



RAPPORT DE M. FLORES, CONSEILLER

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]

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [L] a été engagé en qualité de joueur de rugby espoir par la société Racing club [Localité 4] Méditerranée selon un contrat de travail à durée déterminée pour la saison sportive 2017/2018. Le même jour, les parties ont conclu un contrat à durée déterminée à effet du 1^{er} juillet 2018, par lequel M. [L] était engagé en qualité de joueur de rugby professionnel pour les saisons 2018/2019 et 2019/2020. Ce contrat n'a pas été homologué par la Ligue nationale de rugby.

A l'issue de la saison 2017/2018, le club, qui évoluait en PRO D2 a été relégué en Fédérale 1.

Par ordonnance du 6 juillet 2018, le président du tribunal de commerce, constatant le défaut de remplacement du président du club démissionnaire depuis le 10 avril 2018, a désigné un administrateur provisoire.

Par jugement du 18 juillet 2018, le tribunal de commerce de Narbonne a prononcé la liquidation judiciaire du club et désigné Mme [B] en qualité de liquidatrice.

Le joueur a été « licencié » par la liquidatrice le 28 juillet 2018.

Le 30 novembre 2018, le joueur a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Par jugement du 4 décembre 2019, le conseil de prud'hommes de Narbonne a notamment fixé la créance du joueur à la somme de 1 076,70 euros à titre de rappel de salaires, condamné le club, s'il redevient *in bonis*, à payer au joueur de la somme de 1 000 euros et débouté les parties du surplus de leurs demandes.

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

Le joueur a formé un pourvoi en cassation le 28 mars 2023. Le mémoire ampliatif a été déposé le 21 juillet 2023. Il contient une demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile d'un montant de 3 500 euros. Il a été signifié le 25 juillet 2023 à la liquidatrice et l'Unedic délégation AGS CEGEA de [Localité 6].

Les défenderesses au pourvoi n'ont pas constitué avocat.

2 - Analyse succincte du moyen

M. [L] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué de l'AVOIR débouté de ses demandes tendant à ce qu'il soit fixé au passif de la société RCNM Rugby la somme de 63 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et qu'il soit dit que l'AGS CEGEA devra garantir cette somme ;

1) ALORS QU'il résulte de l'article 2.1 du chapitre 1 du titre I de la convention collective du rugby professionnel que lorsqu'un club est relégué ou rétrogradé dans les compétitions fédérales, les dispositions de la convention collective du rugby professionnel relatives à la procédure d'homologation des contrats de travail par la Ligue nationale de Rugby « 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 » ; que pour les clubs qui appartiennent à la division Fédérale 1, l'article 4.1 du titre II du Statut du joueur de Fédérale 1 prévoit que « l'homologation ne constitue pas une condition préalable à l'existence d'un contrat de travail entre un joueur et un club » et l'article 4.2.8 qu'« en cas de non-transmission par le club d'un contrat et/ou avenant aux fins d'homologation », « 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 » ; que l'absence d'homologation du contrat ne peut donc empêcher l'exécution de celui-ci lorsqu'à la date de prise d'effet de ce contrat le club a été relégué en Fédérale 1 ; qu'en l'espèce, en retenant, pour débouter M. [L] de sa demande de dommages-intérêts au titre de la rupture abusive du contrat de travail, qu'« 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 à M. [T] [L] dès lors que son contrat n'avait pas été initialement homologué » (cf. arrêt p. 6), quand il ressortait de ses constatations qu'à la date de prise d'effet du contrat de M. [L] le 1er juillet 2018 le club était relégué en Fédérale 1 de sorte que l'absence d'homologation de son contrat par la LNR ne pouvait avoir empêché l'exécution de celui-ci, la cour d'appel a violé l'article 2.1 du chapitre 1 du titre I de la convention collective du rugby professionnel, les articles 4.1 et 4.2.8 du titre II du Statut du joueur de Fédérale 1, ensemble le principe « pas de nullité sans texte » ;

2) ALORS, en toutes hypothèses, QUE si l'entrée en vigueur d'un contrat de travail à durée déterminée d'un sportif professionnel peut être subordonnée à une condition suspensive tirée de l'homologation du contrat par la ligue professionnelle, c'est à l'employeur qu'il incombe de soumettre le contrat à homologation et le salarié ne peut se voir opposer un défaut d'homologation résultant de la carence de l'employeur dans l'accomplissement de cette obligation ; qu'en l'espèce, en déboutant M. [L] de sa demande tendant à la fixation au passif de la liquidation de la société RNCM de dommages-intérêts au titre de la rupture abusive du contrat de travail, au motif que « faute d'homologation ou de commencement d'exécution du contrat, le contrat de travail n'a pu produire d'effet du 10 avril 2017 », que « la rupture des relations contractuelles ne s'analyse donc pas comme une rupture abusive d'un contrat de travail » et qu'« en conséquence, M. [T] [L] sera débouté de sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail », quand il résultait de ses propres constatations que « la responsable du pôle suivi des effectifs et relations sociales affirme que l'employeur n'a pas fourni le certificat médical du joueur lequel est impératif pour l'homologation » et que « le défaut d'homologation est au moins partiellement imputable à l'employeur », ce dont il s'évinçait qu'en l'absence de refus d'homologation de la part de la Ligue la condition suspensive n'était pas opposable au joueur, la cour d'appel a violé les articles 1181 ancien du code civil, devenu 1304, et L. 1243-1 du code du travail ;

