

LE CDD AU CONFLUENT DE L'USAGE ET DE L'ORDRE PUBLIC

(Cass. soc., 2 avr. 2014)

Une convention collective peut-elle se fonder sur l'usage pour imposer le recours au CDD dans un secteur d'activité ? La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 2 avril 2014, répond par la négative. La matière est d'ordre public, ce qui limite le pouvoir normatif des partenaires sociaux.

MOTS-CLÉS

CDD d'usage. Forme du CDD. Ordre public social. Recours au CDD.

Cass. soc., 2 avr. 2014

n° 11-25442, PB

La Cour :

(...)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X a conclu avec la société Rugby club toulonnais (RCT), le 19 février 2007, un « pré-contrat de travail » par lequel il était engagé en qualité de joueur de rugby à compter du 1^{er} juillet 2007 pour une durée correspondant à deux saisons de rugby et prenant fin le 30 juin 2009, moyennant une rémunération mensuelle nette de 17 000 € outre le remboursement de billets d'avion, la prise en charge d'un logement à hauteur de 1 000 € maximum et la mise à disposition d'un véhicule ; que, par un contrat du 13 juillet 2007 à effet du 1^{er} juillet, M. X a été engagé en qualité de joueur de rugby pour les deux mêmes saisons sportives, moyennant un salaire mensuel brut de 9 915 €, outre des avantages en nature, dont une prise en charge du loyer à hauteur de 880 €, d'un véhicule à hauteur de 525 €, 8 000 € annuels pour les billets d'avion ; que par avenant du 31 mai 2009, la société RCT et le joueur ont convenu de rompre le contrat du 13 juillet 2007 ; que ce dernier a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen, pris en ses première, deuxième et quatrième branches et le second moyen, pris en ses deux premières branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le second moyen, pris en sa troisième branche :

Attendu que le club fait grief à l'arrêt de requalifier le contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et de le condamner au paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de requalification et au titre de la rupture, alors, selon le moyen, *qu'il résulte de l'article 1-3 de la convention collective du rugby professionnel que les contrats de travail ne peuvent être conclus que pour une durée déterminée ne pouvant excéder cinq saisons ; qu'en requalifiant le contrat de travail à durée déterminée du 13 juillet 2007 en contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les articles 1-3 de la convention collective du rugby professionnel et 1134 du Code civil ;*

Mais attendu qu'une convention collective ne peut déroger, de façon défavorable pour le salarié, aux dispositions d'ordre public relatives aux conditions de recours et de forme du contrat de travail à durée déterminée ; que les dispositions illicites de l'article 1-3 de la convention collective du rugby professionnel, qui imposent le recrutement des joueurs professionnels par voie de contrat de travail à durée déterminée ne pouvant excéder cinq saisons, ne peuvent faire obstacle à la requalification d'un contrat de tra-

vail à durée déterminée remis au salarié après l'expiration du délai de deux jours prévu à l'article L. 1242-13 du Code du travail ; que par ce motif de pur droit substitué, le moyen se trouve légalement justifié ;

Mais, sur le premier moyen, pris en sa troisième branche :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que, pour condamner le club à payer la somme de 100 000 € en application de la clause pénale stipulée au pré-contrat du 19 février 2007, l'arrêt retient que, quand bien même le contrat de travail à durée déterminée stipule, à l'instar de la clause figurant dans le contrat-type de la Ligue nationale de rugby, une clause selon laquelle « tous les contrats (ou accords) passés antérieurement entre le club et le joueur sont annulés », il n'en demeure pas moins que, d'une part, la signature du contrat à durée déterminée a pour principal objet de ratifier le pré-contrat et, d'autre part, le joueur n'a à aucun moment consenti expressément et de manière non équivoque aux dispositions de ce pré-contrat devant être reprises dans le contrat, notamment celles relatives à la rémunération ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat signé le 13 juillet 2007 stipulait que tous les contrats ou accords antérieurs conclus entre le club et le joueur étaient annulés, ce dont il résultait que le pré-contrat du 19 février 2007 était saisi par cette clause d'annulation, la cour d'appel, a violé le texte susvisé ;

Et sur le second moyen, pris en sa quatrième branche :

