



Sportifs professionnels en arrêt de travail ? Ne manquez pas vos séances de kiné !

Jurisprudence publié le **24/03/2019**, vu **2508 fois**, Auteur : [Cabinet Ahcen Aggar](#)

Le principe de loyauté du sportif dans l'exécution du contrat de travail précisé par la Cour de cassation

Un sportif professionnel s'est blessé suite à un accident du travail. Il ne s'est pas rendu au rendez-vous destiné à organiser les séances de kinésithérapie prescrites par le médecin de l'équipe et n'est pas resté à la disposition du kinésithérapeute afin de suivre un protocole de soins.

L'employeur lui a alors reproché le non-respect d'une clause de son contrat de travail prévoyant une obligation de soigner sa condition physique et de respecter les instructions de tout membre de l'encadrement technique et du président du Club.

L'employeur a alors souhaité sanctionner son salarié.

Cependant, conformément à l'article L.1226-7 du Code du travail, le contrat de travail du sportif était suspendu pendant la durée de son arrêt de travail. Ainsi, en principe l'employeur ne peut pas licencier un salarié en arrêt de travail.

Néanmoins, l'article L.1226-7 du Code du travail laisse la possibilité à l'employeur de rompre le contrat s'il justifie soit d'une faute grave, soit de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Ainsi, se posait la question de savoir si le fait, pour un sportif professionnel, de ne pas soigner sa condition physique en refusant de se rendre à ses séances de kinésithérapie pouvait constituer une faute grave.

La cour de cassation a répondu par l'affirmative. Elle a en effet estimé que, eu égard à la spécificité du métier de sportif professionnel, le salarié est tenu, en cas de blessure, de se prêter aux soins nécessaires à la restauration de son potentiel physique. Le fait que le salarié ne se soit pas rendu au rendez-vous destiné à organiser les séances de kinésithérapie caractérise un manquement à l'obligation de loyauté rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

Ainsi, contrairement à ce que le salarié invoquait, la suspension de son contrat de travail ne le dispense pas de se prêter aux soins nécessaires à la restauration de son potentiel physique. Le licenciement pour faute grave est donc justifié.

Au-delà des faits de l'espèce, cet arrêt est l'occasion pour la Cour de cassation de préciser que seul un manquement à l'obligation de loyauté justifie le licenciement pour faute grave d'un salarié absent en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Source : Cour de cassation, 20 février 2019, n°17-18912, FS-P+B