



RAPPORT DE M. FLORES, CONSEILLER

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

Rapport avec une proposition de rejet non spécialement motivé du premier moyen, pris en sa seconde branche et du troisième moyen en application de l'article 1014 du code de procédure civile.

En application de l'article 16, du code de procédure civile les parties sont invitées à présenter leurs observations dans le délai d'un mois à compter de la mise en ligne du présent rapport concernant le troisième moyen pris en sa première branche et le cinquième moyen.

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [D] a été engagé en qualité de joueur de rugby par l'association sporting club de [Localité 3] pour la période du 12 août 2019 au 11 juin 2020. Le club évoluait alors en championnat de « Fédérale 2 ».

Ce contrat a été rompu d'un commun accord le 31 janvier 2020 et un « protocole d'accord joueur/club » a été signé le 8 septembre 2020 pour la période du 1^{er} août 2020 au 31 mai 2020.

Le 16 mars 2021, le joueur a « pris acte de la rupture » du contrat de travail.

Le 6 avril 2021, Il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes.

Par jugement du 3 novembre 2022, le conseil de prud'hommes de Tulle a débouté le salarié de ses demandes en requalification en contrat à durée indéterminée et en contrat de travail à temps plein, a dit que « la prise d'acte s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse » et a condamné l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappels de salaire et congés payés afférents, de dommages-intérêts pour défaut de paiement du salaire, d'indemnité de préavis et congés payés afférents, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de congés payés pour la période 2020/2021.

Par arrêt du 11 janvier 2024, la cour d'appel de Limoges a confirmé le jugement en toutes ses dispositions et a débouté le club de sa demande en restitution de la somme de 2 400 euros à titre d'avance sur salaire pour les mois de novembre et décembre 2020.

Le joueur a formé un pourvoi en cassation le 12 mars 2024. Le mémoire ampliatif a été déposé le 11 juillet 2024. Il contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 3 500 euros. Le mémoire en défense a été déposé le 11 septembre 2024. Il contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 3 500 euros.

2 - Analyse succincte des moyens

2.1. - Premier moyen

M. [D] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande de requalification du premier contrat de travail en contrat temps plein et, en conséquence, d'AVOIR fixé le salaire brut moyen à 1.258,03 euros, d'AVOIR limité les sommes que l'association Sporting Club [Localité 3] Corrèze a été condamnée à lui payer à 3.000 euros au titre des rappels de salaire, à 300 euros au titre des congés payés y afférents, à 500 euros au titre des dommages-intérêts pour défaut de paiement de salaire, à 1.200 euros à titre d'indemnité de préavis, à 120 euros pour les congés payés y afférents, à 400 euros au titre des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à 900 euros au titre des congés payés afférents au contrat pour l'année 2020/2021 et de l'AVOIR débouté de ses demandes plus amples ou contraires ;

1) ALORS QU'il résulte de l'article L. 3123-6 du code du travail et de l'article 12.7.1.3.4. de la convention collective nationale du sport que le contrat de travail du salarié à temps partiel 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 mois ; que l'absence de ces mentions obligatoires dans le contrat de travail à temps partiel

entraîne une présomption de contrat à temps complet ; qu'en l'espèce, en déboutant M. [D] de sa demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel du 12 août 2019 en contrat de travail à temps complet, aux motifs que le contrat prévoyait « 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 » et que « le premier contrat respecte donc les dispositions légales prescrites en matière de temps partiel » (arrêt p. 5), quand il ne ressortait pas de ses constatations que le contrat de travail litigieux mentionnait la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

2) ALORS QUE le juge ne doit pas dénaturer les documents de la cause ; qu'en affirmant, pour débouter M. [D] de sa demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel du 12 août 2019, pour la saison 2019/2020, en contrat à temps complet, que le contrat de travail prévoyait « 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 » (arrêt p. 5), tandis que lesdits courriels ne concernaient que la saison 2020/2021 (productions n° 9, 10 et 11) et non la saison 2019/2020 concernée par la demande de requalification, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de ces courriers électroniques versés aux débats, en violation de l'interdiction faite au juge de dénaturer les éléments de la cause.

2.2. - Deuxième moyen

M. [D] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande de requalification du second contrat en contrat à durée déterminée et, en conséquence, d'AVOIR fixé le salaire brut moyen à 1.258,03 euros, d'AVOIR limité les sommes que l'association Sporting Club [Localité 3] Corrèze a été condamnée à lui payer à 3.000 euros au titre des rappels de salaire, à 300 euros au titre des congés payés y afférents, à 500 euros au titre des dommages-intérêts pour défaut de paiement de salaire, à 1.200 euros à titre d'indemnité de préavis, à 120 euros pour les congés payés y afférents, à 400 euros au titre des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à 900 euros au titre des congés payés afférents au contrat pour l'année 2020/2021 et de l'AVOIR débouté de ses demandes plus amples ou contraires ;

1) ALORS QUE le juge ne saurait modifier l'objet du litige tel que déterminé par les prétentions respectives des parties exposées dans leurs conclusions ; que pour débouter M. [D] de sa demande de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a retenu que « Sur la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée [...] M. [S] [D] soutient que le contrat de travail doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée faute de reprendre les mentions obligatoires prévues par l'article L. 222-2-5 du code du sport, d'avoir été signé avant l'embauche effective et de respecter la durée minimum prévue par l'article L. 222-2-4 du même code. Au cas d'espèce, M. [D], 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 » (arrêt p. 6) ; qu'en se déterminant

ainsi, tandis que M. [D] ne demandait pas la requalification du seul second contrat à durée déterminée mais de l'ensemble de la relation contractuelle à compter du premier contrat de travail à durée déterminée, la cour d'appel a modifié l'objet du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

