



RAPPORT DE Mme SEGOND, CONSEILLÈRE 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]

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [X] a été engagé en qualité de joueur professionnel de handball par l'association Handball Club Livry Gargan (l'association) selon un contrat de travail à durée déterminée du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023 pour une durée de deux saisons sportives 2021/2022 et 2022/2023.

Le 14 octobre 2023, le salarié a saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une provision à titre d'indemnité de précarité.

Par ordonnance du 8 mars 2024, le conseil de prud'hommes de Bobigny a fait droit à sa demande et condamné l'association aux dépens.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de l'association formé le 25 juin 2024.**

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° P2416829 Du 25 juin 2024
Mémoire ampliatif	Déposé le 24 octobre 2024 (article 700 CPC : 4 000 euros). ☒ Signification à une partie non constituée : M. [X] n'a pas constitué avocat ; le mémoire ampliatif lui a été signifié le 29 octobre 2024 en l'étude du commissaire de justice.
Mémoires en défense et pourvois incidents	Néant

2 - Exposé du moyen

moyen unique

L'association Handball Club [Localité 3] fait grief à l'ordonnance de la condamner à payer la somme de 3 418,58 euros à M. [R] [X] au titre de l'indemnité de précarité en vertu de l'article L. 1243-8 du code du travail et de la débouter de sa demande d'indemnité formée contre M. [R] [X] pour procédure abusive alors :

1°/ 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 ; qu'au cas présent, pour condamner l'association Handball Club [Localité 3] à payer à M. [X] une indemnité de précarité au terme du contrat de travail à durée déterminée de ce dernier, l'ordonnance attaquée affirme que « En l'espèce et en fonction des pièces produites lors des débats, il n'apparaît pas d'éléments permettant de soustraire Monsieur [X] [R] de sa demande de paiement de l'indemnité » (ordonnance attaquée, p. 4, § 7) ; qu'en statuant ainsi, alors que le contrat conclu entre l'exposante et M. [X] 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, le conseil des prud'hommes a violé les articles L. 222-2, L. 222-2-1 et L. 222-2-3 du code du sport, ensemble l'article L. 1247-8 du code du travail ;

2°/ 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 ; qu'au cas présent, pour condamner l'association Handball Club [Localité 3] à payer à M. [X] une indemnité de précarité au terme du contrat de travail à durée déterminée de ce dernier, l'ordonnance attaquée s'est bornée à affirmer que « En l'espèce et en fonction des pièces produites lors des débats, il n'apparaît pas d'éléments permettant de soustraire Monsieur [X] [R] de sa demande de paiement de l'indemnité » (ordonnance attaquée, p. 4, § 7) ; qu'en statuant par de tels motifs, sans rechercher, ainsi qu'il y était pourtant invité (conclusions de l'exposante, p. 3, in fine et p. 4, in limine), si le contrat litigieux ne relevait pas des dispositions du code du sport excluant le paiement d'une indemnité de précarité à la rupture d'un contrat à durée déterminée, le conseil des prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 222-2, L. 222-2-1 et L. 222-2-3 du code du sport, ensemble l'article L. 1247-8 du code du travail ;

3°/ que le défaut de réponse à conclusions équivaut au défaut de motifs ; que l'exposante faisait valoir, dans ses conclusions régulièrement déposées devant les premiers juges, que l'indemnité de précarité normalement due à la rupture d'un contrat de travail à durée déterminée est inapplicable au contrat de travail d'un sportif professionnel (conclusions de l'exposante, p. 3, in fine), que répond à cette qualification le contrat conclu avec une personne tirant exclusivement ses revenus de son activité sportive (conclusions de l'exposante, p. 4, in limine) et que le contrat conclu entre l'exposante et M. [X], intitulé « contrat de travail à durée déterminée de joueur de handball professionnel », qui prévoyait que M. [X] exercerait, en contrepartie d'une rémunération de 1.270 € mensuels outre la mise à disposition d'un logement, l'activité de handballeur, était soumis aux dispositions spécifiques du code du sport excluant le versement de toute prime de précarité en fin de contrat (conclusions de l'exposante, p. 4, § 5 à 12) ; qu'au cas présent, pour condamner l'association Handball Club [Localité 3] à payer à M. [X] une indemnité de précarité au terme du contrat de travail à durée déterminée de ce dernier, l'ordonnance attaquée s'est bornée à affirmer que « En l'espèce et en fonction des pièces produites lors des débats, il n'apparaît pas d'éléments permettant de soustraire Monsieur [X] [R] de sa demande de paiement de l'indemnité » (ordonnance attaquée, p. 4, § 7) ; qu'en statuant par de tels motifs, le conseil des prud'hommes, qui n'a pas répondu aux conclusions de l'exposante qui faisaient valoir que M. [X] ayant été recruté en qualité de sportif professionnel, les dispositions du code du travail prévoyant une indemnité de précarité à la rupture d'un contrat de travail à durée déterminée lui étaient inapplicables, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ 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 ; qu'au cas présent, après avoir rappelé ce principe, l'ordonnance attaquée, pour condamner l'association Handball Club [Localité 3] à payer à M. [X] une indemnité de précarité au terme du contrat de travail à durée déterminée de ce dernier, affirme que « En

