



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

Arrêt n° 41 du 15 janvier 2025 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-13.980

**Décision attaquée : 25 janvier 2023 de la cour d'appel de
Montpellier**

M. [T] [L]

C/

L'UNEDIC délégation AGS CGEA de [Localité 6]

M. [L] (ci-après “le salarié”) a été engagé le 10 avril 2017 en qualité de joueur de rugby par la société Racing club [Localité 4] Méditerranée (ci-après “l’employeur”) par deux contrats à durée déterminée (ci-après “CDD”), l’un comme joueur “espoir” pour la saison 2017/2018, l’autre comme joueur professionnel à effet au 1^{er} juillet 2018 pour les saisons 2018/2019 et 2019/2020, non homologués par la Ligue nationale de rugby (ci-après “LNR”).

Le club a été relégué des catégories PRO D2 à Fédérale 1 à l’issue de la saison 2017/2018, puis placé en liquidation judiciaire par jugement du tribunal de commerce de Narbonne du 18 juillet 2018.

Après la rupture de son contrat de travail par le mandataire liquidateur le 26 juillet 2018, le salarié a saisi le 30 novembre suivant la juridiction prud’homale d’une

demande en paiement d'un rappel de salaires et de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Par jugement du 4 décembre 2019, le conseil de prud'hommes de Narbonne a fixé la créance du salarié à 1 076,70 euros à titre de rappel de salaires et rejeté les autres demandes.

Par arrêt du 25 janvier 2023, la cour d'appel de Montpellier a confirmé le jugement.

Le 28 mars 2023, le joueur a formé un pourvoi en cassation

ANALYSE SUCCINCTE DU MOYEN

L'**unique moyen** du pourvoi du salarié se compose de trois branches.

Selon la **première branche**, il résulte de l'article 2.1 du chapitre I du titre I de la convention collective du rugby que la procédure d'homologation des contrats de travail par la LNR cesse de s'appliquer après relégation du club, et des articles 4.1. et 4.2.8. du titre II du statut de joueur de Fédérale 1 que l'homologation ne constituant pas une condition d'existence du contrat de travail, les missions autres que celles attachées à cette procédure doivent être exécutées, de sorte que la rémunération contractuelle du joueur reste due par le club.

L'absence d'homologation du contrat ne peut donc en empêcher l'exécution lorsqu'à sa date de prise d'effets, le club a été relégué en Fédérale 1.

Or, la cour d'appel a retenu que cette relégation importe peu, ce d'autant que l'accord d'adaptation prévu par l'article L. 2261-14 du code du travail n'est applicable qu'aux joueurs titulaires d'un contrat de travail homologué par la LNR en cours avec un club relégué ou rétrogradé en Fédérale 1, de sorte que la convention collective du rugby n'était pas immédiatement applicable au salarié faute pour son contrat d'avoir été initialement homologué (violation articles 2.1 du chapitre 1 du titre I de la convention collective du rugby professionnel, 4.1 et 4.2.8 du titre II du Statut du joueur de Fédérale 1, ensemble le principe "*pas de nullité sans texte*").

La **deuxième branche** rappelle que la condition suspensive tirée de l'homologation du CDD d'un sportif professionnel pouvant affecter l'entrée en vigueur de ce contrat ne peut peser que sur l'employeur, dont la carence n'est pas opposable au salarié.

Or, bien qu'ayant constaté que l'employeur n'avait pas fourni le certificat médical impératif pour l'homologation, de sorte que le défaut d'homologation était pour partie imputable à celui-ci et non opposable au joueur, la cour d'appel a refusé d'inscrire la demande indemnitaire du salarié au passif du club au motif que faute d'homologation, le contrat de travail n'a pu produire effet au 10 avril 2017 et sa rupture être abusive (violation des articles 1181 devenu 1304 du code civil et L. 1243-1 du code du travail).

La **troisième branche** affirme qu'en présence d'un contrat de travail signé des parties, c'est à celui qui allègue un défaut de commencement d'exécution d'en rapporter la preuve, de sorte qu'en retenant que le planning produit par le salarié

était insuffisant à prouver la réalité du travail effectif à compter du 1^{er} juillet 2018, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve (violation des articles 1353 du code civil et L. 1221-1 du code du travail).