2) ALORS, en toute hypothèse, QU'il résulte de l'article L. 222-2-4 du code du sport que le contrat conclu en cours de saison sportive peut avoir une durée inférieure à douze mois, dès lors qu'il court au minimum jusqu'au terme de la saison sportive, les dates de début et de fin de la saison sportive étant arrêtées par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle ; que M. [D] faisait valoir que l'article 12.3 de la convention collective nationale du sport prévoit que « la durée du contrat ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois », que la Fédération française de rugby fixe la saison sportive du 1er juillet de l'année n au 30 juin de l'année n+ 1, et qu'en l'espèce, le contrat qui était prévu pour la période du 1er août 2020 au 31 mai 2021 ne s'achevait donc pas au terme de la saison sportive qui était le 30 juin 2021 (conclusions pp. 12-13) ; qu'en déboutant M. [D] de sa demande de requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée, au motif que « le "protocole d'accord joueur/club saison 2020/2021" porte la date du 8 septembre 2020 alors même que la saison sportive courait du 01 août 2020 au 31 mai 2021. Il a donc été conclu en cours de saison sportive ; dès lors qu'il l'a été postérieurement au 01 août, mais a couru jusqu'à la fin de ladite saison » (arrêt p. 6), sans rechercher, comme elle y était invitée, si la saison sportive pour les clubs de rugby telle que fixée par la Fédération française de rugby ne s'achevait pas le 30 juin et non le 31 mai, de sorte que le contrat de M. [D] n'était pas conforme à l'article L. 222-2-4 du code du sport, la cour d'appel 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) ALORS en toute hypothèse QU'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a transmis le contrat de travail à durée déterminée au sportif dans le délai de deux jours ouvrables suivant l'embauche ; qu'en l'espèce, en déboutant M. [D] de sa demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, au motif que « M. [D], 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 » (arrêt p. 6), la cour d'appel, qui ce faisant a fait peser la charge de la preuve de l'absence de transmission du contrat à durée indéterminée sur le joueur, a violé les articles L. 222-2-5 et L. 222 2-8 du code du sport.

2.3. - Troisième moyen

M. [D] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'AC Sporting Club [Localité 3] Corrèze à lui payer seulement la somme de 3.000 euros à titre de rappel de salaire, outre 300 euros au titre des congés payés y afférents, d'AVOIR fixé le salaire brut moyen à 1.258,03 euros, d'AVOIR limité à 500 euros les dommages-intérêts pour défaut de paiement de salaire, à 1.200 euros l'indemnité de préavis, à 120 euros les congés payés y afférents, à 400 euros les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à 900 euros les congés payés afférents au contrat pour l'année 2020/2021 et de l'AVOIR débouté de ses demandes plus amples ou contraires ;

1) ALORS QUE les parties sont libres de faire produire au contrat un effet rétroactif, dès lors qu'il ne déroge pas aux règles d'ordre public ; qu'en l'espèce, en déboutant M. [D] de sa demande de rappel de salaire au titre du salaire contractuellement convenu pour la saison 2020/2021, au motif que « le protocole n'a été signé par les parties que le 08 septembre 2020 de sorte que l'association Sporting Club [Localité 3] Corrèze ne pouvait être tenue par aucun engagement relatif à la période précédant cette date » (arrêt p. 7), tandis que ledit protocole d'accord prévoyait que « le club s'engage à proposer au joueur un emploi » et que « si au 1er septembre, le joueur n'a pas signé un contrat de travail avec une entreprise, le club devra modifier l'indemnité sportive du joueur de manière à ce que le joueur perçoive la somme de 2.000 euros nets (indemnité sportive + allocations chômage) par mois jusqu'à l'obtention d'un contrat de travail », la cour d'appel a violé les articles 1102 et 1103 du code civil ;

2) ALORS QUE les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; qu'en l'espèce, l'avenant au protocole d'accord joueur/club pour la saison 2020/2021 stipulait que « le club s'engage à proposer au joueur un emploi. Si au 1er septembre le joueur n'a pas signé un contrat de travail avec une entreprise, le club devra modifier l'indemnité sportive du joueur de manière à ce que le joueur perçoive la somme de 2.000 euros nets (indemnité sportive + allocations chômage), par mois jusqu'à l'obtention d'un contrat de travail. Le joueur s'engage à accepter l'emploi proposé » ; que pour débouter M. [D] de sa demande de rappel de salaire au titre du salaire contractuellement convenu pour la saison 2020/2021, la cour d'appel a retenu que « M. [D] s'est effectivement vu proposer deux emplois par l'association : M. [D] a lui-même refusé le premier tandis que l'employeur n'a pas souhaité donner suite au second à raison du comportement de l'appelant » (arrêt p. 7) ; qu'en statuant par de tels motifs impropres à délivrer l'employeur de son obligation de réévaluation de l'indemnité sportive quand il ressortait de ses propres constatations qu'au 1er septembre 2020 le joueur n'avait pas signé un contrat de travail avec une entreprise proposée par le club, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1102 et 1103 du code civil.

2.4. - Quatrième moyen

M. [D] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'AC Sporting Club [Localité 3] Corrèze à lui payer la somme de seulement 400 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, et que l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration du salarié dans l'entreprise proposée par le juge, celui-ci lui octroie une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est fixé à la somme correspondant au minimum d'un mois de salaire brut au-delà d'une année d'ancienneté ; qu'en limitant à 400 euros la somme devant être allouée à ce titre à M. [D], quand elle avait retenu que le salarié bénéficiait d'un salaire mensuel de 1.258,03 euros en sorte que l'indemnité allouée ne pouvait être en toute hypothèse inférieure à la somme de 1.258,03 euros, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-3 du code du travail.

2.5. - Cinquième moyen

M. [D] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'AC Sporting Club [Localité 3] Corrèze à lui payer la somme de seulement 900 euros au titre des congés payés afférents au contrat pour l'année 2020/2021 ;

ALORS QUE le juge ne saurait modifier l'objet du litige tel que déterminé par les prétentions respectives des parties exposées dans leurs conclusions ; qu'en l'espèce, M. [D] faisait valoir qu'en application de l'article 12.7.2.2.1 de la convention collective nationale du sport, le droit annuel à congés payés des sportifs est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables, qu'il avait « acquis durant la relation contractuelle 39 jours de congés payés, et selon ses bulletins de paie, en a pris 13 » et qu' « au terme de la relation contractuelle, M. [D] aurait donc dû percevoir une indemnité compensatrice de congés payés correspondant à 26 jours de congés payés, soit 2.666,56 euros » (conclusions d'appel de M. [D] pp. 21-22) ; qu'en condamnant l'AC Sporting Club [Localité 3] Corrèze à payer à M. [D] la somme de seulement 900 euros au titre des congés payés afférents au contrat pour la seule année 2020/2021, quand le salarié demandait le paiement de l'indemnité correspondant à la totalité de la relation contractuelle, la cour d'appel a modifié l'objet du litige, et violé l'article 4 du code de procédure civile.