l'espèce et en fonction des pièces produites lors des débats, il n'apparaît pas d'éléments permettant de soustraire Monsieur [X] [R] de sa demande de paiement de l'indemnité » (ordonnance attaquée, p. 4, § 7) ; qu'en statuant par de tels motifs, alors que la qualité de sportif de M. [X] invoquée par l'exposante et l'inapplicabilité de l'indemnité de précarité qui en résulte constituaient indiscutablement des contestations sérieuses, le conseil des prud'hommes a violé l'article 484 du code de procédure civile, ensemble les articles R. 1455-5 et R. 1455-6 du code du travail.

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

L'hésitation sur la qualification du contrat liant les parties constitue-t-elle une contestation sérieuse ?

Le sportif professionnel salarié peut-il prétendre au paiement d'une indemnité de précarité au terme de son contrat à durée déterminée ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 - Sur la question préalable du pouvoir du juge des référés

Aux termes de l'article R. 1455-7, « *Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.* » Ce texte impose au juge de rechercher si l'obligation n'est pas sérieusement contestable avant d'accorder une provision.

Ainsi, c'est la plus ou moins grande "évidence" de la solution du fond du litige – nécessairement soumis à l'examen du juge des référés –, qui le déterminera à accueillir, ou non, la demande de provision.

Lorsque le juge se trouve face à un contrat, la Cour de cassation juge que les difficultés de qualification sont de nature à constituer une contestation sérieuse.

« Attendu que pour dire n'y avoir lieu à requalifier en contrat de travail la convention conclue entre les parties, rejeter l'exception d'incompétence formée par M. [X..] au profit de la juridiction prud'homale, ordonner une expertise et allouer une provision, l'arrêt retient que rien ne permettait d'établir un lien de subordination entre les parties ; que dès lors, MM. [Y..], [Z..] et [A..] justifiaient d'un motif légitime, et ce, dans la perspective d'une instance en paiement de sommes non rétrocédées par M. [X...] à ses confrères et en indemnisation de leurs préjudices résultant de la rupture de la convention et de l'installation indépendante de l'assistant, à faire établir, par voie d'expertise, les comptes entre les parties ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la convention litigieuse était intitulée "contrat d'assistant de collaborateur", que M. [X...] soutenait qu'il s'agissait d'un contrat de travail, en invoquant notamment les horaires imposés, l'obligation en cas d'absence

de se trouver un remplaçant, le fait de ne pas avoir le libre choix de sa clientèle, d'être soumis à un règlement intérieur et d'être rémunéré suivant un barème fixé par ses cocontractants, ce dont il résultait **qu'il existait une contestation sérieuse sur la qualification du contrat et, partant, sur la créance de MM. [Y..], [Z..] et [A..]**, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; » (Soc., 6 avril 2011, pourvoi n° 09-72.164)

Le juge des référés n'a pas le pouvoir d'interpréter les clauses contractuelles ambiguës.