Le *salaré*, qui seul a constitué avocat, expose que si la Cour de cassation et l'article L. 222-2-6 du code du sport admettent l'existence d'une condition suspensive d'homologation du CDD, l'article 2.1. du chapitre 1 du titre I de la convention collective du rugby prévoit que cette procédure n'est plus applicable lorsque le club est relégué ou rétrogradé et l'article 4 du titre II du Statut du joueur de Fédérale 1 qu'elle n'est pas une condition préalable à l'existence du contrat de travail, les missions non liées à celle-ci pouvant être exécutées. Dès lors, une rétrogradation ne peut affecter la validité du contrat de travail, dont la rémunération doit prendre effet. De plus, il incombe à l'employeur de soumettre le contrat à l'homologation, en joignant un certificat médical d'aptitude à la pratique du rugby, de sorte que sa carence est inopposable au salarié et que la rupture du contrat de travail peut être analysée comme abusive. Enfin, le défaut d'homologation n'affecte pas la validité du contrat s'il a reçu un commencement d'exécution, ce qu'il appartient à l'employeur de contester.

Le moyen, pris en ses trois branches, soulève donc la question suivante : **l'absence d'homologation du contrat de travail conclu entre un joueur de rugby professionnel et un club de rugby, en raison notamment du défaut de fourniture par l'employeur du certificat médical d'aptitude nécessaire à celle-ci, fait-elle obstacle, après la relégation du club en Fédérale 1, à l'exécution de ce contrat et au droit du salarié de bénéficier de dommages-intérêts pour rupture abusive?**

DISCUSSION

Le litige porte sur le second contrat de travail conclu par le salarié le 10 avril 2017, en qualité de joueur de rugby professionnel, pour les saisons sportives 2018/2019 et 2019/2020, à effet au 1^{er} juillet 2018. Le salarié en réclame l'exécution malgré l'absence d'homologation en raison de la relégation du club à l'issue de la première saison, censée écarter cette procédure, et des carences de l'employeur dans sa réalisation.

En effet, l'homologation du contrat de travail du joueur de rugby professionnel, qui conditionne son entrée en vigueur, n'est cependant pas opposable au salarié en cas de relégation du club ou de carence de l'employeur dans l'accomplissement de cette formalité, permettant ainsi l'indemnisation du salarié en cas de rupture abusive (1). En l'espèce, du fait de la relégation du club en Fédérale 1 et de ses manquements dans la mise en œuvre de l'homologation, cette dernière ne pouvait faire obstacle à la réparation de la rupture abusive du contrat de travail quelle que soit son exécution, contrairement à ce qu'a jugé la cour d'appel (2).

1. L'homologation du contrat de travail du joueur de rugby professionnel (1.1), qui conditionne son entrée en vigueur (1.2), n'est cependant pas opposable au salarié en cas de relégation du club ou de carence de l'employeur dans

l'accomplissement de cette formalité (1.3), permettant ainsi l'indemnisation du salarié en cas de rupture abusive (1.4)

1.1. L'homologation du contrat du sportif professionnel salarié, dont la Cour de cassation admet qu'elle puisse être érigée en condition suspensive pour la conclusion de celui-ci (Soc, 19 mai 2021, n° 20-14.544 ; Soc, 15 mars 2017, n° 15-24.028), est une procédure de régulation de la compétition sportive par les fédérations et les ligues nationales, destinée à vérifier que le contrat de travail respecte les règles fixées par le code du travail, les conventions collectives ainsi que la réglementation sportive et financière de chaque discipline.

Depuis la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015, l'article L. 222-2-6 du code du sport la prévoit expressément, précisant que la portée du défaut de respect de cette formalité est déterminée par les dispositions conventionnelles applicables au sport concerné :

“Le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle peut prévoir une procédure d'homologation du contrat de travail à durée déterminée du sportif et de l'entraîneur professionnels et déterminer les modalités de l'homologation ainsi que les conséquences sportives en cas d'absence d'homologation du contrat.

Les conditions dans lesquelles l'absence d'homologation du contrat peut faire obstacle à son entrée en vigueur sont déterminées par une convention ou un accord collectif national”.