2.6. - Sixième moyen

M. [D] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'AC Sporting Club [Localité 3] Corrèze à lui verser la somme de seulement 300 euros au titre des congés payés afférents au rappel de salaire ;

ALORS QU'il résulte de l'article 12.7.2.2.1 de la convention collective nationale du sport que le droit annuel à congés payés des sportifs est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables, de sorte que le montant de l'indemnité de congés payés ne peut être inférieur à 12% de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat ; qu'en l'espèce, en condamnant l'AC Sporting Club [Localité 3] Corrèze à payer à M. [D] la somme de seulement 300 euros au titre des congés payés afférents au rappel de salaire d'un montant de 3.000 euros, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

2.7. - Septième moyen

M. [D] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'AC Sporting Club [Localité 3] Corrèze à lui verser la somme de seulement 120 euros au titre des congés payés afférents à l'indemnité compensatrice de préavis ;

ALORS QU'il résulte de l'article 12.7.2.2.1 de la convention collective nationale du sport que le droit annuel à congés payés des sportifs est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables, de sorte que le montant de l'indemnité de congés payés ne peut être inférieur à 12% de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat ; qu'en l'espèce, en condamnant l'AC Sporting Club [Localité 3] Corrèze

à payer à M. [D] la somme de seulement 120 euros au titre des congés payés afférents à l'indemnité compensatrice de préavis d'un montant de 1.200 euros, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- formalisme prévu par le code du sport en matière de CDD d'un sportif professionnel et sanction applicable en cas de non-respect

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1. - Propositions de rejets non spécialement motivés

4.1.1. - Premier moyen pris en sa seconde branche

Le grief de dénaturation critique des motifs surabondants, le contenu des courriels de nature à confirmer les mentions portées sur le contrat, de sorte que le moyen est inopérant.

Ce moyen pourrait faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé conformément à l'article 1014 du code de procédure civile.

4.1.2. - Troisième moyen (rappel de salaire)

Interprétant le contrat rendu ambiguë en raison de la discordance entre la date de conclusion du protocole d'accord, le 8 septembre, et le point de départ de l'obligation, le premier septembre, la cour d'appel a décidé qu'aucune obligation n'était opposable à l'employeur avant la date de signature du protocole d'accord.

La cour d'appel a en outre constaté que deux contrats avaient été proposés au salarié par l'association et que le premier avait été refusé par le salarié alors que l'employeur avait renoncé au second en raison du comportement du joueur. La cour d'appel qui a retenu par des motifs opérants que le joueur avait, par son comportement, fait obstacle à la conclusion d'un contrat de travail avec une entreprise, a ainsi légalement justifié sa décision.

Le troisième moyen pourrait faire l'objet d'une décision de rejet non spécialement motivé en application de l'article 1014 du code de procédure civile.

4.2. - Premier moyen (travail à temps partiel)

Le contrat de travail à temps partiel doit, selon l'article L 3123-6 du code du travail (L. 3123-14 avant l'entrée en vigueur de la loi du 1^{er} août 2016), être établi par écrit et préciser la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les intervalles du mois.

L'absence d'écrit conforme au formalisme légal n'entraîne pas une requalification de plein droit du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, mais pose une présomption simple de travail à temps complet que l'employeur peut renverser (Soc. 25 fév. 2004, n° 01-46.541, Bull. civ. V, n° 63 ; Soc., 9 oct. 2007, n° 06-42.205).

Notre chambre a précisé dans un arrêt publié du 9 avril 2008 :

« Selon [l'article L. 212-4-3 du code du travail] le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur » (Cass., Soc., 9 avr. 2008, pourvoi n° 06-41.596 ; Bull. 2008, V, n° 84).

La charge de la preuve qui incombe à l'employeur porte sur deux points distincts :

- La durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, de travail convenue
- le fait que le salarié avait connaissance des rythmes de travail et qu'il ne devait pas rester à la disposition permanente de l'employeur.

Notre chambre a rappelé que sauf exception prévue par la loi, il ne pouvait pas être dérogé par l'employeur à l'obligation de mentionner dans le contrat écrit de travail à temps partiel, la durée hebdomadaire ou mensuelle convenue, et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois :

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

8. Selon ce texte, le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

9. Il en résulte que, sauf exceptions prévues par la loi, il ne peut être dérogé par l'employeur à l'obligation de mentionner, dans le contrat de travail à temps partiel, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

10. Pour débouter le salarié de sa demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps complet et de ses demandes pécuniaires en découlant, l'arrêt, après avoir cité les dispositions légales se rapportant à la mise en place du dispositif d'horaires individualisés, constate que le contrat de travail du salarié stipule, s'agissant du temps de travail, que l'intéressé percevra une rémunération mensuelle brute de 780,03 euros pour un horaire mensuel de 86,67 heures. Ses horaires seront les suivants : 8 h 30 à 12 h 30 ou de 14 h à 18 heures. Suivant le choix du salarié. Le présent contrat ne prévoit pas d'heures complémentaires.

11. Il ajoute que dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, le salarié ne justifie pas avoir remis en cause cette organisation de son temps de travail, qu'il ne justifie pas non plus de demandes expresses de la part de son employeur lui imposant à quelque moment que ce soit de déroger à cette liberté d'organiser son temps de travail selon

des plages horaires de matin ou d'après-midi, qui tout en délimitant le temps de travail offrent au salarié la possibilité d'adapter son organisation. Il relève que le contrat de travail fixe une rémunération fixe mensuelle sur une base de 86,67 heures correspondant à un temps de travail moyen de 20 heures par semaine, soit pour 4 heures par jour, nécessairement une semaine de 5 jours ouvrés, en sorte que le salarié ne peut prétendre que son contrat de travail ne fait pas état d'une répartition de son temps de travail. Il estime que les stipulations mêmes de cette clause laissent nécessairement une très grande liberté au salarié dans l'organisation de son travail, ce dont il déduit que celui-ci ne peut faire grief à son employeur de ne pas avoir organisé la répartition du temps de travail à la semaine ou au mois.

12. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le contrat de travail ne mentionnait pas la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, la cour d'appel a violé le texte susvisé. » (Soc., 17 novembre 2021, pourvoi n° 20-10.734, publié).

Pour une autre illustration sur le caractère impératif du formalisme légal :

Vu les articles L. 3121-10, L. 3123-1, L. 3123-14 du code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 interprétés à la lumière de la clause 3 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997 mis en œuvre par la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel :

13. Selon les deux premiers textes, un salarié dont la durée du travail est inférieure à trente-cinq heures par semaine civile ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement par la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement est un salarié à temps partiel .

