



**AVIS DE M. HALEM,
AVOCAT GÉNÉRAL RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 660 du 19 juin 2024 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-18.022

Décision attaquée : 20 avril 2022 de la cour d'appel de Montpellier

**La société Montpellier Hérault Rugby
C/
M. [F] [X]**

Engagé en tant que joueur de rugby par le Club aviron bayonnais rugby pro (ci-après “le club d’origine”) selon contrat de travail à durée déterminée (ci-après “CDD”) pour les saisons sportives 2016-2019, M. [X] (ci-après “le joueur”) a été prêté pour la première d’entre elles par convention tripartite du 16 février 2017 à la société Montpellier Hérault rugby (ci-après “le club d’accueil”), en contrepartie du paiement par celle-ci d’une rémunération mensuelle, de plusieurs primes et du logement du joueur.

Après avoir réintégré son club d’origine, le joueur a saisi la juridiction prud’homale le 11 octobre 2017 afin d’obtenir la requalification de sa relation de travail avec le club d’accueil en contrat à durée indéterminée (ci-après “CDI”) ainsi que le paiement de diverses sommes au titre de l’exécution et de la rupture du contrat de travail.

Par jugement du 9 novembre 2018, le conseil de prud’hommes de Montpellier a débouté le joueur de l’ensemble de ses demandes.

Par arrêt du 20 avril 2022, la cour d'appel de Montpellier a constaté l'existence à compter du 16 février 2017 d'un CDI entre le joueur et club d'accueil, condamnant celui-ci au paiement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et licenciement irrégulier, d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés et de rappel de primes.

Le 21 juin 2022, le club d'accueil a formé un pourvoi en cassation, la Ligue nationale de rugby (ci-après "LNR") étant intervenue volontairement à l'instance à ses côtés le 7 juin 2023.

DISCUSSION

L'**unique moyen** du pourvoi est articulé en *six branches*, les quatre premières portant sur la qualification juridique de la relation de travail unissant le joueur au club d'accueil, les deux dernières sur ses conséquences indemnitaires.

La **première branche** du moyen, qui fera seule l'objet du présent avis, soutient que la relation de travail entre un joueur salarié temporairement transféré de son club à un autre est régie par une convention tripartite *sui generis* réglementée par accord collectif, le règlement de la fédération sportive ou de la ligue professionnelle, l'acte devant contenir dans le cas d'un joueur de rugby les clauses imposées par la LNR pour être homologué par celle-ci. Le club d'accueil ne peut donc conclure en sus avec le joueur un CDI, de sorte que la cour d'appel ne pouvait juger que la relation triangulaire qui en résulte s'analysait en une mutation ayant conduit à la suspension du premier CDD et à l'établissement d'un nouveau contrat devant être formalisé par écrit, justifiant à défaut sa requalification en CDI à l'égard du club d'accueil (violation de l'article L. 222-3 du code du sport).

Le **club d'accueil** considère que l'article L. 222-3 du code du sport instaure un régime de prêt de main d'œuvre sportive temporaire dérogatoire au droit commun du travail, uniquement régi par une convention *sui generis* dont le régime propre résulte de la convention collective du rugby professionnel et des règlements généraux de la LNR, sans nécessité d'un contrat supplémentaire. Le **joueur** soutient à l'inverse que ces textes confient les obligations de l'employeur exclusivement au club d'accueil, ce qui entraîne la suspension du contrat de travail initial et la conclusion avec le club d'accueil d'un nouveau contrat, dont l'existence s'apprécie en fonction des conditions d'exercice de l'activité et devant être établi par écrit à peine de requalification. Enfin, la **LNR** estime que la réglementation applicable subordonne seulement la mutation temporaire à l'homologation de la convention tripartite sans exiger, hors le cas d'une modification de la rémunération du joueur pendant la durée du transfert, la conclusion d'un contrat distinct, ce qui contreviendrait en outre à plusieurs dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Cette branche pose la question suivante : **le prêt d'un joueur professionnel de rugby salarié d'un club à un autre doit-il être qualifié, dans la relation entre le sportif et le club d'accueil, de contrat de travail ou constitue-t-il une convention *sui generis* dérogatoire au droit du travail ?**

Par ailleurs, les cinq dernières branches du moyen, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pourront faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé dans les conditions proposées au rapport.

Ainsi, le prêt de sportifs professionnels est soumis, dans le cadre d'un régime mixte relevant par principe du code du travail, à une organisation contractuelle libre qui tend à transférer au club d'accueil les pouvoirs de l'employeur (1). Dès lors, le choix d'une convention tripartite n'exclut pas la qualification de contrat de travail à l'égard du club d'accueil si les critères en sont réunis (2), comme l'a exactement jugé la cour d'appel en l'espèce (3).

1. Le prêt de sportifs professionnels est soumis, dans le cadre d'un régime mixte relevant par principe du code du travail (1.1), à une organisation contractuelle libre qui tend à transférer les prérogatives de l'employeur au club d'accueil (1.2)

1.1. L'emploi d'un sportif professionnel se fonde sur un régime mixte de "CDD sportif" en principe rattaché au code du travail

Le prêt de sportif est l'opération par laquelle un club met l'un de ses joueurs à la disposition d'un autre club pour une durée limitée pendant laquelle l'intéressé se trouve sous l'autorité et le contrôle du club d'accueil, réintégrant à l'issue son club d'origine avec lequel il conserve un lien contractuel.

1.1.1. En amont, **l'emploi d'un sportif professionnel** - défini par l'exercice d'une activité sportive rémunérée dans un lien de subordination juridique¹ - **par un club est traditionnellement opéré sous la forme d'un CDD**, qui était au départ conclu au titre de l'exception au principe du CDI de "CDD d'usage", prévue par le code du travail pour le sport professionnel "*en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois*" (articles L. 1242-2, 3°, et D. 1242-1, 5°, du code du travail) et admise en jurisprudence².

Tirant les conséquences de l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après "CJUE") *Adeneler* de 2006, qui exigeait que le recours à des CDD successifs en vertu du droit national "*soit justifié par l'existence d'éléments concrets tenant notamment à l'activité en cause et aux conditions de son exercice*"³, la Cour de cassation a imposé qu'un tel recours soit justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi⁴.

¹ Voir l'article L. 222-2, 1°, du code du sport : "*Les articles L. 222-2-1 à L. 222-2-8 sont applicables:*

1° Au sportif professionnel salarié, défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 ;".

² Soc, 16 mai 2000, n° 98-42.628 ; Soc, 20 juin 2001, n° 99-44.061.

³ CJUE, 4 juillet 2006, *Adeneler e.a.*, [C-212/04](#), point 75.

