent, dès l'instant que le caractère artistique de la photographie est démontré, la liberté d'expression de l'artiste l'emporte sur le droit à l'image.

#### **SECTION 5 : L'illustration pédagogique**

Une illustration à des fins pédagogiques ne requiert pas l'autorisation de son sujet.

*Exemple : L'affaire Dominici. Au mois de juin 2000, une société a édité un ouvrage intitulé « Les fondamentaux du rugby - Manuel pour l'éducateur et l'entraîneur ». La première page de couverture représente Christophe Dominici en pleine action au cours d'un match de la coupe du monde de rugby de 1999. La quatrième de couverture reprend en petit format, une partie du cliché. Ayant eu connaissance de cette publication et n'ayant pas donné son autorisation pour qu'un éditeur quelconque utilise son image pour illustrer un livre sur le rugby, Christophe Dominici demanda au tribunal de condamner l'éditeur à lui payer une certaine somme à titre de dommages-intérêts. Cette action en justice avait, a priori, toutes les chances d'être accueillie puisque l'image, attribut de sa personnalité, avait été utilisée sans son accord dans un ouvrage. Pourtant, les juges en ont décidé autrement : « Attendu que le cliché litigieux montre un joueur de rugby professionnel, dans l'exercice de son activité sportive et lors de sa participation à un événement public, à savoir la coupe du monde 1999 ; qu'il n'illustre pas en l'espèce le fait d'actualité que constitue cette manifestation sportive, mais que sa publication est en lien direct avec l'événement, puisqu'elle a pour but de présenter un sportif effectuant un des gestes essentiels du rugby, à savoir la passe – comme l'éditeur le fait valoir à juste titre – ; qu'il n'existe aucune dénaturation de l'image et de l'activité du joueur, ni dans la reproduction du cliché, ni dans le livre lui-même, et que la photographie illustre celui-ci avec pertinence, dans un total respect de la dignité de la personne humaine et dans un but pédagogique d'information des éducateurs et entraîneurs de ce sport ; (...) la publication en cause ne constitue nullement l'exploitation de la notoriété d'un sportif à des fins publicitaires ou mercantiles, mais est justifiée par la liberté de l'information dans un but éducatif et conforme à l'intérêt légitime du public ; que dans ces conditions, la violation du droit à l'image du demandeur n'est pas caractérisée. » (TGI Paris, 10 janvier 2005)*

#### **SECTION 6 : L'exception d'information**

##### **A - Les principes généraux**

Toute personne projetée dans le champ de l'information, soit en tant qu'acteur soit en tant que spectateur, victime ou témoin ne peut s'opposer à la diffusion de son image. Si une personne participe

à un événement d'actualité, dans un lieu public, le recueil de son consentement n'est pas nécessaire à la diffusion de son image. Cette solution est censée faciliter le travail des journalistes qui ne sont alors pas obligés de solliciter l'accord de l'ensemble des personnes apparaissant sur leurs photos.

Il faut préciser qu'un « *événement d'actualité* » est un fait concernant l'actualité politique, économique, sociale, culturelle ou sportive. L'information du public est le seul motif permettant de divulguer une image sans le consentement de la personne intéressée. En effet, au titre du droit à l'information, la presse peut, pour un événement particulier, diffuser des images sous réserve qu'elles soient utiles

- l'information. La liberté de communication des informations autorise la publication d'images de personnes impliquées dans un événement, sous la seule réserve du respect de la dignité de la personne humaine.

Le droit à l'image s'efface derrière la nécessaire information du public qui est une manifestation particulière du droit à la liberté d'expression consacré par l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et par l'article 10 de la CEDH. Le droit à l'information vient limiter le droit au respect de la vie privée. C'est-à-dire que, l'information du public l'emporte sur le droit à la vie privée lorsque l'image illustre un événement d'actualité, un « *fait d'actualité* ». La personne dont l'image est reproduite sans son consentement ne pourra donc engager la responsabilité de celui qui diffuse l'image.

De plus, un critère de débat d'intérêt général a été adopté par la Cour européenne des Droits de l'Homme. Concrètement, si l'image publiée contribue au débat d'intérêt général, le droit à l'image s'efface au profit de la liberté d'information. Il n'y a donc pas besoin d'obtenir le consentement de la personne. Le principe de la liberté de la presse implique le libre choix des illustrations d'un débat général de phénomène de société sous la seule réserve du respect de la dignité de la personne humaine.

La jurisprudence précise donc que le droit à l'image reprend le dessus et l'emporte sur le droit à l'information dans 2 hypothèses :

Lorsque l'image publiée bien qu'illustrant un fait d'actualité porte atteinte à la dignité de la personne.

Lorsque la notion d'« *événement d'actualité* », de « *fait d'actualité* » est contestée.

Dans ces deux cas, il faut donc de nouveau obtenir le consentement de la personne concernée.

En tant que personnage public, le sportif doit accepter que son image soit reproduite sans son consentement préalable.

Ainsi, l'athlète est une personne publique dont l'image peut être diffusée librement s'il participe à un événement sportif. Et en participant volontairement à cette manifestation, le sportif consent en quelque sorte par avance et de manière tacite à ce que son image soit diffusée.

Cela au même titre qu'un homme politique participant à un meeting, un juge d'instruction participant à une reconstitution, une célébrité montant les marches du festival de Cannes, ...

## **B - Illustrations jurisprudentielles**

*Exemple : La publication de la photographie d'une personne, même prise dans des circonstances étrangères à ses activités professionnelles, est licite dès lors qu'elle avait pour*

objet d'illustrer un article concernant un événement d'actualité dans lequel cette personne était impliquée. (Cass. Civ. 2e, 30 juin 2004)

*Exemple : L'affaire Barthez. Le magazine Paris Match a publié un article intitulé « le blues de Linda Evangelista dans les bras de son bleu ». Cet article était consacré à la liaison entre le gardien de l'équipe de France de football, Fabien Barthez, et le mannequin Linda Evangelista, et illustré de photographies du couple s'enlaçant en assistant au tournoi de tennis de Monte-Carlo. Barthez a assigné la société Hachette Filipacchi en réparation du préjudice pour atteinte à sa vie privée et à son image. Et la Cour de cassation lui a donné raison : « attendu que les photographies prises au tournoi de tennis de Monte-Carlo, à l'insu des intéressés avec un cadrage les isolant du public environnant, ont été publiées et divulguées sans leur autorisation, sans que la société Hachette Filipacchi associés puisse se prévaloir du caractère public du lieu où les photos ont été prises pour invoquer une quelconque renonciation de Fabien Barthez à ses droits ». (Cass. Civ. 2e, 10 mars 2004)*

L'apport de cette jurisprudence se trouve dans la situation factuelle : une personne publique, dans un lieu public. L'autorisation préalable ne devrait donc pas être nécessaire. Pourtant, il est demandé d'obtenir le consentement préalable et ce, car le cadrage « isole » le couple du reste de la foule. Par conséquent, il ne s'agit plus d'une image représentant un événement d'actualité (le tournoi de Monte-Carlo) mais d'une photographie portant atteinte à l'intimité de la vie privée car centrée sur les personnes en cause. Il ne s'agit plus d'une image de groupe permise sans consentement mais de l'image d'une personne qui est individualisée. Le cadrage de la photographie est donc déterminant. Par conséquent, il n'est pas possible de se prévaloir du caractère public du lieu pour tenter d'échapper à l'engagement de sa responsabilité. Il en aurait été autrement si le cliché n'avait pas été centré sur le couple mais sur la tribune dans son ensemble.

*Exemple : Un hebdomadaire ayant publié un article consacré aux accidents de la circulation illustré de la photographie d'un jeune homme inanimé, étendu à demi-dévêtu sur un brancard, le visage ensanglanté, autour duquel s'affairaient les secouristes a été condamné par la cour d'appel à payer des dommages-intérêts aux membres de la famille de la personne décédée. Elle retient que l'article ne relatait pas un fait d'actualité mais était consacré*

*• un phénomène de société et que la photographie publiée sans précaution d'anonymat portait atteinte à la dignité de la victime et nécessairement à l'intimité de la vie privée de sa famille. La cour de cassation casse à nouveau l'arrêt et reproche à la cour d'appel de n'avoir pas recherché si l'information des lecteurs justifiait la publication de la photographie litigieuse, ni d'avoir caractérisé l'atteinte portée par celle-ci à la dignité de la victime.*

*(Cour de cassation 2ème chambre civile 4 novembre 2004)*

*Exemple : L'accident survenu à un célèbre comédien constitue un événement d'actualité dont la presse peut légitimement rendre compte.*

*La cour d'appel avait jugé qu'est violé le droit du comédien sur son image par la publication de photographies le montrant couché sur un brancard au moment de son évacuation par hélicoptère médicalisé. Cependant la Cour de cassation en décide autrement et affirme que la cour d'appel a manqué de retenir que les photographies, en relation directe avec l'article qu'elles illustrent, et prises dans un lieu public, ne caractérisaient aucune atteinte à la dignité de la personne de l'intéressé. (Cass. Civ. 1re, 16 mai 2006)*

*Exemple : Un hebdomadaire a publié un article, annoncé en couverture sous le titre « PACS : la France réac' de Christine Boutin », intitulé « Christine Boutin, la passionaria de l'anti-PACS Notre Dame de l'intolérance », illustré par une photographie représentant un groupe*

*de personnes participant à une manifestation contre le PACS et comportant la légende suivante « La manifestation des anti-PACS du 7 novembre. On a beaucoup vu dans la rue ce week-end cette France qui a combattu la pilule et l'avortement et qui aujourd'hui diabolise le pacte civil de solidarité ». L'arrêt qui a condamné l'hebdomadaire à payer des dommages-intérêts pour atteinte au droit à l'image a été cassé par la Cour de cassation. La cour d'appel avait retenu que la photographie avait été détournée. Alors que pour la Cour de cassation, la photographie litigieuse, prise au cours d'une manifestation publique contre le pacte civil de solidarité, était en relation directe avec l'article publié et que la légende qui l'accompagnait exprimait un commentaire également en relation directe avec cet événement. Cass. Civ. 2e, 11 décembre 2003.*

La Cour réaffirme ainsi le droit d'information du public. Le principe de la liberté de la presse implique le libre choix des illustrations d'un débat général de phénomène de société sous la seule réserve du respect de la dignité de la personne humaine.