14. Le troisième de ces textes prévoit que le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

15. Il en résulte, à la lumière de la clause 3 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997 mis en œuvre par la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel , qu'est travailleur à temps partiel , un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable. A cet égard, est considéré comme un travailleur à temps plein comparable, un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail, occupant un travail ou un emploi identique ou similaire. Cette comparaison peut prendre en compte d'autres considérations telles que l'ancienneté et les qualifications ou les compétences. En l'absence d'un travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue alors par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation et aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

16. Il en découle que la qualification de travail à temps partiel et le formalisme afférent ne sont pas liés à la durée du contrat de travail, mais s'apprécient au regard de la durée de travail du salarié concerné.

17. Pour débouter la salariée de sa demande de requalification des contrats de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, l'arrêt retient qu'il ressort de l'article L. 3123-14 que les dispositions qui portent sur la durée et la répartition du travail et qui

se réfèrent à des durées hebdomadaires ou mensuelles ne s'appliquent pas aux contrats de travail signés par la salariée car ils sont tous d'une durée inférieure à une semaine.

18. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés. (Soc., 9 décembre 2020, pourvoi n° 19-20.319, publié)

Une telle exception est par exemple prévue en cas de recours à un dispositif d'aménagement du temps de travail et de répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, ainsi que le prévoit l'article L. 3121-44 du code du travail (CT, art. L. 3123-6 1° CT). Mais « *Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail* » (CT, art. L. 3121-44, al. 2). Toutefois, en l'espèce, il n'a pas été invoqué l'application d'un accord de modulation aux salariés à temps partiel.

Pour des illustrations concernant un club de rugby :

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [X...] a été engagé par l'association Rugby club Orléans (RCO), en qualité de kinésithérapeute à temps plein à compter du 1er septembre 1999 ; que le 9 janvier 2006, un avenant, à effet du 1er janvier 2006, a été conclu prévoyant que le contrat de travail serait désormais à temps partiel, les horaires estimés étant : le mardi et le mercredi de 18 heures à 20 heures, le vendredi de 18 à 20 heures pour les entraînements, de 12 heures 30 à 18 heures pour les matchs officiels de l'équipe première à domicile, et pour ceux de l'extérieur les mêmes horaires que les joueurs ; que les dépassements des horaires prévus devaient être compensés par une récupération horaire ou un dédommagement financier, avec l'accord de la direction du club ; que contestant notamment son licenciement économique intervenu le 31 juillet 2008 et réclamant la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour rejeter la demande en requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, l'arrêt retient que le salarié a reçu des bulletins de salaire pour une durée mensuelle de 108 heures, sans protester pendant les deux ans et demi de la durée de cet avenant ; que 108 heures par mois correspondaient à environ 25 heures par semaine, ce qui équivaut aux horaires indiqués majorés d'heures après 20 heures pour les soins aux joueurs, ou les compétitions à l'extérieur ;

Attendu, cependant, que l'absence d'écrit mentionnant la durée hebdomadaire, ou le cas échéant mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, fait présumer que l'emploi est à temps complet, et que l'employeur qui conteste cette présomption peut rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, de ce que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans rechercher si l'employeur justifiait de la durée exacte du travail convenue, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ; (Soc., 16 mai 2012, pourvoi n° 10-26.824)

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, rendu sur renvoi après cassation (Soc., 16 mai 2012, n° 10-26.824), que M. [X...] a été engagé par l'association Rugby club Orléans (RCO), en qualité de kinésithérapeute à temps plein à compter du 1er septembre 1999 ; que le 9 janvier 2006, un avenant, à effet du 1er janvier 2006, a été conclu prévoyant que le contrat de travail serait désormais à temps partiel, les horaires estimés étant : le mardi et le mercredi de 18 heures à 20 heures, le vendredi de 18 à 20 heures pour les entraînements, de 12 heures 30 à 18 heures pour les matchs officiels de l'équipe première à domicile, et pour ceux de l'extérieur les mêmes horaires que les joueurs ; que les dépassements des horaires prévus devaient être compensés par une récupération horaire ou un dédommagement financier, avec l'accord de la direction du club ; que contestant notamment son licenciement économique intervenu le 31 juillet 2008 et réclamant la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, l'arrêt retient que les précisions de l'avenant écrit correspondent bien à l'obligation qui est faite, à l'employeur de préciser la durée hebdomadaire et la répartition du travail entre les jours pour ce qui concerne les entraînements et pour les matchs officiels à domicile puisque la plage horaire est fixée même si le mot « estimé » est interprété par le salarié comme fixant un horaire incertain, ce qui est une interprétation contraire à l'esprit du contrat ; que la discussion reste possible au niveau des matchs extérieurs où la plage de travail n'est pas autrement précisée que par « les mêmes horaires que les joueurs » et en ce qui concerne les entraînements supplémentaires ; que pour les entraînements supplémentaires, il est prévu une récupération d'horaires (ou un dédommagement financier) et où le salarié était averti le mercredi précédent, il apparaît à la cour que ces précisions sont suffisantes pour que la qualification de temps partiel puisse être retenue ; que pour ce qui concerne les matchs extérieurs, la mention « les mêmes horaires que les joueurs » paraît également suffisante pour maintenir la qualification de temps partiel, dès lors qu'aucune précision ne peut être donnée à l'avance pour des déplacements extérieurs dont la durée est fonction de l'éloignement et que le dépassement d'horaires fait l'objet d'un accord par dédommagement en heures ou en rémunération ; (Soc., 24 septembre 2014, pourvoi n° 13-14.703)

Pour un joueur de rugby pluriactif :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que, le 11 juin 2007, M. [X...] a conclu avec l'association Stade poitevin rugby un contrat, intitulé « protocole d'accord », portant sur une activité de joueur professionnel pour une période de dix mois à compter du 1 août 2007 ; qu'un contrat similaire a été signé le 3 juillet 2008 pour la période du 1er août 2008 au 30 mai 2010 ; qu'un contrat de joueur pluriactif à temps partiel et à durée déterminée a ensuite été conclu pour la saison sportive 2009/2010, moyennant une rémunération mensuelle

de 1 980,65 euros et la mise à disposition d'un logement dont le loyer mensuel était de 575 euros ; que le joueur a été victime d'un accident du travail et a été placé en arrêt de travail à compter de janvier 2010 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée et à temps complet et en paiement de diverses sommes ;

(...)