⁴ Soc, 12 janvier 2010, n° 08-40.053 ; Soc, 17 décembre 2014, n° 13-23.176 ; Soc, 4 décembre 2019, n° 18-11.989.

Afin de réduire le risque de requalification en résultant et suivant une proposition du rapport commandé au professeur Karaquillo sur le statut des sportifs⁵, la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 a donc créé un régime de CDD spécifique, inséré dans le code du sport.

1.1.2. L'architecture des règles nouvelles issues de cette loi est fondée sur la **soumission de principe du statut du sportif et de l'entraîneur professionnel au code du travail, à l'exception du droit commun du CDD**, comme l'énonce article L. 222-2-1 du code du sport issu de cette loi :

“Le code du travail est applicable au sportif professionnel salarié et à l'entraîneur professionnel salarié, à l'exception des dispositions des articles L. 1221-2, L. 1241-1 à L. 1242-5, L. 1242-7 à L. 1242-9, L. 1242-12, L. 1242-13, L. 1242-17, L. 1243-7 à L. 1243-10, L. 1243-13 à L. 1245-1, L. 1246-1 et L. 1248-1 à L. 1248-11 relatives au contrat de travail à durée déterminée”.

1.1.2.1. En ce qui concerne les **règles propres au nouveau “CDD sportif”**, la mise à l'écart de l'article L. 1242-1 du code du travail⁶ permet au club de recourir à cette forme contractuelle pour pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente.

Ce CDD spécial est de surcroît imposé par principe pour le recrutement des sportifs et entraîneurs professionnels, renversant ainsi à leur égard la hiérarchie des régimes contractuels retenue par le code du travail selon laquelle le CDI constitue la forme normale et générale de la relation de travail⁷. Ainsi, l'article L. 222-2-3 du code du travail dispose, selon une formulation impérative :

“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”.

Ce contrat est soumis à des règles de durée spécifiques, allant d'une saison sportive de douze mois au minimum à cinq ans avec possibilité de renouvellement illimité⁸, ce qui soulève par ailleurs des interrogations de compatibilité avec le droit de l'Union européenne⁹.

⁵ J.-P. Karaquillo, [Rapport sur le statut des sportifs](#), remis à T. Braillard le 18 février 2015, p. 71-74: “Préconisation n°31 : Créer un contrat de travail à durée déterminée spécifique applicable aux sportifs et entraîneurs professionnels”.

⁶ Article L. 1242-1 du code du travail : “Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise”.

⁷ Article L. 1221-2, alinéa 1^{er}, du code du travail.

⁸ Article L. 222-2-4 du code du sport.

⁹ Il résulte de l'arrêt de la CJUE, *Adeneler e.a.*, précité ([4 juillet 2006, C-212/04](#)) qu’“une disposition nationale qui se bornerait à autoriser, de manière générale et abstraite par une norme législative ou réglementaire, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs ne serait pas conforme aux exigences telles que précisées aux deux points précédents”, tenant à la preuve de “circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée” (points 69 et 71). Dans le même sens, CJUE, 25 octobre 2018, *Sciutto*, [C-331/17](#), points 39 et 40. Voir également sur les doutes quant à la faculté d'un renouvellement indéfini du CDD sportif au regard du droit de l'Union européenne et la solution (discutable) qui pourrait être trouvée dans l'article 165, alinéa 2, du traité sur le fonctionnement de

L'article L. 222-2-5 du code du sport le soumet à un **formalisme particulier, le CDD devant être établi par écrit en au moins trois exemplaires et transmis au joueur dans les deux jours ouvrables** suivant l'embauche¹⁰. Le règlement de la fédération sportive ou de la ligue peut y associer une procédure d'homologation, dont la sanction est déterminée par voie de convention ou accord collectif national¹¹ bien que cette carence, lorsqu'elle est imputable à l'employeur, ne soit pas opposable au salarié (Soc, 8 avril 2021, n° 18-25.645) et puisse justifier de donner effet au contrat (Soc, 19 mai 2021, n° 20-14.544).

Enfin, en cas de manquement à ces règles de fond et de forme, l'article L. 222-2-8 du code du sport transpose la **sanction de la requalification en CDI** prévue en droit commun¹², ce qui peut apparaître contradictoire avec le fait d'exclure par principe cette forme contractuelle pour les sportifs professionnels¹³.

1.1.2.2. En ce qui concerne les règles de droit commun demeurant applicables, l'article L. 1243-1 du code du travail relatif aux motifs de rupture anticipée du CDD, c'est-à-dire uniquement qu'en cas de faute grave, de force majeure ou

l'Union européenne faisant référence à la spécificité du sport : J.-R. Cognard, *La requalification du CDD "sportif"*, Jurisport 2022, n° 229, p. 25.

¹⁰ Article L. 222-2-5 du code du sport : "*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".

¹¹ Article L. 222-2-6 du code du sport.

¹² Article L. 222-2-8 du code du sport : "*I.-Est réputé à durée indéterminée tout contrat conclu en méconnaissance des règles de fond et de forme prévues aux articles L. 222-2-1 à L. 222-2-5.*

II.-Le fait de méconnaître les règles de fond et de forme prévues aux mêmes articles L. 222-2-1 à L. 222-2-5 est puni d'une amende de 3 750 €. La récidive est punie d'une amende de 7 500 € et d'un emprisonnement de six mois".

¹³ Voir J. Mouly, *Le législateur au secours du CDD dans le sport professionnel*, Droit social 2016 p.161: "*En droit commun du travail, en effet, le principe est le CDI, tandis que le CDD constitue l'exception qui, parce qu'elle est un " mal " pour le salarié, doit être cantonnée à un domaine strictement limité ; dès lors que les parties sortent de ce domaine, le contrat doit donc de plein droit être requalifié en CDI, cette requalification étant censée profiter au salarié. Rien de tel pour les sportifs et entraîneurs professionnels pour lesquels, au contraire, le CDI n'a pas été considéré comme suffisamment protecteur et le CDD constitue donc la règle. Il est dès lors contradictoire, au titre des sanctions censées frapper l'employeur et rétablir le salarié dans ses droits, de requalifier le CDD spécifique en CDI de droit commun, moins protecteur. Plus encore, il est tout à fait incohérent de procéder à une requalification en CDI alors que cette catégorie de contrats a été chassée du sport professionnel pour ce type de salariés. Si le CDI n'a pas sa place dans le sport professionnel, en toute logique, il ne saurait y être réintroduit, même au titre des sanctions".*

d'inaptitude physique à l'emploi constatée par le médecin du travail, ne figure pas dans la liste des textes écartés par l'article L. 222-2-1 du code du sport du statut du sportif professionnel.