Les [motifs](#) de cette loi soulignent qu'il s'agit d'un instrument de police administrative entrant dans la mission de service public déléguée par l'Etat aux fédérations et ligues nationales, l'homologation étant dès lors soumise à la compétence de la juridiction administrative et la décision de refus de celle-ci s'imposant au juge judiciaire (Soc, 8 avril 2021, n° 18-22.012 ; Soc, 14 septembre 2016, n° 15-21.794). Ils confirment, à l'instar des travaux préparatoires de ce texte¹, que *“Les modalités de la procédure et les conséquences sur la validité ou l'entrée en vigueur du contrat relèvent de la négociation collective ou, à défaut, des règlements des fédérations sportives et, le cas échéant, des ligues professionnelles”* (p. 10).

Il a été jugé, sous l'empire du droit antérieur à la loi du 27 novembre 2015, que les partenaires sociaux peuvent prévoir à leur convenance que le défaut d'homologation est sanctionné par la nullité du contrat (Soc, 14 septembre 2016, n° 15-21.794, précité) ou non (Soc, 17 mars 2010, n° 07-44.468), son absence d'effets (Soc, 18

¹ Voir le rapport n° [2810](#) déposé le 27 mai 2015 devant l'Assemblée nationale, p. 57 : *“Les modalités et les conséquences de cette homologation doivent être prévues, d'après le second alinéa de l'article, par les conventions ou accords collectifs ou, à défaut, par le règlement de la fédération ou de la ligue professionnelle. Or, à l'heure actuelle, seules des homologations prévues par des conventions ou accords collectifs peuvent avoir des effets sur la validité du contrat de travail, en application de l'article 12.4 de la Convention collective nationale du sport”* (p. 57).

Voir également le rapport n° [70](#) devant le Sénat : *“L'alinéa 22 renvoie la détermination des modalités et des conséquences de la non-homologation sur la validité ou l'entrée en vigueur du contrat non seulement à une convention ou un accord collectif, mais également au règlement de la fédération sportive compétente ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle.*

Il convient de souligner que jusqu'à présent, la convention collective nationale du sport prévoit dans son article 12.4 que l'homologation ne peut avoir d'effet sur le contrat de travail du sportif que si cela est prévu par un accord sectoriel. Cette disposition donne donc aux fédérations et aux ligues professionnelles un pouvoir qu'elles n'ont pas actuellement” (p. 50).

juin 1996, n° 92-42.638 ; Soc, 2 février 1994, n° 89-44.851) ou bien encore son inopposabilité (Soc, 3 février 1993, n° 90-42.070).

1.2. Les règles fédérales et conventionnelles applicables au rugby professionnel confèrent à l'homologation par la LNR, qui implique la fourniture par le club d'un dossier complet comprenant un certificat médical d'aptitude à la pratique du rugby en compétition professionnelle, des effets importants, celle-ci conditionnant l'entrée en vigueur du contrat de travail.

1.2.1. Selon les [règlements généraux de la LNR](#) actuels², le dossier d'homologation d'un contrat ou avenant est en effet déposé par le club (article 13, alinéa 3). L'article 3.1, d), de l'annexe 3 de ces règlements, consacré aux "*Pièces nécessaires à l'homologation des contrats des joueurs*", vise :

"Le certificat médical établi suivant le modèle fourni par la LNR et les conditions fixées par le Règlement médical de la LNR (référentiel médical commun), délivré par le médecin habilité par le club, indiquant que le joueur ne présente aucune contre-indication à la pratique du rugby".

L'article 735 des mêmes règlements confirme que cette formalité d'examen médical, préalable indispensable à l'obtention de l'homologation, relève de la responsabilité du club employeur :

"L'homologation des contrats des joueurs des clubs professionnels est subordonnée à l'envoi à la LNR d'un certificat médical établissant l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles.

Ce certificat médical est effectué sous la responsabilité du médecin habilité par le club ; il est établi sur les formulaires fournis par la LNR, et en fonction du référentiel médical commun élaboré par la Commission médicale de la LNR.

Ce certificat est établi après :

- un examen clinique standard,
- la réponse au questionnaire médical (antécédents et habitudes) type établi par la LNR,
- la vérification des vaccinations,
- des examens complémentaires tels que définis dans le référentiel médical.

L'ensemble de ces examens est effectué par le club, qui en supporte la charge financière. Les différentes pièces du dossier médical sont conservées dans le dossier médical du joueur".

