

L'application des dispositions du Code du travail au contrat de travail du sportif professionnel  
📖(1) :

Une contribution à l'interprétation des textes relatifs au contrat de travail à durée déterminée

Jean-Pierre **Karaquillo**, Professeur à la Faculté de droit et des sciences économiques de Limoges, Directeur du Centre de droit et d'économie du sport

### L'essentiel

Chacun sait combien le droit social se nourrit des pratiques et règles professionnelles. Le particularisme des relations de travail dans le domaine du sport professionnel en est une claire expression. L'examen attentif de la jurisprudence relative aux contrats à durée déterminée conclus avec les sportifs professionnels permet d'en mesurer toute la portée. Il est alors permis d'observer les interactions entre la théorie générale du contrat de travail à durée déterminée et les règles et interprétations spécifiques appliquées à la conclusion, à l'exécution ou à la rupture des contrats conclus avec les sportifs professionnels.

Faut-il, aujourd'hui, s'attarder sur la prolifération des activités sportives rémunérées et y voir un signe d'une emprise du contrat de travail sur un secteur d'activités qui lui était naguère étranger ? La question a depuis longtemps déjà été débattue. La jurisprudence sociale s'en est emparée en montrant sa détermination à ne pas marginaliser le sportif rétribué en état de subordination juridique 📖(2). Mais il est d'autres interrogations, plus actuelles, plus délicates aussi, qui ont pour point commun le contrat de travail à durée déterminée du sportif professionnel. Des différends, tant dans sa conclusion, son exécution que sa rupture, y émergent habituellement et la doctrine en fait un thème de réflexion prisé 📖(3).

Il est vrai que le contrat de travail du sportif professionnel est transplanté dans un environnement riche d'originalités envahi par la diversité. Il en découle incompréhensions, litiges et éveil de la curiosité. C'est que le droit du contrat de travail à durée déterminée du sportif professionnel est baigné par plusieurs courants qui ont tous, directement ou par ricochet, une influence certaine sur le contenu de ce dernier. Il y a, tout d'abord, le droit étatique fixé dans les articles L. 1242-1 et suivants du Code du travail et qui, parfois, en appelle au droit communautaire. Il y a, ensuite, un droit en effervescence, fruit d'une organisation mûrie du mouvement sportif professionnel, qui prend l'empreinte dans les sports collectifs d'accords collectifs négociés par les Unions nationales de clubs professionnels de football, de rugby, de basket-ball, de hand-ball et les syndicats de joueurs et d'entraîneurs des disciplines sportives considérées 📖(4). Il peut y avoir, venues d'un ordre juridique international (d'une fédération sportive internationale), des règles gouvernant le statut du joueur professionnel qui ont la marque d'incitations à l'harmonisation.

Ce « pullulement de normes » 📖(5) qui inspire le contrat de travail à durée déterminée du sportif professionnel déconcerte. Il n'est pas sans heurt ni cependant sans complémentarité dans une construction compréhensible du lien contractuel de travail unissant un sportif professionnel à son club employeur. La spécificité d'organisation et de fonctionnement du sport professionnel, la spécificité de la pratique sportive professionnelle qui guide les partenaires sociaux du sport professionnel ne peuvent pas être ignorées par le juge au risque de générer des règles générales abstraites inadaptées aux réalités sociales et économiques de ce secteur d'activités.

Doit-on pour autant dénoncer la place faite par la Haute juridiction aux particularismes de l'activité sportive dans la vision qu'elle a du contrat de travail du sportif professionnel (6) ? Ne devrait-elle pas plutôt affirmer que le droit commun du contrat de travail à durée déterminée n'est pas adapté aux relations de travail unissant les sportifs professionnels à leurs clubs employeurs ? Peut-être.

Une contemplation de décisions significatives de la Chambre sociale de la Cour de cassation concernant la qualification (I), la validité (II), la modification (III) et la cessation (IV) du contrat du sportif professionnel, persuadera de l'apport du sport professionnel à la théorie générale du contrat de travail à durée déterminée.

#### I. - Activité sportive et qualification du contrat de travail du sportif professionnel

Il n'est pas de propos de discuter de la pertinence, ou de l'impertinence, qu'a la Cour de cassation à consacrer dans une interprétation, sans nul doute peu rigide, des dispositions du Code du travail au contrat de travail à durée déterminée du sportif professionnel. Simplement on voudrait relever, de manière plus neutre, que la régulation qu'ont entendu opérer les partenaires sociaux dans les rapports unissant les sportifs professionnels à leurs clubs employeurs a été progressivement pesée et intégrée par les juges dans une vision adaptatrice avec pour finalité moins de « faire fléchir la rigueur d'un principe » (7) que de lui donner une « application de proximité » correspondant aux différents intérêts en cause et à l'environnement qui s'en recommande. Dans son approche combinée des spécificités de l'activité sportive et du contrat du sportif professionnel, la Haute juridiction participe à une « construction évolutive » du droit du contrat de travail à durée déterminée.