« Vu l'article 873, alinéa 2, du nouveau code de procédure civile ;
Attendu que, dans les cas où l'existence d'une obligation n'est pas sérieusement contestable, le juge des référés peut accorder une provision au créancier ;
Attendu que, pour accueillir la demande de provision de la société Recape, le second arrêt énonce que la clause selon laquelle le gage garantit "toute somme due" doit être interprétée en considération des stipulations des conventions de "dépôt de garantie constitution de nantissement" et qu'il est manifeste que l'intention des parties était que le gage garantisse le paiement des marchandises et non une quelconque créance de dommages-intérêts pour de prétendues violations des contrats d'approvisionnement autres que l'obligation de paiements des marchandises ;
Qu'en statuant ainsi, **la cour d'appel, qui a dû interpréter les clauses des contrats, a tranché une contestation sérieuse** et violé les dispositions du texte susvisé ; » (1re Civ., 4 juillet 2006, pourvoi n° 05-11.591, Bull., I, n° 337)

Mais le juge des référés, juge de l'évidence, est tenu d'appliquer les clauses claires du contrat qui lui est soumis et il ne tranche pas alors à cette occasion de contestation sérieuse. Il a ainsi été admis que le juge des référés, pour rejeter une demande de provision consécutive à la requalification d'un contrat à durée déterminée, a le pouvoir d'apprécier le caractère précis du motif de recours qui y est mentionné.

« Vu les articles L. 1242-2 et L. 1242-12 du code du travail ;
Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé, que M. [X..] a été engagé en qualité de préparateur de commandes par la société Nd logistics (la société) par un contrat de travail à durée déterminée du 5 février au 4 novembre 2007 au motif "d'un surcroît d'activité lié aux opérations spéciales de notre client" ; que le contrat de travail a été renouvelé jusqu'au 3 août 2008 au motif "d'un surcroît d'activité lié aux opérations commerciales successives de notre client" ; que par lettre du 16 juillet 2008, l'employeur a notifié au salarié la fin du contrat de travail ; que ce dernier a saisi la juridiction prud'homale de demandes provisionnelles au titre de la requalification en contrat à durée indéterminée et de la rupture du contrat de travail ;
Attendu que, pour dire que ces demandes ne se heurtent à aucune contestation sérieuse et condamner la société à payer au salarié diverses sommes, l'arrêt énonce qu'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour des cas limitativement énumérés par l'article L. 1242-2 du code du travail et doit comporter des mentions obligatoires au sens de l'article L. 1242-12 de ce même code ; que les deux contrats à durée déterminée liant les parties comportent un motif général relatif

à leur recours par l'employeur sans même définition ni du client concerné, dont l'identification n'est donnée qu'en cours de procédure, ni de la nature exacte des opérations commerciales ou spéciales du client, dont il n'est aucunement justifié, générant un surcroît permanent d'activité sur dix-huit mois ; que tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions sus rappelées est réputé à durée indéterminée en application de l'article L. 1245-1 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, **alors que la mention dans un contrat de travail à durée déterminée qu'il est conclu pour faire face à un surcroît d'activité lié aux opérations du client constitue le motif précis exigé par les articles L. 1242-2 et L. 1242-12 du code du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;** » (Soc., 10 mai 2012, pourvoi n° 10-14.039).

La Cour de cassation exerce un contrôle léger sur l'existence d'une contestation sérieuse. Elle exige que le juge vérifie si cette condition essentielle est satisfaite et casse pour défaut de base légale les décisions qui s'abstiendraient de le faire : *« Attendu qu'en statuant par ces motifs, qui ne mettent pas la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur l'existence d'une obligation non sérieusement contestable, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ; »* (Ass. plén., 16 novembre 2001, pourvoi n° 99-20.114, Bull. Ass. plén., n° 13).

- le juge doit donc indiquer en quoi l'obligation n'est pas sérieusement contestable, ou,

à l'inverse, préciser les éléments de la contestation qui rendent celle-ci sérieuse. Cette double vérification doit être faite *in concreto* de sorte que, pour le référé-provision, le véritable problème consiste pour le juge à découvrir, dans chaque cas, ce que l'on appelle le "seuil d'évidence".

4.2 - Sur la question du droit à indemnité de fin de contrat du sportif professionnel

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 a prévu la création pour les sportifs et entraîneurs professionnels salariés d'un contrat de travail à durée déterminée spécifique pour s'adapter à l'évolution récente de la réglementation européenne et de la jurisprudence. Elle est applicable à tout contrat à durée déterminée conclu depuis le 28 novembre 2015.