Ne peuvent ainsi déroger à ces dispositions d'ordre public, au détriment du sportif professionnel, ni une clause de résiliation unilatérale (Soc, 16 décembre 1998, n° 96-40.177, 96-41.312 et 95-45.341), ni une condition résolutoire (Soc, 1^{er} juillet 2009, n° 08-40.023), ni une clause résolutoire (Soc, 4 février 2015, n° 13-26.172), pas plus que la convention collective du sport concerné (Soc, 10 février 2016, n° 14-30.09), sauf dans un sens plus favorable (Soc, 10 février 2016, n° 15-16.137, 15-16.138, 15-16.132, 15-16.133, 15-16.134, 15-16.135 et 15-16.136 ; Soc, 10 février 2016, n° 14-30.095)¹⁴.

Demeurent également applicables les articles L. 1243-3 et L. 1243-4 du code du travail aux termes desquels, en cas de rupture anticipée injustifiée, le salarié doit indemniser l'employeur à hauteur du préjudice subi et, dans l'hypothèse inverse, le salarié a droit à une indemnisation au moins égale au montant des rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat.

Ces dispositions protectrices sont même renforcées par le nouvel article L. 222-2-7 du code du sport qui répute "*nulles et de nul effet*" les clauses de rupture unilatérale pure et simple du CDD du sportif et de l'entraîneur professionnels salariés.

En somme, ainsi que l'analyse un auteur autorisé :

"Le droit commun doit néanmoins retrouver son emprise, dès lors que la situation soumise au juge relève de règles manifestement impératives.

Ainsi, par exemple, du principe selon lequel, sauf disposition légale contraire, une convention collective ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié [Soc, 10 février 2016, n° 14-26.147].

De même pour l'obligation de reprendre le paiement du salaire du sportif professionnel sous contrat de travail à durée déterminée déclaré inapte consécutivement à une maladie ou un accident et ni reclassé, ni licencié [Soc, 14 septembre 2016, n° 15-16.764].

Toujours à propos du contrat de travail à durée déterminée, le seul fait que le sport professionnel fasse partie des cas où le recours à ce type de contrat est autorisé (l'article D. 1242-1, 5° subsistant, malgré l'entrée en vigueur des textes susvisés du code du sport issus de la loi du 27 novembre 2015) ne dispense pas le juge, en cas de litige, de vérifier concrètement l'existence de raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné [Soc, 30 novembre 2010, n° 09-68.609]"¹⁵.

¹⁴ La solution serait plus nuancée dans le cas d'une clause dite "libératoire" assortissant la rupture d'une contrepartie financière, pourvu que le montant stipulé ne soit pas manifestement dérisoire (voir sur ce point un ancien arrêt : Soc, 18 mars 1992, n° 88-43.736).

¹⁵ A. Lacabarats, *Exclusion du CDD d'usage : le rejet de la conclusion obligatoire d'un CDD d'usage*, Jurisport 2016, n° 168, p.20.

1.2. Librement fixé par l'accord des parties, le prêt de joueur tend à transférer au club d'accueil les prérogatives de l'employeur

L'un des objectifs de la loi n° 2015-541 du 27 novembre 2015 a consisté à faire échapper la pratique du prêt de joueur à la prohibition du prêt de main d'œuvre à but lucratif prévue par l'article L. 8241-1 du code du travail, conformément au rapport Karaquillo précité¹⁶, afin de sécuriser les transferts temporaires de joueurs entre clubs¹⁷, en ajoutant à l'article L. 222-3 du code du sport un second alinéa selon lequel:

“Les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail ne sont pas applicables à l'opération mentionnée au présent alinéa lorsqu'elle concerne le sportif ou l'entraîneur professionnel salarié d'une association sportive ou d'une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du présent code muté temporairement au sein d'une autre association sportive ou d'une société et dont les modalités sont prévues par convention ou accord collectif national ou, à défaut, par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle”.

Cette disposition confère ainsi aux parties toute liberté d'organiser le prêt du joueur sous réserve de respecter les accords collectifs et réglementations fédérales propres à chaque discipline.

¹⁶ Voir le [rapport Karaquillo](#) cité en note 5 : *“En définitive, afin de sécuriser ce type d'opérations et d'éviter la distorsion de concurrence avec les clubs étrangers où la pratique des mutations temporaires est beaucoup plus simple et sans difficulté, il serait judicieux d'opter pour l'élaboration d'un texte législatif spécifique réglementant les mutations temporaires de sportifs et dérogeant dès lors à la loi commune sur le prêt de main d'œuvre. Le régime précis de ces opérations de mutations temporaires resterait bien évidemment de la compétence des partenaires sociaux et, à défaut, des réglementations sportives. A l'instar de ce qui existe pour la mise à disposition en équipe nationale, cela pourrait se matérialiser par un deuxième alinéa à l'article L. 222-3 du code du sport précisant que les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail relatifs au prêt de main d'œuvre ne sont pas applicables aux opérations de prêts de sportifs en contrat de travail à durée déterminée. Sur ce point, il ne semble pas y avoir d'opposition particulière des acteurs sportifs, et une telle mesure ne comporte, au demeurant, aucune incidence financière”* (p. 84), et sa préconisation n° 36 : *“Sécuriser l'opération juridique de prêt de sportifs entre clubs, en autorisant le prêt de main d'œuvre à but lucratif de sportifs et en dérogeant aux conditions du prêt de main d'œuvre à but non lucratif pour ces derniers, tout en prévoyant des modalités assurant la protection des sportifs”* (p. 85).

¹⁷ Voir le rapport n° [2810](#) déposé le 27 mai 2015 à l'Assemblée nationale au nom de la commission des affaires culturelles : *“Toutefois, les mutations temporaires de joueurs ou d'entraîneurs entre clubs, qui ont aujourd'hui cours dans de nombreuses disciplines sportives, pourraient être qualifiées de prêt de main-d'œuvre à but lucratif. En effet, « par application du texte actuel, l'un des risques en matière sportive est donc que, lorsque le club d'accueil verse au club prêteur une indemnité de prêt ou lorsque le club prêteur prend en charge une partie de la rémunération du joueur (le club emprunteur réalisant alors une économie), l'opération soit qualifiée de prêt de main-d'œuvre à but lucratif prohibé. Et ce, alors même qu'une telle opération convient à toutes les parties prenantes »* [J.-P. Karaquillo, Rapport sur les statuts des sportifs remis à M. Thierry Braillard, secrétaire d'État aux sports, 18 février 2015, p.84].

Le présent article vise donc à étendre les dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport à la mutation temporaire de sportifs ou d'entraîneurs professionnels salariés d'associations ou sociétés sportives auprès d'autres associations ou sociétés sportives, dès lors que les modalités de cette mutation temporaire sont prévues par une convention ou un accord collectif ou, à défaut de tels textes, par le règlement de la fédération ou de la ligue professionnelle.