**A.** - En voici un exemple que draine une décision remarquable du 10 juillet 2002 (8).

Recruté verbalement par un club avant que soit conclu par écrit un CDD, un entraîneur professionnel se trouvait dans une situation qui, à l'examen des textes sur le contrat de travail à durée déterminée, paraissait en cas de litige conduire irrémédiablement à la reconnaissance d'un contrat de travail à durée indéterminée. Et pourtant, la Haute juridiction censure l'issue naturelle pour laquelle les juges du fond avaient opté. Elle donne une interprétation inattendue de l'article L. 122-3-1 du Code du travail en indiquant que « le salarié peut rapporter la preuve que le contrat conclu verbalement est à durée déterminée ». Traduisons : à l'exclusion de tout autre, et notamment du club employeur, l'entraîneur salarié peut démontrer qu'un contrat qui est *a priori* à durée indéterminée a été conclu à durée déterminée.

S'agit-il d'une action en requalification-sanction, et le raisonnement se heurte certainement aux dispositions de l'article L. 1245-1 du Code du travail qui ne visent que la demande en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ? S'agit-il d'une action en qualification et là, aussi, la démarche n'est pas en concordance avec l'article 12 du Code de procédure civile qui, attribue au juge ce pouvoir de qualification et ne privilégie dans la procédure contradictoire aucune des parties (9).

À vrai dire, on ne peut radicalement affirmer qu'après une période de tâtonnements illustrée par un arrêt, du 7 avril 1998 (10), la Chambre sociale n'a pas été sensible au statut professionnel du sportif, qui subordonne la validité du contrat à la stipulation d'une durée déterminée. À tout le moins on retiendra que c'est à partir d'un contentieux concernant le contrat de travail d'un sportif qu'est née une orientation jurisprudentielle qui s'écarte d'une lecture traditionnelle des textes relatifs au contrat de travail à durée déterminée.

**B.** - Plus généralement, l'attachement de la Cour de cassation au lien de travail à durée déterminée du sportif professionnel s'inscrit dans un cheminement analogue. Il a été - et il est - âprement discuté et critiqué.

Le raisonnement des juges est, aux dires de certains, artificiel et de pure opportunité (11). On peut ne pas être d'accord, trouver que ces qualificatifs ne sont pas appropriés, et dénoncer une conception mécanique du rôle de l'interprète en faisant valoir que l'esprit des dispositions

législatives et réglementaires autorise le rattachement du contrat de travail du sportif professionnel au contrat de travail à durée déterminée d'usage, tel que dessiné par les articles L. 1242-1, L. 1242-7, 4° et D. 1242-1 du Code du travail. On peut même s'essayer à démontrer que le rejet du contrat de travail à durée indéterminée repose sur des considérations objectives.

Mais ce qui ici, avant tout sollicite l'interrogation, et est éloquent, c'est la continuité et la fermeté de la Cour de cassation à ne pas « ouvrir la porte » à un contrat de travail à durée indéterminée du sportif professionnel. Ses décisions ne sont en effet ni isolées ni équivoques. Elles sont imprégnées de l'idée que dans les rapports unissant les sportifs professionnels à leurs clubs s'est incrustée la pratique usuelle des contrats de travail à durée déterminée et que ce n'est que dans des circonstances extrêmes que cette qualification doit être écartée (12).

Une preuve. Lorsque dans le contrat du sportif est intégrée une clause de résiliation unilatérale au profit de l'employeur, les juges annulent une telle clause plutôt que de se rallier à une cohérente demande en requalification-interprétation d'un contrat qui porte la trace d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Plus éclairant encore. Dans les quelques cas où le sportif professionnel prétend, lui-même, être partie à un contrat de travail à durée indéterminée, les arrêts mettent en relief l'intention des juges de ne pas prêter la main sans retenue aux actions en requalification - requalification-sanction. Ainsi le renouvellement répété de contrats à durée déterminée, ne suffit pas à emporter la conviction que le sportif a été recruté sur un emploi durable et permanent de l'entreprise. Une espèce de 2001, dans laquelle était en cause un entraîneur professionnel de basket-ball dont le contrat de trois ans était assorti de reconductions successives, en atteste avec vigueur. Il y est relevé que « le salarié qui était investi de fonctions essentiellement sportives qui ne lui conféraient aucun pouvoir dans l'organisation de la structure du club et aucun pouvoir propre de gestion n'était pas lié à l'activité normale et permanente du club et qu'il n'y avait pas lieu de requalifier la relation de travail à durée déterminée en une relation à durée indéterminée » (13).

Qui oserait avancer qu'une telle obstination n'est pas le fruit d'une connaissance avérée de la situation du sportif professionnel et relève de la désinvolture et non de la réflexion ?

Finalement, la Haute juridiction vivifie l'interprétation des textes sur le contrat de travail à durée déterminée. La règle générale posée par le législateur est judicieusement appliquée en adéquation avec les données économiques, sociales et sportives, concrètes régissant les rapports entre les sportifs professionnels et les clubs employeurs.