Vu l'article 455 du Code de procédure civile ;

Attendu que, pour condamner le club à payer certaines sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents et pour rupture abusive du contrat, l'arrêt retient qu'il n'est pas sérieusement discuté qu'à la date du 31 mai 2009, en l'état du contrat à durée indéterminée dont le salarié peut rétroactivement se prévaloir, le club ne lui a plus fourni aucun travail et a rompu de fait la relation de travail avec le joueur, sans lui avoir adressé une quelconque lettre de licenciement énonçant la cause réelle et sérieuse de la rupture ;

Qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions du club soutenant que la rupture était intervenue d'un commun accord le 31 mai 2009, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il condamne la société Rugby club toulonnais à payer à M. X les sommes de 100 000 € en application de la clause pénale, 25 000 € à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive, 12 170 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 1 217 € au titre des congés afférents, l'arrêt rendu le 30 août 2011, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;

Condamne M. X aux dépens ;

Vu l'article 700 du Code de procédure civile, rejette les demandes ;

(...)

NOTE

Marc PELTIER
Maître de conférences
à l'université de Nice Sophia-Antipolis
(ERMES EA 1198)

1 Le pluralisme des sources du droit du travail est une constante de l'ordonnement des relations du travail (1) entre règles d'origine étatique et règles d'origine professionnelle (convention et accords collectifs de travail, usages...). Un

arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 2 avril dernier illustre parfaitement la coexistence et l'art de combiner ces différentes normes (2).

Rendu en formation de section, destiné à la publication aux Bulletins des arrêts et

(1) A. Jeammaud, M. Le Friant et A. Lyon-Caen, « L'ordonnement des relations du travail » : D. 1998, chron. p. 359.

(2) Cass. soc., 2 avr. 2014, n° 11-25442 : D. 2014, p. 1363, note J.-P. Karaquillo ; Dr. soc. 2014, p. 576, note J. Mouly.

NOTE

d'information de la Cour de cassation, ainsi qu'à son rapport annuel, cet arrêt est riche d'enseignements.

2 En l'espèce, un joueur de rugby professionnel avait signé un contrat de travail à durée déterminée (CDD) avec un club employeur. Contrairement aux dispositions de l'article L. 1242-13 du Code du travail, le contrat n'a pas été transmis au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. Reprenant la jurisprudence de la Cour de cassation quant à la sanction civile (3) de la violation de ce texte (4), la cour d'appel d'Aix-en-Provence, dans un arrêt du 30 août 2011, avait requalifié le CDD en contrat de travail à durée indéterminée (CDI). L'employeur, dans son pourvoi, invoquait notamment (5) la violation par la cour d'appel d'Aix-en-Provence de l'article 1-3 de la convention collective du rugby professionnel qui impose, au nom de l'usage, le recours au CDD d'une durée maximale de cinq saisons sportives. Le pouvoir de requalification du juge pouvait-il ainsi être limité par l'obligation de recourir au CDD imposée par la convention collective ?

3 Le moyen est rejeté par la chambre sociale de la Cour de cassation qui retient « qu'une convention collective ne peut déroger, de façon défavorable pour le salarié, aux dispositions d'ordre public relatives aux conditions de recours et de forme du contrat de travail à durée déterminée ; que les dispositions illicites de l'article 1-3 de la convention collective du rugby professionnel, qui imposent le recrutement des joueurs professionnels par voie de contrat de travail à durée déterminée ne pouvant excéder cinq saisons, ne peuvent faire obstacle à la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée remis au salarié après l'expiration du délai de deux jours prévu à l'article L. 1242-13 du Code du travail ». Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, le pouvoir du juge de requalifier le CDD en CDI ne saurait être limité par

une norme conventionnelle qu'elle qualifie d'illicite.

4 Alors que l'on constate une évolution remettant en cause l'ordre public social et l'affirmation d'une prévalence de la norme conventionnelle (6), l'arrêt commenté rappelle les pouvoirs respectifs du législateur, des partenaires sociaux et du juge dans l'élaboration du droit du travail. Les règles légales de recours au CDD sont élevées au rang de normes d'ordre public par le juge (I). En raison du particularisme du droit du travail, les partenaires sociaux peuvent malgré tout, sous conditions, y déroger (II).