*Exemple : En consacrant un article aux policiers concernés par la violence et aux conséquences dramatiques en résultant pour leur proche, un hebdomadaire ne fait que satisfaire le droit des lecteurs à une légitime information d'actualité. La publication de photographies, prises lors de l'enterrement d'un policier en présence d'autorités officielles et qui illustrent l'article de façon appropriée, ne porte pas atteinte à la dignité de la veuve figurant sur les clichés. (Cass. Civ. 1re, 7 mars 2006)*

*Exemple : Le TGI a jugé qu'il n'y avait pas atteinte au droit à l'image dans la publication de photographies illustrant un article relatif à une procédure judiciaire et exposant qu'une jeune femme se livrait à la prostitution depuis l'âge de 16 ans avec des stars du football. (TGI Paris, 20 avril 2010, Zahia C/ VSD)*

*Exemple : L'affaire Real Madrid. Le club du Real de Madrid et certains de ses joueurs les plus connus ont saisi le TGI en lui demandant d'interdire à plusieurs sociétés de paris en ligne toute reproduction de leur image et de leur nom sur leur site Internet. Le TGI a rejeté les demandes. L'utilisation des images servait seulement de présentation du match sur lequel le pari était organisé. De même, l'utilisation du nom des sportifs avait seulement pour objet de rappeler aux parieurs les noms des joueurs appelés à disputer la rencontre de football. Finalement, pour les juges, l'utilisation des images et du nom des sportifs n'est pas interdite car elle informe le public sur un événement public auquel ces derniers devraient participer. (TGI Paris, 8 juillet 2005)*

## **ESSENTIEL**

Il y a des exceptions à la nécessité d'autorisation préalable :

- Lorsque l'individu est non identifiable
- L'exception historique
- L'exception humoristique
- L'exception artistique
- L'illustration pédagogique

- L'exception d'information

## **TITRE 2 : LE DROIT PATRIMONIAL À L'IMAGE**

La notion patrimoniale du droit à l'image est relative au droit d'exploiter commercialement son image. Plusieurs catégories de personnes sont concernées par la commercialisation de leur image. Le mannequin, l'acteur, et le sportif notamment vont pouvoir s'assurer un complément de revenus en commercialisant leur image. La patrimonialisation de l'image est le phénomène qui consiste à faire entrer un élément dans le patrimoine de l'individu ; un élément qui a l'origine n'est intégré qu'à la personnalité.

Le droit à l'image est un droit extra-patrimonial par nature, pourtant, il devient pour les personnages publics un droit patrimonial, même si l'élément extra-patrimonial ne disparaît jamais.

*Exemple : Pour la première fois, les juges considèrent que le droit d'image « revêt les caractéristiques essentielles d'un attribut patrimonial ». C'est un élément du patrimoine. La Cour d'appel continue en disant que « dans ces conditions, l'image peut faire l'objet de contrats soumis au régime général des obligations ». (Cour d'appel de Versailles du 22 septembre 2005)*

*Exemple : Les parties ont la possibilité de conférer à l'image et à la voix la nature d'un élément du patrimoine étranger à l'article 9 du Code civil. Il y a donc une reconnaissance de la patrimonialisation de l'image. (TGI de Paris 28 septembre 2006)*

Contrairement au droit à l'image dans son aspect extra-patrimonial, qui est intransmissible et s'éteint au décès de la personne, le droit patrimonial sur l'image est transmissible aux héritiers par voie de succession.

*Exemple : « Le droit patrimonial qui permet de monnayer l'exploitation commerciale de l'image n'est pas purement personnel et se transmet aux héritiers ». Les héritiers sont donc en droit d'agir pour obtenir réparation du préjudice patrimonial lié à une atteinte au droit à l'image de la personne défunte. En l'absence de cession il n'est pas possible de l'exploiter commercialement sous peine d'être condamné au paiement de dommages et intérêts. (TGI Aix en Provence, 24 novembre 1988)*

### **ESSENTIEL**

La notion patrimoniale du droit à l'image est relative au droit d'exploiter commercialement son image.

La patrimonialisation de l'image est le phénomène qui consiste à faire entrer un élément dans le patrimoine de l'individu.

Le droit patrimonial sur l'image est transmissible aux héritiers par voie de succession.

## **TITRE 3 : LE DROIT PATRIMONIAL À L'IMAGE EN MATIÈRE SPORTIVE**

### **CHAPITRE I : LES CARACTÉRISTIQUES DE L'IMAGE DU SPORTIF**

Section 1 : La patrimonialisation de l'image du sportif

## Section 2 : Les déclinaisons de l'image du sportif

• *L'art commence par une technique; il y a ensuite une géométrie, une esthétique et une émotion. Une passe de 50 mètres de Platini ou un dribble de Maradona, c'est de l'art à l'état pur. C'est de l'art je vous le dis et je revendique le nom d'artiste* » (Platini, l'Équipe, 1987).

### SECTION 1 : La patrimonialisation de l'image du sportif

Les sportifs sont devenus des artistes comme les autres, eux aussi commercialisent leur image.

Ce phénomène est notamment dû au fait que le sport véhicule des valeurs positives aux yeux du grand public (courage, quête de la performance, dépassement de soi...). Ce sont des valeurs qui intéressent fortement la communication de toutes les entreprises car elles durent au delà de la compétition, alors le sportif est le support d'une image.

Dans ces conditions, un marché de l'image se crée. Il y a une industrie de l'image du sport, un marché du sponsoring individuel, du merchandising, des produits dérivés. Sur ces marchés se nouent des relations d'affaires et se concluent des transactions commerciales. Il y a donc des contrats d'image qui habillent ces transactions. En ce sens, l'image est aujourd'hui un objet, une chose dans le commerce. Ce mouvement de patrimonialisation de l'image du sportif se traduit en jurisprudence. Il y a des décisions qui sanctionnent des entreprises qui ont utilisé l'image de sportif sur le terrain commercial sans demander l'autorisation de ces sportifs. Il y a eu des sanctions car les magistrats ont considéré que le sportif avait un droit exclusif sur son image et qu'il est donc le seul à pouvoir autoriser ou non sa reproduction. Dans ces décisions, le juge répare le préjudice subi par le sportif en indiquant qu'il y a une perte financière. Ainsi, l'image est un élément du patrimoine monnayable.

*Exemple : Arrêt sur M. Platini : Dans cet arrêt, le juge s'est reposé sur le droit des biens. Le litige est né d'un ouvrage sur Platini, extrêmement positif qui retrace sa vie à travers ses buts, mais sans son autorisation. Les juges reconnaissent que Platini a subi un préjudice économique car il n'a pas pu monnayer son autorisation. Mais dans le calcul du préjudice, les magistrats remarquent également que l'ouvrage a eu un effet positif sur l'image de Platini et que son image de marque a augmenté. Il y a donc une soustraction dans le calcul des réparations.*

Par ailleurs, le sportif de haut niveau n'est pas simplement titulaire du droit d'interdire la publication de son image au nom du droit au respect de sa vie privée. Il dispose également d'un monopole sur l'exploitation commerciale de son image.

Il ne s'agit pas ici de protéger la vie privée du sportif car l'intimité du joueur n'est pas en cause. L'image n'est plus attachée à la vie privée de la personne, elle devient un bien susceptible de circuler et d'être monnayé. Il ne s'agit donc plus d'interdire la diffusion de l'image mais d'en autoriser l'exploitation et d'en percevoir les bénéfices par le biais d'un contrat d'image négocié par exemple, avec des sponsors. L'image du sportif est devenue une manne financière considérable. Les sportifs célèbres sont souvent appelés à concéder des droits sur la reproduction de leur image, dans le cadre de prestations de nature publicitaire ou promotionnelle. Le sportif professionnel jouit en effet d'une certaine popularité et réalise des publicités en monnayant son droit à l'image. La notoriété du sportif amène les grandes marques à vouloir s'associer à l'image et au nom du sportif.

Il existe 2 façons d'exploiter l'image du sportif :

- La promotion d'un produit spécifique en rapport avec la discipline concernée. *Exemple : Messi vantant le mérite de chaussures de foot*
- La promotion d'un produit dit « générique » à destination du grand public. *Exemple : Tsonga partageant son Kinder Bueno avec sa voisine.*

L'exploitation de l'image du sportif se fait par le biais de contrats d'image, de contrats publicitaires.

Mais attention, lorsque l'image devient négative, elle fait fuir certains sponsors.

*Exemple : À la suite du comportement des joueurs de l'équipe de France de football lors de la Coupe du Monde FIFA 2010, Gillette n'a pas renouvelé son partenariat avec Thierry Henry tout comme Puma avec Nicolas Anelka.*

## **SECTION 2 : Les déclinaisons de l'image du sportif**

Il y a trois types d'images du sportif :

- ✓ L'image individuelle : c'est l'image du sportif en tant qu'individu et non en tant que sportif professionnel.
- ✓ L'image associée individuelle : c'est l'image du sportif aux couleurs de son club en présence d'autres joueurs de son équipe.
- ✓ L'image associée collective : c'est l'image du sportif aux couleurs de son club avec son effectif. L'image associée est collective lorsque plus de 50 % de l'effectif est concerné selon la Convention Collective Nationale du Sport. Pour la Charte du foot, l'image est collective dès qu'elle met en présence au moins 3 joueurs de l'effectif du club.