1.2.2. Sous réserve du respect de cette procédure, la convention collective du rugby professionnel, à laquelle renvoient les règlements généraux de la LNR, prévoit ensuite que le défaut d'homologation du contrat de travail le prive de tout d'effet.

Ainsi, l'article 13, alinéas 6 et 7, de ces règlements généraux renvoie la définition de sanction à la négociation et se limite à mentionner l'interdiction du joueur de participer aux compétitions sportives professionnelles :

"La portée de l'homologation sur l'entrée en vigueur du contrat est fixée par la Convention collective du rugby professionnel.

² Il est fait référence à la version 2024/2025, celle applicable en 2018/2019 n'étant plus accessible.

L'homologation du contrat est un préalable à la qualification du joueur ou du membre de l'encadrement sportif dans les compétitions professionnelles organisées par la LNR".

Dans ce cadre, le deuxième alinéa de l'article 2.1. de la [convention collective du rugby](#)³, consacré au "*Principe et [à la] portée de l'homologation*", confirme la sanction de la privation d'existence et d'effets du contrat de travail, ne permettant plus au joueur de participer aux compétitions sportives de la LNR :

"Tout joueur percevant une rémunération et/ou des sommes quelconques, autres que des remboursements de frais justifiés, est considéré comme joueur rémunéré et son contrat de travail est soumis à la procédure d'homologation.

Tout contrat, conclu entre un Club et un joueur non homologué est dépourvu d'existence et d'effets, sous réserve des dispositions de l'article 2.3.8.b ci-après relatives aux cas de refus d'homologation pour raisons financières. Il en va de même pour tout avenant, convention, accord, contre-lettre dont l'objet est de compléter le contrat de travail conclu.

Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du joueur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNR".

L'article 2.2.1. de la même convention collective souligne par ailleurs que l'homologation est un préalable nécessaire à l'entrée en vigueur du contrat de travail et que celle-ci est elle-même conditionnée par la réalisation de l'examen médical susvisé :

"Le contrat et/ou l'avenant entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat et/ou avenant de prolongation, sous réserve de son homologation. A cet effet, le Club doit, préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat et/ou avenant de prolongation, effectuer, sous la responsabilité du médecin de Club, un examen médical établissant l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles, conformément au règlement médical de la LNR et joindre ce certificat aux fins d'homologation. (...)

Le joueur ne pourra participer à l'entraînement collectif au sein du Club qu'après réalisation de cet examen. L'homologation du contrat ne pourra intervenir qu'à réception du certificat médical par la LNR".

Peu instructif sur la sanction de la formalité, l'article 2.3.8. du même texte se borne à évoquer les conséquences procédurales d'un défaut d'homologation, qui permet aux parties de saisir la commission juridique de la Ligue aux fins de trancher les responsabilités respectives des parties au contrat de travail à cet égard⁴.

³ Version consolidée au 18 juillet 2017. Dans la version consolidée au [19 juillet 2024](#), le texte de l'article 2.1 de la convention collective est demeuré identique.

⁴ Voir article 2.3.8., a), de la convention, relatif au "*Refus d'homologation du contrat pour un motif autre que financier*" : "*En cas de litige faisant suite à un refus d'homologation du contrat pour un motif autre que financier, la partie la plus diligente pourra saisir la Commission juridique aux fins de conciliation et/ou pour faire constater par la Commission le niveau de responsabilité de chacune des parties au contrat. Les conditions dans lesquelles le joueur pourra signer un contrat dans un autre Club à compter de la date de la notification de la décision de refus d'homologation sont fixées par la réglementation de la LNR*".

1.2.3. En outre, le contrat de travail de joueur professionnel litigieux, signé par le salarié pour les saisons 2018/2019 et 2019/2020, est, s'agissant des conséquences du défaut d'homologation, concordant avec la réglementation fédérale et conventionnelle évoquée ci-dessus, mentionnant, en son article 7 intitulé *"Homologation et conditions d'entrée en vigueur du contrat"*, l'absence d'existence et d'effets du contrat de travail dans une telle situation :

"Tout contrat, avenant, accord entre un Club et un joueur non homologué est dépourvu d'existence et d'effets, sous réserve des cas de refus d'homologation pour raisons financières, pour lesquels il sera fait application des dispositions de la convention collective du rugby professionnel.

Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du Joueur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNR.

Le Joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif".

