



**AVIS DE Mme MOLINA,
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 1180 du 10 décembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-16.829

**Décision attaquée : 8 mars 2024 du conseil de prud'hommes de
Bobigny**

Association Handball Club Livry Gargan

C/

M. [R] [X]

M. [R] [X] a été engagé par contrat à durée déterminée conclu pour une durée de deux saisons sportives du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, par l'association handball club de Livry Gargan, en qualité que joueur professionnel de handball.

Le 14 octobre 2023, le salarié a saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes de Bobigny en paiement d'une provision à titre d'indemnité de précarité.

Par ordonnance du 8 mars 2024, le conseil de prud'hommes a notamment condamné l'employeur à payer au salarié une somme au titre de l'indemnité de précarité.

Le salarié s'est pourvu en cassation.

Le pourvoi reproche au conseil de prud'hommes d'avoir condamné l'employeur à payer au salarié une somme au titre de l'indemnité de précarité.

Il soutient que la formation des référés ne peut condamner une partie à payer une indemnité à l'autre que s'il n'existe pas de contestation sérieuse ; que la qualité de sportif invoquée par l'employeur et l'inapplicabilité de l'indemnité de précarité qui en résulte constituaient des contestations sérieuses.

Selon l'article R. 1455-5 du code du travail, dans tous les cas d'urgence, la formation de référé du conseil de prud'hommes peut, dans la limite de la compétence de celui-ci, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

En l'espèce, le conseil de prud'hommes a rappelé les conditions textuelles lui permettant d'entrée en voie de condamnation en référé et jugé que l'action en paiement des salaires revêt un caractère urgent par nature. Il a ensuite, au titre des demandes du salarié, relevé *« qu'il a contesté à plusieurs reprises son solde de tout compte, dans la mesure où l'indemnité de précarité ne lui a pas été versée. Que dans le cas où cette indemnité ne serait pas dû, il aurait fallu que la mention « contrat à durée déterminée d'usage » soit clairement indiqué, ce qui n'est pas le cas »* et au titre des demandes de l'employeur, que celui-ci soutenait *« que [le salarié] a été recruté en qualité de sportif professionnel et que par conséquent le code du sport s'applique »*.

Ainsi, la qualité de sportif professionnel et l'application du code du sport invoquées par l'employeur n'étaient pas contestées par le salarié.

En l'absence de contestation sérieuse, la formation de référé du conseil de prud'hommes pouvait donc valablement statuer.

► Je conclus au rejet du moyen pris en sa quatrième branche.

Le pourvoi argue également que si le code du travail est, par principe, applicable au sportif professionnel salarié, ne lui sont pas applicables les articles L. 1247-7 à L. 1243-10 de ce code, lesquels prévoient notamment l'indemnité de précarité à la rupture d'un contrat de travail à durée déterminée ; que le contrat conclu entre l'employeur et le salarié portait sur l'exercice rémunéré de la profession de handballeur et constituait donc un contrat à durée déterminée spécifique échappant à toute indemnité de précarité.

Contrat devant rester exceptionnel pour être dérogatoire à la forme normale et générale de la relation de travail qu'est le contrat à durée indéterminée¹, le contrat à durée déterminée connaît un certain formalisme ainsi que des règles spécifiques. Son recours et la détermination de sa durée sont très encadrés par le code du travail.

Depuis la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale, le contrat du sportif professionnel connaît un régime juridique propre, au sein du code du sport, permettant la flexibilité nécessaire au caractère, par nature, temporaire de cet emploi.

Cette loi impose un contrat à durée déterminée, considéré comme la forme normale de la relation de travail entre un sportif ou un entraîneur professionnel et leur employeur. Ce contrat spécifique remplace le contrat à durée déterminée d'usage², qui était jusque-là en vigueur dans le sport professionnel. Il est désormais le principe dans ce milieu et connaît des règles autonomes, exclusives de celles du droit commun, énoncées aux articles L. 222-2 à L. 222-2-8 du code du sport (modalités d'établissement ; fixation de durées minimale et maximale ; renouvellement sans limitation etc....)³.

Ainsi, l'article L. 222-2-1 du code du sport dispose « *Le code du travail est applicable au sportif professionnel salarié et à l'entraîneur professionnel salarié, à l'exception des dispositions des articles L. 1221-2, L. 1241-1 à L. 1242-5, L. 1242-7 à L. 1242-9, L. 1242-12, L. 1242-13, L. 1242-17, L. 1243-7 à L. 1243-10, L. 1243-13 à L. 1245-1, L. 1246-1 et L. 1248-1 à L. 1248-11 relatives au contrat de travail à durée déterminée.* ».

En l'espèce, le salarié, considérant que son contrat ne comportait pas la mention de contrat à durée déterminée d'usage, sollicitait l'indemnité de précarité prévue à l'issue des contrats à durée déterminée par l'article L. 1243-8 du code du travail⁴. Certes, l'indemnité de précarité n'est pas due à l'issue d'un contrat à durée

¹ Article L. 1221-2 du code du travail.

² « *emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois* » selon l'article L. 1242-2 3° du code du travail.

³ Articles L. 222-2-1, L. 222-2-3 et L. 222-2-4 du code du sport

⁴ Article L1243-8 du code du travail: « *Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.*

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant. ».

déterminée d'usage, ainsi que l'énonce l'article L. 1243-10 du code du travail⁵, par exclusion de l'article L. 1242-2 3° du code du travail, mais aucune des parties ne revendiquait l'application d'un contrat à durée déterminée d'usage.

En revanche, l'existence d'un contrat de sportif professionnel n'était pas contestée. Or, l'article L. 222-2-1 du code du sport qui rappelle l'application du code du travail au sportif professionnel salarié, énonce aussi, explicitement, les dispositions relatives au contrat à durée déterminée qui doivent être écartées, et parmi elles, celle relative à l'indemnité de précarité de l'article L. 1243-8 du code du travail.

L'indemnité de précarité trouve son fondement dans la réparation de la situation de précarité que connaît le salarié en contrat à durée déterminée par rapport à celui qui bénéficie d'un contrat à durée indéterminée, principe de la relation de travail en droit commun du travail. Elle est due, sous certaines conditions, à l'échéance du contrat à durée déterminée si, aucun contrat à durée indéterminée n'a été proposé au salarié.

Or, le contrat à durée déterminée étant le principe dans la relation entre un sportif professionnel salarié et son employeur, la question, à l'échéance du contrat, d'une proposition d'un contrat à durée indéterminée, ne se pose pas et son absence n'a donc pas lieu d'être compensée.

► Je conclus à la cassation sur la première branche du moyen, laquelle peut intervenir sans renvoi, et considère dès lors les deuxième et troisième branches du moyen sont sans objet.

⁵ Article L. 1243-10 du code du travail : « L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure. ».