Et puis comment, à ce jour, pourrait-il en être autrement alors que les partenaires sociaux considèrent, dans la Convention collective nationale du sport que les joueurs et entraîneurs professionnels « occupent des emplois pour lesquels il est d'usage de recourir au contrat de travail à durée déterminée en raison de la nature de l'activité et du caractère par nature temporaire de ces emplois ainsi que prévu aux articles L. 122-1 et suivants et D. 121-2 du Code du travail » ? Comment, au demeurant, le juge pourrait-il être indifférent aux argumentations du mouvement sportif dans son ensemble pour qui le contrat de travail à durée déterminée d'usage est « un outil nécessaire au maintien de l'équilibre des compétitions et à l'articulation entre l'efficacité économique des clubs et la protection juridique des sportifs professionnels » (14).

## II. - Activité sportive et validité du contrat de travail du sportif professionnel

Chacun connaît le formalisme auquel le législateur soumet le contrat de travail à durée déterminée : celui-ci doit être établi par un écrit et contenir des énonciations obligatoires. À défaut d'écrit le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée. La raison connue : la protection du salarié, transpire avec éclat dans ce message de la Cour de cassation pour qui « en l'absence de contrat écrit l'employeur ne peut écarter la présomption légale instituée par l'article L. 122-3-1 du Code du travail dans la mesure où les dispositions des articles L. 122-1

et suivants du Code du travail ont été édictées dans un souci de protection du salarié »  
▣(15).

Mais l'organisation fédérale, mise en place par les ligues nationales professionnelles ▣(16), a d'autres impératifs, liés à des principes qui fondent la spécificité de l'activité sportive professionnelle : l'équité et l'équilibre des compétitions que les Instances fédérales conjuguent avec ceux qu'impose à tous le droit commun du travail. Il en découle l'instauration de procédures d'homologation des contrats de travail des sportifs professionnels.

La pratique de l'homologation a été enfantée par les instances du football professionnel puis transposée dans les réglementations du basket-ball, du volley-ball, du rugby, du hand-ball avant d'être relevée par la Convention collective nationale du sport et consacrée par les accords sectoriels. En réalité, les homologations prévues par ces dispositifs n'ont pas toutes la même portée. Pour certains, à défaut d'homologation, seules les modalités d'exécution du contrat de travail du joueur ou de l'entraîneur s'en trouvent modifiées. Pour d'autres, à défaut d'homologation le contrat du joueur ou de l'entraîneur est, en règle générale, nul et de nul effet ou dépourvu d'existence et d'effets. Il n'empêche que, quelles que soient les conséquences plus ou moins étendues de la non-homologation, les ligues nationales professionnelles n'autorisent à participer à leurs compétitions que les sportifs bénéficiant d'un contrat de travail homologué. L'exigence de l'homologation minimise ainsi l'efficacité du consentement des parties au contrat de travail qui les unit. Elle se justifie néanmoins pleinement du fait de l'intégration de cette relation contractuelle de travail dans l'environnement d'une activité professionnelle qui doit être judicieusement régulée en fonction des contraintes de la compétition sportive et de prescriptions souscrites par les groupements sportifs employeurs. La procédure d'homologation permet de vérifier que la conclusion des contrats de travail est en concordance avec les règles fédérales sur les mutations et les qualifications, les règles relatives à l'administration et à la gestion financière des clubs employeurs. Mise en oeuvre afin d'assurer la régularité des épreuves sportives et prévenir les dérives éventuelles des clubs professionnels ▣(17), il est cohérent que sa méconnaissance soit assortie de sanctions administratives et disciplinaires.

Il n'est dès lors pas étonnant que préoccupée dans le domaine contractuel « de moralité collective » ▣(18) la Cour de cassation veille au respect de ce formalisme depuis deux décisions remarquées de 1993 et de 1994 ▣(19).

Quelle explication plus fouillée donner à cette « officialisation » par la Cour de cassation d'une formalité sans laquelle un contrat de travail à durée déterminée d'un sportif professionnel dont la conclusion est pourtant fidèle aux commandements de l'article L. 1242-1 n'est pas valable ? L'adoption de l'homologation par les représentants des sportifs salariés et des clubs employeurs est sans nul doute un facteur déterminant ainsi que l'insinue dans les arrêts la référence à la convention collective qui la prescrit. Plus précisément, à l'analyse de la formation du contrat de travail à durée déterminée, les juges « gardiens de la légalité » ▣(20) signifient qu'ils ne sont pas indifférents aux données contextuelles dans leur mission d'interprétation ▣(21). Ils attestent de leur volonté inventive à « prêter la main » à une règle conventionnelle en adéquation avec une finalité légitime ▣(22).

III. - Activité sportive et modification du contrat de travail du sportif professionnel  
Dans les secteurs d'activités traditionnelles, le contrat de travail à durée déterminée révèle peu de litiges concernant des changements de fonctions décidés unilatéralement par un employeur. Il en est autrement dans le secteur du sport professionnel où l'altération récurrente des rapports employeurs/salariés au gré des résultats sportifs engendre de multiples et continus contentieux. Aussi est-ce essentiellement dans le tracé jurisprudentiel relatif à la modification d'un élément du contrat du sportif professionnel que se reflètent les orientations de la Cour de cassation quant à savoir ce qui relève d'un simple changement des conditions de travail que peut imposer l'employeur et ce qui constitue une modification contractuelle requérant l'accord du salarié. L'examen des arrêts est instructif. L'existence d'une mesure modifiant contractuellement les conditions d'exécution du travail d'un sportif professionnel est appréciée :

