



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

Arrêt n° 1043 du 13 novembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-12.747

Décision attaquée : 11 janvier 2024 de la cour d'appel de Limoges

M. [S] [D]

C/

L'association Sporting Club [Localité 3] Corrèze SCTC

M. [D] (ci-après "le joueur") a été engagé en qualité de joueur de rugby par l'association Sporting club de [Localité 3] (ci-après "le club") selon contrat à durée déterminée (ci-après "CDD") du 1^{er} août 2019 au 31 mai 2020, rompu d'un commun accord le 31 janvier 2020.

Les mêmes parties ont signé un "protocole d'accord joueur/club" le 8 septembre 2020 au titre de la saison 2020/2021 pour la période du 1^{er} août 2020 au 31 mai 2021, le joueur ayant pris acte de la rupture de son contrat le 16 mars 2021.

Le 6 avril 2021, celui-ci a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée (ci-après "CDI") et le paiement de diverses sommes.

Par jugement du 3 novembre 2022, le conseil de prud'hommes de Tulle a dit que le second protocole s'analysait en un contrat de travail, débouté le joueur de ses demandes en requalification de son premier contrat de travail en temps plein et du second en CDI, condamnant le club à lui verser des sommes à titre de rappel de

salaire, de dommages-intérêts pour défaut de paiement de salaire et licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'une indemnité de préavis.

Par arrêt du 11 janvier 2024, la cour d'appel de Limoges a confirmé le jugement et débouté le club de sa demande en restitution des 2 400 euros d'avance versés sur le salaire des mois de novembre et décembre 2020.

Le joueur a formé un pourvoi en cassation le 12 mars 2024.

DISCUSSION

Le pourvoi du joueur se compose de sept moyens de cassation portant sur la portée et la sanction du formalisme du contrat de travail à temps partiel (moyen 1) ainsi que du CDD sportif (moyen 2), l'interprétation des dispositions salariales du protocole d'accord du 8 septembre 2020 (moyen 3), le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (moyen 4), le respect de l'objet du litige (moyen 5) et le calcul de l'indemnité de congés payés due en application de la convention collective nationale du sport (moyens 6 et 7).

Le premier moyen est composé de deux branches : **(1)** la première, prise de la violation des articles L. 3123-6 du code du travail et 12.7.1.3.4 de la convention collective nationale du sport, soutient que l'absence de mention de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois dans le CDD à temps partiel conclu pour la saison 2019/2020 est sanctionnée par sa requalification en temps complet ; **(2)** la cour d'appel aurait en outre dénaturé les courriels versés aux débats ayant justifié le rejet de la demande de requalification, en ce qu'ils concernaient la saison suivante 2020/2021.

Le deuxième moyen, articulé en trois branches, fait valoir que la cour d'appel : **(1)** en rejetant la demande de requalification de l'ensemble de la relation contractuelle pour des motifs tirés du seul protocole conclu pour la saison 2020/2021, a modifié l'objet du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile ; **(2)** en ne recherchant pas si la saison sportive pour les clubs de rugby ne s'achevait pas le 30 juin et non le 31 mai comme elle l'affirmait, pour conclure que le protocole d'accord du 8 septembre 2020 n'était pas conforme à l'article L. 222-2-4 du code du sport, a privé sa décision de base légale au regard de cet article et de l'article 12.3 de la convention collective nationale du sport ; **(3)** en reprochant au joueur de ne pas établir que le contrat de travail n'aurait pas été signé dans les deux jours suivant l'embauche, a inversé la charge de la preuve et violé les articles L. 222-2-5 et L. 222-2-8 du code du sport.

Le troisième moyen, fondé sur deux branches, reproche à la cour d'appel d'avoir limité le montant des rappels de salaire accordés et ainsi violé les articles 1102 et 1103 du code civil : **(1)** en rejetant la demande de rappel de salaire du joueur pour la saison 2020/2021 au motif que le protocole avait été signé le 8 septembre 2020 alors que celui-ci, conformément à la faculté des parties de lui faire produire un effet rétroactif, prévoyait le versement d'une indemnité sportive de 2000 euros si aucun contrat n'avait été signé au 1^{er} septembre 2020 ; **(2)** en retenant que le joueur s'était vu proposer deux

emplois et avait refusé le premier, alors qu'aucun contrat n'ayant été signé à cette date, le club devait réévaluer l'indemnité sportive.

Le quatrième moyen, pris de la violation de l'article L. 1235-3 du code du travail, expose que la cour d'appel ne pouvait limiter à 400 euros les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où le salarié bénéficiait d'un salaire mensuel de 1258,03 euros.

Le cinquième moyen reproche à la cour d'appel d'avoir modifié l'objet du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile en condamnant le club à verser la seule somme de 900 euros au titre des congés payés de l'année 2020/2021 alors qu'était réclamée une indemnité pour la totalité de la relation contractuelle.

Les sixième et septième moyens, pris de la violation de l'article 12.7.2.2.1. de la convention collective nationale du sport, soutiennent que le montant de l'indemnité de congés payés est au minimum égale à 12 % de la rémunération brute totale perçue par le salarié pendant son contrat et ne pouvait donc être réduite, pour un salaire de 3000 euros, à 300 euros (moyen 6), et, pour une indemnité compensatrice de préavis de 1200 euros, à 120 euros (moyen 7).

Ces différents moyens relatifs à la sanction du formalisme du contrat de travail à temps partiel (I - moyen 1) et du CDD sportif (II - moyen 2), au rappel de salaire dû au titre du protocole du 8 septembre 2020 pour la saison 2020/2021 (III - moyen 3), au montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (IV - moyen 4), à la modification de l'objet du litige (V - moyen 5) et au montant de l'indemnité conventionnelle de congés payés (VI - moyens 6 et 7) seront successivement étudiés.