Ainsi, les prêts de joueurs et d'entraîneurs entre clubs bénéficieront d'une plus grande sécurité juridique. Cela devrait faciliter la réalisation d'opérations de cette nature impliquant des clubs français, les plaçant ainsi dans une position comparable à celle de leurs concurrents étrangers”.

Il peut être souligné qu'inspiré par le rapport précité¹⁸, le législateur¹⁹ concevait le **prêt de joueur comme nécessitant en principe la conclusion d'un contrat de travail entre le joueur et le club d'accueil**. Cette opération peut toutefois être articulée selon deux grands schémas contractuels, proches dans leurs effets sur la relation entre le joueur et le club d'accueil.

1.2.1. En premier lieu, le recours à plusieurs actes. Cette modalité consiste en (i) une suspension du contrat de travail initial entre le joueur et son club d'origine, (ii) la conclusion d'une convention de mise à disposition entre ce dernier et le club d'accueil, le cas échéant cosignée par le joueur, et (iii) d'un nouveau contrat de travail entre le joueur et le club d'accueil pour la durée de la mutation temporaire.

Une telle organisation contractuelle était privilégiée sous l'empire du régime antérieur à la loi de 2015²⁰ et est toujours imposée par certaines fédérations²¹.

¹⁸ Voir encore sur ce point le [rapport Karaquillo](#) : “S’inscrivant dans un contexte sportif mondialisé, le prêt d’un joueur est donc une opération tripartite concernant deux clubs (le club prêteur et le club utilisateur) et un joueur (le joueur prêté) qui doit donner son consentement au prêt. Complexe, l’opération implique la conclusion de plusieurs conventions. Un contrat est conclu entre le club prêteur et le club d’accueil (convention de mutation temporaire) assorti éventuellement du versement d’une somme d’argent au club prêteur, tandis qu’en parallèle, un contrat de travail à durée déterminée, qui doit être homologué par l’instance sportive, est conclu entre le joueur et le club d’accueil, à l’issue duquel le joueur réintègrera l’effectif de son club d’origine avec lequel il a conservé un lien contractuel” (p. 82).

¹⁹ Voir en ce sens les <https://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion2734.asp> motifs de l’article 12 de la proposition de loi n° 2734, à l’origine de la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015, ayant créé l’article L. 222-3, alinéa 2, du code du sport : “(...) Ledit article vise à exclure également de ces dispositions du code du travail l’opération consistant pour un sportif ou un entraîneur salarié d’une association ou d’une société sportives à être muté temporairement auprès d’une seconde association ou société sportives avec laquelle le sportif conclut un contrat de travail à durée déterminée et à l’issue duquel il réintègrera l’effectif de son employeur d’origine. Impliquant trois parties (le sportif ou l’entraîneur et les deux clubs intéressés) et la signature de plusieurs conventions, une telle opération, qualifiée généralement de « mutation temporaire » ou de « prêt » de sportifs, s’inscrit dans un contexte mondialisé. Sa sécurisation juridique, notamment lorsqu’elle implique le versement d’une somme d’argent au club prêteur, permet ainsi d’éviter une distorsion de concurrence avec les clubs étrangers où la pratique des mutations est plus simple et sans risque juridique majeur” (p. 12).

²⁰ Voir sur ce point l’analyse de F. Rizzo, *Les conditions de validité des prêts de main-d’œuvre sportive*, JCP G n° 12, 24 mars 2014, doctr. 363 : “2. - **Nature contractuelle de l’opération.** - L’agencement juridique de la mise à disposition d’un joueur relève, le plus souvent, d’une pluralité d’actes : une convention de mutation temporaire conclue entre les deux clubs et, parfois, le joueur ; un contrat de travail établi entre le joueur et le club d’accueil dont la durée doit correspondre à celle de la mutation ; un accord entre le joueur et le club prêteur qui suspend l’exécution du contrat de travail jusqu’au terme de la mise à disposition. Chaque prêt peut receler quelques particularités d’organisation, mais la nature contractuelle de l’opération ne fait aucun doute. La mutation temporaire de sportif repose ainsi sur une convention triangulaire que l’on peut rapprocher des fournitures de main-d’œuvre utilisées dans d’autres secteurs économiques et régies par des dispositifs spécifiques du Code du travail”.

Voir également celle de R. Don Marino, *Les prêts de sportifs*, JCP G, n° 20, 14 mai 2003, I 133 : “Le prêt de main-d’œuvre est organisé au moyen de deux, voire de trois conventions. La première lie le club prêteur au club bénéficiaire. Elle envisage les conditions de la mutation du joueur ainsi que la prise en charge de son salaire par le bénéficiaire. Le contrat de travail initial est suspendu. Le sportif est dégagé de toute subordination à l’égard du club prêteur. Une deuxième convention est conclue entre le club bénéficiaire du prêt et le joueur. Elle fixe les modalités du nouveau contrat et les obligations respectives des parties. Il y est notamment stipulé que le sportif sera le subordonné du club bénéficiaire pendant le prêt. Enfin, parfois, un accord peut lier le sportif à son ancien employeur. Il vise à régler les difficultés pouvant survenir à l’expiration du prêt : une renégociation du salaire ou des conditions de travail peut y être envisagée. Ces trois conventions concourent à la réalisation d’une seule opération : le prêt d’un joueur. Elles sont indissociables”.

²¹ Voir par exemple l’article 504, alinéa 6, de la [Charte du football professionnel](#) : “Cette mutation donne lieu à l’établissement d’une convention de mutation signée par les deux clubs et le joueur et d’un avenant de suspension des effets du contrat du joueur pendant la période du prêt. Ces documents sont établis par le club prêteur puis soumis à la LFP pour homologation”.

1.2.2. En second lieu, le recours, comme en l'espèce, à une convention tripartite.

Toutefois, l'option pour un *instrumentum* unique nécessite tout autant que les trois signataires réglementent les éléments fondamentaux de la relation de travail, liés en particulier au versement de la rémunération, à l'exercice du pouvoir disciplinaire et au sort du premier contrat de travail pendant le temps de la mutation, ce qui **aboutit la plupart du temps à instituer le club d'accueil employeur**, comme l'illustre la description par des auteurs du régime d'une telle convention :

“Les parties ont la possibilité de conclure un accord triangulaire exposant les motifs de la mise à disposition du joueur et exprimant le consentement de ce dernier et des deux clubs concernés. Au-delà, cette convention peut également stipuler que le club emprunteur dispose à l'égard du sportif de la plénitude des pouvoirs réglementaire, disciplinaire et de direction dans la mesure où il intègre son effectif et réalise à son profit des prestations sportives et, éventuellement, commerciales. Le club d'accueil devient créancier des principales prestations auxquelles le salarié est tenu au titre de son contrat de travail établi avec le club prêteur. Le temps de l'opération, ce dernier renonce aux prérogatives attachées à sa qualité d'employeur du joueur pour en faire bénéficier le club emprunteur. De telles stipulations, excluant notamment la faculté pour le club prêteur de conserver le pouvoir disciplinaire à l'égard d'un joueur évoluant au profit d'un club concurrent, apparaissent fondamentales au regard de la nécessité de garantir l'intégrité et la loyauté des compétitions”²².