La distinction est nécessaire car les régimes juridiques sont différents.

Pour l'image strictement individuelle, le joueur est libre de son exploitation mais il doit en informer le club et respecter son contrat de travail si celui-ci traite de la question.

Pour l'image associée individuelle, le club doit obtenir l'autorisation préalable du joueur pour pouvoir exploiter l'image.

Enfin, pour l'image collective, le club peut l'exploiter sans l'autorisation des joueurs. Ils doivent être simplement informés.

Il faut noter que pour les deux images associées, les conventions collectives posent des règles dans les chapitres qu'elles intitulent

*l'exploitation de l'image associée dans le cadre de l'exécution du contrat de travail* ». Cela signifie donc que la contrepartie à l'exploitation de l'image associée relève du salaire.

### **ESSENTIEL**

Il y a trois types d'images du sportif :

- L'image individuelle (II)
- L'image associée individuelle (IAI)
- L'image associée collective (IAC)

## **CHAPITRE II : L'EXPLOITATION DE L'IMAGE DU SPORTIF**

### Section 1 : La gestion de l'exploitation

- A - Par le sportif ou son agent
- B - Par l'organisateur d'une manifestation sportive
- C - Par une société
- D - Par un club ou une fédération

Section 2 : Le contrat de sponsoring

- A - La définition
- B - L'objet
- C - Les obligations
- D - Les clauses
- E - Les restrictions

Section 3 : Le Droit à l'Image Collective

- A - La mise en place et suppression
- B - Le renouveau

Les modalités d'exploitation de l'image, en règles générales, sont les mêmes que ce soit pour le sportif, pour le mannequin, pour l'artiste ou autre.

### **SECTION 1 : La gestion de l'exploitation**

L'image du sportif peut être gérée par le sportif lui-même, son agent, la fédération ou le club auquel il appartient, l'organisateur d'événements, le sponsor, ...

#### **A - Par le sportif ou son agent**

Le sportif peut lui-même exploiter son image. Par exemple en diffusant à ses frais un ouvrage sur sa vie ou sa carrière.

- côté, les agents ont un rôle important. Le cœur de l'activité d'agent sportif réside dans le placement des sportifs auprès des clubs pour les sports collectifs ou des organisateurs de manifestations sportives pour les sports individuels. Il est néanmoins fréquent en pratique que des agents proposent d'autres types de prestations dont la gestion du droit à l'image individuelle. A ce titre, l'agent sportif négociera pour le compte du sportif et en accord avec lui les contrats publicitaires, les contrats de sponsoring.

#### **B - Par l'organisateur d'une manifestation sportive**

L'organisateur d'un événement sportif peut exploiter l'image des sportifs. L'article L. 333-1 du Code du sport confère le droit d'exploitation des images de la manifestation sportive

- son organisateur : « *Les fédérations sportives, ainsi que les organisateurs de manifestations sportives (...) sont propriétaires du droit d'exploitation des manifestations ou compétitions sportives qu'ils organisent.* ».

Ce droit d'exploitation de l'organisateur comprend : l'exploitation audiovisuelle, la diffusion des photos, ainsi que l'édition d'ouvrages consacrés à la manifestation et contenant des photos de l'événement.

#### **C - Par une société**

Il est aussi possible que le sportif concède, moyennant rémunération, la gestion de son image individuelle à une société.

*Exemple : deux anciens joueurs de l'Olympique Lyonnais, Edmilson et Juninho, avaient cédé leurs droits sur leur image à une société moyennant une somme forfaitaire.*

*Exemple : Le cas Pogba. Son ancien agent, lorsque Pogba jouait au Havre détenait les droits d'image du joueur par le biais d'une société classique composée d'actions. Ayant changé de représentant, Pogba ne pouvait s'entendre sur la reprise des droits d'image qu'il avait auparavant concédé. Alors, deux solutions étaient possibles :*

- *Soit faire une cession ou une concession à une société. Le fait de consentir une cession moyennant un prix ou une concession de son droit moyennant une redevance n'est pas fiscalement avantageux dans la mesure où ces contreparties réintègrent l'assiette de prélèvement de l'impôt.*
- *Soit faire un apport en société. La pratique dominante consiste à apporter, selon des modalités diverses, le droit à une société. Cela ouvre aux sportifs la possibilité de participer aux bénéfices réalisés par cette dernière.*

### **D - Par un club ou une fédération**

Le club peut utiliser l'image de l'un de ses joueurs pour assurer sa propre promotion et la vente de ses produits dérivés de la même manière qu'une fédération va utiliser l'image des athlètes de l'équipe de France.

Mais il ne s'agit pas de l'image individuelle du joueur, il est question ici de l'image individuelle associée à l'image du club ou de la fédération.

## **SECTION 2 : Le contrat de sponsoring**

### **A - La définition**

Le contrat de sponsoring est la convention par laquelle une entreprise (le sponsor) apporte un soutien financier ou matériel à une manifestation sportive, un sportif ou un club (le sponsorisé).

En contrepartie, le sponsorisé s'engage à promouvoir l'image de la marque.

Ce contrat est soumis aux règles générales relatives au droit des contrats. Cependant, certaines dispositions spécifiques ont été prévues.

*Exemple : La loi interdit le parrainage en faveur de certains produits comme l'alcool, le tabac et les médicaments.*

### **B - L'objet**

L'objet du contrat d'exploitation de l'image doit être déterminé avec la plus grande précision sous peine de nullité du contrat. Les conditions d'exploitation de l'image doivent être définies et les droits cédés doivent être précisément déterminés.

Le contrat doit également déterminer la zone géographique de l'exploitation, ainsi que les supports (internet, presse écrite, photos), la durée, les produits ou services associés aux images.

Ces précisions s'expliquent par le fait que l'image reste aussi un élément extra-patrimonial. Celui qui acquiert les droits sait que la valeur des images qu'il acquiert va être attaquée par le droit à l'information notamment parce que l'image de l'athlète peut être utilisée par les médias au nom du droit à l'information.

Une telle limitation de la cession de l'image est une condition de validité du contrat.

Exemples de limitation :

- Support.

*Exemple : n'est autorisé que la diffusion de l'image dans la presse, pas en TV.*

- Limitation géographique.

*Exemple : l'image ne pourra être exploitée qu'en France et en Espagne.*

- Limitation dans le temps.

*Exemple : la Fédération française de tennis a mis en place un contrat type que doivent signer tous les joueurs participant au tournoi de Roland Garros et de Paris Bercy. Le joueur cède des droits à l'image au profit de l'organisateur en contrepartie de l'inscription au tournoi et de la possibilité de remporter une partie du prize money. Cette cession ne vaut que pour la durée de l'épreuve.*

## **C - Les obligations**

Les parties au contrat de sponsoring ont des obligations respectives et réciproques.

Le sponsor doit rémunérer le sponsorisé. La rémunération peut prévoir une prime liée aux résultats obtenus ou à un accroissement de la notoriété du sponsorisé.

Elle doit être clairement définie dans le contrat d'image. Les parties sont néanmoins libres de prévoir une rémunération forfaitaire ou proportionnelle au nombre de diffusions.

Enfin la rémunération peut également comprendre une partie matérielle.

Le sponsorisé a plutôt des obligations comportementales. Le point crucial est la question de l'exclusivité. Dans la plupart des cas, un sponsor ne peut admettre de voir figurer le nom d'un de ses concurrents à côté du sien. Cela se traduira par une interdiction faite au sponsorisé de passer des contrats similaires avec d'autres sponsors. Outre cette obligation de ne pas porter atteinte à l'exclusivité consentie au sponsor, le sponsorisé a l'obligation de mettre en valeur l'image et la marque du sponsor. Cela se traduit concrètement par une obligation d'affichage

## **D - Les clauses**

Le contrat de sponsoring est composé des clauses classiques qui se retrouvent dans la plupart des contrats : (cf. cours droit des contrats)

- La clause d'arbitrage (ou clause compromissoire) : en cas de litige à l'occasion de l'exécution du contrat, les parties ne passeront pas par la voie judiciaire classique, mais auront recours à un arbitre, qu'elles désigneront et qui sera chargé de trancher le litige. Son principal avantage réside dans la discrétion de cette procédure, permettant ainsi que les montants du sponsoring ne soient pas dévoilés ; contrairement à la procédure judiciaire qui est publique.
- La clause résolutoire : en cas d'inexécution par l'une des parties de ses obligations, la résiliation est possible par une partie.
- La clause pénale : les parties conviennent à l'avance, du montant des dommages et intérêts qui seront dus par la partie qui n'a pas respecté ses obligations contractuelles.

## **E - Les restrictions**

### **1. Aucune référence à l'employeur**

Aucune référence ne doit être faite à l'image, au nom, aux emblèmes et autres signes de l'employeur.

L'article 12.11.2 de la Convention collective nationale du sport précise que : « *Le salarié peut réaliser à son profit toute action individuelle de caractère commercial publicitaire ou*

*promotionnel, portant sur son image et ou son nom, mais sans référence à l'image, au nom aux emblèmes et autres signes distinctifs de l'employeur ».*

*Exemple : Si Rabiot signe un contrat sur son image, il ne pourra être représenté portant le maillot du PSG.*

Ainsi si un sponsor peut utiliser l'image individuelle du joueur, il ne peut pas utiliser l'image associée du joueur sauf s'il fait partie de la catégorie des partenaires du club.