Précisant son champ d'application, l'article L. 222-2, 1°, du code du sport définit le sportif professionnel salarié *« comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 »*. Le 2° de ce texte définit l'entraîneur professionnel salarié.

*« La loi nouvelle consacre donc le **salariat** comme mode d'exercice de la profession sportive, dès lors en tout cas que le sportif offre ses services à un club »*¹

¹ J. Mouly, « Le législateur au secours du CDD dans le sport professionnel - À propos de la loi n° 2015-1541 du 25 novembre 2015 », Droit social, 2016, p. 161, § 1

Le cadre juridique exclusif de la relation de travail est le contrat de travail à durée déterminée. 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**.* »

Tant le contrat à durée indéterminée que le contrat à durée déterminée d'usage relevant de l'article L. 1242-1 du code du travail sont donc exclus du domaine du sport professionnel.

En principe, les dispositions du code du travail sont applicables au contrat conclu par un sportif professionnel salarié. Cependant, les spécificités du domaine sportif ont conduit le législateur à écarter l'application de certaines dispositions spécifiques.

L'article L. 222-2-1 du code du sport énonce que le code du travail est applicable au sportif et à l'entraîneur professionnel salarié à l'exception de plusieurs dispositions de ce même code relatives au contrat à durée déterminée.

Sont ainsi exclues les dispositions suivantes du code du travail : l'article L. 1221-2 (principe selon lequel le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail), les articles L. 1241-1 à L. 1242-9 (cas de recours au CDD autorisés ou au contraire interdits, règles relatives au terme et à la durée du CDD), l'article L. 1242-12 (règles selon lesquelles le CDD doit être conclu par écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires), l'article L. 1242-13 (obligation de transmettre le CDD au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant son embauche), l'article L. 1242-17 (obligation d'information des salariés en CDD sur les postes à pourvoir en CDI dans l'entreprise), **les articles L. 1243-7 à L. 1243-10** (principe et modalités du paiement d'une indemnité de précarité en fin de CDD), les articles L. 1243-13 à L. 1245-1 (règles relatives au renouvellement du CDD, à la succession de CDD avec le même salarié, à la requalification en CDI), l'article L. 1246-1 (règles particulières de contrôle dans certains secteurs d'activités), et enfin les articles L. 1248-1 à L. 1248-11 (dispositions pénales).

L'article L. 1243-8 du code du travail qui prévoit le versement d'une indemnité de précarité au terme d'un contrat de travail à durée déterminée de droit commun est donc expressément exclu.

Ainsi que le souligne le Professeur Jean Mouly :

« La loi de 2015 exclut les articles L. 1243-8 et suivants du code du travail prévoyant au profit du salarié une indemnité de fin de contrat lorsque les relations de travail ne se poursuivent pas par un CDI. La solution n'est pas nouvelle puisqu'elle valait déjà lorsque les sportifs étaient recrutés par CDD d'usage, cette catégorie de CDD ne donnant pas lieu non plus à une indemnité de fin de contrat. »

La solution est logique. En droit commun, cette indemnité de fin de contrat est destinée à compenser la précarité du salarié engagé en CDD et qui, ainsi, n'a pas pu profiter de la stabilité d'emploi procurée par le CDI. Dans le sport professionnel, au contraire, le CDD étant jugé plus protecteur, un joueur ou un entraîneur recruté par ce type de contrat est censé n'éprouver aucun préjudice ; il n'y a donc pas lieu de lui verser d'indemnité compensatrice »²

En effet, l'un des objectifs affichés par la loi, avec la garantie de l'équité des compétitions, est la protection des sportifs puisque le contrat à durée déterminée ne peut être rompu que dans des cas limitativement énumérés par l'article L. 1243-1 du code du travail, soit la faute grave, la force majeure ou l'inaptitude constatée par le médecin du travail. Notamment la forme du CDD interdit au club de rompre le contrat en raison des mauvais résultats sportifs ou pour une simple insuffisance professionnelle, comme le permet le CDI.