I - Sur la portée et la sanction du formalisme du contrat de travail à temps partiel (moyen 1)

Destiné à protéger le salarié contre les effets d'astreinte du temps partiel (1), le formalisme d'un tel contrat, singulièrement la mention de la répartition de la durée du travail sur la semaine ou le mois, est sanctionné par une présomption simple de temps complet (2). L'absence en l'espèce de mention précise de cette répartition au contrat devait dès lors conduire à appliquer cette présomption, contrairement à ce qu'a jugé la cour d'appel (3). Cette erreur ne permet cependant pas de conclure à la dénaturation des pièces versées aux débats par le salarié (4).

1. Créé par la loi n° 81-64 du 28 janvier 1981, le contrat de travail à temps partiel, caractérisé par une durée du travail inférieure à celle d'un contrat à temps complet, est soumis à un formalisme particulier destiné à éviter les abus dans le recours à cette forme d'emploi précaire et à protéger le salarié, notamment par une prévisibilité de ses horaires lui permettant de compléter son activité et de jouir effectivement de sa vie personnelle.

L'ancien article [L. 212-4-3](#) du code du travail, dans sa version issue de cette loi, formulait ainsi l'exigence d'un contrat écrit mentionnant notamment la durée

hebdomadaire du travail et les conditions dans lesquelles sa répartition est établie ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires¹, avant que l'ordonnance n° 82-271 du 26 mars 1982 impose la mention, toujours en vigueur, de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois ainsi que des conditions de la modification de cette répartition, laquelle devait être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification devait intervenir².

Ces conditions de forme ont été maintenues sans grande modification³ jusqu'à l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 les ayant développées et inscrites à l'article [L. 3123-14](#) du code du travail, avant qu'elles soient transférées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 à l'article [L. 3123-6](#) du même code, lequel prévoit, en ses deux premiers alinéas, que le contrat de travail du salarié à temps partiel est établi par écrit et mentionne la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois⁴.

¹ Article [L. 212-4-3](#) du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 81-64 du 28 janvier 1991, alinéa 1^{er} : *“Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit ; il mentionne, notamment, la durée hebdomadaire du travail, les conditions dans lesquelles sa répartition est établie ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail régulier prévu par le contrat et dans le cadre éventuellement déterminé par un accord collectif. Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.*

La durée totale de travail des salariés à temps partiel, heures complémentaires comprises, ne peut excéder, la durée légale du travail ni la durée normale de travail dans l'établissement ou l'atelier”.

² Article [L. 212-4-3](#) du code du travail, dans sa version issue de l'ordonnance n° 82-271 du 26 mars 1982, alinéa 1^{er} : *“Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit ; il mentionne, notamment, la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail. Sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, il mentionne la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois. Il définit en outre les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir”.*

Le [rapport](#) au président de la république afférent à cette ordonnance indiquait : *“Par ailleurs, il a été prévu de renforcer les garanties dont peut bénéficier un salarié à temps partiel quant aux horaires qui peuvent être exigés de lui. Les modifications apportées au dispositif existant en ce domaine ont notamment pour objectif de prévenir les abus auxquels pourraient donner lieu le recours systématique à des heures complémentaires au-delà de l'horaire de base prévu par le contrat de travail. Pour cela les possibilités de recours à ces heures sont limitées et réglementées et l'obligation de les pérenniser lorsqu'elles ont été pratiquées de manière régulière est instituée.*

C'est pour obéir à des préoccupations de même nature qu'il a été jugé souhaitable d'instituer, en faveur du salarié, un délai minimum de prévenance obligatoire que l'employeur sera tenu de respecter avant toute modification de la durée ou de l'horaire de travail”.

³ Exemption des associations d'aide à domicile mentionnées à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale d'une partie de formalisme par la loi n° 95-116 du 4 février 1995.

⁴ Article L. 3123-6 du code du travail : *“Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.*

Il mentionne :

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

L'article [12.7.1.3.4](#) de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 relatif aux mentions obligatoires du contrat à temps partiel reprend cette exigence en indiquant notamment que ce contrat doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois⁵.

2. Il est jugé avec constance que lorsque le contrat de travail à temps partiel ne mentionne pas la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, l'emploi est présumé à temps complet⁶.

Il s'agit toutefois d'une présomption simple que l'employeur peut renverser en apportant la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue⁷, et, d'autre part, de ce que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat”.

⁵ Article 12.7.1.3.4. de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 : “Conformément à l'article L. 3123-6 du code du travail, le contrat doit contenir les mentions suivantes auxquelles s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.6.1 :

- la qualification ;

- la durée hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail) ;

- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning ;

- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat”.

⁶ Soc, 24 juin 2009, n° 07-41.273 et 07-43.771 ; Soc, 6 mai 2015, n° 14-12.295 ; Soc, 20 décembre 2017, n° 16-23.511 ; Soc, 31 janvier 2018, n° 16-26.955 ; Soc, 9 décembre 2020, n° 19-20.319 ; Soc, 17 novembre 2021, n° 20-10.734.

⁷ Soc, 9 avril 2008, n° 06-41.596 ; Soc, 19 septembre 2012, n° 11-18.942 ; Soc, 21 novembre 2012, n° 11-10.258 ; Soc, 9 janvier 2013, n° 11-16.433 ; Soc, 9 juillet 2014, n° 13-16.427 ; Soc, 11 mai 2016, n° 14-17.496 ; Soc, 12 février 2020, n° 18-16.337 ; Soc, 9 février 2022, n° 20-18.875 ; Soc, 25 mai 2022, n° 21-10.087 ; Soc, 14 septembre 2022, n° 21-12.251 ; Soc, 29 mars 2023, n° 21-23.491 ; Soc, 24 mai 2023, n° 21-23.971 ; Soc, 13 septembre 2023, n° 21-23.080 ; Soc, 28 février 2024, n° 22-24.497.

rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur⁸, ce que les juges du fond doivent rechercher⁹.

La chambre sociale de la Cour de cassation a précisé la portée et la sanction des mentions relatives à la durée du travail et à sa répartition prévues par l'article L. 3123-6 du code du travail.