I. Recours au CDD et ordre public

5 Le rôle de l'usage est ici au cœur de l'arrêt. S'il peut justifier le recours au CDD (A), il ne suffit pas à le rendre obligatoire. Le rôle de l'usage est en effet limité par l'ordre public (B).

A. Le recours au CDD justifié par l'usage

6 Alors que la loi n° 79-11 du 3 janvier 1979 avait intégré pour la première fois dans le Code du travail des dispositions propres au CDD, c'est l'ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 qui a fait du CDD un contrat de travail d'exception excluant une liberté de choix totale entre CDD et CDI. Aujourd'hui, l'article L. 1221-2, alinéa 1^{er} du Code du travail pose fermement le principe du recours au CDI : « le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail » (7).

7 Le CDD ne peut alors être qu'un contrat anormal et spécial, conclu dans certains cas et sous certaines conditions (8). Un CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (9). Le CDD est une réponse à la nécessaire adaptation de l'entreprise à ses besoins temporaires. L'article L. 1242-2 du Code du travail dispose qu'un CDD ne peut être

(3) Une sanction pénale est également prévue à l'article L. 1248-7 du Code du travail.

(4) Cass. soc., 17 juin 2005 · Bull. civ. V, n° 203 ; JCP S 2005, 1278, note F. Boussez, RJS 8-9/2005, n° 810. Pour la Cour de cassation, la transmission tardive équivaut à une absence d'écrit.

(5) L'employeur invoquait aussi d'autres moyens qui seront repris par la chambre sociale de la Cour de cassation pour casser partiellement l'arrêt de la cour d'appel d'Aix-en-Provence. Notamment, la chambre sociale de la Cour de cassation semble exclure que la requalification entraîne automatiquement la constatation d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse. En effet, l'arrêt de la cour d'appel d'Aix-en-Provence est cassé en ce qu'il avait accordé au salarié des indemnités pour rupture abusive, compensation de préavis et au titre des congés afférents « sans répondre aux conclusions du club soutenant que la rupture était intervenue d'un commun accord ».

(6) C. Neau-Leduc, « L'articulation de la norme légale et de la norme conventionnelle », in L'articulation des normes en droit du travail, B. Teyssié (ss. dir.), Economica, 2011, p. 153.

(7) Le texte rappelle la rédaction de l'accord-cadre du 18 mars 1999 sur le travail à durée déterminée en annexe de la directive n° 1999/70/CE du 28 juin 1999 : « les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs ».

(8) C. trav., art. L. 1221-2, al. 2.

(9) C. trav., art. L. 1242-1.

conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas que le texte énumère. Parmi ces cas figurent les emplois « pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ». L'article D. 1242-1 du Code du travail cite notamment le sport professionnel parmi ces secteurs (10).

8 L'usage permet ainsi de justifier une entorse au principe du CDI dans des secteurs d'activité où il ne se conçoit pas. Il est ici fait référence à un usage professionnel à l'échelle d'une branche d'activité qui s'impose à l'employeur comme une contrainte extérieure (11). La particularité de l'usage, dont il est question ici, est qu'il s'agit d'un usage qui devient écrit. Le pouvoir réglementaire, la convention ou l'accord collectif de travail le consacrent et le reprennent à leur compte. De spontanée, la règle fondée sur l'usage changé de nature. Elle peut alors être encadrée. C'est probablement le sens de la formule négative qui manifeste une conception restrictive de ce cas de recours : l'usage dont il est question n'est pas de recourir au CDD mais de ne pas recourir au CDI. Le CDD d'usage n'est ainsi qu'une exception au principe du recours au CDI qu'il ne faut probablement pas étendre trop loin.

