

Mauvais résultats sportifs et rupture anticipée du CDD ne font pas bon ménage

Xavier Aumeran

Doctorant, chargé d'enseignement Université Jean Moulin Lyon 3

19-06-2012

Une série de défaites à l'automne de la saison 2008-2009 du championnat de France de football de Ligue 1 a scellé le départ de l'entraîneur principal de l'ASSE et de son staff. La direction du club stéphanois décide notamment d'évincer de ses fonctions M. David Guion, entraîneur adjoint de l'équipe professionnelle, et lié à la structure par un contrat à durée déterminée comme il est d'usage en matière de sport professionnel (C. trav., art. D. 1242-1 5° ; v. J-P. Karaquillo, « L'application des dispositions du Code du travail au contrat de travail du sportif professionnel », *RDT*, 2010, p. 14).

Reste désormais à concilier cette « pratique sportive » consistant à évincer l'entraîneur et ses adjoints en cas de mauvais résultats avec les règles relatives à la rupture anticipée du CDD. Au terme de l'article L. 1243-1 du Code du travail, le CDD ne peut être rompu avant terme qu'en cas « d'accord des parties, [...] de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude ». Joueurs et entraîneurs n'étant tenus que d'une obligation de moyens – et non de résultats – quant à la qualité de leurs prestations (Cass. soc., 8 juill. 1992, n° 88-42.647 ; Cass. soc., 7 juill. 1993, n° 89-44.850, *D.* 1994, somm. p. 305, obs. C. Gendraud), de mauvais résultats sportifs ne sauraient en rien justifier une rupture anticipée du contrat pour faute grave. Les autres motifs de rupture étant inappropriés, une autre voie fut choisie par les dirigeants stéphanois.

Le club fait ainsi valoir que les mauvais résultats sportifs de l'équipe depuis le début de saison l'amènent à devoir réorganiser les effectifs d'encadrement en supprimant le poste de second adjoint de l'entraîneur. Les difficultés sportives seraient ainsi assimilées à des difficultés économiques, permettant seules de procéder à la suppression d'un poste de travail en application de l'article L. 1233-3 du Code du travail. Une telle assimilation paraît hâtive. S'il est vrai que des déconvenues sportives peuvent amener à des difficultés économiques nécessitant une réorganisation du club afin de sauvegarder sa compétitivité, le lien n'est pas automatique. En l'occurrence – fait relativement rare en matière de football – le club stéphanois venait de communiquer de bons résultats financiers. Mais surtout, faute de figurer dans les prévisions des articles L. 1243-1 s. du Code du travail, les difficultés économiques ne permettent pas de mettre un terme de manière anticipée à un CDD, ni même de modifier ce contrat (v. *JCl. travail. Traité*, Fasc. 2-48, par F. Bousez).

Le poste étant néanmoins supprimé, il est proposé à M. Guion d'intégrer la cellule de recrutement du club, ce que celui-ci refuse. Dès lors, le régime juridique de ce refus dépend de la qualification donnée à cette modification de la prestation de travail. S'agit-il d'un simple changement des condi-

tions de travail ou bien d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail ? Dans le premier cas, le refus du salarié est susceptible de constituer une faute, éventuellement grave, seule permettant de mettre un terme prématuré au CDD. Dans le second, le salarié est libre de refuser, l'employeur ne pouvant pas rompre de manière anticipée le contrat pour ce motif. Le club opta pour la première option et rompit le contrat pour faute grave.

Dans la lignée de sa jurisprudence habituelle (Cass. soc., 19 fev. 1992, n° 90-40.271 ; Cass. soc., 12 janv. 2010, n° 08-43.128 : JurisData n° 2010-051257, *JCP S*, 2010, 1215, note D. Jacotot), la Cour de cassation a récemment précisé (Cass. soc., 25 mai 2011, n° 10-18.994 : JurisData n° 2011-009643, *JCP S*, 2011, 1387, note D. Jacotot ; *Cah. soc. barreau Paris*, 2011, A 51, p. 195, note F.-J. Pansier et M. Fatrez ; *D.* 2012, p. 704, note S. Karaa), que la prise en charge des équipes de jeunes et amateurs, en lieu et place de l'équipe première du club, « constituait une déclassification caractérisant une modification du contrat de travail ». Selon D. Jacotot, cette solution a ainsi permis de consolider l'existence d'un « métier d'entraîneur [faisant] l'objet d'une classification en plusieurs catégories professionnelles distinctes » (v. D. Jacotot, note ss Cass. soc., 25 mai 2011, préc.). Cette idée se trouve d'autant plus renforcée que la convention collective nationale du sport prévoit dans son chapitre 12 relatif au sport professionnel que l'activité d'entraîneur peut être déclinée en plusieurs classes correspondant chacune à un niveau d'autonomie, de responsabilité et de technicité, et donc – *in fine* – à un « emploi type » (art. 12.6.2.2).

À l'évidence, si un simple changement du niveau de l'équipe entraînée est susceptible de modifier un élément essentiel du contrat, il apparaît qu'un arrêt de l'activité d'entraînement au profit de fonctions de recrutement ne peut que constituer une telle modification, le « métier » exercé n'étant plus le même. Cette solution est celle adoptée par les juges du second degré qui considèrent que « le poste proposé était très différent de celui d'entraîneur puisqu'il s'agissait de recruter des footballeurs » et qu'en conséquence la proposition constituait une « modification du contrat de travail ». De plus, mais cela n'était pas soulevé en l'espèce, il est fort probable que les différentes primes perçues par le salarié en fonction des résultats de l'équipe auraient disparu en cas de nouvelle affectation, entraînant par là même une modification de la rémunération. Le refus de l'entraîneur ne saurait donc être fautif et justifier une rupture anticipée du CDD.

Le club se voit donc logiquement sanctionné par les magistrats lyonnais : dès lors que la cause initiale de la rupture était la suppression du poste, celle-ci se plaçait sur un terrain économique et non sur la modification de la prestation de travail, qui de toutes les manières n'aurait pas justifié la rupture anticipée du CDD. Il en ressort que l'entraîneur professionnel ne donnant pas satisfaction sportivement est inamovible, sauf à verser les sommes restant dues jusqu'au terme du contrat.

Arrêt commenté :

CA Lyon, chambre sociale C, 3 février 2012, n° 11/03125