- à l'examen objectif du contenu du contrat liant le sportif professionnel à son club employeur quand les clauses contractuelles et le comportement du sportif professionnel sont sans équivoque. Les illustrations foisonnent. Il y a celles qui relèvent que le non-paiement de primes ou la réduction d'une rémunération forfaitaire transcrite dans le contrat de travail révèlent une modification contractuelle dont les conséquences doivent être assumées par le club employeur en cas de désaccord de l'entraîneur ou du joueur professionnel. Il y a, aussi, celles qui imputent la rupture du contrat de travail au club employeur qui décharge définitivement de ses attributions, en le remplaçant par un autre entraîneur, un entraîneur professionnel engagé uniquement pour exercer auprès de l'équipe professionnelle, en énonçant que le club employeur procède à une modification contractuelle (23).

- à l'analyse casuelle de la situation considérée avec, en pointillé une recherche de la loyauté dans l'exécution du rapport contractuel, quand les obligations contractuelles auxquelles a souscrit le club employeur sont ambiguës ou quand la réalisation des engagements contractuels repose en partie sur des considérations subjectives.

Deux décisions récentes s'inscrivent dans ce cheminement (24). Dans l'une et l'autre, un entraîneur professionnel affecté à des missions de formation s'était vu postérieurement confier puis retirer l'entraînement de l'équipe professionnelle ; il avait ensuite été réintégré dans ses fonctions initiales par des avenants successifs dont la teneur prêtait à confusion au regard du contrat originaire. Pour autant, au constat de la claire connaissance par l'un des protagonistes de ses engagements, les juges optent pour des issues opposées en refusant d'adhérer aux prétentions du requérant en contestation d'obligations auxquelles il a été consciemment souscrit. C'est la déloyauté qui paraît être sanctionnée. Dans le premier cas, l'entraîneur professionnel se voit reprocher d'avoir méconnu que le changement de ses conditions de travail relevait du pourvoi de direction du club employeur. Dans le second cas, c'est le club employeur qui se voit imputer une modification contractuelle que l'entraîneur professionnel était en droit de refuser.

Un raisonnement analogue peut également expliquer les solutions différentes retenues par la Chambre sociale dans deux affaires semblables dans lesquelles un joueur professionnel avait été mis à l'écart des entraînements et compétitions du groupe professionnel (25). On conviendra que l'incorporation lors d'une compétition d'un joueur professionnel dans l'équipe professionnelle n'est pas seulement dépendante de sa qualification - de son statut sportif. Elle s'appuie aussi sur d'autres données plus subjectives dont l'entraîneur a la maîtrise. Il en résulte que laisser ponctuellement un joueur professionnel à disposition d'une équipe amateur n'est pas constitutif d'une modification contractuelle. En revanche, l'éviction systématique d'un joueur professionnel de l'effectif professionnel, des entraînements collectifs, n'est pas une simple application du pouvoir de direction de l'employeur. Il reste que, même, dans cette dernière hypothèse les comportements respectifs du sportif et du club employeur sont déterminants pour savoir si les mesures s'identifient ou non à une faute contractuelle grave du club employeur - une modification contractuelle. C'est précisément ce qu'apprend la lecture des arrêts du 14 janvier 2004 et du 23 janvier 2008. Le joueur qui agit malicieusement dans le fonctionnement du rapport contractuel en marquant sa démotivation et sa volonté d'aller jouer dans d'autres clubs n'est pas à même de prétendre imputer au club employeur une modification contractuelle. À l'opposé, le club employeur qui, par des agissements injustifiés, ne permet pas au joueur d'exercer efficacement son activité professionnelle, ne remplit pas ses obligations contractuelles.

Plusieurs jugements expriment, en second lieu, le parti pris fondateur de la Cour de cassation concernant la prise d'acte de la rupture par un salarié d'un contrat de travail à durée déterminée. Il y est relaté à quelles exigences doit s'astreindre le sportif professionnel qui, n'acceptant pas d'être dépouillé d'une mission qui lui était contractuellement reconnue, prend acte de la rupture de son contrat et sollicite le juge pour qu'il impute à son club employeur la rupture injustifiée du lien contractuel. Les arrêts en appellent à l'article L. 1243-1 et précisent : « dès lors qu'un salarié rompt le contrat de travail à durée déterminée en invoquant les manquements de l'employeur, il incombe au juge de vérifier si les faits invoqués sont ou non constitutifs d'une faute grave (26) ». En d'autres termes, dans de telles circonstances il

appartient au salarié de démontrer que l'évolution de ses fonctions par son employeur correspond à une modification contractuelle révélant une grave inexécution contractuelle de ce dernier. À défaut le salarié est réputé responsable de la rupture.

#### IV. - Activité sportive et rupture du contrat de travail à durée déterminée

L'action de la Cour de cassation relative à la rupture avant terme du contrat à durée déterminée du sportif professionnel a, là aussi, un effet positif. Elle offre, tout d'abord, un regard sur des applications multiples des articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du Code du travail et fortifie son interprétation en livrant des indications répétées suggestives. Mieux encore, elle met, ensuite, en lumière la portée effective du texte à l'appréciation de pratiques développées dans le secteur des relations individuelles de travail du sport professionnel.