3) ALORS, en toutes hypothèses, QU'en présence d'un contrat de travail signé des parties, c'est à celui qui soutient qu'il n'y a pas eu commencement d'exécution d'en rapporter la preuve ; qu'en l'espèce, pour débouter M. [L] de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, la cour d'appel a retenu que « le planning produit, qui ne comporte aucun nom, est insuffisant pour rapporter la preuve de la réalité d'un travail effectif à compter du 1er juillet 2018 » (arrêt p. 6) ; qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel, qui a renversé la charge de la preuve, a violé les articles 1353 du code civil et L. 1221-1 du code du travail.

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

Interprétation des articles 2.1 du chapitre 1 du titre I de la convention collective du rugby professionnel et 4.1 et 4.2.8 du titre II du statut du joueur de fédérale 1.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Les causes de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée sont limitativement énumérées par l'article L. 1243-1 du code du travail. Elles sont au nombre de quatre : l'accord des parties, la faute grave, la force majeure et l'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Ces dispositions sont d'ordre public ni la convention collective ni le contrat de travail ne peuvent y déroger :

Vu l'article L. 1243-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le 30 décembre 2010, M. [Q] a été engagé jusqu'au 30 juin 2012, en qualité d'entraîneur de football par la société union sportive Boulogne Côte d'Opale ; que le salarié a fait l'objet d'une mise à pied de façon conservatoire et été convoqué à un entretien préalable le 7 octobre 2011 ; qu'à la suite de son « licenciement », le 11 octobre 2011, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'exécution et la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes en paiement d'indemnités pour « licenciement sans cause réelle et sérieuse », pour préjudice moral et professionnel et en paiement d'un rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire, l'arrêt retient que l'article 679 de la charte professionnelle du football prévoit que l'entraîneur titulaire du DEPF, responsable de la direction technique du club, et l'entraîneur titulaire du certificat de formateur responsable du centre de formation des joueurs professionnels ne peuvent, sous peine de résiliation de contrat, sans indemnité, exercer aucune activité salariale, libérale commerciale, que le salarié soutient que son employeur connaissait parfaitement l'existence de la société MPM communication, sise à [Localité 5], et sa qualité de gérant, se prévalant à ce titre de l'attestation de son agent sportif qui relate dans quelles conditions l'employeur a reçu cette information, que ce témoignage est contredit par celui d'une autre personne attestant que l'existence de cette société n'avait pas été invoquée lors des réunions auxquelles elle avait participé, que le salarié ne peut pas justifier d'une information écrite de l'employeur dont la réalité ne souffrirait pas alors de contestation, qu'au-delà de la violation de ces dispositions de la charte du football professionnel, la situation de l'entraîneur est révélatrice d'un manque de disponibilité mis en lumière par ailleurs au vu d'autres éléments de la procédure et déjà évoqués, étant observé que le salarié ne fournit aucun élément permettant d'affirmer que la gérance de cette société dont le siège social se situe à son domicile était en réalité exercée de fait par une autre personne, qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que le salarié n'a pas respecté la charte du football professionnel et les obligations professionnelles inhérentes au poste d'entraîneur principal, son comportement ne permettant pas le maintien du contrat de travail, en ce qu'il portait atteinte à l'indispensable confiance que doit avoir un club en son entraîneur ;

Attendu, cependant, qu'il résulte des dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 du code du travail, auxquelles ni la charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective sectorielle, ni le contrat de travail ne peuvent déroger dans un sens défavorable au salarié, que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans caractériser une faute grave imputable au salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; (Soc., 10 février 2016, pourvoi n° 14-30.095, Bull. 2016, V, n° 24).

Le caractère suspensif ou résolutoire de la condition a une incidence immédiate sur les rapports des parties dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

La condition résolutoire est jugée comme contraire aux dispositions de d'ordre public de l'article L. 1243-1 du code du travail, qui ne prévoient la rupture du CDD qu'en cas d'accord entre les parties, de faute grave, de force majeure ou d'incapacité médicalement constatée. Notre chambre considère que la clause qui permet à l'employeur de dénoncer le contrat est nulle (Soc. 16 décembre 1998, Bull. V, n° 552). M. Jacotot en tirait les conclusions suivantes : *"(...) Il semble que le footballeur puisse alors prétendre recevoir des dommages-intérêts au motif que la condition résolutoire ne se concilie pas avec les règles spéciales de l'article L. 122-3-8 [L. 1243-1] du code du travail"*. (D. Jacopot, renouvellement, condition suspensive : l'allongement de la durée des CDD des sportifs professionnels, JCP social 2006, 1401").