## **2. L'information préalable de la commercialisation**

Le sportif doit informer préalablement son club de la commercialisation de son image, avant la signature du contrat.

En effet, le club peut avoir différents partenaires commerciaux conduisant éventuellement le sportif à ne pas signer de contrat individuel d'image avec un concurrent.

*Exemple : Rabiot qui joue au sein du PSG avec un maillot Nike et signerait un contrat sur son image individuelle avec Adidas, dans ce cas, les intérêts du club et du sportif seraient en contradiction. Pour cette raison, le contrat de travail qui relie le sportif à son club dresse généralement la liste des partenaires commerciaux et la gamme des produits sur lesquels le club s'est engagé ainsi que la liste des produits pour lesquels les actions publicitaires et promotionnelles sont interdites.*

## **3. Le sportif mineur**

Titulaire d'un patrimoine, le mineur ne peut le gérer seul. L'intervention de ses parents est requise pour la signature du contrat.

De plus, puisque les parents ont l'administration et la jouissance des biens de leur enfant, c'est eux qui perçoivent les fruits de l'exploitation de l'image de leur enfant jusqu'à ce que ce dernier atteigne l'âge de 16 ans (art. 371-2 du Code civil). En l'absence de signature des deux parents, le contrat est nul.

## **4. Le cas des sportifs en équipe de France**

L'article 12-11-1-2-1 de la Convention collective nationale du sport précise que « *Les conditions de cette exploitation doivent être prévues dans le contrat de travail ou dans un avenant ; à défaut, l'accord préalable du ou des salariés dont l'image est utilisée est nécessaire* ».

Une clause peut ainsi stipuler que : « *La Fédération Française de Football dispose des droits exclusifs d'exploitation de l'image collective des joueurs de l'équipe de France* ».

En pratique, un avenant au contrat de travail est annuellement négocié entre le club et son joueur afin de fixer les conditions de cette exploitation.

## **SECTION 3 : Le Droit à l'Image Collective**

### **A - La mise en place et suppression**

Le législateur, par la loi du 15 décembre 2004, avait décidé de créer un Droit à l'Image Collective, le DIC.

Le droit à l'image collective résulte de l'idée qu'il existe une image de l'équipe ou du club qui se distingue de celle des joueurs composant son effectif. L'image collective vise la représentation de plusieurs des joueurs de l'équipe qui mettent leur image au service de leur employeur.

Le législateur est parti de l'idée qu'une part importante des revenus des clubs ne dépend pas directement des prestations sportives des athlètes et des recettes issues de la billetterie ou des subventions publiques, mais des recettes issues de la cession des droits de retransmission audiovisuelle, du marketing, du merchandising (vente de produits dérivés). La stratégie des grands clubs a en effet consisté à diversifier les ressources du club afin d'être moins dépendant des résultats sportifs, qui par nature, sont aléatoires. Les revenus tirés de l'exploitation de l'image du club doivent également profiter aux sportifs.

Les sociétés sportives, gestionnaires des équipes professionnelles estiment que leur statut juridique constitue un obstacle à leur développement et à l'amélioration de leur compétitivité sportive. Concrètement, les clubs seraient pénalisés par les lourdes charges sociales et fiscales auxquelles ils seraient soumis. Le départ de nombreux joueurs français pour l'étranger serait l'illustration du peu d'attrait du cadre juridique français. Ce nouveau régime a donc été adopté pour améliorer la compétitivité des clubs qui ne pouvaient lutter efficacement contre leurs concurrents européens soumis à des impôts et des charges moins importantes.

Le 9 décembre 2004 le Conseil constitutionnel avait validé ce dispositif : *« le législateur a pu prendre en compte les particularités de la rémunération des sportifs professionnels en prévoyant que la partie de leur rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective de l'équipe à laquelle ils appartiennent ne soit pas regardée comme un salaire (...). Il a entendu, par cette mesure, poursuivre un but d'intérêt général qui est d'améliorer la compétitivité du sport professionnel français ; que dans ces conditions, l'article 1er ne méconnaît pas le principe d'égalité entre les salariés ».*

Le DIC était prévu à l'article L.222-2 du Code du Sport : *« N'est pas considéré comme salaire, la part de la rémunération versée à un sportif professionnel par une société (...) et qui correspond à la commercialisation par ladite société de l'image collective à laquelle le sportif appartient ».* Concrètement, les sportifs se voyaient verser, un complément de salaire, une rémunération spéciale qui, en marge du salaire, correspondait à la commercialisation de l'image collective de l'équipe à laquelle ils appartiennent. Cette part de la rémunération attribuée au titre de la commercialisation de l'image collective n'était pas considérée comme un salaire et était exonérée des charges sociales, salariales et patronales.

Cependant, le DIC n'existe plus, il a été supprimé en 2010 car il a été considéré comme une niche dont l'unique objectif était la diminution de la masse salariale.

## **B - Le renouveau**

△ La loi du 1er mars 2017 visant à renforcer la compétitivité des clubs professionnels français a mis en place un nouveau système de rémunération se rapprochant de l'ancien DIC.

En effet, l'article 17 de la loi permet aux clubs qui emploient un sportif ou un entraîneur professionnel de les rémunérer sous forme d'une redevance en contrepartie de l'exploitation commerciale de leur image. Cette redevance ne sera pas soumise à cotisations sociales. Un sportif pourra désormais profiter financièrement de l'exploitation par le club de son image, sans que cela ne soit considéré comme du salaire.

Le principe est le même que pour le DIC à la différence que ce n'est plus l'image collective qui fera l'objet de l'exploitation mais l'image individuelle du sportif.

Le sportif sera donc titulaire de deux contrats avec son employeur :

- Un contrat de travail
- Un contrat d'exploitation d'image

Dispositif récent, il faut attendre sa mise en œuvre effective pour pouvoir en mesurer sa portée et son efficacité.

## **ESSENTIEL**

De nombreux sportifs cèdent leur image à des partenaires dans le cadre de contrats de sponsoring qui prévoient par ailleurs de multiples obligations : séances photographiques, opérations de relations publiques, participation à des clips publicitaires, ... L'image du sportif peut aussi être cédée à son agent ou à une société spécialisée.

La loi du 1er mars 2017 visant à renforcer la compétitivité des clubs professionnels français prévoit que les revenus de l'exploitation de l'image du sportif engrangés par le club et reversés au sportif ne sont pas considérés comme salaire ou rémunération.

droits de la personnalité<sup>1</sup> :

Droit extrapatrimonial<sup>2</sup>

Droit patrimonial<sup>3</sup>

droit à l'image<sup>4</sup> .

dommages et intérêts<sup>5</sup> :

autorisation expresse<sup>6</sup>

l'autorisation tacite<sup>7</sup>.

consentement<sup>8</sup>

La caricature<sup>9</sup>

La patrimonialisation de l'image<sup>10</sup>

le contrat de sponsoring<sup>11</sup> :

la Convention Collective Nationale du sport<sup>12</sup>

lobbying<sup>13</sup>



**ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE**

**ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - VERS UN NOUVEAU MODE DE REMUNERATION DE L'IMAGE DES SPORTIFS****thelawsp 17 août 2017 0 Articles , Dossiers , Législation**

©TheLawsp

Après l'adoption de la loi du 27 novembre 2015 portant sur le statut des sportifs de haut niveau et professionnels, une nouvelle réforme du sport professionnel est en marche.

En effet, une proposition de loi portée par deux sénateurs du Groupe Socialiste et Républicain, Messieurs Dominique BAILLY et Didier GUILLAUME, a été adoptée en première lecture par le Sénat le 26 octobre 2016, après y avoir été déposée le 12 septembre 2016.

Cette proposition vise, comme son nom l'indique, à « préserver l'éthique du sport, à renforcer la régulation et la transparence du sport professionnel et à améliorer la compétitivité des clubs ».

A l'instar de la loi du 27 novembre 2015 qui découlait des revendications du Rapport KARAQUILLO sur le statut des sportifs, cette proposition de loi s'inscrit dans la continuité du Rapport remis le 19 avril 2016 au Secrétaire d'Etat aux Sports, Monsieur Thierry BRAILLARD, par la Grande Conférence sur le Sport Professionnel Français.

L'exposé de ses motifs rappelle notamment le rôle social majeur joué par le sport, et la nécessité de promouvoir un sport éthique, de renforcer la déontologie des acteurs et de préserver les valeurs du sport, tant dans la pratique amateur que professionnelle du sport.

A cet égard, il y est fait un constat alarmant et quelque peu exagéré de la situation du sport professionnel français, faisant d'une part référence à l'apparition de nouvelles formes de tricheries et au perfectionnement des techniques de manipulation des compétitions. Ce constat des rédacteurs est selon eux caractérisé par un manque de respect de la part des acteurs sportifs de la déontologie et des valeurs du sport mettant de plus en plus à mal l'intégrité des différents sports.

D'autre part, les dépositaires du texte souhaitent que le sport professionnel affiche une transparence des flux financiers plus prononcée, sous-entendant qu'il s'agit d'un secteur où il existe encore des zones d'ombres et des dérives, comme si un Al Capone pouvait se cacher en chacun des acteurs du sport professionnel. Il est également fait état du modèle économique des clubs professionnels mettant en avant leur dépendance vis-à-vis des collectivités territoriales.