B. Le rôle de l'usage limité par l'ordre public

9 Simplement toléré par un usage reconnu par la loi, le CDD peut-il être rendu obligatoire par la convention collective ? Dans le domaine du sport, la convention collective nationale du sport a une vocation générale tandis que des accords sectoriels ont été conclus dans le cadre de certains sports professionnels. Or force est de constater que ces conventions collectives semblent aller plus loin

que la simple constatation d'un usage constant de ne pas recourir au CDI. Aux termes de l'article 12-3-2-1 de la convention collective nationale du sport, les sportifs et entraîneurs, salariés visés par le chapitre 12 (12), consacré au sport professionnel, « occupent des emplois pour lesquels l'usage impose de recourir au contrat à durée déterminée » (13). Des accords sectoriels conclus dans des sports déterminés reprennent ce principe. L'article 260 de la Charte du football professionnel, qui a la valeur d'une convention collective (14), fixe une durée minimale et une durée maximale de cinq saisons pour les contrats de travail des joueurs. En l'espèce, la convention collective du rugby professionnel fait également du recours au CDD, dit d'usage, une obligation.

10 Dans ces exemples, la norme négociée va donc bien au-delà des dispositions du Code du travail. L'usage constant de ne pas recourir au CDI se transforme, dans ces conventions collectives, en obligation d'utiliser le CDD. La chambre sociale de la Cour de cassation refuse de reconnaître ce pouvoir aux partenaires sociaux en retenant le caractère d'ordre public des dispositions du Code du travail relatives au recours au CDD. On pourrait se demander si c'est bien l'exception, les règles tolérant le recours au CDD, qui est d'ordre public ou le principe, le recours au CDI. On pourrait surtout se demander ce qui justifie ce caractère.

11 De manière générale, un célèbre avis du Conseil d'État considère que « les dispositions législatives ou réglementaires prises en droit du travail présentent un caractère d'ordre public en tant qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux » (15). Ici, en particulier, c'est la protection du salarié qui justifierait la qualification d'ordre public. Le CDD est un contrat de travail précaire dont il faut maîtriser les limites d'application afin de protéger les salariés. Une convention collective, quelle que soit le secteur d'activité qu'elle couvre, ne de-

[10] Il s'agit pourtant d'un secteur d'activité hétérogène notamment parce que tous les sportifs professionnels ne sont pas salariés. Lorsqu'ils le sont, leurs statuts économique, social et médiatique sont souvent bien différents.

[11] J. Savatier, « La révocation des avantages résultant des usages de l'entreprise » : *Dr. soc.* 1986, p. 890.

[12] Des accords sectoriels peuvent prévoir l'application de ces dispositions à d'autres emplois sous la stricte condition qu'ils soient également sous l'influence directe de l'aléa sportif (convention collective nationale du sport, art. 12-1, al. 3).

[13] Cet article a été étendu par un arrêté du 21 novembre 2006 « sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1242-1 du Code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 26 nov. 2003) ».

[14] Cass. soc., 1^{er} févr. 2000 : *Bull. civ. V*, n° 47.

[15] CE, avis, 22 mars 1973 : *Dr. ouvr.* 1973, p. 190.

NOTE

vrait pas franchir ces limites. S'agissant de dispositions d'ordre public, la chambre sociale de la Cour de cassation exclut qu'une convention collective puisse y déroger au seul motif de l'usage (16). Cependant, elle n'exclut pas d'autres motifs permettant d'y déroger.

II. Ordre public et convention collective dérogatoire

12 L'arrêt se fonde sur les spécificités du droit du travail pour admettre des dérogations aux règles de recours au CDD (A). En revanche, les spécificités du sport, en tant que secteur d'activité particulier, ne devraient pas être reconnues ici (B).

A. La dérogation fondée sur l'ordre public social

13 Le raisonnement de la chambre sociale de la Cour de cassation tient compte de la particularité de l'ordre public en droit du travail (17) qui se divise en deux catégories : un ordre public classique, absolu, sans possibilité de dérogation et un ordre public social, relatif, auquel il peut être dérogé dans un sens favorable aux intérêts du salarié. En principe, l'ordre public ne souffre pas d'exception. L'article 6 du Code civil exclut que des conventions particulières puissent déroger aux lois qui intéressent l'ordre public. La règle semble être reprise dans le Code du travail. « Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public » (18). Une distinction claire semble être faite entre les dispositions légales en vigueur, auxquelles il peut être dérogé, et les dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public, auxquelles il ne peut pas être dérogé. Si la chambre sociale de la Cour de cassation considère que les règles de recours au CDD sont d'ordre public, elle ne devrait pas préciser que la dérogation dans un sens défavorable au salarié est prohibée.