En effet, quelle que soit l'organisation contractuelle adoptée, **la mutation temporaire**, en conduisant le sportif à délivrer sa prestation de travail au sein d'un autre club dans les conditions imposées par celui-ci, lequel prend en charge tout ou partie de sa rémunération, **tend par nature à conférer en fait la qualité d'employeur au club d'accueil le temps du prêt**, ce qu'un auteur résume de la manière suivante :

“La mutation temporaire est une opération contractuelle triangulaire : les parties (un club employeur A et un sportif salarié B) à un CDD en cours d'exécution consentent à suspendre ce contrat pendant une période définie, de telle sorte qu'à la fin de ladite période le contrat sorte de son sommeil ; ce CDD n'étant plus en phase d'exécution, le sportif B et un autre club (C) peuvent conclure un CDD couvrant la période de suspension. Cette opération se singularise par l'idée que le primo employeur accepte en quelque sorte qu'un autre club devienne l'employeur d'un sportif qu'il avait préalablement recruté ; les trois partenaires (A, B et C) s'entendent pour qu'un employeur succède à un autre (A, puis C, et de nouveau A). Ce faisant, B a deux employeurs successifs, sachant que seul celui pour lequel il joue lui verse un salaire”²³.

²² F. Buy, J.-M. Marmayou, D. Poracchia et F. Rizzo, *Droit du sport*, 7^{ème} éd, LGDJ, n° 1496.

²³ D. Jacotot, *Le droit du travail à l'épreuve de la loi relative aux sportifs professionnels et de haut niveau*, JCP S n° 4, 2 février 2016, 1032.

2. Le choix d'une convention tripartite n'exclut dès lors pas la qualification de contrat de travail à l'égard du club d'accueil si, comme en l'espèce pour un joueur de rugby (2.2), les critères en sont réunis (2.1)

2.1. Les conditions d'exercice de l'activité du sportif "prêté" au sein du club d'accueil peuvent justifier la qualification de contrat de travail

2.1.1. Le contrat de travail peut se définir comme *"le contrat par lequel une personne physique (le salarié) s'engage à exécuter un travail sous la subordination d'une personne physique ou morale (l'employeur), en échange d'une rémunération"*²⁴.

Outre la perception d'une rémunération en échange d'une prestation sportive, la jurisprudence admet que l'exercice d'une activité sportive puisse être caractéristique d'un lien de subordination²⁵, en raison notamment de l'engagement d'un joueur par contrat à se soumettre au règlement et à la discipline du club et à répondre à toutes les convocations de celui-ci (Soc, 14 juin 1979, n° 77-41.305).

A cet égard, il a été rappelé concernant un joueur de rugby, que **la qualification de contrat de travail est indisponible et relève d'une appréciation des circonstances de fait** par le juge :

"L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. Le lien de subordination est caractérisé par 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 de son subordonné".

Il ne peut donc être tiré motif pour l'écarter de l'activité professionnelle exercée parallèlement à temps complet par **le joueur** alors qu'il **est tenu** d'une part, sous peine de sanctions, conformément au règlement interne du club et la charte des droits et des devoirs du joueur, **de participer aux activités sportives**, de suivre les consignes données lors des entraînements et de respecter le règlement **du club**, et, d'autre part, qu'il **percevait des sommes en contrepartie du temps passé dans les entraînements et les matches**, ce dont il résultait que, nonobstant la qualification conventionnelle de défraiement, elles constituaient la rémunération d'une prestation de travail (Soc, 28 avril 2011, n° 10-15.573 - sommaire ; Soc, 28 novembre 2018, n° 17-20.036 et 17-20.037²⁶).

Les qualifications de sportif amateur ou de professionnel données par les instances sportives ne peuvent pas davantage faire obstacle à celle de contrat de travail (Soc, 14 juin 1979, n° 77-41.305, précité), pas plus que la convention collective du rugby professionnel, qui imposait le recrutement des joueurs professionnels de

²⁴ G. Auzero, D. Baugès et E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 36^{ème} éd., n° 198.

²⁵ Défini classiquement par l'arrêt *Société générale* comme *"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"* (Soc, 13 novembre 1996, n° 94-13.187).

²⁶ Dans le même sens, pour d'autres sports : Soc, 23 janvier 1997, n° 94-40.099 (hockey sur glace); Soc, 8 juillet 2020, n° 18-17.669 à 18-17.674 (handball) ; Soc, 8 septembre 2021, n° 19-18.673 (basket-ball).

rugby par voie de CDD avant la loi du 27 novembre 2015, n'avait été jugé comme un obstacle à la requalification en CDI (Soc, 2 avril 2014, n° 11-25.442).

Dans ces conditions, conformément au droit commun, en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui en conteste l'existence ou invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve (Soc, 7 janvier 1997, n° 93-44.126 et 93-44.127; Soc, 23 octobre 2001, n° 99-43.286 ; Soc, 20 novembre 2001, n° 99-46.074).

2.1.2. A titre de conclusion intermédiaire, il résulte des éléments exposés ci-dessus que quelle que soit sa forme, le prêt de joueur constitue une opération de nature contractuelle conçue à l'origine comme faisant naître une relation de travail à part entière entre le joueur et le club d'accueil, justifiant la signature d'un nouveau contrat de travail.

2.1.2.1. A en juger par ses travaux préparatoires, la loi du 27 novembre 2015 a eu pour objectif de faire échapper cette opération aux seules dispositions du code du travail prohibant le prêt de main d'œuvre à but lucratif et d'en sécuriser la pratique dans les relations entre clubs au niveau international, sans remettre en cause par principe l'application du régime du CDD sportif nouvellement créé et encore moins celle des autres règles impératives du droit du travail non exclues par le législateur.

Il n'est donc pas illégitime de considérer que la formulation de **l'article L. 222-3, alinéa 2, du code du sport relatif au prêt de joueur**, taisante sur le régime juridique de la relation joueur-club d'accueil, **n'exclut pas la mise en œuvre** dans ce rapport **des dispositions des articles L. 222-2-1 à L. 222-2-8 du même code** qui régissent, selon l'article L. 222-2 dudit code, le sportif professionnel salarié²⁷. Et **c'est donc par rapport aux règles et principes du droit du travail que doivent être définis ces trois éléments caractéristiques du contrat de travail**, appliqués de longue date dans le domaine sportif par la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation.