1.2.4. Enfin, si les règles statutaires invoquées par le salarié divergent des précédentes quant aux effets de l'absence d'homologation, elles ne paraissent pas applicables à la situation en cause.

En effet, le [Statut du joueur et de l'entraîneur de nationale et de fédérale 1](#) indique certes, en son article 4.1, alinéa 3, que :

"L'homologation ne constitue pas une condition préalable à l'existence d'un contrat de travail entre un joueur et un club. En conséquence, elle ne saurait constituer une validation juridique du contenu dudit contrat lequel relève de la seule responsabilité des parties" ; et

précise en son article 4.2.8. :

"Les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne notamment les entraînements qui préservent l'employabilité du joueur et plus généralement les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera due par le club au joueur".

Cependant, ces règles régissent la première division fédérale du rugby, dénommée "Fédérale 1", qui correspond à la première division du championnat de France de rugby amateur, organisé par la Fédération française de rugby⁵. Elle suit la division professionnelle "PRO D2" dont le club employeur a été relégué.

Or le contrat litigieux est un contrat de travail de joueur professionnel, relevant du championnat professionnel organisé par la LNR. Il ne saurait donc se voir appliquer un statut relevant du rugby amateur. La relégation du club en Fédérale 1, survenue postérieurement à la signature du contrat de travail le 10 avril 2017, bien que son exécution ait été différé au 1^{er} juillet 2018, ne peut davantage en modifier l'objet ni les règles statutaires dont il relève.

⁵ La Fédérale 1 regroupe 48 équipes réparties en 4 poules de 12. Dans chaque poule, chaque équipe rencontre ses 11 adversaires. A l'issue des phases finales, 2 équipes montent en 2^{ème} division professionnelle et 8 équipes sont reléguées en Fédérale 2, soit les 2 dernières de chaque poule.

En outre, le même Statut du joueur souligne l'importance de la procédure d'homologation, en imposant, lorsque le club est relégué en Fédérale 1, de *“procéd[er] à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par le présent accord et par les règlements de la FFR”* (article 2.1., d).

1.3. Si l'homologation détermine donc l'entrée en vigueur du contrat de travail, son absence étant sanctionnée par l'inexistence et l'absence d'effet de celui-ci, sa portée connaît cependant deux tempéraments, posés par la réglementation fédérale et la jurisprudence.

1.3.1. En premier lieu, la convention collective du rugby comporte, à l'article 2.1.2. du chapitre I de son titre I consacré aux *“Dispositions communes”*, une clause d'exclusion générale et immédiate de la procédure d'homologation à partir de la relégation du club:

“Lorsqu'un Club est relégué ou rétrogradé dans les compétitions fédérales, la présente convention continue, en vertu de l'article L. 2261-du Code du travail, à produire effet pour les contrats conclus avant la relégation ou la rétrogradation jusqu'à ce qu'un accord d'adaptation soit conclu au sein du Club, et au plus tard jusqu'à la fin de la saison sportive suivante.

Toutefois, les dispositions de la présente convention relatives à la procédure d'homologation des contrats de travail par la LNR cessent de s'appliquer dès la relégation ou la rétrogradation du Club dans les compétitions fédérales, celui-ci perdant la qualité de membre de la LNR”.

1.3.2. En second lieu, afin d'éviter toute instrumentalisation de ce formalisme pour faire échec à la poursuite de la relation de travail et au versement de ses contreparties financières, la Cour de cassation juge de manière constante que le défaut d'homologation n'est pas opposable au salarié quand il résulte de la carence de l'employeur (Soc, 8 avril 2021, n° 18-25.645 ; Soc, 4 décembre 1996, n° 93-41.711), ce qui ouvre droit pour le salarié, le cas échéant, à la réparation de son préjudice (Soc, 14 décembre 2022, n° 21-21.301 ; Soc, 21 septembre 2017, n° 16-20.104 ; Soc, 13 mai 2003, n° 01-42.068).

1.4. Il apparaît ainsi à la lumière de l'ensemble de ces éléments que la réglementation fédérale, la convention collective nationale du rugby et le contrat de travail litigieux convergent sur le fait que le défaut de réalisation de l'homologation entraîne en principe que celui-ci est *“dépourvu d'existence et d'effets”*.