14 En réalité, l'arrêt commenté rappelle que le droit du travail existe par ses particularités et, notamment, sa « clé de voûte » (19), l'ordre public social. L'avis précité du Conseil d'État considère, en effet que les avantages minimaux que les travailleurs tirent des dispositions d'ordre public en droit du travail ne peuvent en aucun cas être supprimés ou réduits mais il n'est pas exclu « que ces garanties ou avantages soient accrus par voie conventionnelle ». L'ordre public social se fonde ainsi sur des dispositions impératives qui tolèrent la liberté contractuelle (20) mais seulement dans le sens de l'amélioration de la situation des salariés.

15 Ainsi, pour rester dans le domaine du sport, la Charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective, ne peut déroger aux dispositions légales d'ordre public que dans ses dispositions plus favorables au salarié (21). Dans l'arrêt commenté, il ne suffisait donc pas à la chambre sociale de la Cour de cassation de qualifier d'ordre public les dispositions du Code du travail pour écarter les dérogations conventionnelles, il fallait aussi s'assurer que les dérogations conventionnelles ne fussent pas favorables au salarié.

16 Voilà une appréciation bien délicate que celle à laquelle la chambre sociale de la Cour de cassation était confrontée. Qu'est-ce qu'une clause conventionnelle plus favorable aux intérêts d'un salarié que les dispositions d'ordre public du Code du travail ? Parfois, la réponse ne fait pas de doute. Par exemple, l'article 761 de la Charte du football professionnel autorise l'employeur à réduire de 20 % la rémunération de ses salariés lorsqu'un club est relegué de ligue 1 en ligue 2. Il apparaît clairement que la disposition est défavorable au salarié et probablement contraire à l'ordre public social.

17 En l'espèce, dans l'arrêt commenté, c'est l'obligation de recourir au CDD qui est considérée comme une règle illicite contraire aux intérêts du salarié. L'ordre

(16) C. Roy-Loustaunau, « La convention collective ne peut déroger aux cas de recours au CDD » : *Dr. soc.* 1998, p. 110. Une exception légatè demeure néanmoins, puisque l'article L. 1242-2 du Code du travail permet à un accord ou à une convention collective étendue de compléter la liste des secteurs d'activité établis par décret.

(17) F. Canut, *L'ordre public en droit du travail*. LGDJ, 2007, Bibl. Institut A. Tunc, T. 14, préf. F. Gaudu.

(18) C. trav., art. L. 2251-1.

(19) A. Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, 2007, coll. Quadrige, 2^e éd., p. 139.

(20) Certains auteurs ont ainsi pu douter du caractère d'ordre public des dispositions d'ordre public social, lesquelles « marquent tout au moins une sensible déformation de la notion d'ordre public » : G. Couturier, « L'ordre public de protection, heurs et malheurs d'une vieille notion neuve » : *Études J. Flour, Defrénois* 1979, p. 95.

(21) Cass. soc., 1^{er} févr. 2000. *Bull. civ.* V, n^o 47.

public social est une forme d'ordre public de protection. Il appartient au salarié, et à lui seul (22), d'invoquer cette protection et, en fonction de ses intérêts, de demander ou non la requalification en CDI (23).

18 Dans le secteur d'activité du sport professionnel, on peut toutefois s'interroger sur cette conclusion. Les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs (24). Il suffit de rappeler que ce sont les sportifs qui se sont battus pour l'application du CDD. Le syndicat des footballeurs professionnels, l'UNFP, présente comme une victoire l'instauration du « contrat à temps » mettant fin à « l'esclavagisme » dénoncé autrefois par Raymond Kopa. Le recours au CDD n'est pas nécessairement défavorable aux sportifs professionnels, notamment si l'on considère les règles relatives à la rupture anticipée du contrat de travail. La chambre sociale de la Cour de cassation ne semble pas tenir compte des particularités d'un secteur d'activité marqué par la grande mobilité des salariés. Cette position permettra d'éviter que d'autres branches n'imposent le CDD. Elle écarte toute dérogation fondée sur les seules spécificités du sport.