En revanche, la chambre sociale a admis l'application d'une condition suspensive pour la conclusion du contrat de travail (Soc. 19 mars 2008, n° 06-46.102) ainsi que pour le renouvellement d'un CDD (Soc., 13 avr. 2005, n° 02-46.962, JCP social 2006, 1401, obs. D. Jacopot) : *"Mais attendu, d'abord, que l'arrêt qui retient que le renouvellement du contrat de M. de [X...] était subordonné à l'accès du club à la 1ère division et que cette condition n'a pas été remplie, peu en important la cause, n'encourt pas les griefs du moyen"*.

Cette solution a été reprise par la suite dans un arrêt publié :

Mais attendu que les dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 du code du travail, dont il résulte que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme que dans les seuls cas visés par ce texte, ne prohibent pas la stipulation de conditions suspensives ;

Et attendu qu'ayant retenu qu'un précédent contrat était régulièrement arrivé à son terme puis constaté qu'un second contrat de travail à durée déterminée, pour la période du 1er juin 2010 au 31 mai 2011, stipulait qu'il ne sera définitif qu'une fois remplies les conditions d'enregistrement par la fédération française de basket-ball et de passage par la joueuse d'un examen médical, dont les modalités étaient définies par les règlements de cette fédération et de la ligue, pratiqué au plus tard trois jours après l'arrivée de la joueuse pour sa prise de fonction, la cour d'appel, qui a constaté l'absence d'une telle arrivée, en a exactement déduit que ce second contrat n'avait pas pris effet ; qu'elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ; (Soc., 15 mars 2017, pourvoi n° 15-24.028, Bull. 2017, V, n° 49)

Pour ce qui concerne la condition liée à l'homologation du contrat de travail par la fédération compétente, notre chambre a considéré que le document modifiant un contrat de travail à durée déterminée conclu avec un joueur professionnel qui n'avait pas été homologué dans les conditions prévues par la charte du football professionnel, était dépourvu d'effet (Soc., 5 janvier 1995, n° 91-40.201).

Aux termes de l'article L. 222-2-6 du code du sport, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015, *"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."

Ainsi, selon les règlements généraux de la Ligue Nationale de rugby :

art. 11 : *Tout club n'ayant pas régularisé sa situation administrative à l'égard de la LNR , ne peut prétendre à l'homologation des contrats qu'il présente, quand bien même la procédure d'homologation serait respectée.*

Article 12 : *Les contrats conclus par un club avec les membres de l'encadrement sportif de l'équipe professionnelle d'une part, avec les joueurs professionnels, professionnels pluriactifs et espoirs d'autre part, sont soumis aux conditions de fond et de forme fixées par les Règlements de la LNR et la Convention collective du rugby professionnel.*

Article 13 : *Ces contrats, ainsi que leurs avenants et modifications, sont soumis à la procédure d'homologation, dans les conditions fixées par :*

- *la Convention collective du rugby professionnel ;*
- *le présent règlement administratif et son Annexe n°3 relative à la procédure d'homologation.*

L'établissement des documents contractuels (contrats et avenants) et la procédure d'homologation (contrats et avenants), sont réalisés obligatoirement via e -Drop, l'outil de gestion LNR, conformément aux dispositions de l'Annexe n°3.

Tout dossier d'homologation d'un contrat ou avenant déposé par un club ne peut être retiré ultérieurement par ce club. (...).

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

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."

La convention nationale du rugby professionnel prévoit dans son titre II « statut des joueurs » :

Article 2. Conclusion du contrat de travail

La conclusion d'un contrat de travail de joueur professionnel ou professionnel pluriactif n'emporte pas automatiquement le droit pour ce joueur de participer aux compétitions organisées par la LNR. Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par la réglementation de la LNR.

2.1. Principe et portée de l'homologation

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.

2.2. Entrée en vigueur du contrat

2.2.1. 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.

Par exception et dans le cas où les parties seraient matériellement dans l'incapacité de réaliser cet examen médical dans le délai imparti, elles ont la faculté d'insérer dans le contrat de travail une clause prévoyant que l'entrée en vigueur du contrat est conditionnée au passage d'un examen médical démontrant, selon le même référentiel, l'absence de contre-indication à la pratique du rugby professionnel. En tout état de cause cet examen, réalisé sous la responsabilité du médecin de Club, devra impérativement être effectué dès l'arrivée du joueur au sein du Club.

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.

2.2.2. Dès lors que l'Annexe n°7 prévoit que la reprise de l'entraînement collectif peut intervenir avant le premier jour de la saison sportive suivante, l'entrée en vigueur du contrat pour les joueurs changeant de Club à l'intersaison est autorisée entre le 1er juin et le 30 juin sous réserve :

– Que le contrat avec l'ancien Club ait été résilié d'un commun accord préalablement à la date de reprise de l'entraînement avec le nouveau Club ;

et – Que l'entrée en vigueur du contrat conclu avec le nouveau Club ait été anticipée à compter de la date de la reprise de l'entraînement fixée par le club.