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que **le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ;**

Attendu que pour débouter le joueur de rugby de ses demandes de rappels de salaire et de congés payés afférents, l'arrêt retient que le salarié, qui a été engagé en qualité de joueur pluriactif, motif pris de l'exercice d'une seconde activité professionnelle lui imposant des contraintes horaires, exerçait par ailleurs, pendant la période litigieuse, une activité professionnelle à la mairie de Poitiers incompatible avec l'exercice à temps plein qu'il revendique au sein de l'association Stade Poitevin rugby et une prétendue mise à disposition permanente au service de celle-ci qui ne se déduit pas des obligations fixées par son contrat de travail, par le règlement intérieur ou par les recommandations de début de saison du président du club ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater que l'employeur démontrait la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, du travail convenue, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; (Soc., 9 juillet 2014, pourvoi n° 13-16.427)

La mention de la durée hebdomadaire ou mensuelle est alternative et non cumulative :

Vu l'article L. 212-4-3 du Code du travail, alors en vigueur ;

Attendu que, selon l'alinéa 3 de cet article, **le contrat de travail écrit des salariés à temps partiel mentionne la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il précise, le cas échéant, la durée annuelle de travail du salarié et, sauf pour les associations d'aide à domicile mentionnées à l'article L.241-10 du Code de la sécurité sociale, la définition, sur l'année, des périodes travaillées et non travaillées ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;**

Attendu que pour rejeter la demande du salarié en paiement d'un rappel de salaire sur la base d'une durée hebdomadaire de travail de trente heures, le conseil de prud'hommes a notamment retenu, d'une part, que cette demande n'était pas conforme au contrat de travail du salarié qui ne fixait une durée de travail de trente heures par semaine que pour les périodes scolaires et qui se bornait à prévoir qu'en dehors de ces périodes, c'est-à-dire pendant les périodes de vacances scolaires, il pourrait être proposé au salarié, en fonction des besoins de l'entreprise, l'accomplissement d'heures de travail dans la limite de la durée du travail normalement prévue et, d'autre part, qu'en périodes non scolaires, la durée de travail avait été de seize heures trente par semaine ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte du texte susvisé, que le contrat de travail à temps partiel doit mentionner, selon les cas, la durée hebdomadaire, ou mensuelle, ou comme en l'espèce annuelle, du travail, et, le cas échéant, la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées sur l'année, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ; (Soc., 12 novembre 2002, pourvoi n° 00-40.232, 99-45.882, 00-40.295, Bull. 2002, V, n° 341)

Lorsque le contrat de travail indique la durée mensuelle et sa répartition entre les semaines du mois, il n'est pas nécessaire de préciser la répartition entre les jours de la semaine :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme [X...] a été engagée par la société Lidl, en qualité de caissière employée libre-service par plusieurs contrats à durée déterminée à temps partiel successifs à compter du 16 mars 2009 ; que les contrats prévoyaient qu'ils étaient conclus pour un horaire mensuel de 121,35 heures, avec une répartition de la durée du travail entre les semaines du mois, selon les mois, à raison de : S1 = 30h, S2 = 29h, S3 = 26h, S4 = 27h ou S1 = 30h, S2 = 30h, S3 = 26h, S4 = 26h, S5 = 28h ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

(...)

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail ;

*Attendu, selon ce texte, que **le contrat de travail à temps partiel mentionne la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois** ;*

Attendu que pour dire que le contrat de travail devait être requalifié en contrat à temps complet et condamner en conséquence l'employeur à verser à la salariée une somme à titre de rappel de salaire, l'arrêt retient que, faute de précision de la durée du travail entre les jours de la semaine, ou d'invocation d'un accord collectif de travail sur ce point, les mentions du contrat sont insuffisantes pour permettre à la salariée de connaître avec précision ses horaires de travail, puisque contrairement à ce que soutient l'employeur la répartition journalière est nécessaire si le temps de travail hebdomadaire n'est pas un temps complet ; que cette imprécision interdisant à la salariée de compléter le contrat à temps partiel par un autre contrat, elle était en fait à la disposition permanente de son employeur ;

*Attendu, cependant, que **le contrat de travail étant conforme aux prescriptions de l'article L. 3123-14 du code du travail qui n'exige pas, lorsque le contrat prévoit une durée du travail mensuelle, que soit précisée la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine**, il appartenait à la salariée de démontrer qu'elle devait travailler chaque jour selon des horaires dont elle n'avait pas eu préalablement connaissance, ce qui lui imposait de rester en permanence à disposition de l'employeur ;*

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; (Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 13-26.417)

A cet égard, Mme Lefranc-Hamoniaux relevait (Répertoire de droit du travail Dalloz, Travail à temps partiel, n° 150 et 151) :

« 150. Le cadre de la répartition. - Si le cadre hebdomadaire est retenu, les parties doivent convenir de la répartition des horaires sur les différents jours de la semaine et la mentionner dans le contrat de travail (formalisme imposé par les textes, sauf pour les salariés d'une association d'aide à domicile). Une grande latitude leur est accordée à

cette occasion. Certains jours peuvent ne pas être travaillés. Lorsqu'ils le sont, les horaires peuvent être différents selon le jour de la **semaine et il peut être prévu des interruptions journalières entre deux phases de travail**. Lorsque le temps partiel est organisé dans un cadre mensuel, le contrat de travail doit prévoir la répartition des horaires entre les semaines du mois (Soc. 12 nov. 2002, RJS 1/2003, no 105). Ce dispositif se révèle plus souple que le précédent : les horaires peuvent non seulement varier d'un jour à l'autre, mais également d'une semaine à l'autre.

151. Détermination des périodes de travail. - L'essentiel est que les périodes de travail soient déterminées ou déterminables. Comme l'écrit un auteur, « l'exigence de détermination du temps travaillé irrigue l'ensemble du dispositif légal applicable à la variation des horaires et de la durée du travail des contrats conclus à temps partiel » (GRATTON, op. cit. [supra, no 136], p. 157). Ainsi, une salariée travaillant à temps partiel 25 heures par semaine réparties sur 5 jours ne saurait invoquer l'absence de prévisibilité de son rythme de travail, dans la mesure où l'employeur rapporte la preuve qu'« elle était informée de ses horaires par l'affichage du planning, 4 semaines à l'avance » (Soc. 13 janv. 2009, no 07-41.937). Il en va de même d'une enseignante à qui était délivré un emploi du temps détaillé faisant apparaître la répartition de ses heures de cours sur la semaine et sur le mois (Soc. 20 juin 2012, no 11-18.983 , inédit). »

Le même type d'exigences de forme est prévue par la convention collective nationale du sport pour les sportifs professionnels :

12.7.1.3.4. Mentions obligatoires dans le contrat

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.