Ainsi, l'exigence de la mention dans le contrat écrit du salarié à temps partiel de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue et de la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois n'implique pas celle de la mention des horaires de travail¹⁰. Les mentions de répartition de la durée du travail de l'article L. 3123-6, 1°, du code du travail sont par ailleurs alternatives, de sorte que lorsque le contrat ou l'avenant prévoit une durée mensuelle de travail, il n'est pas exigé la mention de la répartition de cette durée entre les jours de la semaine¹¹. On peut toutefois relever que certains contrats jugés conformes à l'article L. 3123-6 du code du travail mentionnaient la durée hebdomadaire du travail convenue et sa répartition entre les jours de la semaine ou du mois grâce à un chiffrage précis¹².

La Cour de cassation exerce un contrôle de la motivation par les juges du fond des deux critères de renversement de la présomption, sanctionnant les motifs impropres¹³, inopérants¹⁴ ou insuffisants¹⁵.

Par exemple, les mentions effectuées sur les bulletins de paie ne sont pas de nature à établir la preuve incombant à l'employeur¹⁶. De même, les plannings et les tableaux hebdomadaires de service prévisionnel, reçus partiellement par le salarié quelques jours avant les dates de travail fixées, ainsi que des tableaux récapitulatifs ont été jugés insuffisants à faire la preuve de la durée de travail exacte, mensuelle ou hebdomadaire, convenue¹⁷. Sont de même impropres les motifs selon lesquels l'employeur justifie, pour une période de temps suffisamment représentative, qu'il avait pour habitude de transmettre régulièrement au salarié ses plannings de travail montrant que les jours et

⁸ Soc, 20 mai 2008, n° 06-45.989 ; Soc, 18 décembre 2013, n° 12-17.925 ; Soc, 18 décembre 2019, n° 18-12.643 ; Soc, 17 février 2021, n° 19-19.257 ; Soc, 29 septembre 2021, n° 19-18.106 ; Soc, 29 septembre 2021, n° 19-22.007 ; Soc, 4 novembre 2021, n° 19-18.908.

⁹ Soc, 16 mai 2012, n° 10-26.824.

¹⁰ Soc, 18 mars 2003, n° 01-41.726 ; Soc, 8 mars 2007, n° 05-41.911 ; Soc, 14 décembre 2016, n° 15-16.131.

¹¹ Soc, 25 novembre 2015, n° 13-26.417.

¹² Soc, 4 décembre 2019, n° 18-13.847, précité ; Soc, 22 mai 2024, n° 23-13.306.

¹³ Soc, 12 février 2016, n° 14-21.449 ; Soc, 24 avril 2024, n° 23-10.910 ; Soc, 19 mars 2025, n° 23-10.633.

¹⁴ Soc, 30 novembre 2010, n° 09-70.320 ; Soc, 28 novembre 2018, n° 17-21.656.

¹⁵ Soc, 25 janvier 2023, n° 20-20.679 ; Soc, 29 janvier 2025, n° 23-21.489 ; Soc, 11 juin 2025, n° 24-10.906.

¹⁶ Soc, 8 avril 2021, n° 19-24.194 ; Soc, 29 septembre 2021, n° 19-18.106 ; Soc, 4 novembre 2021, n° 19-18.908.

¹⁷ Soc, 11 juin 2025, n° 24-10.906, précité.

heures de travail étaient quasiment toujours les mêmes et que les dépassements de la durée contractuelle du travail correspondaient à des heures complémentaires¹⁸.

3. En l'espèce, pour conclure que le contrat de travail à temps partiel conclu le 12 août 2019 *"respecte les prescriptions légales en matière de temps partiel"*, la cour d'appel a retenu qu'il *"prévoit également une durée effective contractuelle de travail fixée à 30 heures hebdomadaires (soit 130 heures mensuelles) réparties en fonction des matches et du programme hebdomadaire d'entraînement communiqué par les entraîneurs, comme en font foi les courriers électroniques versés aux débats"*¹⁹.

Il convient cependant de relever, comme le confirme la lecture de l'acte versé aux débats, que le contrat, non seulement ne précise pas clairement si le salarié est soumis à un décompte hebdomadaire ou mensuel de la durée du travail, mais encore ne comporte aucune donnée précise de la répartition de cette durée de 30 heures hebdomadaires ou de 130 heures mensuelles respectivement sur la semaine ou le mois.

Quelle que soit l'hypothèse retenue, le renvoi aux circonstances aléatoires et imprévisibles des matches et du programme hebdomadaire d'entraînement ne permet aucunement au joueur d'anticiper sur la répartition de son temps de travail sur une base hebdomadaire ou mensuelle, en prévoyant éventuellement un emploi complémentaire pour compléter son revenu, vaquer à ses occupations personnelles ou même planifier les séances d'entraînement et de préparation physique nécessaires à son activité sportive principale.

Cette variabilité horaire, renforcée par l'absence de précision sur les modalités de communication de ces programmes, est ainsi de nature à maintenir *de facto* le salarié à la disposition permanente de son employeur, une telle stipulation s'assimilant donc à une absence de mention de la répartition de la durée du travail au contrat.

Par les motifs retenus, la cour d'appel, qui n'a d'ailleurs pas expressément constaté que le contrat de travail comportait la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, a par conséquent, comme le soutient la première branche du premier moyen, violé les articles L. 3123-6 du code du travail et 12.7.1.3.4. de la convention collective nationale du sport,

Il conviendra par conséquent de prononcer la **cassation** sur ce fondement.

4. S'agissant par ailleurs du grief de dénaturation, s'il est exact que les courriels cités par la cour d'appel au sujet du contrat conclu le 12 août 2019 pour la saison 2019/2020 concernaient en réalité la saison suivante 2020/2021, leur mention avait une portée illustrative de la légalité de ce contrat - affirmée par ailleurs de manière erronée par la juridiction²⁰ -, sans pour autant déterminer cette conclusion.

¹⁸ Soc, 24 avril 2024, n° 23-10.910, précité.

¹⁹ Arrêt attaqué, p. 5, § 7.

²⁰ Voir *infra*, § II, 2.

Cet élément présentant un caractère surabondant au regard des motifs de fond retenus par celle-ci, une telle erreur ne peut suffire à caractériser une dénaturation des pièces versées aux débats par le joueur.