Afin de répondre à ces problématiques, la proposition cible quatre thèmes, annoncés comme des objectifs :

**Préserver l'éthique du sport et renforcer la lutte contre la manipulation des compétitions sportives professionnelles**

**Mieux contrôler les flux financiers du sport professionnel et l'activité des agents sportifs**

**Améliorer la compétitivité des clubs professionnels et la professionnalisation de ses acteurs**

**Promouvoir le développement et la médiatisation du sport féminin**

C'est sur le troisième thème visant à améliorer la compétitivité des clubs professionnels que nous concentrerons notre étude de cette proposition de la loi, et plus particulièrement sur l'élaboration d'un dispositif qui permettrait de rémunérer l'exploitation de l'image d'un sportif, indépendamment de la rémunération qu'il perçoit en tant que « joueur » ou « compétiteur ».

A travers cette étude, nous reviendrons sur les particularités de la rémunération du sportif liée à l'exploitation de son image, sur les solutions adoptées par le passé et sur ce que peut apporter le texte du 26 octobre 2016.

**Etat des lieux actuels de la rémunération du sportif liée à l'utilisation et l'exploitation de son image**

Le sportif en tant que personne publique est susceptible de voir son image faire l'objet de conventions ayant pour but de régir l'exploitation de celle-ci dans un but commercial (référence au livre DDS sur l'image – §3 l'exploitation commerciale des droits de la personnalité du sportif – p325 à 334). Par exemple, une telle exploitation peut être régie par un contrat de sponsoring par lequel le sportif autorise une entreprise cocontractante à utiliser son image en vue de faire de la publicité sur les produits qu'elle commercialise.

En contrepartie du droit cédé par le sportif à l'entreprise d'utiliser son image, celui-ci percevra une rémunération en numéraire ou en nature. Dans ce cas, on parle d'exploitation de l'image individuelle non associée du sportif, caractérisée par le fait que l'image du sportif n'est pas associée à celle de son club employeur lors de l'opération en question.

En conséquence, les parties étant liées par un contrat commercial, la rémunération versée au sportif n'a pas la nature de salaire au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, et n'est donc pas soumise aux cotisations sociales.

**Quid de la rémunération du sportif liée à l'exploitation de son image lorsque celui-ci est salarié ?**

Les clubs sportifs professionnels utilisent très souvent l'image de leurs sportifs salariés afin de promouvoir les sponsors du club, de développer les activités merchandising, ou encore faire la promotion d'événements sportifs à venir. Le cas échéant, on parle alors de l'image associée du sportif, fruit de l'association de son image et de celle de son club. Il existe deux types d'exploitation de l'image associée d'un sportif :

**L'image collective associée correspond à l'exploitation de l'image d'un nombre minimal de sportifs salariés sur un même support. Le seuil minimal de joueurs est défini par les différentes conventions collectives propres à chaque sport, en ce sens qu'en deçà du nombre minimal, l'exploitation sera considérée comme de l'image individuelle associée et nécessitera l'accord du sportif avant chaque exploitation de son image.**

**L'image individuelle associée s'analyse comme la reproduction ou la représentation associée par quelque moyen que ce soit à l'image du club ou à ses activités. Généralement, par la signature de son contrat de travail, le sportif concède à son club le droit d'utiliser son image.**

Les relations entre un club et son sportif salarié étant exclusivement encadrées par le contrat de travail, il paraît certain qu'un contrat commercial conclu entre les deux parties dans le but d'exploiter l'image du sportif serait requalifié en contrat de travail, notamment en raison de l'existence d'un lien de subordination juridique entre les parties.

A l'évidence, il n'existe pas de séparation entre la rémunération versée au sportif en contrepartie de son activité purement sportive et celle versée en contrepartie de l'exploitation de son image, le sportif percevant seulement la rémunération prévue au contrat de travail.

Pourtant, ce système classique de rémunération du sportif salarié ne correspond pas toujours à la réalité économique de son activité. En effet, si l'activité principale pour laquelle un sportif est salarié reste la réalisation d'une performance sportive, force est de constater que l'exploitation de son image représente également une activité professionnelle développée pour le sportif.

Il semble légitime de penser que certains clubs disposant d'une exposition médiatique conséquente et d'activités commerciales développées, prennent en compte dans la négociation de la rémunération du sportif, son potentiel marketing et commercial. Malheureusement pour les clubs, toutes les rémunérations versées par un club à son sportif salarié entrent dans le champ d'application de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, et sont donc soumises aux cotisations sociales.

### **Le Droit à l'Image Collective (DIC) : un mécanisme éphémère mais source d'inspiration**

Afin de faire émerger une solution avantageuse pour les clubs français qui souffraient d'un fort écart de compétitivité et d'attractivité (fiscale, économique, sportive) avec ses voisins européens, un premier mécanisme nommé « Droit à l'Image Collective » (DIC) avait été imaginé par la loi du 15 décembre 2004, et intégré dans le code du sport à l'article L.222.2. Cet article disposait :

« N'est pas considérée comme salaire la part de la rémunération versée à un sportif professionnel par une société soumise aux articles L. 122-2 et L. 122-12 et qui correspond à la commercialisation par ladite société de l'image collective de l'équipe à laquelle le sportif appartient. ».

Ainsi, ce mécanisme opérait une séparation entre les sommes versées au sportif au titre de performance physique et sportive, et les sommes versées au titre de l'exploitation commerciale de l'image collective de l'équipe. Ce DIC permettait donc de soustraire la qualification de salaire de ces sommes versées au sportif au titre de l'image collective, et d'éviter leur soumission aux cotisations sociales. Néanmoins, la loi prévoyait que les conventions collectives propres à chaque discipline devaient déterminer la part de la rémunération du sportif n'étant pas considéré comme du salaire, tout en fixant un seuil ne pouvant excéder 30% de la rémunération brute totale du sportif. Les conventions collectives devaient également prévoir les modalités de fixation de cette part de rémunération en fonction du niveau des recettes commerciales générées par l'exploitation de l'image collective de l'équipe.

Or, certaines conventions collectives telles que la Charte du Football Professionnel ont entendu ériger ce seuil maximal de 30% en seuil de principe pour déterminer la part de la rémunération du sportif liée à l'exploitation de son image, sans pour autant régler sur la part des recettes commerciales générées par l'exploitation de l'image collective de l'équipe.

En conséquence, la part de la rémunération du joueur correspondant à l'exploitation de son image avait un caractère forfaitaire, et le mécanisme demeurait applicable à tous les joueurs professionnels quels que soient leur notoriété et leur potentiel d'image.

Ce mécanisme a donc connu un large succès auprès des clubs professionnels, leur permettant de réduire leur masse salariale, alors qu'il n'existait pas toujours une véritable corrélation entre cette part de rémunération liée à l'image et les recettes financières liées à cette exploitation de l'image collective de l'équipe.

Cependant, le DIC a été pointé du doigt sur certains aspects, notamment son coût trop élevé et incontrôlable pour l'Etat, doublé d'une attractivité peu flagrante, le tout sur fond de crise économique.

C'est dans ces conditions que le Droit à l'Image Collective fût perçu comme une niche sociale et fiscale, et fût finalement supprimé par la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2010.

### **Ce qui peut changer concrètement avec la proposition de loi**

Bien que s'inspirant du DIC, puisque l'objectif principal poursuivi est d'améliorer la compétitivité des clubs professionnels, le mécanisme développé dans la proposition de loi semble en gommer certains défauts, et s'en différencier à bien des égards. Cela est édifiant à la lecture des neuf alinéas qui seront susceptibles de compléter l'article L.222-2-3 du code du sport en cas de passage de la proposition.

Dans un premier temps, l'article inclus dans le dispositif les entraîneurs, qui étaient les « grands perdants » de l'époque de du DIC. Il paraît pertinent de les intégrer afin qu'ils bénéficient, au même titre que les joueurs, d'une part de leur rémunération liée à l'exploitation de leur image, d'autant que cette image peut parfois être d'une valeur supérieure à celle de certains joueurs. Cet alignement des statuts peut donc être une nouveauté intéressante.

Dans un second temps, et c'est un des points de création les plus importants, il est prévu la conclusion avec le club (association ou société sportive) d'un contrat distinct du contrat de travail, qui serait relatif à l'utilisation et à l'exploitation commerciale de l'image, du nom, ou de la voix du sportif ou de l'entraîneur. Cette étanchéité entre les deux contrats permettrait d'éviter toute situation propice à une requalification en éléments de salaire des sommes perçues au titre de l'utilisation et de l'exploitation de l'image de intéressés. Il y aurait donc deux contrats passés avec le club : le contrat de travail, puis un second contrat dépourvu de lien de subordination juridique. Ainsi, sans ce lien, la redevance qui sera versée aux sportifs et aux entraîneurs ne saurait être assimilée à un salaire ou une rémunération versée en contrepartie ou à l'occasion d'un travail.

Toutefois, il faut pour cela deux conditions :

**La présence physique des intéressés ne doit pas être requise pour utiliser et exploiter commercialement des éléments de leur personnalité.**

**La redevance versée ne doit pas être fonction du salaire, mais des recettes générées commercialement par l'utilisation et l'exploitation susmentionnées.**

Concrètement, le contrat qui matérialisera ce mécanisme devra, à peine de nullité, dresser un cadre stricte et non équivoque quant à l'étendue de l'utilisation et l'exploitation des éléments de personnalité (durée, objet, zone géographique délimitée, contexte, supports...). Les modalités de calcul devront également être précisées.

Un décret devrait venir fixer les modalités d'application des nouvelles dispositions, en indiquant notamment un plafond des redevances par discipline, lequel ne devrait pas excéder 10% des recettes générées par l'utilisation et l'exploitation commerciale. Ce montant constituerait alors l'enveloppe disponible pour les clubs, leur permettant de rémunérer leurs sportifs sous forme de redevance.