Cette disposition a pour objet de permettre au joueur de reprendre l'entraînement collectif avec son nouveau club avant le 1er jour de la saison sportive suivante.

En aucun cas elle ne saurait permettre à un joueur de participer à des compétitions officielles avec son nouveau Club pour la fin de saison en cours.

Procédure d'homologation 2.3.1. Modèle de contrat de travail d'un joueur de rugby professionnel ou pluriactif A peine de refus d'homologation, les contrats doivent contenir les clauses impératives du modèle annexé à la présente convention.

Les autres clauses sont facultatives et leur utilisation est laissée à la discrétion des parties.

L'obligation d'établir les contrats sur ce modèle ne fait pas obstacle à l'insertion de clauses particulières convenues entre les parties, sous réserve qu'elles respectent les dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR.

Le contrat soumis à homologation fait notamment apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR et de la LNR :

- le nom des agents sportifs ou avocats intervenus lors de sa conclusion ;

- l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

2.3.2. Communication de tous les contrats à la LNR aux fins d'homologation Tous contrats, ainsi que tous avenants, conventions, accords et contre lettres dont l'objet est de compléter le contrat de travail conclu doivent être soumis par le Club à l'homologation dans les conditions fixées par la présente convention et la réglementation de la LNR.

Les signataires d'un accord qui n'a pas été soumis à homologation sont passibles de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la LNR.

Cet article 2.2.2. s'applique également aux contrats espoirs sous réserve du respect du Statut du Joueur en Formation qui régit l'entrée en vigueur des conventions de formation CCRP / Saison 2020 / 2021 41 Le joueur a la faculté de saisir la Commission juridique dans l'hypothèse où il aurait connaissance de la non communication par son Club d'un avenant ou d'un contrat à la LNR aux fins d'homologation. Cette saisine sera considérée comme une preuve de la bonne foi du joueur (présomption simple) sous réserve qu'elle intervienne dans un délai raisonnable apprécié par la Commission juridique. Dans cette hypothèse, il appartiendra à l'autre partie de rapporter, le cas échéant, la preuve de la mauvaise foi du joueur.

Tout Club qui aurait connaissance de l'existence de tout contrat ou avenant signé entre un joueur et un autre Club qui le concernerait directement à la possibilité de saisir la Commission juridique.

2.3.3. Information du joueur de tout accord aux fins d'homologation. Afin d'assurer l'information du joueur sur l'enregistrement de son contrat et/ou avenant, un état des documents reçus par la LNR sera consultable par le joueur concerné soit via l'applicatif métier, soit auprès du Club, soit auprès du représentant de(s) l'organisme(s) représentatif(s) des joueurs au sein des organes de la LNR.

2.3.4. Déroulement de la procédure Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat et/ou avenant signé s'opère conformément aux dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR. L'homologation du contrat et/ou avenant relève de la compétence de la Commission juridique, qui peut par ailleurs être sollicitée par écrit par le Club pour avis avant le dépôt du dossier en cas de doute quant à l'homologation d'un contrat et/ou avenant.

Le Club doit adresser un dossier complet dans les conditions fixées par la réglementation de la LNR, étant précisé qu'il appartient à chacune des parties de fournir à cette fin les éléments administratifs relevant de sa responsabilité.

Lorsque le contrat et/ou avenant n'est pas conforme aux dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR, l'homologation est refusée par la Commission juridique. Le refus d'homologation d'un contrat et/ou avenant peut également être motivé par :

- la présence dans le contrat de clauses manifestement contraires au droit applicable, notamment aux articles L. 1242-1 et suivants du Code du travail (droit applicable aux contrats à durée déterminée) ou de clauses imprécises ou ambiguës ;
- des considérations d'ordre financier, appréciées par la Direction Nationale d'Aide et de Contrôle de Gestion (DNACG) ;
- de non-respect des dispositions légales et réglementaires relatives au versement des indemnités protectrices en cas de recrutement d'un joueur issu du centre de formation d'un autre Club.

Dès notification au Club de la décision de refus d'homologation, celui-ci doit en informer le joueur - par tous moyens permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire - dans un délai maximum de 48 heures.

Les sanctions prévues en cas de non-respect de cette obligation par le Club sont fixées par la réglementation de la LNR.

La LNR informe les parties concernées signataires de la présente convention de toute décision de refus d'homologation (1ère instance et appel le cas échéant).

2.3.5. Ordre d'homologation des contrats par la DNACG³⁴ Il est rappelé que l'ordre d'homologation des contrats par la DNACG est le suivant :

La DNACG donnera un avis favorable à l'homologation des contrats en tenant compte en premier lieu de l'ordre chronologique de la signature des contrats (ou avenants prolongeant la durée du contrat le cas échéant) jusqu'à ce que le montant de la masse salariale rentre dans l'encadrement prévu.