La seconde branche du premier moyen, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pourra par conséquent faire l'objet d'un **rejet non spécialement motivé** tel que proposé au rapport.

II - Sur la portée et la sanction du formalisme du CDD sportif (moyen 2)

Les branches du moyen relatives à la méconnaissance de l'objet du litige (1), à la régularité de la durée du CDD sportif (2) et à l'absence de transmission de celui-ci dans les deux jours suivant l'embauche (3) seront successivement examinées.

1. Sur la méconnaissance de l'objet du litige (moyen 2, branche 1)

1.1. Selon le premier alinéa de l'article 463 du code de procédure civile, la juridiction qui a omis de statuer sur un chef de demande peut également compléter son jugement sans porter atteinte à la chose jugée quant aux autres chefs, sauf à rétablir, s'il y a lieu, le véritable exposé des prétentions respectives des parties et de leurs moyens.

Un moyen qui critiquerait en réalité une omission de statuer, laquelle ne peut donner lieu à ouverture à cassation, est irrecevable²¹.

1.2. En l'espèce, les conclusions d'appel du joueur comportaient un paragraphe unique intitulé "*Sur la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée*" qui, après avoir développé les raisons de l'application de la sanction de requalification aux manquements du club aux conditions de forme du CDD sportif, concluait à sa mise en œuvre à l'égard des deux contrats en cause :

*"Notons que même à supposer que la relation contractuelle pour la saison 2020/2021 ne soit pas juger comme relevant d'un contrat de travail, le contrat de travail conclu pour la saison 2019/2020 ne respecte lui non plus pas le formalisme imposé par la Loi. Ainsi dans tous les cas de figure, la requalification est encourue"*²².

Le dispositif des mêmes conclusions, après avoir demandé l'infirmerie du jugement ayant rejeté les demandes du joueur en requalification du premier contrat de travail en temps plein et du second en CDI, demandait également à la cour d'appel de "*REQUALIFIER la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée*", visant ainsi les deux actes.

²¹ Soc, 3 juillet 2024, n° 22-22.283 ; Soc, 3 juillet 2024, n° 22-21.244 ; Soc, 4 septembre 2024, n° 22-24.057 ; Soc, 4 septembre 2024, n° 23-11.815 et 23-12.597 ; Soc, 14 novembre 2024, n° 22-22.140 ; Soc, 11 décembre 2024, n° 23-16.080, 23-16.081, 23-16.082, 23-16.083 et 23-16.085 ; Soc, 18 décembre 2024, n° 23-12.995 ; Soc, 15 janvier 2025, n° 23-19.460 ; Soc, 29 janvier 2025, n° 23-16.300 ; Soc, 12 mars 2025, n° 24-10.647.

²² Conclusions d'appel du joueur, p. 14, § 5.

Or la juridiction d'appel s'est bornée, pour répondre à cette demande, à "*CONFIRME[R] la décision entreprise rendue par le conseil des prud'hommes de Tulle le 30 novembre 2022 en toutes ses dispositions*", laquelle avait débouté le joueur de sa demande de requalification du premier contrat de travail en contrat de travail à temps plein et du second contrat en CDI.

En d'autres termes, la cour d'appel a uniquement statué sur la demande de requalification du premier contrat de travail (conclu le 19 août 2019 pour la saison 2019/2020) en temps plein mais a omis de statuer sur la demande en requalification du même contrat de travail en CDI.

Il ne s'agit donc pas d'un rejet mais d'une omission pure et simple de réponse à cette prétention.

Cette abstention ne pouvant être réparée que par le biais de la procédure prévue par l'article 463 du code de procédure civile, la première branche du deuxième moyen invoquant la violation de l'article 4 du même code, qui tend en réalité à voir réparer cette omission, ne pourra qu'être déclarée **irrecevable**.

2. Sur la régularité de la durée du CDD sportif (moyen 2, branche 2)

2.1. Issu de la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015, le CDD sportif a pour objectif de soumettre la relation de travail sportive à un régime spécifique plus souple que le CDD d'usage, cantonné à des conditions strictes de recours, mais en garantissant une protection minimale aux sportifs de haut niveau et professionnels²³.

L'imposition d'une durée contractuelle minimale, prévue par la proposition de loi initiale au vu de la législation de la plupart des Etats membres de l'Union européenne, participait ainsi de l'objectif d'une plus grande stabilité des relations contractuelles²⁴, en évitant aux sportifs de jouer neuf mois par an en étant confrontés au chômage les mois restants.

Le législateur a donc opté pour une durée minimale de douze mois, recommandée par les représentants européens des salariés et des employeurs du sport, et à laquelle il ne peut être dérogé que dans certaines hypothèses particulières ou graves telles que le

²³ Tirant les conséquences de l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne *Adeneler* de 2006 (CJUE, 4 juillet 2006, *Adeneler e.a.*, [C-212/04](#), point 75), 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*", la Cour de cassation avait en effet 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'emploi (Soc, 12 janvier 2010, n° 08-40.053 ; Soc, 17 décembre 2014, n° 13-23.176 ; Soc, 4 décembre 2019, n° 18-11.989).

²⁴ Voir proposition de loi n° [2734](#) du 15 avril 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale : "*Voulu par l'ensemble des acteurs du sport et utilisé dans la quasi-totalité des États de l'Union européenne, le contrat de travail à durée déterminée est le seul contrat qui soit adapté au secteur du sport. Il permet de préserver l'équilibre et l'équité des compétitions par la stabilité qu'il offre aux relations contractuelles entre clubs et sportifs et entraîneurs, et assure, dans le même temps, une meilleure protection à la fois des employeurs et des salariés que ne le ferait le recours au contrat de travail à durée indéterminée*" (p. 9, § 2).

remplacement d'un sportif pour raisons médicales, à définir par les textes conventionnels ou, à défaut, par les règlements des fédérations et des ligues professionnelles²⁵.