Enfin, le texte précise qu'une convention ou accord collectif national, conclu par discipline précisera les modalités d'applications de l'article. Il paraît inévitable que des négociations collectives interviennent afin de préciser le dispositif et de prendre en compte la réalité économique propre à chaque discipline. En ce sens, on peut imaginer que chaque accord précisera notamment, à partir de la rémunération globale du sportif (contrat de travail et contrat commercial), un plafond au-dessus duquel il ne sera plus possible de rémunérer le sportif sous forme de redevance. De la même façon, il pourrait être instituer un seuil de déclenchement en dessous duquel il n'est pas possible de rémunérer sous forme de redevance, cela pouvant viser les jeunes sportifs professionnels dont la notoriété et le potentiel image n'est pas encore avéré. L'aboutissement de la négociation collective sera donc un facteur primordial dans l'application du texte.

Le présent texte étant actuellement en discussion devant l'Assemblée Nationale, il est susceptible de connaître des évolutions dans les prochaines semaines.

The LAWSP vous proposera très prochainement une étude approfondie du présent texte, sur la genèse de ce projet et les évolutions que le texte a déjà subi depuis sa transmission au Sénat le 12 septembre dernier. Cela nous permettra de revenir sur certaines interrogations que le texte pose et ce qu'il peut apporter aux clubs professionnels.



Lucas Vigneron, Sandro Borrelli

**ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - LA DIFFUSION NON AUTORISEE D'IMAGES DE L'EQUIPE DE FRANCE DE FOOTBALL PEUT COUTER CHER****Jeudi, 13 Septembre 2018 19:16 | Écrit par Antoine SEMERIA |  |  | **

En 2015, la société Winamax a conclu avec la Fédération Française de Football et la Ligue de Football Professionnelle un contrat de droit aux paris, selon lequel la Fédération Française de Football et la Ligue de Football Professionnelle lui ont concédé pour cinq ans le droit d'organiser et de proposer des paris, sur les compétitions sportives que chacune organise, et d'en assurer la promotion, moyennant la perception d'un pourcentage des mises sur les compétitions organisées par la Fédération Française de Football, sur le site winamax.fr.

En novembre 2015, la société Winamax a diffusé sur sa page Twitter des « tweets » contenant des images fixes et animées issues des matchs joués par l'équipe de France de football.

La Fédération Française de Football a fait procéder par huissier de justice à un constat sur le compte Twitter de la société Winamax relevant les publications et le renvoi par un lien hypertexte à son site de paris.

En janvier 2016, la Fédération Française de Football a sollicité et obtenu du président du tribunal de commerce de Paris l'autorisation d'assigner la société Winamax à bref délai devant sa juridiction.

Le 17 mai 2016, le tribunal de commerce de Paris a relevé son incompétence en raison d'une clause attributive de juridiction et a désigné le tribunal de grande instance de Paris pour connaître du litige.

Le 5 juillet 2016, le Tribunal de grande instance de Paris a déclaré la société Winamax responsable de manquements contractuels à raison de la diffusion des trois tweets du 13 novembre 2015 sur son compte Twitter et :

- déclaré la société Winamax responsable d'une faute délictuelle à raison de la diffusion de deux tweets sur son compte Twitter,
- débouté la Fédération Française de Football de sa demande de résolution judiciaire du contrat du 25 juin 2015,
- condamné la société Winamax à payer à la Fédération Française de Football la somme de 15 000 euros de dommages-intérêts.

La société Winamax a interjeté appel de ce jugement.

La Cour d'appel de Paris, aux termes d'un arrêt du 6 septembre 2018, rappelle tout d'abord que, « *sauf autorisation de l'organisateur, les services de communication au public par voie électronique non cessionnaires du droit d'exploitation ne peuvent capter que les images distinctes de celles de la manifestation ou de la compétition sportive proprement dites* ».

Elle ajoute ensuite que « *les droits concédés à Winamax par la Fédération Française de Football ne portaient que sur le calendrier des compétitions, les dénominations des compétitions, les résultats des matchs, des phases de jeu et des Compétitions et non les images, animées ou non, issues des Compétitions ainsi que la diffusion, directe ou indirecte, y compris par le biais de liens hypertextes, sur son Site Internet, de toutes images, animées ou non, des Compétitions* ».

La Cour constate qu'en l'espèce la société Winamax a utilisé, sans autorisation, des images issues du match France-Portugal ainsi qu'une photographie de joueurs des équipes de France et d'Angleterre le 17 novembre 2015.

Ce faisant, la société Winamax a commis plusieurs fautes de nature contractuelle et délictuelle.

Sur le quantum des réparations, la Cour d'appel a décidé d'alourdir le montant des dommages intérêts en retenant que :

*« la diffusion des trois tweets du 13 novembre 2015 a causé à la Fédération Française de Football un préjudice aggravé par la concession exclusive au PMU des droits à l'image des joueurs de l'équipe de France et la réclamation de celui-ci, lequel sera réparé par l'allocation de la somme de 30 000 euros ».*

*Sur la faute délictuelle elle retient que par la diffusion de deux tweets le 17 novembre 2015 sur son compte Twitter faisant écho à son site internet de paris sportifs, a permis à la société Winamax de tirer indûment profit de la notoriété du match dont les droits d'exploitation ont été concédés à la Fédération Française de Football par un accord de réciprocité avec la Fédération Anglaise de Football (...) ; que le préjudice ainsi subi par la Fédération Française de Football justifie l'octroi de dommages et intérêts à hauteur de 20 000 euros ».*

La Cour décide également d'interdire à la société Winamax *« de publier sans autorisation, sous quelque forme que ce soit, des images ou clichés issus de compétitions organisées par la Fédération Française de Football ».*

La société Winamax est également condamnée à verser à la Fédération Française de Football la somme de 6 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

**CA Paris, 2, 2, 06-09-2018, n° 16/16378**

## **ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - LA LFP FAIT CONDAMNER UNE SOCIETE DE DROIT ESPAGNOL AYANT EXPLOITE FRAUDULEUSEMENT SES DROITS TV**

**Mercredi, 04 Avril 2018 14:05 | Écrit par Antoine SEMERIA** |  |  | 

En 2015, la Ligue de football professionnel a fait assigner une société de droit espagnol spécialisée dans la diffusion gratuite de compétitions sportives après avoir constaté que cette dernière permettait *via* son site Internet de visionner, en fraude de ses droits, les matchs de football des compétitions qu'elle organise.

Par jugement rendu le 19 mars 2015, le tribunal de grande instance de Paris a :

- ordonné à la société espagnole de procéder à la suppression de tout contenu permettant de visionner en direct ou léger différé les matchs organisés par la Ligue de Football Professionnel sous astreinte de 5 000 euros par jour et par lien constaté
- ordonné à la société espagnole de cesser pour l'avenir de mettre en ligne les contenus précités sous la même astreinte.

La société de droit espagnol n'a pas entendu respecter les termes de ce jugement, ce qui a contraint la Ligue de Football Professionnel à saisir à plusieurs reprises le juge de l'exécution en liquidation de l'astreinte prononcée le 16 mars 2015.

C'est ainsi que par jugement du 26 avril 2017, le juge de l'exécution a condamné la société espagnole à payer à la Ligue de Football Professionnel la somme de 920 000 euros représentant la liquidation de l'astreinte fixée par le jugement du 16 mars 2015 au titre des 184 liens hypertextes constatés les 16 et 21 décembre 2016 outre les dépens et la somme de 5 000 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile.

La société de droit espagnol a interjeté appel de ce jugement en estimant que seuls 15 des 184 liens pouvaient avoir porté atteinte aux droits de la Ligue.

Cet argument est rejeté par la Cour d'appel de Paris laquelle relève aux termes d'un arrêt du 29 mars 2018 que la présence de ces liens hypertextes, au moment des constats d'huissier, *"démontre à elle seule que la société n'a pas respecté l'injonction de ne pas mettre en ligne des contenus en rapport avec la diffusion des matchs organisés par la Ligue de Football Professionnel"*.

La Cour ajoute que l'appelant ne démontre pas avoir été heurtée à des difficultés dans l'exécution du jugement rendu par le Tribunal de Grande Instance de Paris le 16 mars 2015.

L'appelante est donc condamnée à payer à la Ligue de Football Professionnel la somme de 920 000 € outre 10000 au titre de l'article 700.

**CA Paris, 4, 8, 29-03-2018, n° 17/09966**

Mis à jour (Mercredi, 04 Avril 2018 14:15)

Football Droits TV Fédération Française de Football FFF Ligue de Football Professionnel LFP

**ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - CONDAMNATION D'UN AVOCAT MANDATAIRE SPORTIF POUR ATTEINTE A L'IMAGE ET AU NOM DE SON ANCIEN CLIENT****Jeudi, 01 Février 2018 12:45** |  |  | 

En 2011, un joueur professionnel de football a signé une convention avec un mandataire sportif afin que ce dernier le représente et l'assiste dans le cadre de l'étude, la rédaction et la négociation de tous ses contrats en qualité de sportif professionnel, dans le monde entier. Les effets de cette convention ont pris fin en 2012.

Une contestation est née à propos du paiement d'honoraires réclamés par l'avocat au terme de ce contrat.

Un autre litige est né du fait de l'utilisation par l'avocat mandataire sportif, après que le mandataire ait expiré, de l'image et du nom du joueur sur son site internet à des fins promotionnelles.

En 2013, le joueur a mis en demeure son ancien avocat mandataire sportif de cesser de se présenter ainsi et de mettre un terme immédiat à "*toute démarche menée en faisant frauduleusement usage de cette qualité*".

Par acte d'huissier du 6 septembre 2013 il l'a sommé d'avoir à supprimer immédiatement et définitivement, de son site internet toute image le représentant et toute référence directe ou indirecte à sa personne.

Le joueur a assigné son ancien avocat mandataire sportif devant le tribunal de grande instance de Nanterre en réparation de ses préjudices moral et patrimonial du fait des atteintes portées à son droit à l'image et à son nom.