Toutefois, quel que soit l'ordre chronologique des signatures, la DNACG devra prendre en considération un minimum de 10 joueurs aptes à évoluer à un poste de 1ère ligne.

A défaut pour la DNACG de pouvoir apprécier l'ordre chronologique des signatures, il sera ensuite tenu compte :

- des joueurs intégrés dans le centre de formation (sous contrat « espoir ») ou issus du centre de formation du Club;³⁵
- de la chronologie des dates de soumission à homologation.

2.3.6. Cas particulier de l'homologation des contrats de joueurs étrangers Les Clubs doivent se conformer aux dispositions légales en vigueur en matière d'emploi de salariés étrangers. Les conditions administratives d'homologation des contrats des joueurs de nationalité étrangère sont fixées par la réglementation de la LNR.

2.3.7. Mise à disposition des contrats et/ou avenants homologués³⁶ Dès lors que les contrats et/ou avenants sont homologués, ils sont mis à la disposition des Clubs et des Joueurs concernés dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR.

2.3.8. Conséquences d'un refus d'homologation Les conséquences d'un refus d'homologation sur la relation contractuelle entre les parties sont fixées à l'article 2.1. ci-dessus. Par ailleurs :

a) 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.

Refus d'homologation du contrat pour raisons financières En cas de refus d'homologation pour raisons financières, confirmé en appel ou après expiration du

délai d'appel, les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne la participation aux entraînements qui préserve l'employabilité du joueur et plus généralement à toutes les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception des matches de compétitions professionnelles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera versée par le Club. Ce dispositif s'appliquera jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'un éventuel contrat conclu avec un autre Club, et au plus tard jusqu'à l'expiration de la saison sportive en cours.

En complément de sa rémunération contractuelle, le joueur percevra une prime dont le montant est égal à 1/12ème de sa rémunération fixe totale sur la période courant du début de la saison sportive jusqu'à la date de l'homologation du contrat dans le même Club ou jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'un contrat dans un autre Club. Cette somme sera versée en une seule fois avec la dernière paie de la saison en cours, lors du départ du joueur ou avec celle du dernier mois de la saison.

Le joueur pourra toutefois prendre acte - par tout moyen permettant de faire la preuve de sa réception- dans un délai n'excédant pas un mois, d'une situation qui affecte l'objet du contrat, à tout le moins en altère un élément et dont la responsabilité incombe au Club. Il sera alors mis un terme à toutes relations entre eux et le joueur percevra une indemnité dans le cadre d'une négociation transactionnelle entre les parties destinée à réparer le préjudice réellement subi.

Les règlements généraux de la Ligue nationale de rugby, prévoir à l'article 3.1 de l'annexe 3 (procédure d'homologation des contrats des joueurs professionnels pluriactifs, espoirs et des membres de l'encadrement sportif de l'équipe professionnelle) prévoit les pièces qui doivent être fournies à l'appui d'une demande d'homologation :

3.1

a) Pièces nécessaires à l'homologation des contrats des joueurs

Le contrat conclu entre le joueur et le club, ainsi que tout avenant joint au contrat le cas échéant. En cas de mutation temporaire, l'avis de mutation temporaire, signé par les trois parties, ainsi que tout avenant joint à l'avis de mutation temporaire le cas échéant.

b) Pour les joueurs sous convention de formation dans un autre club la saison précédente : le cas échéant, l'accord entre les parties relatif au versement au club quitté de l'indemnité prévue par le Statut du joueur en formation.

c) Si le joueur mute, le dossier de demande d'homologation doit comprendre également : • la validation de la mutation sur « oval-e 2 » : » s'il est issu d'un club amateur français, ou » s'il disposait du statut de joueur sans contrat ni convention de formation dans un club professionnel • l'autorisation de jouer de la Fédération quittée, établie sur le formulaire de World Rugby (Règle 4), s'il est issu d'une fédération étrangère.

d) 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.

e) Les documents concernant les visas, titres de séjour et autorisation de travail (application de la législation) relatifs aux obligations faites aux joueurs étrangers : • pour les joueurs ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne (U.E)⁸⁷ et de l'Espace Economique Européen (E.E.E) : pièce d'identité officielle en cours de validité précisant la nationalité, • pour les joueurs non ressortissants de l'U.E. (et les

joueurs ressortissants d'un Etat membre de l'UE pour lesquels une période transitoire s'applique) ou de l'E.E.E. : pièce d'identité 87 Non concernée par les restrictions d'une période transitoire. 203 STATUTS ET REGLEMENTS GENERAUX / Version consolidée au 28/09/2023 REGLEMENTS GENERAUX DE LA LIGUE NATIONALE DE RUGBY officielle en cours de validité précisant la nationalité, Titre de séjour et Autorisation de travail en cours de validité.

f) L'annexe relative à l'intervention d'agent(s) sportif(s) indiquant le nom de l'agent sportif ou mandataire sportif⁸⁸ intervenu pour le compte de chacune des parties lors de la conclusion de tout contrat ou avenant, ou précisant le cas échéant qu'aucun agent n'est intervenu, et ce dans le respect des dispositions des articles L.222-5 et suivants du Code du sport. La LNR transmettra à la demande de la Commission des agents de la FFR les annexes dans le cadre de l'application par cette dernière de la réglementation fédérale.