L'article L. 222-2-4 du code du sport fait ainsi de la saison sportive la durée intangible du CDD sportif, même conclu en cours de saison, sauf cas de force majeure :

"La durée d'un contrat de travail mentionné à l'article L. 222-2-3 ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à douze mois.

Toutefois, un contrat conclu en cours de saison sportive peut avoir une durée inférieure à douze mois, dans les conditions définies par une convention ou un accord collectif national ou, à défaut, par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle :

1° Dès lors qu'il court au minimum jusqu'au terme de la saison sportive ;

2° *S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur professionnel en cas d'absence du sportif ou de l'entraîneur ou de suspension de son contrat de travail ;*

3° *S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur faisant l'objet de l'opération mentionnée au premier alinéa de l'article L. 222-3.*

Les dates de début et de fin de la saison sportive sont arrêtées par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle.

La durée du contrat de travail mentionné à l'article L. 222-2-3 ne peut être supérieure à cinq ans, sous réserve de l'article L. 211-5.

Afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, la durée maximale mentionnée à l'avant-dernier alinéa du présent article n'exclut pas le renouvellement du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur".

²⁵ Voir proposition de loi n° 2734 du 15 avril 2015 précitée : "S'inscrivant dans cette logique de stabilité contractuelle, cette durée minimale d'un an est recommandée par les représentants européens des salariés et des employeurs du sport. C'est seulement dans certaines hypothèses particulières, telles que, par exemple, les cas de remplacement dûment justifiés pour des raisons médicales (« jokers médicaux »), qui sont à définir par les textes conventionnels ou, à défaut, par les règlements des fédérations et des ligues professionnelles, qu'une dérogation à cette durée minimale est possible. S'agissant de la durée maximale et du renouvellement du contrat, la disposition reprend ce qui avait été négocié et intégré au sein du chapitre 12 de la Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006" (p. 9, dernier §, et 10, premier §).

Voir également le rapport n° 2810 déposé le 27 mai 2015 à l'Assemblée nationale par Mme B. Bourguignon : "Aussi l'article 9 crée-t-il pour les sportifs et les entraîneurs professionnels un nouveau CDD qui présente toutes les caractéristiques nécessaires à la stabilité du lien contractuel. D'une durée minimale de douze mois, il protège les sportifs en leur évitant de jouer neuf mois par an et de se trouver au chômage les mois restants; d'une durée maximale de cinq saisons sportives, il donne au sportif une liberté suffisante pour lui permettre de quitter son club à l'issue de son contrat. Ni l'employeur, ni le sportif ne peut rompre unilatéralement le contrat avant son terme, sauf en cas de faute grave de l'un ou de l'autre, d'incapacité médicalement constatée du joueur, ou de force majeure. C'est donc un contrat réellement protecteur des droits des sportifs et des entraîneurs" (p. 22, dernier §, et p. 23, premier §).

La réglementation conventionnelle et fédérale confirme cette durée de douze mois et son caractère impératif.

D'une part, l'article [12.3.2.3](#) de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 précitée, relatif à la "Durée du contrat de travail", confirme que le CDD sportif doit être conclu pour une durée de douze mois minimum et que si des dérogations sont admises pour les contrats conclus en cours de saison sportive, pour des motifs impérieux tirés notamment du remplacement ou de la mutation temporaire d'un joueur, ces contrats doivent néanmoins courir jusqu'au terme de la saison sportive²⁶.

D'autre part, l'[article 310](#) du règlement général de la Fédération française de rugby prévoit que "La saison sportive s'étend sur une période de 12 mois consécutifs courant du 1^{er} juillet au 30 juin inclus de l'année civile qui suit", sauf pour le cas particulier du Rugby à 7 pour laquelle elle s'étend pour la même durée sur une période courant du 1^{er} septembre au 31 août inclus de l'année civile qui suit.

Tout manquement aux conditions de forme du CDD sportif, dont celles de l'article L. 222-2-4 du code du sport, est sanctionné par l'article L. 222-2-8 du même code par

²⁶ Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, article [12.3.2.3](#) : "Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. La durée du contrat ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois. Ils s'achèvent la veille avant minuit du début d'une saison sportive (la date du début de la saison sportive est arrêtée par l'autorité sportive compétente selon les cas la fédération nationale, la ligue professionnelle, ou autre).

La durée d'un CDD spécifique ne peut pas être supérieure à 5 ans, sous réserve de l'article L. 211-5 du code du sport. Afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, cette durée maximale n'exclut pas le renouvellement du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

Un CDD spécifique peut être conclu pour une durée de moins de 12 mois dans le respect des dispositions suivantes :

- à titre transitoire, jusqu'au 1^{er} juillet 2018, un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison pour une durée inférieure à 12 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive.

- après le 1^{er} juillet 2018, les dispositions suivantes sont applicables :

-- un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 6 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions ;

-- un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 5 mois en cas de remplacement d'un salarié sportif ou entraîneur temporairement absent dont le contrat est suspendu pour maladie ou accident de travail ou congé maternité à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions ;

-- un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 5 mois en cas de mutations temporaires d'un sportif ou entraîneur à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions".

une présomption de CDI²⁷. La chambre sociale de la Cour de cassation a par ailleurs confirmé que le manquement aux conditions de fond et de forme des articles L. 222-2-1 à L. 222-2-5 du code du sport, notamment celle de fourniture d'un écrit, est sanctionné par la requalification²⁸.

2.2. En l'espèce, il résulte du [livret](#) publié par la Fédération française de rugby pour la saison 2020/2021 litigieuse, concernant la deuxième division fédérale au sein de laquelle évoluait le club employeur, que la saison commençait par une phase qualificative le 13 septembre 2020, par des matchs disputés entre 8 poules de 12 équipes jusqu'au 18 avril 2021, puis se poursuivait par un tour de barrages entre les équipes classées de la troisième à la sixième place de leur poule²⁹, pour se terminer par une phase finale s'achevant le 27 juin 2021 (p. 9).