B. L'ordre public au-dessus des spécificités du sport

19 Avec cette décision, la chambre sociale de la Cour de cassation poursuit l'évolution de sa jurisprudence relative au CDD d'usage dans le sport professionnel. Alors que la particularité de ce secteur d'activité semblait être prise en compte, des décisions plus récentes semblent aller dans le sens d'une application normale du droit du travail.

20 Dans un premier temps, la chambre sociale de la Cour de cassation semblait se montrer assez souple quant au recours au CDD dans le secteur du sport professionnel. Elle se contentait de constater que le rythme de l'activité sportive professionnelle étant fondé sur des saisons

d'une année, l'emploi de sportif professionnel est par nature temporaire (25) et n'est pas lié à l'activité permanente de l'entreprise (26). On pourrait pourtant se demander quel emploi est plus durable dans un club que celui de sportif (27). La chambre sociale de la Cour de cassation semble plus regardante dans d'autres secteurs d'activité (28). Le sport professionnel a ainsi pu apparaître comme un secteur d'activité particulier, reconnu comme tel par la Cour de cassation.

21 Dans un deuxième temps, à la suite d'une décision de la Cour de justice des Communautés européennes (29), la chambre sociale de la Cour de cassation s'est montrée plus stricte en ce qui concerne la succession de CDD. Les CDD d'usage successifs doivent être justifiés par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi (30). La seule constatation du rythme des saisons sportives pourrait ne pas suffire ici.

22 Le présent arrêt constitue probablement une nouvelle étape de cette évolution. Dès lors que l'activité sportive s'exerce dans le cadre d'une relation de travail subordonnée, les règles du contrat de travail s'appliquent dans leur ensemble. Certains pourraient y voir un impérialisme du droit du travail soutenu par la chambre sociale de la Cour de cassation. D'autres y verront l'application logique des règles applicables au contrat conclu.

23 Cela n'exclut pas de réfléchir aux spécificités du sport reconnues par l'article 165 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Ce sont d'ailleurs ces spécificités que les partenaires sociaux ont invoqué pour justifier l'obligation de recourir au CDD. En préambule au chapitre 12 de la convention collective nationale du sport, il est rappelé que le sport professionnel est une activité spécifique « étroitement liée aux impératifs et aux aléas de la compétition sportive, dont la nature et les conditions d'exercice ont une incidence nécessaire sur les condi-

[22] Ni l'employeur (Cass. soc., 10 juill. 2002, RJS 11/02, n° 1208), ni l'AGS (Cass. soc., 4 déc. 2002, Bull. civ. V, n° 367) ne peuvent demander la requalification en CDI. Le juge ne peut pas non plus la prononcer d'office (Cass. soc., 20 févr. 2013, Bull. civ. V, n° 45).

[23] À propos du CDD verbal en l'absence d'écrit, le salarié a la faculté de prouver, au soutien d'une demande en requalification en contrat à durée déterminée, que les parties avaient entendu conclure un contrat à durée déterminée (Cass. soc., 12 déc. 2012, Bull. civ. V, n° 335).

[24] Accord-cadre du 18 mars 1999 sur le travail à durée déterminée en annexe de la directive n° 1999/70/CE du 28 juin 1999, article 8.

[25] Cass. soc., 5 oct. 1999, n° 97-43861. Pour l'emploi d'entraîneur, Cass. soc., 13 oct. 1999, n° 97-41829.

[26] Cass. soc., 16 mai 2000, n° 98-42628.

[27] J. Mouly, « Sur le recours au contrat de travail à durée déterminée dans le sport professionnel », *Dr. soc.* 2000, p. 507.

[28] À propos du recours au CDD dans le secteur de l'audiovisuel : Cass. soc., 21 mars 2000, Bull. civ. V, n° 108.

[29] CJCE, 4 juill. 2006, n° C-212/04, Adeneler - Rec. CJCE 2006, I, p. 6057. Jusque-là, la chambre sociale de la Cour de cassation considérait que l'office du juge, saisi d'une demande de requalification en CDI, était seulement de rechercher si, pour l'emploi concerné, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir à un tel contrat dans le secteur d'activité concerné (Cass. soc., 26 nov. 2003, Bull. civ. V, n° 298).