L'article 741 des règlements généraux de la LNR précise :

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. Des dispositions spécifiques aux joueurs évoluant en 1ère ligne pourront être adoptées en accord avec la FFR.

L'article 2.1.2 du Titre I « dispositions communes » du chapitre énonce :

*Lorsqu'un Club est relégué ou rétrogradé dans les compétitions fédérales, la présente convention continue, en vertu de l'article L. 2261-14 du Code du travail, à produire effet pour les contrats conclus avant la relégation³ ou la rétrogradation⁴ 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.**⁵*

L'homologation permet donc l'entrée en vigueur du contrat de travail.

C'est à l'employeur qu'il incombe de soumettre à homologation la convention et le salarié ne peut se voir opposer un défaut d'homologation résultant de la carence de l'employeur (Soc., 4 décembre 1996, n° 93-41.711, Bull., V, no 419) :

“Mais attendu que si, en vertu de l'article 20 du titre IV relatif au statut des éducateurs de football de la Charte du football professionnel pour la saison 1989-

1990, toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat, doivent donner lieu à l'établissement d'un avenant soumis dans le délai de 5 jours après signature à homologation, faute de quoi ils sont nuls de plein droit comme contraires aux dispositions de la Charte en application de l'article 21 du même texte, **c'est à l'employeur qu'il incombe de soumettre à homologation ces conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat et le salarié ne peut se voir opposer un défaut d'homologation résultant de la carence de l'employeur dans l'accomplissement de cette obligation** ; que, pour ce motif de pur droit, la décision attaquée n'encourt pas les deux premiers griefs du moyen ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a estimé que la remise par le président du club à M. [X...] d'une attestation dont l'authenticité n'était pas contestée, certifiant qu'il était salarié du club pour une durée de trois ans, établissait la volonté des parties de compléter le contrat en portant sa durée à 3 ans, a légalement justifié sa décision ;”

Dans le même sens, pour une hypothèse où l'employeur n'avait saisi pas l'instance compétente pour procéder à l'homologation :

Vu l'article L. 121-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil ;
Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes d'indemnités du fait de la rupture de la relation de travail, l'arrêt attaqué énonce que l'avenant, fondement des demandes du salarié, n'ayant pas été homologué par la Fédération française de football, seule compétente à cet effet, alors qu'il n'est ni allégué, ni établi que cette absence d'homologation soit imputable à l'employeur, est nul d'une nullité absolue et de plein droit, exclusive de confirmation ou de ratification ;
Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que la Ligue nationale de football avait été saisie en vue d'assurer l'homologation de l'avenant au lieu de la Fédération française de football, seule instance compétente à cet égard, **en sorte que l'absence d'homologation était imputable à l'employeur et ouvrait droit pour le salarié à la réparation de son préjudice résultant du défaut de réalisation de la promesse d'embauche**, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; (Soc., 13 mai 2003, pourvoi n° 01-42.068, Bulletin civil 2003, V, n° 16).

Vu les articles 5, 7 et 8 du statut du joueur fédéral, dans leur rédaction applicable à la saison 2013-2014 :

6. Il résulte de ces textes que si toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat, doivent donner lieu à l'établissement d'un avenant soumis dans le délai de quinze jours après signature à homologation de la Commission fédérale du statut du joueur de la Fédération française de football, faute de quoi ils sont nuls et de nul effet, c'est au club qu'il incombe de soumettre à homologation ces conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat.

7. Pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaire et de prise en charge des frais de déménagement, l'arrêt retient que le contrat de travail du 28 octobre 2013 et son avenant du même jour ont été homologués par la Commission fédérale du statut du joueur et sont donc valablement applicables entre les parties, que celles-ci s'accordent sur l'absence d'homologation de l'avenant en date du 4 octobre 2013 et du courrier par lequel l'employeur s'est engagé à prendre en charge les frais de déménagement du salarié.

8. L'arrêt retient en outre que pour s'opposer à l'avenant intitulé « avenant au contrat à durée déterminée du 28 octobre 2013 », mentionnant la date du 4 octobre 2013 et prévu pour prendre effet en janvier 2014, sur la base duquel le salarié fonde ses prétentions de rappel de salaire, le mandataire liquidateur et l'AGS soutiennent à juste titre que cet acte, n'ayant pas été homologué par la Commission fédérale du statut du joueur, ne saurait par conséquent être opposable à l'employeur, que la même argumentation doit s'appliquer au courrier par lequel l'employeur s'est engagé à prendre en charge les frais de déménagement du salarié, s'agissant d'un engagement entrant dans la définition de l'article 7 du statut du joueur fédéral.