Dès lors que le joueur "prêté" est tenu de participer aux activités sportives du club d'accueil dans les conditions fixées par celui-ci en percevant en contrepartie, de sa part, des sommes, il doit ainsi être considéré comme un sportif professionnel lié à ce club par un contrat de travail, soumis au régime spécifique du CDD sportif et aux règles générales du code du travail demeurant, selon l'article L. 222-2-1 du code du sport, par principe applicables.

Il convient de souligner à cet égard que **les règles spéciales du CDD sportif** visées par l'article L. 222-2 du code du sport²⁸ et les règles du code du travail du CDD de droit commun écartées par l'article L. 222-2-1 précité²⁹ **sont sans incidence sur la qualification de contrat de travail, qui dépend uniquement**, conformément à une jurisprudence bien établie, **des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité** des travailleurs.

²⁷ Défini par l'article L. 222-2-1 du code du sport comme "*toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association (...) ou une société [sportive]*".

²⁸ Renvoyant aux articles L. 222-2-1 à L. 222-2-8 du code du sport.

²⁹ Articles L. 1221-2, L. 1241-1 à L. 1242-5, L. 1242-7 à L. 1242-9, L. 1242-12, L. 1242-13, L. 1242-17, L. 1243-7 à L. 1243-10, L. 1243-13 à L. 1245-1, L. 1246-1 et L. 1248-1 à L. 1248-11 du code du travail relatifs au CDD.

Celle-ci étant indisponible, ni les parties dans le cadre des actes passés pour cette opération, notamment par le recours à une convention unique, ni les accords collectifs ou la réglementation fédérale applicables au domaine sportif concerné ne peuvent faire échapper, dès lors que les éléments en sont réunis, à la reconnaissance d'un contrat de travail et aux droits qui en résultent pour le sportif. Dans le cadre du débat judiciaire pouvant être engagé sur cette question de fait, il incombe alors au club d'accueil vis-à-vis duquel le joueur invoque les indices d'un contrat de travail apparent, d'en établir le caractère fictif.

En d'autres termes, et en réponse à la question de principe soulevée par la première branche du moyen, **la liberté laissée aux parties par l'article L. 222-3, alinéa 2, du code du sport dans la formalisation contractuelle du prêt de joueur ne saurait en faire une convention *sui generis* dont les parties auraient l'entière disposition, échappant à l'application du régime spécial du CDD sportif prévu par le code du sport et aux règles de droit du travail non expressément exclues par ce dernier code, gouvernant notamment la qualification de contrat de travail dont la relation entre le joueur et le club d'accueil est susceptible de relever.**

2.1.2.2. En outre, plusieurs **raisons complémentaires** viennent au soutien de l'applicabilité des règles, générales et spéciales, propres au contrat de travail dans la relation joueur-club d'accueil :

- si la plupart du temps le club emprunteur réunit toutes les caractéristiques d'un employeur, c'est que **la relation de travail qui l'unit au joueur correspond dans les faits à la finalité même du prêt**, à savoir former et entraîner le sportif selon ses propres méthodes et au service de ses propres objectifs de classement, en livrant une compétition franche aux autres clubs, y compris le club d'accueil ;

- **l'instauration d'un rapport clair**, du point de vue du droit du travail, **entre les deux clubs et le joueur paraît dès lors indispensable à la préservation de la loyauté et de l'intégrité des compétitions** ; en effet, le sportif pourra ne pas être incité à maximiser ses performances à l'occasion des compétitions sportives, qui peuvent l'opposer à son club d'origine, s'il se trouve sous la menace du pouvoir disciplinaire de ce dernier plutôt que sous la subordination du club "emprunteur" ; corrélativement, il ne sera pas exposé à la promesse frauduleuse par son club d'origine d'un avantage salarial à court terme en contrepartie d'une sous-performance à l'occasion d'une compétition avec le club d'accueil ; sur un plan plus général, la signature d'un contrat de travail en bonne et due forme responsabilise, grâce à ses implications financières et juridiques, les acteurs du prêt en limitant les risques de débauchage de joueurs à des fins purement spéculatives ou de déstabilisation des clubs concurrents³⁰ ;

³⁰ Voir D. Jacotot, *op. cit.* : "Outre les critiques que cette philosophie inspire, ne risque-t-elle pas d'aboutir à des dérives ? Un club "riche" ne pourrait-il pas être tenté d'embaucher de nombreux sportifs (privant les autres de cette main-d'œuvre), pour ensuite les prêter (les salaires n'étant plus à sa charge) aux clubs qu'il aura choisis (par exemple, celui dont il ne craint pas qu'il soit un rival), voire espérer des gains futurs (indemnité de transfert) ? Les athlètes (notamment les plus jeunes) et l'équité des compétitions en souffriraient si un encadrement du prêt payant ne voyait pas le jour".

- il en résulte que **le prêt de joueur ne présente un intérêt économique pour l'ensemble des parties que si sa logique juridique est poussée jusqu'à son terme**, c'est-à-dire par une suspension de fait du contrat de travail initial et la reconnaissance d'une relation de travail entre le joueur et le club d'accueil pendant le temps de la mutation temporaire ; le joueur peut ainsi se perfectionner auprès de son nouveau club sans avoir à subir les contraintes hiérarchiques de son premier employeur, qui réduit sa masse salariale et les charges afférentes le temps de l'opération, tandis que le club d'accueil se renforce sportivement sans avoir à acquitter une onéreuse indemnité de transfert mais assume la charge rémunération contrepartie de la prestation de travail du joueur³¹ ;

- ainsi, **la formalisation de la relation de travail existant en fait avec le nouveau club met effectivement en accord les bénéfices et les risques d'une telle opération** : le club d'origine est préservé des charges liées à la présence dans ses effectifs d'un joueur sous-performant, davantage incité à améliorer ses compétences au sein du club d'accueil, lequel pourra conditionner le salaire versé aux performances sportives du salarié ; si à l'inverse le joueur a atteint des performances supérieures au classement de son club d'origine, il pourra les valoriser au sein d'un club de niveau supérieur chargé de lui verser une compensation financière en réelle adéquation avec ses résultats ;

- la formalisation d'un contrat de travail entre le club d'accueil et le joueur **apporte** en outre à ce dernier, placé dans les faits dans un rapport de subordination avec le club "emprunteur", **une protection supplémentaire face au risque de rupture anticipée de la relation de travail** - les causes de rupture de droit commun demeurant applicables au CDD sportif - ; cette protection apparaît particulièrement utile lorsque le prêt du joueur a vocation à préparer son transfert définitif vers le club d'accueil, notamment si cet acte est assorti d'une condition liée à la qualification à une compétition sportive donnée ;