**A.** - La compréhension qu'a la Haute juridiction de la faute grave du salarié et de la force majeure dans les rapports entre les sportifs professionnels et les clubs employeurs n'est pas dépourvue de sens quant à l'interprétation générale des motifs de rupture du contrat de travail à durée déterminée. La fréquence et la diversité des litiges relevant du secteur du sport professionnel a en effet conduit les juges à affiner la teneur et l'analyse de ces notions.

**1.** - Pour la Cour de cassation, la faute grave du salarié est la faute qui rend impossible le maintien de ce dernier dans l'entreprise. Mais la faute grave est avant tout une faute. Elle n'est pas un simple motif de rupture qui rend intolérable la persistance du lien contractuel sans risque pour l'entreprise. À son élément objectif s'associe un élément subjectif. À défaut le salarié serait soumis à une obligation de résultat. C'est précisément ce qu'écarte avec une saisissante intensité répétitive la Chambre sociale. À vrai dire après une période d'atermoiements  (27), la Cour régulatrice a trouvé dans le secteur du sport professionnel, un terrain privilégié pour mettre fin à toutes ambiguïtés et accréditer la thèse favorable à une définition stricte de la faute grave. Le contenu des arrêts porte témoignage de la vigueur de la prise de position de la Cour de cassation.

- l'entraîneur n'est tenu qu'à une obligation de moyens  (28) ;

- les résultats de l'équipe professionnelle ne sont pas imputables à faute ou ne constituent pas en eux-mêmes une faute grave  (29) ;

- l'insuffisance professionnelle ou d'inaptitude  (30) n'est pas de nature à établir l'existence d'une faute grave.

- Cette vision rigoureuse de la faute grave n'autorise, de plus, sûrement pas que les faits gravement répréhensibles soient déterminés sans considération de l'environnement dans lequel ils se sont déroulés. Et, là encore, l'appréciation de la faute grave dans les relations sportifs professionnels / clubs employeurs a contribué à asseoir une conception subjective des agissements et attitudes des salariés. Les juges se doivent de tenir compte des particularités des missions confiées au salarié, des conditions d'exercice de l'activité professionnelle, des comportements et langages habituels existants dans le secteur d'activité considéré  (31).

**2.** - Dans le secteur du sport professionnel où les protagonistes - les sportifs professionnels et les clubs employeurs - sont habituellement confrontés à des accidents sportifs et à des accidents financiers, les juges sont sollicités afin que dans de telles circonstances la rupture avant terme d'un contrat de travail à durée déterminée soit justifiée. Ici, avec sans doute plus de constance que dans d'autres secteurs d'activités, le cheminement de la Cour de cassation se rattache à la définition traditionnelle de la force majeure, présentée comme l'élément imprévisible, irrésistible, insurmontable et extérieur à celui qui l'invoque. Il en est déduit que ni la liquidation de biens ou le règlement judiciaire consécutif à des pertes ou difficultés financières d'un club employeur  (32) ni l'inaptitude physique d'un sportif professionnel ne sont assimilables à une force majeure  (33).

En bref. Le tracé jurisprudentiel relatif à la rupture du contrat de travail à durée déterminée du sportif professionnel n'éclaire pas seulement l'interprétation que donne la Cour de

cassation de l'article L. 1243-1 du Code du travail. Il participe, aussi, à l'évolution de cette interprétation à partir des particularités des situations rencontrées.

**B** - Mais dans leur office d'adaptation, les juges peuvent-ils aller jusqu'à adhérer aux pratiques développées par les usagers du sport professionnel ? Notamment, celles incorporées dans la Convention collective du rugby professionnel ou celle du basket-ball. Par lesquelles, tout joueur ou entraîneur qui résilierait unilatéralement son contrat avec son club employeur en concluant avec un autre club un contrat de travail à durée indéterminée (de fait en tant que joueur ou entraîneur) se verrait refuser l'homologation de ce contrat avec un autre club employeur. Il est légitime que les partenaires sociaux entendent sanctionner l'habileté malicieuse - la fraude, à laquelle pourraient être tentés de se livrer des joueurs, des entraîneurs et des clubs. Ces textes sont en harmonie avec une salubre et opportune application du dispositif législatif qui confère au salarié l'option d'une résiliation unilatérale du contrat à durée déterminée en cas d'embauche sur contrat à durée indéterminée.

Il y a, ensuite, la pratique permettant de mettre fin à une relation de travail à durée déterminée dans des hypothèses, ou selon des modalités, non expressément inscrites dans les dispositions de l'article L. 1243-1 à L. 1243-4 du Code du travail ? En d'autres mots, et concrètement, les clauses de résiliation unilatérale, résolutoire, libératoire, coutumièrement insérées dans les contrats de travail à durée déterminée des sportifs professionnels entrent-elles dans les prévisions des articles L. 1243-1 à L. 1243-4 ? Plus exactement, dans la mise en oeuvre de leur pouvoir d'appréciation les juges conviennent-ils - peuvent-ils convenir - que la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée sur le fondement d'une clause de résiliation unilatérale, d'une clause résolutoire ou d'une clause libératoire n'est pas contraire aux dispositions de l'article L. 1243-1 à L. 1243-4 ? Il est vrai que ce qui surtout importe c'est que l'examen par la Cour régulatrice de mécanismes juridiques étrangers à d'autres secteurs d'activités et habituels dans le secteur du sport professionnel concourt à l'élaboration de la théorie générale de la rupture du contrat de travail à durée déterminée. Il n'empêche que la réponse à l'interrogation n'est pas sans intérêt.