La cour d'appel a énoncé :

« Le contrat de travail à durée déterminée en date du 12 août 2019 mentionne l'emploi de M. [D] en qualité de joueur de rugby, notamment au poste de joueur de première ligne, dans un club évoluant en championnat de France de Fédérale 2.

Il prévoit un salaire mensuel brut de 1 306,16 euros, outre des primes de manifestation pour un montant mensuel forfaitaire maximum de 625 euros ; au total, le club garantit une rémunération mensuelle nette de 1 500 euros, hors avantage en nature.

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.

En conséquence, il convient de constater que le premier contrat de travail respecte les dispositions légales prescrites en matière de temps partiel. »

4.3. - Deuxième moyen (formalisme du CDD d'un sportif professionnel)

4.3.1. - Première branche :

La première branche est prise d'un grief de modification de l'objet du litige. Il appartiendra à la chambre de vérifier si le grief est fondé.

Dans ses conclusions le joueur soutenait que les deux contrats ne respectaient pas le formalisme légal, ne respectaient pas la durée minimale et n'avait pas été signés dans les deux jours suivant l'embauche.

Les motifs de la cour d'appel écartant la demande en requalification en CDI sont placés sous le titre « sur la requalification du second protocole en contrat à durée indéterminée ». Dans son dispositif, la cour d'appel rejette la demande en requalification en CDI du second contrat de travail, par confirmation du jugement.

On peut se demander si le moyen ne dénonce pas en réalité une omission de statuer qui peut être réparée dans les conditions de l'article 463 du code de procédure civile. **Cette branche pourrait être regardée comme irrecevable.**

4.3.2. - Deuxième branche

Les articles L. 222-2-3 à L. 222-2-5 du code du sport fixent les conditions de fond et de forme du CDD spécifique qui doit être conclu entre un club et un sportif professionnel ou un entraîneur. Il s'agit de dispositions d'ordre public auxquelles il ne peut être dérogé :

« 8. 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.

9. Aux termes de l'article L. 222-2-3 du code du sport , 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.

10. Il ne peut être dérogé à ces dispositions d'ordre public ni par convention ou accord collectif national ni par le règlement de la fédération sportive ou de la ligue professionnelle.

11. La convention par laquelle le joueur d'un club est temporairement engagé et rémunéré par un autre club constitue un contrat de travail, entre dans les prévisions de l'article L. 222-2-3 et doit répondre aux conditions de fond et de forme des articles L. 222-2-1 à L. 222-2-5 du code du sport .

12. La cour d'appel a constaté que le salarié justifiait d'un contrat de travail apparent en produisant les bulletins de paie, l'attestation Pôle emploi et un certificat de travail pour

la période du 16 février au 30 juin 2017 établis par le MHR et que ce dernier n'établissait pas le caractère fictif de ce contrat apparent.

13. C'est par une exacte application de la loi que la cour d'appel a décidé que l'article L. 222-2-5 du code du sport impose que le contrat à durée déterminée soit établi par écrit à peine, selon l'article L. 222-2-8 du même code, d'être réputé à durée indéterminée.

14. Le moyen n'est donc pas fondé. » (Soc., 19 juin 2024, pourvoi n° 22-18.022, publié)

L'article L. 222-2-4 du code du sport traite plus particulièrement du CDD du sportif professionnel :

« 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. (...). »

La convention collective nationale du sport contient également des dispositions relatives à la durée du CDD du sportif professionnel :

12.3.2.3. Durée du contrat de travail

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 1er 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 1er 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. »

Les sanctions au formalisme prévu par la loi en matière de CDD spécifique de sportifs professionnels sont prévues par l'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.

L'article 310 du règlement de la Fédération française de rugby prévoit la durée et les dates de la saison sportive :

ARTICLE 310 – DUREE DE LA SAISON SPORTIVE

La saison sportive s'étend sur une période de 12 mois consécutifs courant du 1er juillet au 30 juin inclus de l'année civile qui suit.

Par exception, la saison sportive en vue de pratiquer ou encadrer le Rugby à 7 s'étend sur une période de 12 mois consécutifs courant du 1er septembre au 31 août inclus de l'année civile qui suit.

Par exception également, la date de fin de toutes les saisons sportives des personnes sous contrat de travail avec la F.F.R. en vue de pratiquer ou d'encadrer le rugby en équipe nationale, qui s'étend également sur une période de 12 mois consécutifs, découle de la date de fin de celle au cours de laquelle se déroulera la prochaine grande compétition internationale, comme suit :

- Pour le rugby à XV : la saison sportive lors de laquelle se tiendra la prochaine Coupe du Monde de rugby à XV arrivera à échéance dans un délai d'un mois suivant la finale de la compétition ;

- Pour le rugby à 7 : la saison sportive lors de laquelle se tiendront les prochains Jeux Olympiques d'Été arrivera à échéance dans un délai d'un mois suivant la finale de la compétition de rugby à 7 disputée dans ce cadre.

Les dates de fin des saisons précédentes sont déterminées en fonction de celles visés dans les deux tirets ci-dessus.

La cour d'appel a énoncé :

« Par ailleurs, le « protocole d'accord joueur/club saison 2020/2021 » porte la date du 08 septembre 2020 alors même que la saison sportive courait du 01 août 2020 au 31

mai 2021. Il a donc été conclu en cours de saison sportive, dès lors qu'il l'a été postérieurement au 01 août 2020, mais a couru jusqu'à la fin de la dite saison. »

De son côté, le jugement a énoncé :

« Le règlement de la Ligue professionnel de rugby fait état, concernant la saison 2019-2020 de fédérale 2, de phases de poule débutant le 8 septembre 2019 pour se terminer le 21 avril 2020.

Le protocole d'accord signé entre les parties pour la saison 2020/2021 fait état d'une période sportive du 1^{er} août 2020 au 31 mai 2021, période identique à celle mentionnée dans le protocole visant la saison précédente.

En l'état, le protocole conclu entre les parties l'a bien été jusqu'au terme de la saison sportive et M. [D] sera débouté de sa demande visant une requalification en contrat à durée déterminée ainsi que des demandes indemnitaires présentées à ce titre ».

Notons que la « phase de poule » évoquée par le jugement ne couvre qu'une partie du championnat, puisqu'elle est suivie d'une phase « barrages » pour les équipes qualifiées pour disputer la fin du championnat, outre les éventuels barrages d'accession d'une division à une autre.

4.3.3. - Troisième branche

L'article L. 222-2-5 du code du sport prévoit le formalisme applicable au CCD spécifique du sportif professionnel et de l'entraîneur.