Il faut, enfin, préciser que le droit à indemnité de précarité était déjà exclu par la jurisprudence lorsque le salarié avait conclu un contrat à durée déterminée d'usage (Soc., 8 octobre 1996, pourvoi n° 92-44.302 ; Soc., 13 décembre 2012, n° 05.41.232, Bull. V n° 372).

En l'espèce, le club sportif constitué sous forme d'association, avait conclu avec M. [X], en sa qualité de « joueur » un contrat intitulé « *contrat de travail à durée déterminée de joueur de handball professionnel* » (production n° 3 de l'association), aux termes duquel M. [X], en échange d'une rémunération mensuelle de 1 270 euros, outre diverses primes, et de la mise à disposition d'un appartement meublé T2 pour la durée du contrat (article 6 du contrat), était engagé en qualité de « *joueur de handball professionnel exclusif* », et était, à ce titre, tenu de « *participer à toutes les activités sportives, matchs, entraînements, stages et autres manifestations liées à l'équipe première du Club évoluant en N1* » et s'engageait à respecter le règlement du club ainsi que celui, tant national qu'international, de la fédération (article 1 du contrat).

Aux termes de ses conclusions en défense (p. 4), l'association indiquait :
« *Monsieur [X] a été recruté pour exercer l'activité d'handballeur, qui constitue incontestablement une activité sportive.*

Une rémunération de 1270 Euros, outre un avantage en nature sont stipulés au sein de son contrat.

Enfin, celui-ci entretient, en vertu du contrat de travail conclu, un lien de subordination avec le [1].

Par conséquent, Monsieur [X] est un sportif professionnel au sens du Code du sport.

Son contrat de travail est d'ailleurs expressément intitulé "contrat de travail à durée déterminée de joueur de handball professionnel".

² Op. cit., § II C

Dans ces conditions, tant Monsieur [X] que le [1] sont soumis au régime du contrat à durée déterminée spécifique prévu par les articles L222-1 à L222-2-8 du Code du sport.

Or compte-tenu des spécificités du sport et de la nécessité de recourir aux contrats à durée déterminée dans ce secteur, ce régime exclut expressément l'application de l'article L1243-8 du Code du travail qui prévoit le versement d'une prime de précarité au terme d'un contrat à durée déterminée de droit commun (Voir l'article L222-2-1 du Code du sport susmentionné).

Ainsi, Monsieur [X] ne peut prétendre au versement d'une quelconque prime de précarité »

Selon les énonciations de l'ordonnance, le salarié ne contestait pas avoir conclu un contrat à durée déterminée de joueur professionnel, indiquant simplement que *« dans le cas où cette indemnité ne serait pas due, il aurait fallu que la mention "contrat à durée déterminée d'usage" soit clairement indiquée, ce qui n'est pas le cas »* (ordonnance, p. 3)

Le conseil de prud'hommes a statué comme suit :

« En l'espèce et en fonction des pièces produites lors des débats, il n'apparaît pas d'éléments permettant de soustraire Monsieur [X] [R] de sa demande de paiement de l'indemnité de précarité ».

Le moyen reproche à l'ordonnance une violation de la loi en accordant une indemnité de précarité au salarié alors que le contrat de travail portait sur l'exercice rémunéré de la profession de handballeur et constituait un contrat à durée déterminée spécifique échappant à toute indemnité de précarité (première branche), un manque de base légale en n'ayant pas recherché si le contrat litigieux ne relevait pas des dispositions du code du sport excluant le paiement de l'indemnité de précarité (deuxième branche), un défaut de réponse aux conclusions de l'association sur ce point (troisième branche) et une violation de la loi en retenant son pouvoir en référé alors que la qualité de sportif professionnel salarié constituait une contestation sérieuse (quatrième branche).

Une **cassation sans renvoi** pourrait être envisagée au regard des textes précités, en ce que, comme le retient l'ordonnance, le salarié avait conclu un contrat à durée déterminée de joueur professionnel (ordonnance, p. 2) et le salarié ne contestait pas une telle qualification mais seulement celle de contrat à durée déterminée d'usage, de sorte qu'il n'avait pas droit à l'indemnité de précarité.

Le présent rapport vaut avis 1015 pour les parties qui disposent d'un délai d'un mois jours à compter de sa mise en ligne pour, au besoin, former des observations