Un arrêt récent du 1er juillet 2009  (34) paraît engager dans la voie d'une éviction des clauses conventionnelles ou contractuelles de rupture du contrat de travail à durée déterminée pour d'autres motifs que ceux auxquels fait référence l'article L. 1243-1 du Code du travail. La Cour de cassation repousse en effet les prétentions d'un club de basket-ball à l'encontre de l'un de ses joueurs professionnels en soulignant, dans une motivation tranchante, que ni la convention collective de branche du basket-ball ni le contrat de travail ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 selon lesquelles « sauf accord des parties, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure ». Le propos doit être néanmoins nuancé. La prudence commande de ne pas mésestimer les circonstances de l'espèce et le fait que le demandeur au pourvoi était le club employeur. La prudence invite, également, à lire cet arrêt dans la continuité de décisions antérieures qui précisent « qu'il résulte de ces dispositions d'ordre public que le salarié ne peut, par avance, accepter la rupture de son contrat par l'employeur pour d'autres causes que celles prévues par ce texte »  (35).

En réalité, il est patent qu'une clause conventionnelle ou contractuelle de résiliation unilatérale ou une clause résolutoire au profit d'un club employeur méconnaît les dispositions de l'article L. 1243-1 du Code du travail. En revanche, l'incertitude demeure lorsque la clause de résiliation unilatérale ou la faute résolutoire est favorable au salarié. Alimenté par la doctrine  (36), le doute tient à l'hésitation qu'il y a à considérer le texte des articles L. 1243-1 et L. 1243-2 comme étant d'ordre public de protection ou d'ordre public absolu. La jurisprudence de la Chambre sociale n'est d'ailleurs pas toujours sur ce point d'une parfaite lisibilité. Elle pourrait même à certains égards apparaître contradictoire. Mais au final, ces orientations laissent croire que la lettre et l'esprit du texte excluent toute rupture pour d'autres motifs que ceux qui y sont énoncés.

D'un autre côté, les conventions collectives du rugby et du basket-ball professionnel se rallient à cette interdiction en énonçant « que toute clause insérée dans un contrat ou un avenant prévoyant une possibilité de résiliation unilatérale avant l'échéance du terme pouvant être

mise en oeuvre [...] par l'une ou l'autre des deux parties entraînera le refus d'homologation du contrat et/ou de l'avenant ».

Les partenaires sociaux du rugby et du basket-ball professionnels se démarquent toutefois de cette ligne directrice quand la clause est une clause résolutoire, en permettant au joueur ou à l'entraîneur « de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en fonction du classement obtenu par le club à l'issue d'une saison sportive, ou de la qualification du club à une ou plusieurs compétitions pour la saison suivante, compte tenu des résultats obtenus lors de la saison en cours (ou des décisions de rétrogradation ou de refus d'accession prononcées à son égard) ».

Cette faculté reconnue conventionnellement (puis contractuellement) au joueur et à l'entraîneur professionnels de rugby et de basket-ball ne pourrait-elle pour autant, et malgré tout, être demain  (37) jugée conforme au dispositif législatif ? Suffit-il pour qu'il en soit ainsi que les partenaires sociaux avancent que « cette exception à la limitation par la loi des cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée est justifiée par des considérations liées aux exigences spécifiques du rugby et du basket-ball professionnels, notamment à l'importance du niveau de compétition du club sur ses relations avec les joueurs et les entraîneurs ». La Cour régulatrice se cantonnera-t-elle à l'application stricte de la règle générale ou, en affirmant son pouvoir d'appréciation, apportera-t-elle les assouplissements particuliers auxquels l'invitent les acteurs sociaux ?

Il est certain que dans de telles situations, la préservation de l'équilibre contractuel entre les sportifs professionnels et leurs clubs employeurs ne s'accommode guère d'une application trop absolue du texte de la loi. Les juges peuvent-ils, en dépit de la généralité des termes des articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du Code du travail et la définition de la force majeure consacrer cette disposition conventionnelle spécifique. Cela peut paraître audacieux. Alors peut-être serait-il plus judicieux de consacrer ce modèle de tempérament dans l'article L. 1243-1 du Code du travail.

L'usage des clauses libératoires répond à d'autres préoccupations. Ces clauses règlent les conséquences pécuniaires de la cessation anticipée injustifiée d'un contrat de travail à durée déterminée. Présentant un caractère dissuasif et indemnitaire elles sont le plus souvent identifiées en tant que clauses pénales. Visant à assurer la stabilité du lien contractuel elles sont invariablement intégrées dans les contrats des joueurs et des entraîneurs professionnels. Aussi n'est-il pas étonnant que les conventions nationales du rugby et du basket-ball professionnels les aient « officialisées ». Aussi est-il paradoxal que la charte du football professionnel les interdise.