1.4.1. Bien que la fixation des effets d'un tel manquement relève de la convention collective applicable, il convient de relever que cette expression associe deux notions contradictoires, qui ne paraissent pas affecter la validité initiale du contrat de travail.

En effet, celle d'inexistence renvoie à l'hypothèse d'un acte *“dépourvu d'un élément sans lequel on ne peut concevoir qu'il y ait un acte juridique”* ; cette sanction ne nécessiterait pas d'être prononcée en justice et serait imprescriptible⁶. Discutée en

⁶ Voir sur ce point F. Terré, P. Simler, Y. Lequette et F. Chénédé, *Les obligations*, Dalloz, 13^{ème} éd., n° 140.

doctrine⁷, elle n'est toutefois guère consacrée par la jurisprudence qui tend au contraire à lui substituer le régime des nullités⁸, auquel les parties au contrat de travail doivent en toute hypothèse recourir pour faire constater l'anéantissement de l'acte⁹.

Il y a par conséquent lieu de considérer que la formule conventionnelle désigne, en cas de non-réalisation de la formalité, la seule privation d'effets du contrat, et non son inexistence en tant qu'acte juridique. Cette interprétation est d'ailleurs corroborée par la lettre de l'article L. 222-2-6 du code du sport, qui confie à l'accord collectif le soin de fixer les conditions dans lesquelles ce manquement "*peut faire obstacle à [l']entrée en vigueur*" du contrat de travail, notion faisant référence, quoiqu'improprement employée dans le cas d'un contrat, non à l'existence même d'un acte mais à son exécution à l'égard de ses destinataires.

Une telle lecture vaut a fortiori lorsque l'homologation fait l'objet, comme en l'espèce, d'une condition suspensive, laquelle postule que le contrat est formé sans être affecté dans sa validité mais que seule son effectivité est suspendue à la réalisation de l'événement incertain érigé en condition. Considérer que l'absence de réalisation de l'homologation conduirait à l'inexistence du contrat de travail reviendrait en réalité à en paralyser le jeu voire à lui conférer un caractère de condition potestative prohibée¹⁰, le club employeur devenant alors seul débiteur de cette obligation et détenteur des moyens de la réaliser. En outre, l'imposer *ab initio* serait peu cohérent avec le fait qu'elle requiert en pratique la réunion de nombreuses pièces, à l'issue notamment d'un examen médical, ce qui peut intervenir un certain temps après un commencement d'exécution du contrat de travail. Enfin, cela est également contestable dans le cas, comme en l'espèce, d'un contrat de travail à effet différé conclu par un joueur pour une saison ultérieure, ce qui rendrait sans intérêt l'exigence d'une homologation dès la signature d'un acte qui ne serait pas immédiatement exécuté.

⁷ Voir notamment D. Houtcieff, *Droit des contrats*, Bruylant, 9^{ème} éd., n° 591 : "***L'inexistence existe-t-elle ?*** L'admission de l'inexistence paraît inutile. Au-delà des mots, elle n'existe pas dans notre droit positif, dont elle ne fait que compliquer inutilement les distinctions. La notion d'inexistence ne figure d'ailleurs nulle part dans la réforme et la jurisprudence récente ne paraît guère favorable à sa consécration. Pour l'essentiel, l'inexistence se confond largement avec la nullité absolue, ce qui n'est guère étonnant puisque l'une comme l'autre découlent d'une interprétation de la distinction entre "actes nuls" et "actes annulables". Si l'on considère que le régime de l'inexistence est aligné sur celui de la nullité et que les notions sont identiques, il est difficile de se convaincre de l'utilité de la distinction".

⁸ Voir F. Terré, P. Simler, Y. Lequette et F. Chénédé, *op. cit.*, n° 566 : "*La doctrine classique enseignait que la nullité qui frappe les contrats inexistantes était imprescriptible. Ignorant la notion d'inexistence, la jurisprudence considérerait au contraire que les actions en nullité absolue tombaient sous le coup de l'article 2262 du Code civil, d'après lequel "toutes les actions tant réelles que personnelles sont prescrites par trente ans"*".