9. L'arrêt ajoute que dans la mesure où suivant l'article 8 du statut du joueur fédéral, la nullité de l'acte résulte non seulement du refus d'homologation, mais aussi de la « non soumission à l'homologation », la responsabilité de l'employeur ne saurait être recherchée au titre d'un quelconque défaut de diligence à ce sujet, ce dernier demeurant libre, dans le cadre du processus contractuel, de transmettre ou ne pas transmettre pour homologation à l'instance fédérale tel acte ou engagement générateur d'obligations nouvelles.

10. En statuant ainsi, alors que le joueur ne peut se voir opposer un défaut d'homologation résultant de la carence du club dans l'accomplissement de cette obligation, la cour d'appel a violé les textes susvisés. (Soc., 8 avril 2021, pourvoi n° 18-25.645).

Dans le même sens :

Vu les articles 1181 et 1178 du code civil, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et 2.3.2 du titre II de la convention collective du rugby professionnel :

5. Selon le premier de ces textes, l'obligation contractée sous une condition suspensive est celle qui dépend ou d'un événement futur et incertain, ou d'un événement actuellement arrivé, mais encore inconnu des parties.

6. Aux termes du second, la condition est réputée accomplie lorsque c'est le débiteur obligé sous cette condition, qui en a empêché l'accomplissement.

7. Selon le troisième, tous contrats, ainsi que tous avenants, conventions, accords et contre-lettres dont l'objet est de compléter le contrat de travail conclu doivent être soumis par le club à l'homologation dans les conditions fixées par la présente convention et la réglementation de la Ligue nationale de rugby.

8. Il en résulte que le salarié ne peut se voir opposer un défaut d'homologation résultant de la carence de l'employeur dans l'accomplissement de cette obligation.

9. Pour débouter le joueur de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive, l'arrêt retient que le joueur a été convoqué pour des examens médicaux auprès du médecin du club et, qu'après des examens complémentaires l'impossibilité de délivrer un certificat médical de non contre-indication à la pratique du rugby a été confirmée. L'arrêt ajoute que le défaut d'homologation du contrat de travail est opposable au joueur puisqu'il ne résulte pas d'une abstention fautive de l'employeur dès lors qu'à défaut de certificat médical attestant de l'absence de contre-indication à la pratique du rugby, le dossier n'était pas complet et que l'homologation n'aurait donc pas été prononcée. L'arrêt précise que le joueur ne justifie pas avoir exercé un quelconque recours auprès de la commission médicale de la ligue comme il en avait la possibilité en application de l'article 5.34.b.2 de la convention collective aux fins de désignation d'un médecin expert pour réaliser une contre-expertise. L'arrêt en déduit que la condition suspensive étant irréalisable du

fait du refus du médecin du club d'établir le certificat médical, l'employeur ne peut valablement se voir reprocher l'absence de transmission du contrat à la Ligue.

10. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur s'était abstenu de soumettre le contrat à l'homologation, de sorte que le joueur pouvait prétendre à la réparation du préjudice en résultant, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés. (Soc., 14 décembre 2022, pourvoi n° 21-21.301).

En cas de litige sur l'entrée en vigueur d'un contrat de travail contenant une condition suspensive liée à l'homologation du contrat par l'autorité sportive compétente, la chambre sociale de la Cour de cassation considère qu'il s'agit d'une décision administrative qui s'impose au juge judiciaire :

*Mais attendu qu'aux termes de l'article 256, alinéa 1, de la charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective sectorielle, tout contrat, ou avenant de contrat, non soumis à l'homologation ou ayant fait l'objet d'un refus d'homologation par la commission juridique est nul et de nul effet ; **que la Ligue du football professionnel participant à l'exécution d'une mission de service public administratif en organisant, conformément à l'article R. 132-12 du code du sport, la réglementation et la gestion de compétitions sportives, la décision de refus d'homologation constitue un acte administratif qui s'impose au juge judiciaire ;***

Et attendu qu'ayant constaté que l'avenant du 30 juillet 2009 avait été transmis le 11 juillet 2011 aux fins d'homologation par le club à la commission juridique de la Ligue du football professionnel, et que cette dernière avait refusé de procéder à cette homologation par une décision du 3 août 2011 qui n'a fait l'objet d'aucun recours, la cour d'appel a exactement décidé que l'avenant était nul ; (Soc., 14 septembre 2016, pourvoi n° 15-21.794, Bull. 2016, V, n° 167).