Or, pour rejeter la demande du joueur de requalification du second protocole 2020/2021 en contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a considéré que cet acte avait été conclu en cours de saison sportive, laquelle courrait du 1^{er} août 2020 au 31 mai 2021³⁰. Cette période correspond à celle visée par le protocole litigieux, dont il peut être noté qu'il se borne à faire référence à une "période sportive du 01 Août 2020 au 31 mai 2021" et non à une saison sportive au sens du code du sport.

Cependant, cette durée de dix mois était inférieure à celle de douze mois exigée par l'article L. 222-2-4 du code du sport, et en tout cas au terme de la saison sportive en cause expressément fixé par la réglementation fédérale à laquelle renvoie ce texte.

De même, le jugement prud'homal du 30 novembre 2022, confirmé sur ce point par la cour d'appel, était tout aussi erroné en ce qu'il retenait que la saison 2020/2021 se composait uniquement, comme la précédente, de phases de poules (achevées le 25 avril 2021 pour la Fédérale 2³¹), oubliant ainsi la phase finale clôturant le championnat.

Le fait que le CDD sportif ait été rompu en cours d'exécution, même à l'initiative du joueur, n'est pas de nature à couvrir le vice lié, au stade de sa formation, à la durée du contrat mentionnée, dont le terme devait être fixé à la fin de la saison même en cas de conclusion au cours de celle-ci, ni à paralyser le jeu de la sanction de requalification prévue par l'article L. 222-2-8 du code du sport.

²⁷ 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".

²⁸ Soc, 19 juin 2024, n° 22-18.022.

²⁹ Les équipes vainqueurs du tour de barrages sont qualifiées pour les seizièmes de finale du Championnat de France.

³⁰ Arrêt attaqué, p. 6, § 5.

³¹ Voir le [livret](#) publié par la Fédération française de rugby pour la saison 2020/2021, p. 8.

Dès lors, en omettant de rechercher, comme elle y était invitée³², si la durée stipulée au contrat était conforme à celle de douze mois minimum courant jusqu'au terme de la saison sportive³³, imposée par l'article L. 222-2-4 du code du sport et l'article 12.3 de la convention nationale du sport pour la conclusion d'un CDD sportif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de ces deux textes, comme le soutient la deuxième branche du deuxième moyen³⁴.

La **cassation** est par conséquent encourue de ce chef.

3. Sur l'absence de transmission du CDD sportif dans les deux jours suivant l'embauche (moyen 2, branche 3)

3.1. L'article L. 222-2-5, II, du code du sport dispose que "*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*", cette disposition faisant partie de celles visées par l'article L. 222-2-8 du même code comme étant sanctionnées par la requalification du contrat en CDI.

Cette disposition reproduit l'article L. 1242-13 du code du travail applicable au CDD de droit commun, selon lequel le contrat est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche, et que la Cour de cassation assimile à une absence d'écrit sanctionnée par la requalification en CDI³⁵.

3.2. En l'espèce, le joueur expliquait dans ses conclusions d'appel que doit être requalifié en CDI "(...)un contrat qui ne mentionnerait pas les mentions obligatoires et/ou qui serait signé plus de deux jours après l'embauche du joueur" et constatait que les contrats conclus "*N'ont pas été signé[s] dans les deux jours suivant l'embauche*"³⁶. N'était donc pas incriminée l'absence de transmission du contrat de travail dans les deux jours de l'embauche mais son absence de signature par les parties.

Répondant à cette critique, la cour d'appel a indiqué que "*[le joueur], qui procède par affirmations, ne précise cependant pas quelles seraient les mentions obligatoires qui feraient défaut et n'établit pas davantage que le document n'aurait pas été signé par les parties dans les deux jours suivant l'embauche*"³⁷.

³² Voir conclusions d'appel du joueur, p. 11 à 14.

³³ Même si le joueur fixait le terme de la saison au 30 juin plutôt qu'au 27 juin 2021.

³⁴ Si la même irrégularité aurait pu être plus commodément appréhendée sous l'ouverture de violation de la loi, elle peut néanmoins être sanctionnée, compte tenu de la demande claire du joueur en ce sens, au titre du défaut de base légale.

³⁵ Soc, 17 juin 2005, n° 03-43.167 et 03-42.596 ; Soc, 13 mars 2013, n° 11-28.687 ; Soc, 2 avril 2014, n° 11-25.442 (cas d'un joueur de rugby).

³⁶ Conclusions d'appel du joueur, p. 12, § 2, et p. 14, § 1.

³⁷ Arrêt attaqué, p. 6, § 4.

Dès lors, la troisième branche du deuxième moyen, bien que justifiée sur le fond du droit en ce que l'absence de transmission du contrat de travail dans les deux jours de l'embauche expose l'employeur à la requalification de celui-ci en CDI, reproche à la cour d'appel d'avoir commis une inversion de la charge de la preuve de cette transmission, alors qu'elle était uniquement saisie d'un moyen contestant la signature de l'acte dans le délai légal, auquel elle a bien répondu.

Cette branche manquant en fait devra par conséquent faire l'objet d'un **rejet**.

III - Sur le rappel de salaire dû au titre du protocole du 8 septembre 2020 pour la saison 2020/2021 (moyen 3)

1. Il résulte de l'article 1188 du code civil que la recherche de la commune intention des parties à un acte juridique relève du pouvoir souverain des juridictions du fond. Il en est ainsi en particulier lorsque les termes d'une convention ou d'un protocole d'accord sont imprécis ou ambigus³⁸.

2. En l'espèce, il apparaît que le protocole d'accord daté du 8 septembre 2020, censé s'appliquer pour la "*période sportive au 01 Août 2020 au 31 Mai 2021*" et prévoyant une réévaluation de l'indemnité du joueur "*Si au 1^{er} septembre le joueur n'a pas signé un contrat de travail avec une entreprise (...)*", comportait donc une contradiction manifeste entre ses stipulations relatives à l'entrée en vigueur de cette dernière obligation, non une énonciation claire de rétroactivité de cette clause.

La cour d'appel a par conséquent, dans un usage régulier de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de la cause, jugé que cette dernière était inapplicable avant la signature de l'acte le 8 septembre 2020, le club ne pouvant se voir reprocher d'avoir manqué à l'exécution d'un acte pour une période antérieure à sa signature.