⁹ Voir F. Terré, P. Simler, Y. Lequette et F. Chénédé, *op. cit.*, n° 535 : "*En matière de nullité, le recours au juge s'impose en principe. Certes, il est parfois enseigné que l'inexistence du contrat, à supposer cette notion admise, n'aurait pas besoin d'être prononcée en justice. Mais, dès lors qu'il y a une apparence de contrat et que l'une des parties entend s'en tenir à celle-ci pour en demander l'exécution, l'autre partie n'a d'autre ressource que de saisir le tribunal afin de rétablir la réalité, c'est-à-dire de constater que le contrat est nul*".

¹⁰ L'article 1304-2 du code civil déclare nulle une telle condition.

1.4.2. Les dispositions conventionnelles sont en revanche sans ambiguïté sur le fait qu'en cas de relégation du club en division amateur inférieure, la procédure d'homologation des contrats de travail par la LNR, dont celui-ci n'est alors plus membre, prévue par la convention collective nationale du rugby ne lui est instantanément plus applicable. Il en va de même au profit du joueur salarié, auquel elle est tout autant inopposable.

Pour les raisons exposées précédemment, le fait que son contrat n'ait pas été homologué dès sa signature n'est donc pas de nature à affecter l'existence de l'acte mais uniquement à en paralyser les effets jusqu'à la relégation qui, dès sa survenance, fait obstacle à cette exigence de forme et restitue au contrat de travail son caractère pleinement exécutoire.

Il en va de même, y compris en l'absence de relégation, lorsque le défaut d'homologation résulte de la carence de l'employeur, notamment lorsqu'il omet de transmettre le certificat médical d'aptitude à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles, requis préalablement à l'octroi de cet agrément. Ce manquement ouvre alors au salarié le droit de réclamer réparation de son préjudice en cas de rupture ultérieure abusive de la relation de travail.

2. En l'espèce, du fait de la relégation du club en Fédérale 1 (2.1) et de ses manquements dans la mise en œuvre de l'homologation (2.2), cette dernière ne pouvait faire obstacle à la réparation de la rupture abusive du contrat de travail quelle que soit son exécution (2.3), contrairement à ce qu'a jugé la cour d'appel.

2.1. La cour d'appel a considéré, pour rejeter la demande de dommages-intérêts du salarié pour rupture abusive du contrat de travail, que faute pour celui-ci d'avoir été initialement homologué, la convention collective du rugby professionnel ne lui était pas applicable de sorte que la relégation du club était sans effet sur l'absence de validité de l'acte :

“Cela étant, il importe peu que le club ait été relégué en Fédérale 1 et ce d'autant plus qu'aux termes des dispositions spécifiques applicables aux joueurs des clubs promus en 2ème division professionnelle (Titre III de la convention collective et titre III de l'accord collectif statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1), l'accord d'adaptation prévus par l'article L. 2261-14 du code du travail n'est applicable qu'aux joueurs titulaires d'un contrat de travail homologué par la LNR en cours avec un club relégué/rétrogradé en Fédérale 1. Il s'ensuit que l'accord collectif n'était pas immédiatement applicable [au salarié] dès lors que son contrat n'avait pas été initialement homologué” (arrêt attaqué, p. 5 et 6).

Or, il résulte de l'analyse développée ci-dessus que l'absence d'homologation n'est pas de nature à remettre en cause la validité du contrat de travail mais affecte seulement son exécution, ce d'autant qu'en l'espèce l'effet du contrat, signé le 10 avril 2017, avait été différé au 1^{er} juillet 2018.

La relégation étant intervenue au terme de la saison sportive 2017/2018, avant la mise à exécution du contrat à cette date, la clause d'exclusion de la procédure d'homologation prévue à l'article 2.1.2. du chapitre I du titre I de la convention collective du rugby lui était parfaitement applicable de sorte le manquement à cette

formalité ne pouvait justifier, en tant que tel, le refus de constater et d'indemniser la rupture abusive de la relation de travail.

En statuant dans ce dernier sens, la cour d'appel a donc violé, comme le soutient la première branche du moyen, l'article 2.1.2 du chapitre 1 du titre I de la convention collective du rugby professionnel, à l'exclusion des articles 4.1 et 4.2.8 du titre II du Statut du joueur de Fédérale 1, inapplicables au contrat de travail professionnel du salarié, et de l'adage "*pas de nullité sans texte*", en l'absence de consécration jurisprudentielle en cette matière et par ailleurs de l'existence d'un texte conventionnel pour apprécier la légalité de la mesure contestée¹¹.