Par jugement rendu le 26 janvier 2016, le tribunal de grande instance de Versailles a condamné l'avocat à payer au joueur la somme de 10 000 euros en réparation du préjudice moral subi du fait de l'atteinte au droit l'image, la somme de 10 000 euros en réparation du préjudice moral subi du fait de l'atteinte au droit au nom et la somme de 5000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

L'avocat mandataire sportif a interjeté appel de ce jugement.

Par arrêt du 26 janvier 2018, la Cour d'appel de Versailles confirme le jugement pour au principal motif que l'utilisation de l'image et du nom du joueur par l'avocat mandataire sportif à des fins personnelles "*n'ont pas été autorisées expressément*" et que "*cette exploitation a été constatée par le joueur alors que le mandat donné à l'avocat avait pris fin et qu'un litige sérieux les opposait en ce qui concerne les honoraires facturés par ce dernier*".

La Cour ajoute que l'insertion sur le site internet de l'avocat mandataire sportif de liens hypertexte permettant la reproduction, la diffusion et l'exploitation de l'image et du nom du joueur sans son autorisation "*a porté atteinte, tant au droit dont ce dernier dispose sur son image qu'à son droit au nom*".

En ce qui concerne la réparation des préjudices moraux du joueur, la Cour estime qu'elle elle a été exactement évaluée par le tribunal "*à deux sommes de 10 000 euros*".

L'avocat est condamnée à payer 5000 € de frais irrépétibles additionnels au joueur au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

**CA Versailles, 26-01-2018, n° 16/00669****AVOCAT MANDATAIRE SPORTIF**

## ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - PROPOS DIFFAMATOIRES ET EXCEPTION DE VERITE : LA COUR DE CASSATION DONNE RAISON A CANAL+

Judi, 06 Juillet 2017 13:13 |  |  | 

A la suite de la diffusion le 19 décembre 2012 de l'émission « Les spécimens » sur la chaîne de télévision Canal + Sport, organisée autour d'un débat sur le thème « Bastia à qui la faute ? », le Sporting Club de Bastia et son dirigeant ont porté plainte et se sont constitués partie civile, pour diffamation publique envers un particulier en raison des propos suivants exprimés par un journaliste et un dirigeant de la chaîne Canal + France:

*"A Bastia, des très bonnes sources, du côté du ministère de l'Intérieur, disent très clairement que Charles Pieri, l'ancien dirigeant nationaliste et affairiste, mis en prison pour des graves affaires lui aussi, se rapproche de la direction de Bastia. Il se passe des choses graves dans le football à Bastia, et à Ajaccio, et Manuel Valls, ministre de l'Intérieur, l'a dit très clairement en se déplaçant sur place, donc je pense que la décision de la commission de Ligue est tout à fait logique"; « S'il y en a un qui sait de quoi il s'agit c'est Thiriez, président de la Ligue, puisqu'il a longtemps été au cabinet de Defferre, je crois, le ministre de l'Intérieur. Il sait comment ça se passe en Corse, il sait quelles sont les ramifications entre affairistes...»; « ....oui, entre affairisme, nationalisme et vrais amateurs de sport, il y a un mélange qui est détonnant » et du chef d'injure, en raison des passages suivants: « Moi je suis exaspéré par la réponse de Bastia à la décision de la commission de la Ligue. Il faut lire le communiqué de la Ligue de football, ils énumèrent les nombreux événements qui se sont déroulés depuis 3-4 mois., c'est invraisemblable, je veux dire, on n'est pas en France là, c'est invraisemblable ce qui se passe » et « Cela n'arrête jamais et à côté de ça on a un type qui va faire une grève de la faim, un président qui joue les pleureuses, on ne va pas tomber dans l'anti-corsitude mais objectivement, c'est insupportable parce qu'ils méritent cette sanction et au-delà de ça, il faut aussi se poser les bonnes questions".*

Pour ces propos, le journaliste et le directeur de la Chaîne Canal + France ont été renvoyés devant le Tribunal correctionnel et déclarés partiellement coupables des faits qu'ils leur étaient reprochés.

Ces derniers ont relevé appel du jugement rendu par le Tribunal correctionnel de Bastia.

Par arrêt en date du 15 juillet 2015, la Cour d'appel de Paris a infirmé le jugement susvisé et relaxé les deux prévenus au motif que les propos évoquant des possibles liens entre affairisme, nationalisme et vrais amateurs de sport vise le Sporting club de Bastia et retiennent n'étaient que le reflet d'une réalité parfaite, complète et corrélatrice aux imputations litigieuses. Le Sporting Club de Bastia et son dirigeant ont formé un pourvoi en cassation à la suite de la notification de cet arrêt.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation, aux termes d'un arrêt du 28 juin 2017, rejette le pourvoi au motif suivant :

*"Attendu qu'en statuant ainsi, sans contradiction et dans les limites de sa saisine, la cour d'appel, qui, après avoir exactement apprécié le sens et la portée des propos diffamatoires poursuivis ne visant que le Sporting club de Bastia, a, à bon droit, accueilli l'exception de vérité des faits, abstraction faite du motif visant des faits postérieurs à la date de la diffusion des passages poursuivis, et admis que les limites admissibles de la liberté d'expression n'avaient pas été dépassées quant aux propos poursuivis du chef d'injure et a ainsi justifié sa décision".*

Le Club bastiais et son dirigeant sont condamnés à payer au journaliste et au dirigeant de Canal+ France la somme de 2000 € au titre de l'article 618-1 du code de procédure pénale.

**Cass. crim., 28-06-2017, n° 15-85.493**

**ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - CHAUSSETTES «FRANCE 2016» : L'UEFA DEBOUTEE DE SON ACTION EN CONTREFAÇON ET CONCURRENCE PARASITAIRE!****Mardi, 02 Mai 2017 12:05** |  |  | 

Un commerçant a fait fabriquer des chaussettes " FRANCE 2016".

Le 29 mars 2016, les douanes de Gennevilliers ont informé l'UEFA de la retenue de 15 067 lots de trois paires de chaussettes revêtues de la dénomination « *France 2016* »

L'UEFA, estimant qu'il s'agissait d'une contrefaçon par imitation de sa marque FRANCE 2016, a assigné le commerçant afin de faire cesser les actes de contrefaçon de marque et de concurrence parasitaire et obtenir la réparation du préjudice subi.

En réponse aux arguments avancés par l'UEFA, le commerçant considérait que les signes figurant sur les produits saisis ne portaient pas atteinte à la marque de l'UEFA car le signe "FRANCE 2016" *était un élément purement décoratif, ne remplissant pas la fonction de marque* ».

Selon lui « *aucun motif, lettre, ou nuance de couleur n'a été ajouté sur les chaussettes qui serait susceptible d'évoquer l'UEFA* ».

Par jugement du 20 avril 2017, le Tribunal de grande instance de Paris retient les arguments du commerçant et déboute l'UEFA de ses demandes en contrefaçon de marque, en concurrence déloyale et parasitaire mais aussi de toutes ses demandes indemnitaires.

Selon le Tribunal, « *d'un point de vue visuel, le signe " FRANCE 2016" apposé sur les chaussettes litigieuses est un signe sans élément figuratif composé du même signe d'attaque " FRANCE " que la marque de l'Union européenne semi-figurative FRANCE 2016 n°013163647 et du chiffre 2016 ; le zéro n'est pas remplacé par un ballon de football.*

*Il existe une similitude très importante des signes puisque tous les chiffres et lettres sont identiques sauf l'élément figuratif qui est certes l'élément dominant de la marque déposée par l'UEFA mais dans un signe dont les deux autres éléments ne sont pas descriptifs pour des produits tels les chaussettes.*

*D'un point de vue phonétique, l'élément figuratif ne sera pas prononcé par le consommateur et c'est bien le nombre "2016" qui sera dit. Il existe donc une identité complète des signes au regard de ce critère.*

*D'un point de vue conceptuel, le consommateur comprendra le mot " FRANCE " comme faisant référence à un pays et le nombre comme faisant référence à une année ; la présence du ballon de football à la place du zéro amènera le consommateur à relier le signe à un événement de football se passant en France cette année là. L'absence de ballon de football dans le signe litigieux fait que le consommateur ne reliera pas nécessairement l'événement sportif footballistique à l'année et au pays alors que la même année d'autres événements sportifs de renommée internationale que l' Euro 2016, ont eu lieu en France : des matchs du tournoi des six nations, la coupe DAVIS à la Guadeloupe, la Coupe d'Europe de rugby, le Tour de France, la coupe du monde de cyclisme 2016, le championnat du monde de Motocross 2016, la coupe du monde Canoë kayak 2016.*

*En conséquence, il existe une différence importante d'un point de vue conceptuel entre les deux signes. »*

*Le Tribunal ajoute que «faute d'apposition du ballon de football au sein du signe litigieux, le consommateur ne comprendra pas que ce signe indique l'origine du produit mais qu'il fait référence à des événements se déroulant en France en 2016. »*

**Jugement 3ème Chambre, 1ère section TGI Paris 20/04/2017, n°16/07712**

**ANNEXE DROIT AU NOM ET A L'IMAGE - ON NE BADINE PAS AVEC LES SIGNES DISTINCTIFS RESERVES AU CNOSF !****Jeudi, 02 Mars 2017 13:01** |  |  | 

Le Comité National Olympique Sportif Français (CNOSF) a entamé une action pénale contre une société exploitant des pubs (bars) et son gérant du chef du délit de contrefaçon pour avoir reproduit et exploité sans autorisation la marque notoire des anneaux olympiques.

