

Droit du travail du sport : requalification de 7 ans de CDD en CDI et licenciement sans cause d'un joueur de rugby du Béziers Rugby (c. cass. 4 dec. 2019, n°18-11989)

Commentaire d'arrêt publié le 22/12/2019, vu 1335 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

M. S. a été engagé à compter du 1er juillet 2006 en qualité de joueur de rugby par la société Béziers Rugby, selon contrats de travail à durée déterminée successifs renouvelés par avenants, le dernier ayant pour terme le 30 juin 2013.

L'employeur ayant informé le salarié qu'il n'envisageait pas de poursuivre la relation de travail au-delà de cette date, celui-ci a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes au titre de la rupture.

Dans un arrêt du 13 décembre 2017, la Cour d'appel de Montpellier a condamné l'employeur à payer au salarié diverses indemnités de requalification et de rupture.

La société Béziers Rugby s'est pourvue en cassation.

Dans un arrêt du 4 décembre 2019 (n°18-11989), la Cour de cassation rejette le pourvoi.

1) Moyen du pourvoi de la société Béziers Rugby

L'employeur plaidait que

- le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs est possible dans le domaine du sport professionnel, sous le contrôle du juge à qui il incombe notamment de vérifier si ce recours est justifié par des raisons objectives liées au caractère par nature temporaire de l'emploi ;
- qu'en requalifiant les contrats de travail à durée déterminée successivement conclus en l'espèce par les parties en un contrat de travail à durée indéterminée, et en considérant par conséquent que le salarié avait fait l'objet d'un licenciement irrégulier dans le cadre d'un tel contrat, au motif que la société Béziers Rugby ne justifiait pas « de l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi de M. S... », tout en constatant que celui-ci avait été engagé par la société Béziers Rugby « en qualité de joueur de rugby », d'où

il résultait nécessairement que l'emploi litigieux était par nature à caractère temporaire, les clubs de rugby professionnels ne s'attachant les services d'un joueur professionnel que dans le cadre de contrats dont la durée est déterminée en fonction des saisons sportives, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L. 1242-1, L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail.

2) L'arrêt du 4 décembre 2019 confirme la requalification des CDD en CDI

La Cour de cassation affirme que « s'il résulte de la combinaison des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et D. 121-2 du code du travail, devenus articles L. 1242-1, L. 1242-2 et D. 1242-1 du même code, que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en oeuvre par la directive n° 1999/70/CE du 28 juin 1999, en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ».

La Cour de cassation conclut que « l'employeur se bornait à affirmer qu'il était d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée dans le secteur du sport professionnel et ne produisait aux débats aucun élément concret et précis de nature à établir que le salarié exerçait un emploi par nature temporaire, la cour d'appel a pu en déduire que la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée devait être prononcée ».

Cette décision doit être approuvée.

Ce litige est intervenu avant la [LOI n°2015-1541 du 27 novembre 2015 - art. 14 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale](#) et la loi n°2017-261 du 1^{er} mars 2017 [visant à préserver l'éthique du sport, à renforcer la régulation et la transparence du sport professionnel et à améliorer la compétitivité des clubs](#). ca

Voir aussi articles L. 222-2-1 à L. 222-2-8 du code du sport.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=6FB5220C56C5DE8803DAED8E8C953E9>

Précédents jurisprudentiels :

Sur l'office du juge en matière de contrats à durée déterminée dits d'usage et la nécessaire justification du caractère temporaire de l'emploi, dans le même sens que : Soc., 17 décembre 2014, pourvoi n° 13-23.176, Bull. 2014, V, n° 295 (cassation partielle), et les arrêts cités.

Source : C. cass. 4 décembre 2019, n°18-11989

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00003962176>

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour et membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

<http://twitter.com/#!/fchhum>

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 4 rue Bayard 75008 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: 25, rue Gounod 59000 Lille tel: 0320135083