Leur validité nourrit la controverse aussi bien parmi les auteurs qu'au sein des cours d'appel. Lorsque le sportif professionnel est débiteur de l'indemnité forfaitaire qui la concrétise. Certains  (38) les estiment contraires au dispositif de l'article L. 1243-3 du Code du travail. D'autres considèrent qu'elles s'inscrivent dans une interprétation pertinente de ce texte  (39). Mais là encore, la Haute juridiction a, en conscience des pratiques habituelles et compte tenu des intérêts en présence, jugé licite « la clause de rachat » en vertu de laquelle un joueur professionnel de football s'était obligé à indemniser son club employeur dans l'éventualité d'une rupture unilatérale de son contrat consécutive à la non-réalisation d'un événement sportif  (40).

Il y a, enfin, les procédures obligatoires de conciliation imaginées par la ligue de football professionnel afin de freiner les recours à des ruptures intempestives, et suffisamment mûries, de contrats à durée déterminée de joueurs et d'entraîneurs. Cette pratique a récemment suscité une réaction de la Cour de cassation. Elle a considéré que l'intervention conciliatrice de la commission juridique de la ligue de football professionnel selon l'article 13-1 de la charte de football professionnel constituait une garantie de fond pour le salarié. Et qui, à défaut d'avoir été mise en oeuvre, rendait la rupture du contrat d'un joueur professionnel de football par son club employeur injustifiée  (41).

Une telle prise de position sera sans doute critiquée comme privant les juges des juridictions

du travail d'exercer leur contrôle du motif de rupture du contrat à durée déterminée. Sans doute, aussi, pourrait-on regretter que la Cour de cassation n'ait pas été, en l'espèce, informée de l'inutilité effective de procédure fédérale.

Mais il reste qu'en transposant pour la première fois à la rupture du contrat de travail à durée déterminée une jurisprudence clairement établie dans la rupture imputable à l'employeur du contrat de travail à durée indéterminée, les juges se sont fondés, une nouvelle fois, sur l'organisation méthodique et originale des relations employeurs sportifs professionnels dans le secteur des activités sportives pour déployer une action interprétative novatrice.

### **Mots clés :**

CONTRAT DE TRAVAIL \* Contrat de travail à durée déterminée \* Sportifs professionnels \* Spécificités

(1) Par sportif professionnel, il faut entendre le joueur et l'entraîneur professionnels.

(2) V. « Un recensement de cette jurisprudence qui » in F. Alaphilippe et J.-P. Karaquillo, Préface R. Badinter, *L'activité sportive dans les balances de la justice*, vol. I, Dalloz, 1985.

(3) V. G. Simon (dir.), *Les contrats des sportifs. L'exemple du football professionnel*, PUF, 2003 ; J. Mouly, Sur le recours au contrat de travail à durée déterminée dans le sport professionnel. Le droit commun du travail a-t-il encore un avenir dans le domaine du sportif ? *Dr. soc.* 2000. 507.

(4) La charte du football professionnel élaborée par l'Union des footballeurs professionnels, l'Amicale des éducateurs de football et la Fédération française de football et le Groupement du football professionnel. Sa dernière version de septembre 2009 a été signée par l'Union des footballeurs professionnels (UNFP), l'Union nationale des entraîneurs et cadres techniques du football professionnel (UNECATEF) et l'Union des clubs professionnels de football (UCPF) en présence de la Fédération française de football et la Ligue de football professionnel. Ou encore la convention collective de branche du basket-ball professionnel signée par l'Union des clubs professionnels de basket-ball (UCPB), et le Syndicat national des basketteurs (SNB), et le syndicat national des entraîneurs (SCB). Le dernier avenant à cette convention date de juin 2008.

(5) L'expression est de P.-H. Jestaz, « Synthèse », in *Les contrats des sportifs. L'exemple du football professionnel* préc., p. 306.

(6) V. J. Mouly, Sur le recours au contrat de travail à durée déterminée dans le sport professionnel. Le droit commun du travail a-t-il encore un avenir dans le domaine du sport ? *Dr. soc.* 2000. 507 et s.

(7) V. G. Cornu, « L'apport des réformes récentes du code civil à la théorie du droit civil », in *Cours de droit 1970-1971*, p. 236.

(8) Soc. 10 juill. 2002, *Bull. civ.* V, n° 235 ; *D.* 2002. 3112, obs. Lattès  ; *Dr. soc.* 2003. 328, obs. C. Roy-Loustaunau.

(9) V. C. Roy-Loustaunau, *préc.* 330.

(10) Soc. 7 avr. 1998, n° 96.40-224.

(11) V. J. Mouly, *art. préc.*

(12) Soc. 15 mai 2008, n° 06-44.826, *D.* 2009. Pan. 519, obs. J.-P. Karaquillo .

(13) Soc. 20 juin 2001, n° 99-43.311.

(14) V. « Le contrat de travail à durée déterminée et d'usage », in *Ensemble pour un sport européen*, Contribution du Comité national olympique et sportif français (CNOSF) sur le sport professionnel, 2008, p. 95 et s.