- par ailleurs, l'objection tirée de la persistance du premier lien contractuel entre le joueur et son club d'origine pendant le temps de la mutation³² doit être relativisée dans la mesure où **la mise à l'écart** par l'article L. 222-3, alinéa 2, du code du sport **de l'article L. 8241-1 du code du travail**, qui autorise notamment en son dernier alinéa la poursuite du versement des rémunérations par le club d'origine, **permet d'envisager la suspension du contrat initial** pendant cette période³³ ;

- il en va de même de la réserve tirée du caractère saisonnier du CDD sportif en application de l'article L. 222-2-4 du code du sport - dont l'invocation par le club d'accueil³⁴ implique d'ailleurs la reconnaissance de l'applicabilité du régime du CDD

³¹ Voir sur ce point le [rapport Karaquillo](#) : *“Chacune des parties a un intérêt au prêt. Schématiquement, le joueur, dans un souci de perfectionnement, peut trouver du temps de jeu et se relancer dans un autre environnement. Le club d'accueil se renforce sportivement sans avoir à payer d'indemnité de transfert. Et, le club prêteur réduit son effectif et diminue sa masse salariale”* (p. 83, § 1).

³² Qualifiée de redondante par la première branche du moyen et le mémoire ampliatif (p. 13).

³³ Voir en ce sens F. Buy, J.-M. Marmayou, D. Poracchia et F. Rizzo, op. cit., n° 624.

³⁴ Mémoire ampliatif, p. 14, premier paragraphe.

sportif³⁵ - dans la mesure où les deux derniers alinéas **permettent de porter la durée d'un tel contrat à cinq ans** et de le renouveler.

2.2. Les règles applicables en l'espèce instituaient le club d'accueil employeur du joueur de rugby

En l'espèce, les règles conventionnelles, fédérales et contractuelles applicables au prêt du joueur de rugby litigieux correspondent aux critères du contrat de travail résultant de l'article L. 222-2 du code du sport et des principes généraux du droit du travail.

En premier lieu, l'article 2.4.2., c), relatif aux "*Conditions des mutations temporaires*" du titre II du chapitre 1 de la convention collective nationale du rugby versée aux débats énonce que **le club d'accueil assure les fonctions de l'employeur pendant la durée de la mutation**, notamment par le paiement de la rémunération, des cotisations sociales, la prise en charge de l'assurance complémentaire et du régime de prévoyance attachés à cette qualité :

"Le Club d'accueil, qu'il soit professionnel ou qu'il évolue en Fédérale 1, assume, pendant la durée de la mutation temporaire, l'ensemble des obligations à la charge de l'employeur : versement de la rémunération et des cotisations correspondantes, prise en charge de l'assurance complémentaire dans le respect de la CCRP et des garanties existantes dans le Club prêteur (prise en charge du coût du régime de prévoyance collectif). Ces obligations doivent figurer dans l'avis de mutation temporaire correspondant.

*La prise en charge par le Club prêteur d'une partie de la rémunération pendant la durée de la mutation temporaire, qui serait convenue entre les deux Clubs, ne remet pas en cause le versement au joueur par le Club d'accueil de l'intégralité de la rémunération. En tout état de cause, le Club d'accueil devra prendre à sa charge le minima de salaire applicable à la division dans laquelle il évolue conformément à l'Accord de salaire fixé par la Commission paritaire"*³⁶.

En second lieu, la section 6, article 5, du règlement général de la LNR pour la saison 2016/2017 relatif au "*Statut des joueurs mutés temporairement*" prévoit **l'assimilation du joueur prêté**, pendant le temps de la mutation temporaire, **aux joueurs sous contrat du club d'accueil** :

"Les joueurs mutés temporairement sont considérés, pendant la durée de la mutation temporaire, comme joueurs sous contrat dans l'effectif du club d'accueil, notamment s'agissant des dispositions relatives à la composition de l'effectif du club. À ce titre, pendant la période de mutation temporaire, le joueur et le club d'accueil sont soumis aux dispositions de la convention collective du rugby professionnel et du Statut du joueur en formation pour les joueurs sous contrat "espoir".

En troisième lieu, il peut être relevé que **l'avis de mutation temporaire tripartite du 16 février 2017** :

³⁵ Dans la mesure où l'article L. 222-2, 1°, du code du sport prévoit que Les articles L. 222-2-1 à L. 222-2-8 du même code, qui couvrent cet article L. 222-2-4 de ce code sur la durée du CDD sportif, sont applicables au sportif professionnel salarié recruté au moyen de ce dernier contrat. Ce contrairement à l'affirmation du club d'accueil selon laquelle le prêt de joueur formalisé par un avis de mutation temporaire "(...) s'inscrit hors du cadre du contrat à durée déterminée de "droit commun" institué depuis 2015 pour les professionnels sportifs" (mémoire ampliatif, p. 14, § 2).

³⁶ Convention collective du rugby professionnel, version consolidée au 21 juillet 2016, p. 42.

- non seulement **confirme** les dispositions conventionnelles et fédérales précitées concernant **la prise en charge par le club d'accueil de la totalité du salaire du joueur** pendant la durée de la mutation temporaire en contrepartie de son travail (article 4), ainsi que des **cotisations de retraite** complémentaire (article 5) et la soumission du joueur au régime de **prévoyance complémentaire** du club "emprunteur" (article 6) ;

- mais également - même si cet élément n'a pas été retenu par la cour d'appel - l'**obligation** pour le joueur **d'utiliser les équipements sportifs** fournis par le **club d'accueil** (article 7)³⁷ et de **respecter le règlement intérieur** de celui-ci (article 8), indices venant étayer l'état de subordination vis-à-vis du club d'accueil dans lequel l'ensemble de ces éléments plaçaient le joueur dans le cadre de sa mutation temporaire.

Ainsi, l'exécution d'une prestation sportive au service exclusif du club d'accueil en contrepartie d'une rémunération uniquement versée par celui-ci, qui prenait seul en charge l'ensemble des cotisations sociales du joueur sur la période de mutation en le faisant bénéficier de ses propres régimes de prévoyance et d'assurance complémentaire, en lui imposant de respecter son règlement intérieur et de valoriser sa marque, **sont des éléments de fait caractérisant les trois critères constitutifs d'un contrat de travail** au sens du droit commun du travail rappelé ci-dessus, auquel renvoie l'article L. 222-2, 1°, du code du sport, applicable en l'espèce.

La formalisation de ce cadre juridique dans un seul acte dénommé "*avis de mutation temporaire*", homologué par la LNR, **n'est pas de nature à remettre en cause le principe de cette qualification**, pas plus que ne l'est la suspension du premier contrat de travail intervenant *de facto* pendant le temps du prêt en raison de l'exercice de l'activité sportive au sein du club d'accueil et du versement exclusif du salaire par celui-ci sur la période³⁸.