Elle a tout aussi souverainement constaté que le jeu de cette clause avait été mis en échec notamment par le salarié bénéficiaire, qui avait lui-même refusé le premier emploi qui lui avait été proposé, confirmant le jugement du conseil de prud'hommes sur le rejet de cette demande indemnitaire.

Aucune violation de la liberté contractuelle ni de la force obligatoire des contrats n'étant établie, les deux branches du troisième moyen prises de la violation des articles 1102 et 1103 du civil, inopérantes, pourront donc faire l'objet d'un **rejet non spécialement motivé** tel que proposé au rapport.

IV - Sur le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (moyen 4)

1. Il résulte de l'article L. 1235-3 du code du travail que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas sérieuse et que l'une ou l'autre des parties refuse

³⁸ Civ 3^{ème}, 17 septembre 2020, n° 18-12.340 ; Civ 3^{ème}, 4 mars 2021, n° 20-13.653 et 20-10.657 ; Civ 1^{ère}, 6 octobre 2021, n° 20-11.782 ; Civ 1^{ère}, 6 octobre 2021, n° 20-11.691.

la réintégration proposée par le juge, ce dernier octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux.

En effet, le juge doit seulement apprécier la situation concrète du salarié pour déterminer le montant de l'indemnité due entre les montants minimaux et maximaux fixés par ce texte³⁹ sans pouvoir y substituer une réparation adéquate du préjudice subi⁴⁰, cette indemnité devant être calculée à partir du salaire brut⁴¹. La fixation de son montant, qui est un élément légal, est soumise au contrôle de la Cour de cassation⁴².

Pour un salarié dont l'ancienneté dans une entreprise de plus de onze salariés est de moins d'une année, le montant maximal de l'indemnité est d'un mois de salaire, ce dont il résulte que le salarié peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dont il appartient au juge de déterminer le montant⁴³.

Par ailleurs, en application de l'article L. 1245-1 du même code, la requalification de la relation contractuelle en CDI, qui confère au salarié le statut de travailleur permanent de l'entreprise, a pour effet de replacer ce dernier dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un CDI⁴⁴, ces effets remontant à la date de la conclusion du premier CDD irrégulier⁴⁵. Dès lors, l'employeur qui ne fournit plus de travail et ne paie plus les salaires est en effet responsable de la rupture qui s'analyse en un licenciement⁴⁶, entraînant le versement des indemnités de rupture habituelles au CDI⁴⁷.

2. En l'espèce, il a été démontré plus haut que le non-respect par l'employeur, en ce qui concerne le second CDD sportif conclu le 8 septembre 2020 pour la période du 1^{er} août 2020 au 31 mai 2021, de la condition prévue par le code du sport d'une durée de douze mois minimum et fixée jusqu'au terme de la saison sportive exposait l'acte à la requalification en CDI, contrairement à ce que la cour d'appel a jugé⁴⁸. L'existence

³⁹ Soc, 7 mai 2024, n° 22-24.594 ; Soc, 29 janvier 2025, n° 23-17.006 ; Soc, 29 avril 2025, n° 23-21.135 ; Soc, 29 avril 2025, n° 23-23.498 ; Soc, 29 avril 2025, n° 23-23.497 ; Soc, 29 avril 2025, n° 23-23.495 ; Soc, 29 avril 2025, n° 23-23.494.

⁴⁰ Soc, 9 avril 2025, n° 24-13.958 ; Soc, 21 mai 2025, n° 24-10.362.

⁴¹ Soc, 9 octobre 2024, n° 22-19.510 ; Soc, 22 janvier 2025, n° 22-21.347.

⁴² Soc, 25 septembre 2024, n° 22-20.672 ; Soc, 16 octobre 2024, n° 23-15.097 ; Soc, 22 janvier 2025, n° 22-21.348.

⁴³ Soc, 12 juin 2024, n° 23-11.825.

⁴⁴ Soc, 8 février 2023, n° 21-17.971.

⁴⁵ Soc, 23 mars 2016, n° 14-22.250 ; Soc, 9 décembre 2020, n° 19-16.138 ; dans le même sens : Soc, 29 janvier 2020, n° 18-15.359.

⁴⁶ Soc, 30 octobre 2002, n° 00-45.608 ; Soc, 16 octobre 2019, n° 17-30.918.

⁴⁷ Soc, 3 juin 2009, n° 08-41.037.

⁴⁸ Voir *supra*, § II, 2.

de ce nouveau CDI issu de la requalification rend sa rupture éligible à l'application des règles du licenciement d'un salarié soumis à un tel contrat sans cause réelle et sérieuse, notamment dans leur volet indemnitaire.

Toutefois, la première relation de travail ayant été interrompue d'un commun accord le 31 janvier 2020 et faute de chef de dispositif de l'arrêt attaqué concernant la requalification en CDI de ce premier CDD conclu avec effet au 1^{er} août 2019⁴⁹, cette sanction n'a vocation à rétroagir, dans le cadre de la présente instance, qu'à la date d'effet du second contrat, soit au 1^{er} août 2020.

L'absence de stipulation de reprise d'ancienneté dans la convention collective nationale du sport, le règlement de la Fédération française de rugby ou les deux protocoles d'accord signés à compter du 1^{er} août 2019 puis le 8 septembre 2020, ne permet pas davantage de prendre en compte la durée de ce premier contrat de travail pour calculer le montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse due au salarié dans le cadre du second contrat de travail.

Dès lors, étant précisé que le club employeur compte un effectif supérieur à onze salariés⁵⁰, la durée du second CDD requalifié s'étend au plus du 1^{er} août 2020, date d'effet mentionnée au contrat, au 16 mars 2021, date de la prise d'acte de la rupture de celui-ci par le joueur, s'élevant ainsi à sept mois et seize jours au total.

Or, l'application du barème figurant sous l'article L. 1235-3 du code du travail précité prévoit pour une telle ancienneté une indemnité maximale d'un mois de salaire brut, mais aucune indemnité minimale, la Cour de cassation ayant précisé qu'il appartient en ce cas au juge du fond d'en fixer le montant dans cette limite supérieure.