[30] Cass. soc., 23 janv. 2008, Bull. civ. V, n° 16. À propos des emplois d'entraîneur et de préparateur physique : Cass. soc., 12 janv. 2010, D. 2010, p. 1692, note J. Mouly, *Jurisport* n° 98/2010, p. 34, note J.-P. Karaquillo.

NOTE

tions d'emploi ». L'article 1-1 du chapitre 1 du titre 2 de la convention collective du rugby professionnel justifie le recours obligatoire au CDD par le souci « d'équité sportive » (31). En quelque sorte, un « ordre public sportif », fondé sur l'aléa et l'équité de la compétition, justifierait une entorse aux règles de recours au CDD.

24 Bien sûr, tous les sportifs professionnels salariés n'ont pas le même statut. En majeure partie, il s'agit de salariés modestes dont la carrière est particulièrement courte. Toutefois, dans certains cas, le sportif n'est pas en état de faiblesse à tel point que l'employeur pourrait lui paraître subordonné dans un rapport d'autorité inversé. Le droit du contrat de travail pourrait sembler inadapté au sportif professionnel (32) au point que certains proposent un statut intermédiaire : la parasubordination (33).

25 Toujours est-il qu'en l'état actuel du droit, un tel statut n'existe pas. Le sportif est un travailleur indépendant ou salarié. Dans ce dernier cas, la relation de travail est soumise au droit du travail. Après avoir qualifié d'illicite la clause conventionnelle imposant le recours au CDD, la chambre

sociale de la Cour de cassation en tire toutes les conséquences en termes de sanction.

26 Faut-il pour autant reprendre la rédaction des conventions collectives applicables dans le sport professionnel en ce qu'elles imposent le recours au CDI ? Il serait certainement opportun de tirer les conséquences de cet arrêt et de s'en tenir à une simple faculté de recourir au CDD. Au regard des règles transnationales du sport, le droit français ne serait pas nécessairement en porte-à-faux. Notamment, si l'article 18 du règlement de la Fédération internationale de football association relatif au statut et au transfert des joueurs fixe à cinq ans la durée maximale du contrat de travail d'un joueur, il n'exclut pas des contrats d'une durée différente « conformes au droit national en vigueur ». Se contenter de rappeler la possibilité du recours au CDD dans les conventions collectives applicables au sport serait ainsi conforme au droit national, compatible avec les règlements des fédérations internationales. En outre, il est peu probable que les acteurs du sport professionnel, employeurs, salariés et agents sportifs, se ruent vers le CDI. Le CDD ne serait alors pas imposé, il s'imposerait de lui-même.

(31) Une rédaction identique se retrouve à l'article 8-1 de la convention collective de branche du basket professionnel

(32) J. Barthélémy, « CJCE, CDD et contrat de travail du sportif », JCP S 2006, 1965

(33) J. Barthélémy, « Le professionnel parasubordonné », JCP E 1996, 606

ABONNEZ-VOUS !

PETITES AFFICHES

Formules d'abonnement

version papier: 260 NUMEROS DE LA REVUE
FRANCE 91,67 € HT* (110 € TTC) | UE: 295 € HT* | AUTRE 595 € HT*

version EN LIGNE, un accès illimité pendant un an à tous les articles du journal parus depuis 1993
FRANCE 185 € HT* (222 € TTC) | ETRANGER 185 € HT*

version en ligne + papier
FRANCE 196,19 € HT* (235,79 € TTC) | UE: 399 € HT* | AUTRE 699 € HT*

version papier + cd-rom (l'ensemble du rédactionnel des Petites affiches publié depuis 11 ans)
FRANCE 193,14 € HT* (231,77 € TTC) | UE: 395 € HT* | AUTRE 695 € HT*

version papier + en ligne + cd-rom
FRANCE 280,94 € HT* (337,13 € TTC) | UE: 500 € HT* | AUTRE 800 € HT*

Informations :
01 40 93 40 40
ou sur :
www.petites-affiches.com



Petites affiches

lextenso éditions

Retrouvez les Petites affiches sur 