L'article L. 222-2-5, II, du code du sport énonce : « 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. »

L'article L. 222-2-8 prévoit les sanctions applicables en cas de non-respect de ces dispositions légales :

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.

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a introduit dans le code du travail un article L. 1245-1 al. 2 qui énonce : « *La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L; 1242-13 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.* »

Cette ordonnance n'a pas modifié le code du sport. La jurisprudence rendue en application des textes antérieurs à cette réforme considérait que le défaut de transmission du CDD dans les deux jours justifiait la requalification en CDI :

« Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche et que sa

transmission tardive pour signature équivaut à une absence d'écrit qui entraîne requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; » (Soc., 17 juin 2005, pourvoi n° 03-43.167, 03-42.596, Bull. 2005, V, n° 203)

Mais attendu, d'abord, que le contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche et que sa transmission tardive équivaut à une absence d'écrit qui entraîne requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;

Attendu, ensuite, que selon l'article L. 712-1 du code rural et de la pêche maritime, l'employeur qui, au moment de l'embauche d'un salarié par contrat à durée déterminée, à l'exclusion des contrats visés à l'article L. 1242-3 du code du travail, remet au salarié et adresse à la caisse de mutualité sociale agricole les parties qui leur sont respectivement destinées du document appelé "titre emploi simplifié agricole" est réputé satisfaire aux obligations prévues par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail ;

Et attendu qu'ayant constaté que les contrats de travail à durée déterminée avaient été conclus pour une durée d'un mois et que l'employeur n'avait remis aux salariés la partie du TESA correspondant au contrat de travail qu'à la fin de la dernière journée de travail, la cour d'appel a exactement décidé que la relation de travail de chacun des salariés devait être requalifiée en contrat à durée indéterminée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; (Soc., 13 mars 2013, pourvoi n° 11-28.687, Bull. 2013, V, n° 69).

Notons cependant que dans ses conclusions, le joueur n'invoquait pas le défaut de transmission du CDD spécifique dans le délai de deux jours, mais le défaut de signature du contrat dans ce même délai de deux jours.

La cour d'appel a énoncé :

« Au cas d'espèce, M. [D], 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. »

4.4. - Quatrième moyen, subsidiaire, (dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse)

Le joueur a précisé que ce moyen était subsidiaire.

Selon l'article L. 1235-3 al. 2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1397 du 22 septembre 2017, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, et si l'une des parties refuse la réintégration du salarié, le juge octroie une indemnité la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans les tableaux prévus par ce texte. Le tableau applicable est fonction de l'effectif de l'entreprise. Un barème spécifique est appliqué aux entreprises qui emploient habituellement moins de onze salariés.

Les minima et maxima sont déterminés en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et sont exprimés en mois de salaire brut. Les juges sont tenus d'appliquer les minima et maxima prévus par la loi :

Vu l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 :

5. Selon ce texte, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et si l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux exprimés en mois de salaire brut .

6. Pour condamner l'employeur à payer au salarié la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que compte tenu des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée au salarié (3 168,21 euros par mois), de son âge, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle, de son ancienneté dans l'entreprise et de l'effectif de celle-ci, il y a lieu de fixer le préjudice à la somme nette de 63 364,20 euros en application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail.

7. En statuant ainsi, alors que le salarié ne pouvait prétendre, au regard de son ancienneté de vingt-neuf ans dans l'entreprise et au montant de son salaire brut de 3 168,21 euros, qu'à une indemnité maximale de 63 364,20 euros brut , la cour d'appel a violé le texte susvisé. (Soc., 15 décembre 2021, pourvoi n° 20-18.782)

L'article L. 1235-3 du code du travail ne vise que la réparation de l'un des cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, à savoir le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Or, le moyen étant subsidiaire à celui contestant le débouté de la demande en requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, on peut s'interroger sur le caractère opérant de ce moyen dans l'hypothèse du rejet du deuxième moyen.

4.1.2. - Cinquième moyen (congrés payés pour la période 2020/2021)

Le cinquième moyen est pris d'un grief de modification de l'objet du litige.

Le salarié soutenait avoir acquis au cours de la relation contractuelle 39 jours de congés payés dont 26 non pris. Rappelons toutefois que la relation contractuelle avait fait l'objet d'une rupture d'un commun accord le 31 janvier 2020 avant qu'un nouveau contrat soit conclu le 8 septembre 2021.

Le jugement, confirme le jugement en ce qu'il a retenu une créance de 16,5 jours et fixé une créance de 900 euros pour la période 2020/2021.

On peut se demander si ce moyen ne dénonce pas en réalité une omission de statuer qui pourrait être réparée dans les conditions de l'article 463 du code de procédure civile. **Le moyen pourrait donc être irrecevable.**

4.5. - Sixième et septième moyens (montant de l'indemnité de congé payé afférente au rappel de salaire et à l'indemnité de préavis)

L'article L. 3141-3 du code du travail dispose que « *le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut pas excéder trente jours.* »

Pour la détermination de l'indemnité de congé payé, l'article L. 3141-24, I, du code du travail énonce :

« I.-Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par l'article L. 3141-4 et par les 1° à 6° de l'article L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement ;

4° Des périodes assimilées à un temps de travail par le 7° du même article L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement, dans la limite d'une prise en compte à 80 % de la rémunération associée à ces périodes.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées au présent I et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû. »

Notons que le mémento Francis Lefebvre social 2025 indique sur cette question :
« Lorsque la durée du congé conventionnel est supérieure à la durée légale, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée du congé effectivement dû. Par exemple, si le salarié a droit à 36 jours de congés, l'indemnité totale est égale au 1/10 de la rémunération multiplié par le rapport 36/30. » (n° 13620)

Dans le cas d'un congé conventionnel de 36 jours par an, le calcul serait donc le suivant : $1/10 \times 36/30 = 0,12$, soit 12%.