Dans ces conditions, le quatrième moyen ne saurait remettre en cause, au titre d'une violation de ce texte, le choix par la cour d'appel d'allouer au joueur, par confirmation du premier jugement, une somme de 400 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, bien qu'elle ait parallèlement retenu un salaire brut moyen de 1258,03 euros. En effet, faute d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins une année complète, le seuil minimal d'un mois de salaire brut prévu pour une telle ancienneté n'avait pas vocation à s'appliquer.

Il conviendra par conséquent de **rejeter** ce moyen.

V - Sur la modification de l'objet du litige (moyen 5)

Dans ses conclusions d'appel, le joueur réclamait le paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés correspondant à 26 jours de congés payés, soit

⁴⁹ Ce qui pourra le cas échéant être réparé dans le cadre d'une action en rectification de cette omission de statuer : voir *supra*, § II, 1.

⁵⁰ Le club employeur comprend deux équipes de 23 joueurs, sans compter les salariés occupant des tâches administratives.

2666,56 euros, précisant qu'à supposer que la cour d'appel retienne que le contrat de travail de la saison 2019/2020 a pris fin le 30 janvier 2020, le joueur avait acquis 18 jours de congés payés à l'occasion de ce premier contrat de travail⁵¹.

Or, en confirmant sans motifs spécifiques sur ce point le jugement du conseil de prud'hommes de Tulle du 30 novembre 2022, ayant condamné le club au paiement d'"une somme de 900 Euros au titre des congés payés afférent au contrat 2020/2021 (16,25 jours)", la cour d'appel a omis de statuer sur une partie de la demande, qui entendait couvrir les deux contrats de travail successifs.

Une telle omission ne saurait s'analyser en une méconnaissance des termes du litige au sens de l'article 4 du code de procédure civile et ne pourrait être réparée, le cas échéant, que dans le cadre de la procédure de l'article 463 du même code.

Le cinquième moyen du pourvoi, qui ne tend en réalité qu'à obtenir réparation de cette omission, est par conséquent **irrecevable**.

VI - Sur le montant de l'indemnité conventionnelle de congés payés (moyens 6 et 7)

1. Aux termes de l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder trente jours ouvrables.

Il résulte des premier et troisième alinéas de l'article L. 3141-24, I, du même code, que lorsque la durée du congé annuel est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3 précité, l'indemnité, égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération habituelle, est calculée proportionnellement à la durée du congé effectivement dû. Cette méthode de calcul au prorata est notamment applicable lorsque le salarié a droit à des congés payés supplémentaires d'origine conventionnelle⁵².

En outre, le deuxième alinéa de l'article [12.7.2.2.1](#) de la convention collective nationale du sport prévoit que les sportifs professionnels bénéficient d'un droit annuel à congés payés de trois jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables.

2. En l'espèce, le joueur bénéficie d'une durée de congés payés de 36 jours supérieure à la durée légale de 30 jours prévue par l'article L. 3141-3 du code du travail précité.

En application de la règle du prorata précitée, le pourcentage à appliquer à sa rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence pour calculer l'indemnité compensatrice de congés payés s'élève à 12 % $([36/30] \times 10)$, valeur déjà

⁵¹ Conclusions d'appel du joueur, p. 22, § 2.

⁵² Soc, 26 février 1997, n° 93-46.579 ; Soc, 5 juin 2008, n° 06-46.366 ; Soc, 24 février 2009, n° 07-44.749.

retenue par la Cour de cassation en application de la convention collective sectorielle du rugby professionnel⁵³.

Or, la cour d'appel a confirmé les dispositions du premier jugement ayant accordé au joueur 300 euros au titre des congés payés afférents à la somme de 3000 euros de rappels de salaires et 120 euros au titre de ceux afférents à l'indemnité de préavis de 1200 euros, soit l'application d'un taux de 10 %⁵⁴.

La mise en œuvre de ce pourcentage, conformément à la règle du dixième prévue par l'article L. 3141-24, I, alinéa 1^{er}, du code du travail mais sans tenir compte de la règle de calcul proportionnel fixée par l'alinéa 3 du même texte, constitue donc une violation des droits à congés payés que le joueur tire de l'article 12.7.2.2.1. de la convention collective nationale du sport, ainsi que le soutiennent les sixième (en ce qui concerne les congés sur rappel de salaire) et septième (en ce qui concerne les congés sur indemnité compensatrice de préavis) moyens du pourvoi.

L'arrêt attaqué s'expose par conséquent à la **cassation** sur ces deux fondements.

PROPOSITION

- Irrecevabilité de la première branche du deuxième moyen et du cinquième moyen ;
- cassation sur la première branche du premier moyen, la deuxième branche du deuxième moyen, les sixième et septième moyens ;
- rejet de la troisième branche du deuxième moyen et du quatrième moyen ;
- rejet non spécialement motivé de la seconde branche du premier moyen et du troisième moyen.

⁵³ Soc, 21 septembre 2022, n° 21-12.590 : il avait été retenu que l'article 5.2.2 du titre II de la convention collective du rugby professionnel, qui prévoit l'acquisition de trois jours de congés payés par mois travaillé, permettait au salarié de prétendre, sur une somme de 66 666 euros allouée au titre du préavis, à la somme brute de 7 999,82 euros au titre des congés payés afférents, soit 12 %.

⁵⁴ Jugement du conseil de prud'hommes de Tulle du 30 novembre 2022, p. 5 dernier §, et p. 6, § 1, confirmé par le dispositif de confirmation générale de l'arrêt attaqué (p. 8).

la cassation.

30. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

31. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

32. Conformément à l'article 5.2.2 du titre II de la convention collective du rugby professionnel, qui prévoit l'acquisition de trois jours de congés payés par mois travaillé, le salarié peut prétendre à la somme brute de 7 999,82 euros au titre des congés payés afférents au préavis. (Soc., 21 septembre 2022, pourvoi n° 21-12.590, publié).