*6. Aux termes de l'article 8 du statut du joueur fédéral, dans sa rédaction applicable à la saison 2012-2013, tout contrat, avenant ou contre-lettre, non soumis à l'homologation ou ayant fait l'objet d'un refus d'homologation par la commission fédérale du statut du joueur de la Fédération française de football est nul et de nul effet. **Cette fédération participant à l'exécution d'une mission de service public administratif en organisant, conformément à l'article L. 131-15 du code du sport, des compétitions sportives, la décision de refus d'homologation constitue un acte administratif qui s'impose au juge judiciaire.***

7. Ayant constaté que la commission fédérale du statut du joueur de la Fédération française de football avait refusé de procéder à l'homologation de l'avenant du 1er juillet 2012 par une décision du 24 juillet 2012, la cour d'appel a exactement décidé que cet avenant était nul, de sorte que le contrat de travail à durée déterminée avait cessé de plein droit le 30 juin 2013, à l'échéance du terme.

8. Le moyen n'est donc pas fondé. (Soc., 8 avril 2021, pourvoi n° 18-22.012)

Le joueur invoque les dispositions du statut fédéral, puisque lors de l'entrée en vigueur du contrat de travail le club avait été relegué et évoluait en Fédérale 1, qui n'est pas un championnat professionnel relevant de la Ligue nationale de rugby.

Or les règles relatives à l'homologation sont différentes dans ce championnat amateur qui relève de la Fédération française de rugby. Ainsi l'article 4.1 énonce :, tu

titre II « statut du joueur et des membres de l'encadrement sportif » chapitre 1 « statut du joueur ».

« Article 4 – Homologation du contrat de travail 4.1. Principe et portée de l'homologation

Tout contrat de joueur du secteur fédéral est soumis à la procédure d'homologation prévue par le présent accord en application de l'article 12.4 de la Convention Collective Nationale du Sport. L'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du joueur en tant que « joueur sous contrat ». Tout joueur dont le contrat n'a pas été homologué dans les cas prévus par le présent accord ou par application des règlements de la FFR pourra se voir refuser le droit de participer aux compétitions organisées par la FFR. 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.

Tout avis de mutation temporaire est soumis aux dispositions ci-après, à l'exception des articles 4.2.9 et 4.2.10. La portée de l'homologation d'un avis de mutation temporaire est déterminée par l'article 14.3.5 du présent chapitre. »

Notons que si le contrat initial, pour la saison 2017/2018 était un contrat « espoir », le contrat à effet du 1^{er} juillet 2018, pour les saisons 2018/2019 et 2019/2020 est un contrat de « joueur de rugby professionnel ».

Le contrat à effet du 10 avril 2017, pour les saisons 2018/2019 et 2019/2020, à effet au 1^{er} juillet 2018 stipulait à son article 7 :

« 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 de rugby professionnelle. Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du joueur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNR (ligue nationale de rugby).

La Ligue Nationale de Rugby est une association « loi de 1901 » qui exerce, sur délégation de la Fédération Française de Rugby, une mission de service public, à savoir l'organisation des compétitions nationales professionnelles : le championnat de France de Rugby TOP 14 et PRO D2 (rugby à 15) ainsi que In extenso Supersevens (rugby à 7). De son côté la Fédération française de rugby organise les autres compétition, au nombre desquelles se trouve celle dite de Fédérale 1, qui, à l'époque constituait la 3^e division du championnat de rugby.

En l'espèce, le club a été relégué en Fédérale 1 à l'issue de la saison 2017/2018 pour laquelle avait été conclu le contrat initial.

La cour d'appel a énoncé :

Il s'ensuit que l'homologation conditionne l'entrée en vigueur du contrat de travail pour les joueurs professionnels.

Il est constant que ce contrat de travail en cause n'a pas été homologué par la LNR.

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 à M. [T] [L] dès lors que son contrat n'avait pas été initialement homologué.

Si M. [T] [L] 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 1er juillet 2018.

Par ailleurs, contrairement à ce que soutient M. [T] [L], il ne peut être fait application des effets résultant du refus d'homologation pour raisons financières dès lors qu'il n'y a pas eu de refus d'homologation.

Sur les conditions d'homologation en revanche, c'est à juste titre que l'intéressé invoque que c'est à l'employeur qu'il incombe de soumettre le contrat de travail à homologation et le salarié ne peut se voir opposer un défaut d'homologation résultant de la carence de l'employeur dans l'accomplissement de cette obligation.

Si l'AGS-CGEA justifie par la production de sa pièce n°3 que l'employeur a bien adressé la demande d'homologation à la ligue compétente, force est de constater que la responsable du pôle suivi des effectifs et relations sociales affirme que l'employeur n'a pas fourni le certificat médical du joueur lequel est impératif pour l'homologation.

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.

En l'espèce, le préjudice correspond à l'application des termes de l'avenant à compter du 1er juillet 2018. M. [T] [L] est donc fondé à solliciter la fixation au passif de la liquidation judiciaire du club narbonnais la somme de 1 076,70€ net au titre de rappel de salaire.

Le jugement sera donc confirmé sur ce point.

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.

En conséquence, M. [T] [L] sera débouté de sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, par confirmation du jugement.