(15) Soc. 10 juill. 2002, *Dr. soc.* 2003. 328, obs. C. Roy-Loustaunau.

(16) Dans les sports collectifs, à ce jour 5 ligues nationales ont été créées : la ligue de football professionnel (LFP), de volley-ball (LNV), de basket-ball (LNB), de rugby (LNR), de hand-ball (LNH). Il existe aussi une Association des ligues nationales professionnelles.

(17) V. J.-P. **Karaquillo**, La promotion du formalisme: une application particulière aux contrats de travail des sportifs professionnels, *D.* 1995. 168 .

(18) J. Flour, J.-L. Aubert, E. Savaux, *Droit civil*, Les obligations. 1. L'acte juridique, 13e éd., Sirey, 2008, n° 320.

(19) Soc. 3 févr. 1993, Soc. 2 févr. 1994, reproduite en annexe de la chronique citée en note 17.

(20) V. G. Canivet, L'approche économique du droit par la Chambre sociale de la Cour de cassation, *Dr. soc.* 2005. 951 s.

(21) V. G. Canivet, *op. cit.* ; G. Couturier, La Charte du football professionnel. Nature et validité de la Charte, in *Les contrats des sportifs. L'exemple du football professionnel*, G. Simon (dir.) *op. cit.* p. 72 et s.

(22) On observera toutefois que, judicieusement, les règles conventionnelles donnent effet au contrat non homologué lorsque le défaut d'homologation est imputable directement ou indirectement au club employeur. V. Soc. 4 déc. 1996, *Bull. civ. V*, n° 419 ; Soc 13 mai 2003, *RJES* 2003, n° 68, obs. F. Lagarde.

(23) V. Soc. 22 mai 1996, *Dr. soc.* 1996. 98, obs. G. Couturier.

(24) Soc. 12 juill. 2007, n° 05-45.042, *D.* 2009. Pan. 519, obs. J.-P. **Karaquillo**  ; Soc. 17 oct. 2007, *Gaz. Pal.*, 7 févr. 2008, n° 38-10, note. S. Chevret.

(25) Soc. **14** janv. 2004, *Dr. soc.* 2004. 306 obs. C. Radé ; Soc. 23 janv. 2008, n° 05-41.070.

(26) Soc. 9 avr. 2008, *D.* 2008. 2047 note J.-P. **Karaquillo**  ; *RDT* 2008. 448, obs. D. Jacotot  ; Soc. 23 janv. 2008, n° 05-41.070 ; *Dr. soc.* 2008. 1126, note J. Mouly.

(27) V. Soc 19 juill. 1988, *Bull. civ. V*, n° 463 ; Soc. 22 oct. 1991, *D.* 1992. 189, obs. J.-P. **Karaquillo** .

(28) Soc. 8 juill. 1992, n° 88-42.647 ; Soc. 7 juill. 1993, n° 88-44.850.

(29) Soc. 8 juill. 1992 *préc.* ; Soc. 7 juill. 1993, *préc.*

(30) Soc. 21 juill. 1993, n° 89-45.318 ; Soc. 8 juill. 1992, *préc.*

(31) V., pour un ex. caractéristique, aff. *G. Peyroche* . *L.O.S.C*, Soc. 29 ocy. 1980, *D.* 1982. IR 90, obs. R. Alaphilippe et J.-P. **Karaquillo**, rejet du pourvoi contre CA Douai, 1er janv. 1979.

(32) Soc. 25 avr. 1990 ; Soc. 6 mai 1998, *D.* 1998. 611, note F. Lagarde  ; *ibid.* 2000. 5, obs. F. Derrida , *Dr. soc.* 1998. 835, obs. J.-P. **Karaquillo**.

(33) Soc. 23 mars 1999, *D.* 1999. 470, note F. Lagarde 📖 ; Dr. soc. 1999. 623, obs. J.-P. Karaquillo.

(34) Soc. 1er juill. 2009, *RJES* 2009, n° 92, obs. F. Lagarde.

(35) V. not. Soc. 5 juill. 1995 ; Soc. 16 déc. 1998 ; Soc. 24 oct. 2000.

(36) V., not., G. Auzero, La validité des clauses de rupture anticipée dans les contrats de travail à durée déterminée, *Dr. soc.* 2001. 17 ; P. Alaphilippe, Contrat de travail à durée déterminée et clause de résiliation unilatérale, *D.* 2000. 30 📖.

(37) Deux arrêts récents des CA d'Agen et de Riom, du 7 oct. 2008 et du 3 mars 2009, optent pour des solutions opposées dans des espèces pourtant identiques (v. *D.* 2009. 2664 avec note J.-P. Karaquillo 📖).

(38) V. Reims, 7 mai 2008, *D.* 2009. 2261, note J.-P. Karaquillo 📖.

(39) V. note ss Reims 7 mai 2008, *préc.*

(40) Soc. 18 mars 1992, *JCP G* 1992. II . 21953, obs. J. Mouly.

(41) Soc. 4 juin 2009, *Revue juridique et économique du sport* 2009 n° 92, obs. F. Lagarde ; *D.* 2010, note J.-P. Karaquillo, à paraître.