Cette action n'a pas abouti et les défendeurs ont été relaxés du délit de contrefaçon pour avoir fait une simple allusion aux anneaux olympiques sur le site internet et sur certains éléments publicitaires de l'entreprise. Le CNOSF a interjeté appel de ce jugement sur le terrain civil et demandé réparation de la faute civile commise par les personnes relaxées.

Cette action civile a été accueillie par la Cour d'appel de Paris par arrêt du 14 octobre 2015.

La Cour a, en effet, retenu que *"l'utilisation par les intimés du symbole olympique de cinq anneaux entrelacés, qui conceptualise sans équivoque les Jeux olympiques, a été faite à des fins commerciales afin d'attirer la clientèle"*.

Ces actes constituaient, selon la Cour, une faute civile de la part des intimés préjudiciable au CNOSF.

En conséquence, la société et son gérant ont été condamnés solidairement à payer au Comité national olympique et sportif français la somme de 10 000 euros au titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice économique et d'image subi par le CNOSF outre 2 500 euros chacun, en application de l'article 475-1 du code de procédure pénale.

La société et son gérant ont formé un pourvoi en cassation.

A l'appui de leur pourvoi, les requérants estimaient notamment *« qu'en utilisant un logo ressemblant aux anneaux olympiques sur le site internet et des dessous de verre, associé à un personnage prenant les traits de la reine d'Angleterre en tenue de sport et tenant un pichet de bière à la main, s'inscrivait dans une démarche manifestement et purement parodique, dès lors insusceptible de créer chez le consommateur le moindre risque de confusion »*.

Après avoir constaté que *"la société assurant la gestion de bars avait, sans autorisation, reproduit le symbole des anneaux olympiques sur 200 000 sous-bocks de bière et l'avait diffusé sur son site internet pour informer sa clientèle de la retransmission sur écran des épreuves olympiques, dans ses sept établissements"*, la Chambre criminelle de la Cour de Cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel aux motifs suivants :

*« Attendu que, pour infirmer le jugement, et retenir la responsabilité civile des prévenus à partir et dans les limites des faits objet de la poursuite, l'arrêt relève que les supports publicitaires portent le sigle des cinq anneaux olympiques réservés au CNOSF, que cette marque est connue dans le monde entier et jouit d'un prestige et d'une renommée exceptionnelle, et que son utilisation par les prévenus a été faite à des fins commerciales pour attirer la clientèle, alors que l'exploitation du symbole protégé doit être autorisée moyennant contrepartie financière ; que les juges ajoutent que ces anneaux bénéficient d'une protection élargie, de sorte que le caractère dommageable de leur reproduction ou imitation ne nécessite en rien la démonstration d'un risque de confusion dans l'esprit du consommateur, une simple association à la marque ou évocation de celle-ci étant suffisante ; qu'ils en déduisent que le comportement de la société X et de son gérant, qui ont ainsi porté atteinte au droit de propriété du CNOSF, est fautif et a causé un préjudice économique et d'image certain à la partie civile ;*

*Attendu qu'en l'état de ces énonciations, la cour d'appel qui, appréciant souverainement les faits et circonstances de la cause, a caractérisé l'utilisation d'une marque notoire à des fins commerciales et non d'information, et qui a fait l'exacte application de l'article L.713-5 du code de la propriété intellectuelle dont il résulte que l'emploi d'un signe identique ou similaire à la marque notoire enregistrée engage la responsabilité de son auteur dès lors qu'il est de nature à porter préjudice au propriétaire de la marque ou s'il constitue une exploitation injustifiée de celle-ci, sans que cette protection soit subordonnée à la constatation d'un risque de confusion, dans l'esprit du consommateur, entre le signe et la marque protégée, a justifié sa décision ;*

*D'où il suit que le moyen, inopérant en sa troisième branche, la démarche parodique n'étant invoquée que pour exclure tout risque de confusion avec la marque, doit être écarté."*

Le pourvoi est en conséquence rejeté et les requérants condamnés à payer au CNOSF la somme de 3 000 euros au titre de l'article 618-1 du code de procédure pénale.

Voilà une blague qui coûte cher!

**Cass. crim., 17-01-2017, n° 15-86.363**

## DEFINITIONS

---

### <sup>1</sup> droits de la personnalité

Droits fondamentaux et inaliénables inhérents à la personne humaine, les droits de la personnalité se définissent comme les droits qui assurent à l'individu la protection des attributs de la personnalité (vie privée, image, voix) et garantissent son intégrité morale.

Protégé notamment par l'article 12 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et par l'article 8-1 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, et les articles 9 et 16 du Code civil, le droit de chacun au respect de sa vie privée nécessite une conciliation permanente avec le droit à la liberté d'expression, la liberté des médias et le droit de l'information.

Les droits de la personnalité sont particulièrement malmenés par les nouvelles technologies (ex. : la vidéo surveillance, la géolocalisation) et la facilité de publication sur Internet.

### <sup>2</sup> Droit extrapatrimonial

Les règles du droit reconnaissent aux individus des prérogatives dont ils vont jouir sous la protection de l'État : ce sont les droits subjectifs.

Il existe deux catégories de droits subjectifs : les droits patrimoniaux et les droits extrapatrimoniaux.

Pour distinguer ces droits, on utilise le critère de l'évaluation pécuniaire. Ceux qui sont évaluables en argent sont des droits patrimoniaux (exemple : le droit de propriété sur une voiture ou sur une maison).

En revanche, ceux que l'on ne peut pas évaluer en argent sont dits «extrapatrimoniaux». Par exemple toute personne a un droit à l'image.

### <sup>3</sup> Droit patrimonial

Les règles du droit reconnaissent aux individus des prérogatives dont ils vont jouir sous la protection de l'État : ce sont les droits subjectifs.

Il existe deux catégories de droits subjectifs : les droits patrimoniaux et les droits extrapatrimoniaux.

Pour distinguer ces droits, on utilise le critère de l'évaluation pécuniaire. Ceux qui sont évaluables en argent sont des droits patrimoniaux (exemple : le droit de propriété sur une voiture ou sur une maison).

En revanche, ceux que l'on ne peut pas évaluer en argent sont dits «extrapatrimoniaux». Par exemple toute personne a un droit à l'image.

### <sup>4</sup> droit à l'image

Droit pour toute personne de s'opposer à la reproduction de son image et à sa diffusion sans son autorisation expresse et spéciale. Par conséquent, avant toute captation et diffusion de l'image de la personne, le diffuseur doit obtenir l'autorisation de la personne concernée, son consentement, et ce quel que soit le support (presse, internet, télévision, peinture, dessin, cartes à jouer, jeux de société, cartouche de jeux vidéo, draps de bain, store, marionnette, statue, pièce de monnaie...).

### <sup>5</sup> dommages et intérêts

Somme destinée à réparer le préjudice subi et dont le montant est librement fixé par les magistrats. En pratique, ce montant varie en fonction de plusieurs critères.

### <sup>6</sup> autorisation expresse

Le consentement peut se définir comme la volonté d'engager sa personne ou ses biens, ou les deux à la fois ;

### <sup>7</sup> autorisation tacite

Cette manifestation de volonté est dite "expresse", lorsque la volonté de celui qui s'engage se manifeste d'une manière apparente, par exemple par la [signature](#) d'un écrit ou par une déclaration faite en public, ou devant témoin, et elle est dite "tacite" quand l'accord de la personne n'est pas manifestée par un écrit. Dans ce cas, le consentement se déduit d'éléments apparents tels un geste (la frappe des mains ou la poignée de mains, les entailles (voir art. 1333 du Code civil) faits sur un morceau de bois dans une foire rurale) ou d'une attitude à condition qu'elle ne soit pas équivoque, comme l'acceptation de la livraison d'une chose commandée sans la passation d'un écrit.

### <sup>8</sup> Consentement

Le consentement peut se définir comme la volonté d'engager sa personne ou ses biens, ou les deux à la fois.

### <sup>9</sup> Caricature

Représentation grotesque, en dessin, en peinture, etc., obtenue par l'exagération et la déformation des traits caractéristiques du visage ou des proportions du corps, dans une intention satirique.

### <sup>10</sup> patrimonialisation de l'image

Faire entrer Le droit à l'image dans le patrimoine.

<sup>11</sup> contrat de sponsoring

Convention par laquelle une entreprise (le sponsor) apporte un soutien financier ou matériel à une manifestation sportive (ex : Sony pour la League des champions), à un sportif ou à un club. En contrepartie, le sponsoré s'engage à promouvoir l'image de la marque.

<sup>12</sup> Convention Collective Nationale du sport

La convention collective du sport règle, sur l'ensemble du territoire y compris les DOM, les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant leur activité principale dans l'un des domaines suivants :

- organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;
- gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
- enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;
- promotion et organisation de manifestations sportives, incluant, à titre accessoire, la sécurité de ces manifestations dans le cadre de l'article 11 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983, à l'exception toutefois de celles qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des centres équestres.

<sup>13</sup> Lobbying

Un lobby (ou un groupe d'intérêt, un groupe de pression ou encore groupe d'influence, plus traditionnellement un intrigant ou un réseau d'intrigues) désigne un réseau de personnes créé pour promouvoir et défendre les intérêts privés d'un groupe donné en exerçant des pressions ou influences sur des personnes ou institutions publiques détentrices de pouvoir. Pour ce faire, il exerce une activité, le lobbying, qui consiste « à procéder à des interventions destinées à influencer directement ou indirectement l'élaboration, l'application ou l'interprétation de mesures législatives, normes, règlements et plus généralement, toute intervention ou décision des pouvoirs publics ». Ainsi, le rôle d'un lobby est « d'infléchir une norme, d'en créer une nouvelle ou de supprimer des dispositions existantes ».