A titre d'illustration de cette règle proportionnelle en cas de congé conventionnel plus long, on peut citer :

Vu l'article 209 de l'accord collectif du 22 mars 1982, ensemble l'article L. 223-11, devenu L. 3141-22 du code du travail ;

Attendu qu'aux termes du premier de ces textes, "pour une année de travail effectif ou assimilé réalisé au cours de la période de référence légale, le personnel enseignant, d'éducation et d'animation bénéficie au total de soixante-dix jours, ouvrables ou non, de congés. Ces congés se composent d'une part, des congés légaux, d'autre part, de congés supplémentaires accordés à chaque membre du personnel enseignant d'éducation et d'animation en raison de sa participation à la mission d'enseignement assumée par le CFA. Les congés annuels sont fixés comme suit : les congés d'été sont pris du 13 juillet au soir au 1er septembre au matin ; par convention, les congés payés légaux se situent obligatoirement à l'intérieur des congés d'été. À l'occasion des fêtes de fin d'année, deux semaines de sept jours, ouvrables ou non, qui seront la semaine comprenant le 25 décembre et la semaine comprenant le 1er janvier. A l'occasion des fêtes de Pâques, une semaine de sept jours, ouvrables ou non qui sera fixée par l'association en fonction des vacances scolaires de l'académie....." ; qu'il résulte du second, que lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 223-2, alinéa 1er, devenu L. 3141-3 du code du travail, l'indemnité de congés

payés est calculée, à proportion de la durée du congé effectivement dû, selon la règle du dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, à moins qu'elle ne s'avère moins favorable que celle qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler ;

Attendu que pour rejeter la demande en paiement des salariés, l'arrêt énonce que pour le calcul de leurs indemnités de congés payés en application de l'accord collectif, il convient de rechercher le nombre exact de jours ouvrables de congés pris par ceux-ci, à l'exclusion des jours fériés et des dimanches se situant à l'intérieur de leur droit conventionnel à congé exprimé à hauteur de soixante-dix jours ouvrables ou non et ceci tant pour l'application de la règle du dixième que pour l'application de la règle du maintien du salaire ;

Qu'en statuant ainsi alors que les dispositions de l'article 209 de l'accord collectif du 22 mars 1982 obligent l'employeur, pour permettre au salarié de bénéficier de l'indemnisation la plus favorable prévue à l'article L. 3141-22 du code du travail, à calculer l'indemnité de congés payés qui lui est due, sur la base du rapport 60/30e sans qu'il y ait lieu de rechercher si les jours fériés inclus dans les soixante-dix jours tombaient un jour ouvrable ou non, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; (Soc., 5 juin 2008, pourvoi n° 06-46.366, Bull. 2008, V, n° 125)

Vu l'article 209 de l'accord collectif du 22 mars 1982, portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment, relevant du CCCA, 19 de l'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail de Franche-Comté, ensemble l'article L. 223-11 devenu L. 3141-22 du code du travail ;

Attendu qu'aux termes du premier de ces textes, "pour une année de travail effectif ou assimilé réalisé au cours de la période de référence légale, le personnel enseignant, d'éducation et d'animation bénéficie au total de soixante-dix jours, ouvrables ou non, de congés". Ces congés se composent d'une part, des congés légaux, d'autre part, de congés supplémentaires accordés à chaque membre du personnel enseignant d'éducation et d'animation en raison de sa participation à la mission d'enseignement assumée par le CFA ; qu'il résulte du second de ces textes, **que lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 223-2, alinéa 1er, devenu L. 3141-3 du code du travail, l'indemnité de congés payés est calculée, à proportion de la durée du congé effectivement dû, selon la règle du dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, à moins qu'elle ne s'avère moins favorable que celle qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler ;**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [Y...] et onze autres salariés employés en qualité de formateurs ou d'animateurs par l'Association pour la formation professionnelle dans le bâtiment de Franche-Comté, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant au paiement d'un rappel d'indemnités de congés payés ; que le syndicat CFDT de la construction et du bois s'est associé à leur action ;

Attendu que pour rejeter la demande en paiement des salariés, l'arrêt énonce que les règles de calcul de l'indemnité de congés payés sont les mêmes pour les congés conventionnels et pour les congés légaux, et que les jours fériés, au demeurant payés à titre de salaire lorsqu'ils tombent un jour ouvrable, ne sont pas compris dans le décompte qui est à faire en jours ouvrables ;

Qu'en statuant ainsi alors que les dispositions de l'article 209 de l'accord collectif du 22 mars 1982, en prévoyant une durée de congés payés de soixante-dix jours ouvrables ou non ce qui inclut dans cette durée les repos hebdomadaires et les

jours fériés, obligent l'employeur, pour permettre à chaque salarié de bénéficier de l'indemnisation la plus favorable prévue à l'article L. 3141-22 du code du travail, à calculer l'indemnité de congés payés qui lui est due, sur la base du rapport 60/30e sans qu'il y ait lieu de déduire de cette indemnité la rémunération des jours fériés inclus dans la durée des congés payés, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; (Soc., 24 février 2009, pourvoi n° 07-44.749, Bull. 2009, V, n° 48)

La convention collective nationale du sport prévoit, pour les sportifs professionnels une durée de congé payé plus longue que celle prévue par l'article L. 3141-3 du code du travail :

12.7.2.2. Durée et période des congés

12.7.2.2.1. Le sportif.

L'impératif de protection de leur santé et de leur vie personnelle et familiale exige que soit garanti aux sportifs professionnels l'aménagement de temps de récupération et des congés minimum.

Le droit annuel à congés payés des sportifs sera de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables (ce dispositif écartant les jours supplémentaires liés au fractionnement), et ce droit sera mis en œuvre selon les modalités suivantes :

- 19 jours consécutifs, afin de leur permettre de se régénérer pour la saison sportive suivante, sans qu'aucune contrainte de la part de l'employeur ne puisse être imposée au sportif ; ces congés devront se situer pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;*

- 5 jours consécutifs en fin d'année civile, comprenant au moins le 25 décembre ou le 1er janvier ;*

- le solde réparti, en accord avec l'employeur, en 3 périodes au maximum définies sous réserve des contraintes sportives dès la définition des calendriers fédéraux.*

Dans tous les cas, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

Pour l'application de la convention collective du rugby professionnel, convention sectorielle, applicable aux clubs relevant de la Ligue de rugby professionnel, qui prévoit également l'acquisition de trois jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, notre chambre a jugé :

Vu l'article 455 du code de procédure civile :

27. Selon ce texte, tout jugement doit être motivé. La contradiction de motifs équivaut à une absence de motif.

28. Pour condamner la société au paiement de la somme de 7 999,92 euros au titre des congés payés afférents au préavis, l'arrêt énonce qu'il devait être alloué au joueur la somme de 66 666 euros au titre du préavis, outre 6 666 euros au titre des congés payés afférents. Il retient ensuite que, s'agissant des congés payés, l'article 5.2.2 de la convention collective du rugby professionnel prévoit que la durée des congés payés est de trois jours et qu'il sera donc alloué au joueur la somme brute de 7 999,92 euros de ce chef.

29. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui s'est contredite, n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé.

Portée et conséquences de 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)