3. L'arrêt attaqué, qui a constaté la qualité d'employeur de fait du club d'accueil (3.1), a donc exactement sanctionné l'absence de contrat écrit (3.2)

3.1. La cour d'appel a en l'espèce **relevé plusieurs des indices** précités **de nature à établir l'existence d'un véritable contrat de travail** entre le joueur "prêté" et son club d'accueil, notamment la prise en charge par ce dernier de la rémunération et des charges sociales afférentes, le positionnant dans les faits comme un employeur, ainsi que l'assimilation du joueur aux effectifs du club d'accueil par la réglementation fédérale :

"Si le prêt de main d'oeuvre classiquement entendu se fait sans qu'un second contrat de travail soit conclu entre le salarié et l'entreprise utilisatrice, l'entreprise prêteuse continuant d'assurer les fonctions d'employeur et de verser les charges sociales et le salaire au salarié mis à disposition ensuite refacturés à l'entreprise utilisatrice, il ressort toutefois du dossier que c'était le [club d'accueil] qui versait [au joueur] son salaire. Il est également indiqué à la

³⁷ Voir la prise en compte de cet élément pour caractériser le contrat de travail de nageurs : Civ 2^{ème}, 23 juin 2022, n° 21-10.416.

³⁸ Cette suspension permet ensuite au premier contrat de travail d'être de nouveau exécuté au sein du club d'origine une fois écoulée la période de mutation temporaire.

convention tripartite de mutation que le [club d'accueil] avait effectué une déclaration préalable à l'embauche auprès de l'Urssaf de [Localité 5].

Dès lors, la relation triangulaire ayant existé entre [le joueur], le club [d'origine] et le [club d'accueil] doit s'analyser, non comme un prêt de main d'oeuvre, à but lucratif ou non, mais comme une véritable mutation, toutefois temporaire, ayant conduit à l'établissement d'un second contrat de travail entre le club d'accueil et le joueur et à la suspension du premier contrat de travail entre [le joueur] et le club [d'origine] auquel il était initialement lié par contrat à durée déterminée spécifique.

L'article 42), 5) des statuts et règlements Généraux de la LNR pour la saison 2016/2017, invoqués par l'intimé, expose d'ailleurs de façon explicite que "les joueurs mutés temporairement sont considérés, pendant la durée de la mutation temporaire, comme joueurs sous contrat dans l'effectif du Club d'Accueil, notamment s'agissant des dispositions relatives à la composition de l'effectif du club"" (arrêt attaqué, p. 6 et 7).

La cour d'appel a ensuite exactement rappelé que **le régime du CDD sportif issu de la loi du 27 novembre 2015, pas plus que l'exigence d'homologation, ne pouvait faire échec aux critères de reconnaissance d'un contrat de travail** et qu'en présence comme en l'espèce d'un contrat apparent, il appartenait à l'employeur d'en établir la fictivité :

"En tout état de cause, le dispositif instauré par la loi du 27 novembre 2015 ne saurait tel qu'existant tenir en échec la règle d'ordre public selon laquelle l'existence d'un contrat de travail se déduit des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur.

Or, [le joueur] d'un contrat de travail apparent dans la mesure où il produit les bulletins de paie et l'attestation pôle emploi établis par le [club d'accueil] ainsi que le certificat de travail [de celui-ci] pour la période du 16 février au 30 juin 2017.

Le [club d'accueil], à qui il appartenait en présence d'un contrat de travail apparent d'établir son éventuel caractère fictif, se borne à soutenir que la mutation temporaire de joueur n'imposait pas la conclusion d'un second contrat à durée déterminée alors que cela ne s'évince ni des dispositions législatives ni des dispositions conventionnelles. Il importe peu que l'intimé ait rempli un formulaire d'avis de mutation préétabli par la ligue, la convention tripartite de mutation ne le dispensant de signer avec le joueur qui lui était prêté un contrat de travail.

Il est aussi soutenu que l'homologation par la ligue nationale de rugby de l'avis de mutation temporaire attestait de la régularité du prêt qui ne pouvait alors qu'être contesté devant les juridictions administratives compétentes. Cependant, la cour constate que cette homologation n'est pas établie dans la mesure où la pièce n°5 du [club d'accueil] ne mentionne pas le nom [du joueur]. A supposer qu'elle l'ait été, l'homologation de la convention tripartite n'empêchait pas le club d'accueil de conclure avec le joueur un contrat de travail qui aurait également été homologué par cette instance sportive en application de l'article L222-2-6 du code du sport" (arrêt attaqué, p. 7 et 8).

3.2. Concluant à l'existence du contrat de travail entre le joueur et le club d'accueil, la juridiction n'a pu que constater le manquement de ce dernier à la formalité de l'écrit et prononcer la requalification en CDI prévue par le régime du CDD sportif :

"Il s'en suit que [le joueur] et le [club d'accueil] ont été liés par un contrat de travail à compter du 16 février 2017.

L'article L222-2-5 du code du sport impose que le contrat à durée déterminée du sportif professionnel soit établi par écrit, à peine, selon l'article L222-2-8 du même code, d'être réputé à durée indéterminée.

En l'absence de contrat à durée déterminée écrit, il convient de qualifier le contrat liant [le joueur] et le [club d'accueil] en contrat de travail à durée indéterminée, sans qu'il soit besoin d'analyser les demandes formulées par le salarié à titre subsidiaire" (arrêt attaqué, p. 8).

Dans ces conditions, il ne peut être soutenu, par la première branche du moyen, que le prêt de joueur relèverait d'une convention *sui generis* homologuée, uniquement réglementée par des normes conventionnelles ou fédérales, de sorte que le club d'accueil ne devrait pas conclure un CDD avec le joueur muté temporairement.

Il a été exposé plus haut qu'au contraire les dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport se bornaient à écarter la prohibition du prêt de main d'œuvre à but lucratif mais que **la relation joueur-club d'accueil demeurerait**, sauf pour les règles du CDD de droit commun expressément visées par la loi du 27 novembre 2015, **en principe soumise aux règles de droit du travail** établies par le code du sport en ce qui concerne le CDD sportif et le code du travail, notamment dans la preuve de l'existence d'un contrat de travail.

Aucune violation de l'article L. 222-3 précité n'étant démontrée, il conviendra donc de rejeter la première branche du moyen et en conséquence l'entier pourvoi, par suite du rejet non spécialement motivé à intervenir des cinq dernières branches du moyen.

PROPOSITION

- Rejet de la première branche du moyen ;
- rejet non spécialement motivé des cinq dernières branches du moyen.