La **cassation** pourra par conséquent être prononcée de ce chef.

2.2. Ensuite, bien qu'ayant reconnu que l'absence d'homologation procédait au moins en partie d'une carence de l'employeur, la cour d'appel a maintenu que le contrat était de ce fait dépourvu de validité et n'avait pu produire effet, excluant la fixation au passif du club en liquidation judiciaire d'une créance pour rupture abusive du contrat de travail :

"Le défaut d'homologation est donc au moins partiellement imputable à l'employeur. Cette carence ne permet pas de rendre le contrat valide mais ouvre droit pour l'intéressé à la réparation du préjudice résultant du défaut d'homologation. (...)"

Faute d'homologation ou de commencement d'exécution du contrat, le contrat de travail n'a pu produire d'effet du 10 avril 2017. La rupture des relations contractuelle ne s'analyse donc pas comme une rupture abusive d'un contrat de travail" (arrêt attaqué, p. 6).

Cependant, les précédents développements ont établi que la faute de l'employeur dans la mise en œuvre de la procédure d'homologation exclut toute opposabilité au salarié de cette dernière, cette formalité faisant par ailleurs l'objet d'une condition suspensive insérée au contrat de travail.

En statuant de la sorte, la cour d'appel a ainsi violé, comme l'affirme la deuxième branche du moyen, les articles 1304 du code civil et L. 1243-1 du code du travail.

La **cassation** est donc également encourue sur ce fondement.

2.3. Enfin, dans ses conclusions d'appel, le salarié soutenait que le contrat de travail, nonobstant son absence d'homologation, était parfaitement valide et qu'il avait dès lors reçu un commencement d'exécution (p. 8 et 9)

C'est à cette fin que la troisième branche du moyen entend, pour établir cette exécution et par voie de conséquence l'existence même du contrat de travail, raisonner par analogie avec la jurisprudence relative au contrat de travail apparent.

En effet, si la charge de la preuve de la contestation de l'existence d'un contrat apparent pèse sur celui qui en invoque le caractère fictif (Soc, 7 janvier 1997, n° 93-44.126 et 93-44.127 ; Soc, 18 juin 1996, n° 92-44.296), c'est cependant au préalable à celui qui se prévaut de cette existence de l'établir (Soc, 18 décembre 2000, n° 98-

¹¹ Pour une application de cette approche, voir Soc, 29 juin 2005, n° 03-42.099.

41.178). Bien que la Cour de cassation ait considéré que l'existence d'un contrat apparent relevait du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond (Soc, 7 juillet 2009, n° 08-40.962), elle a jugé que certains éléments tels qu'une déclaration unique d'embauche (Soc, 5 décembre 2012, n° 11-22.769) ou une attestation d'emploi (Soc, 18 décembre 2000, n° 98-41.178) établissaient un tel contrat.

En l'espèce, la cour d'appel a considéré que les pièces produites par le salarié, non nominatives, étaient insuffisantes à établir l'exécution du contrat de travail dont elle contestait l'existence :

“Si [le salarié] soutient qu'il y a eu un commencement d'exécution du contrat, le planning produit, qui ne comporte aucun nom, est insuffisant pour rapporter la preuve de la réalité d'un travail effectif à compter du 1^{er} juillet 2018” (arrêt attaqué, p. 6).

La preuve de cet élément ayant pour but d'établir celle de l'existence d'un contrat de travail valide, c'est bien sur le salarié qu'en pesait la charge. Dès lors, les motifs retenus, qui ne révèlent aucune erreur d'appréciation manifeste, ne traduisent aucun renversement de la charge de la preuve, aussi bien au regard du régime général de la preuve des obligations que de celui du contrat de travail. En outre, dans la mesure où ces motifs viennent au soutien de l'inexistence et de l'absence de validité du contrat de travail, par ailleurs retenue par la cour d'appel sur le fondement - erroné - de l'absence d'homologation initiale du contrat empêchant la relégation de produire son effet extinctif à l'égard de cette procédure, ils présentent un caractère surabondant.

Par conséquent, il conviendra pour toutes ces raisons de prononcer le **rejet** de cette dernière branche du moyen.

PROPOSITION

- Cassation sur les première et deuxième branches du moyen ;
- rejet de la troisième branche du moyen.