Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X...a été engagé en qualité de préparateur physique par la société Nîmes Olympique pour une durée d'un an à compter du 1er juillet 2005 ; que ce contrat a été renouvelé pour une durée d'un an, avec possibilité de reconduction pour une année en cas d'accession en ligue 2 ; qu'un protocole d'accord signé le 18 mai 2007 a prévu l'engagement de M. X...pour la période du 1er juillet 2007 au 30 juin 2009, lequel prévoyait, outre le paiement de primes, le remboursement des frais professionnels ; que par contrat à durée déterminée d'usage du 27 juin 2007, l'engagement a été ramené à la saison 2007/ 2008 en qualité d'entraîneur adjoint préparateur physique (classe C), de l'équipe première participant au championnat national ; que ce contrat, qui ne prévoyait plus le remboursement des frais professionnels, a été soumis à l'homologation de la Fédération française de football ; qu'à la suite des mauvais résultats de l'équipe et du départ de l'entraîneur principal, le club a décidé de réorganiser l'encadrement de l'équipe et a proposé à M. X..., dont le poste était supprimé, de l'affecter soit à un poste de préparateur physique des équipes 14, 16 et 18 ans, outre la fonction de superviseur, soit à un poste d'entraîneur CFA2 ; que le salarié ayant refusé ce changement de fonctions au motif qu'il s'agissait de rétrogradations, l'employeur a procédé à la rupture du contrat de travail pour faute grave le 15 janvier 2008 ; que contestant cette mesure, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire qu'il y a eu novation et que le contrat de travail signé le 27 juin 2007 s'est substitué au protocole du 18 mai 2007, alors, selon le moyen :

1°/ que la novation du contrat de travail ne se présume pas et doit résulter d'actes manifestant sans équivoque la volonté du salarié de substituer un contrat à un autre ; qu'il ne suffit pas, pour l'opérer, de modifier les modalités d'exécution du contrat initial ; que pour retenir la novation, l'arrêt attaqué énonce que la signature d'un nouveau contrat de travail se substituant au premier auquel il n'était nullement fait référence dans le second a nécessairement rendu caduc le précédent, que dans une correspondance datée du 27 décembre 2007 adressée à son employeur, M. X...faisait référence aux termes du contrat de travail conclu le 27 juin 2007 et que dans le contrat soumis à homologation, les parties avaient déclaré n'avoir pris aucun autre engagement ; qu'en statuant par des motifs impropres à caractériser la volonté non équivoque de M. X...d'éteindre les obligations nées du protocole daté du 28 mai 2007 pour leur substituer celles résultant du contrat à durée déterminée d'usage conclu le 27 juin 2007, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1273 et 1134 du code civil ;

2°/ que le protocole d'accord daté du 18 mai 2007 avait pour objet de formaliser l'accord des parties avant retranscription sur un contrat d'entraîneur ; que l'arrêt attaqué relève que bien que le remboursement des frais professionnels, expressément prévu dans le protocole d'accord, ne fût pas mentionné dans le contrat de travail conclu postérieurement, l'employeur avait continué à les payer au salarié ; qu'en s'abstenant de rechercher si ces circonstances n'excluaient pas la novation des relations contractuelles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1273 et 1134 du code civil ;

3°/ que la renonciation du salarié à une garantie de nature contractuelle, à la supposer possible, doit être expresse ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle était invitée à le faire, si M. X...avait valablement renoncé à la garantie d'emploi stipulée dans le protocole d'accord daté du 18 mai 2007 pour la saison 2008/ 2009, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 1134 ;

4°/ que pour juger que la proposition de l'employeur ne constituait pas une modification du contrat de travail, la cour d'appel s'est exclusivement fondée sur les stipulations du contrat de travail à durée déterminée d'usage conclu le 27 juin 2007 ; que dès lors, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la censure qui s'attachera au premier moyen de cassation entraînera par voie de conséquence l'annulation du chef de dispositif ayant dit que le licenciement de M. X...était justifié par l'existence d'une faute grave constituée par le refus réitéré d'accepter un simple changement

de ses conditions de travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que c'était sur la demande conjointe du salarié et du club que le contrat signé le 27 juin 2007 avait été soumis à l'homologation de la Fédération française de football, la cour d'appel, qui n'avait pas à entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a ainsi caractérisé l'intention des parties de nover le précédent contrat qui les liait ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu les articles 1134 du code civil et L. 1243-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande d'indemnisation, l'arrêt retient que le poste de préparateur physique dans l'encadrement de l'équipe première du club évoluant en championnat national ayant été supprimé, il était proposé à M. X...de l'affecter, soit à un poste de préparateur physique des équipes 14, 16 et 18 ans participant aux championnats nationaux outre la fonction de superviseur des équipes seniors du championnat national, soit à un poste d'entraîneur de l'équipe CFA2 ; que le simple changement d'affectation, sans porter atteinte ni à la rémunération ni à la qualification du salarié ne constituait qu'une simple modification de ses conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le retrait des fonctions d'entraîneur-adjoint préparateur physique de l'équipe première du club évoluant en championnat national au profit de fonctions de préparateur physique des équipes 14, 16 et 18 ans et de superviseur des équipes seniors, ou d'entraîneur de l'équipe de CFA2, constituait une déclassification caractérisant une modification du contrat de travail, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la rupture du contrat de travail par l'employeur était justifiée par une faute grave et déboute le salarié de ses demandes en conséquence, l'arrêt rendu le 13 avril 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 la société Nîmes Olympique aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Nîmes Olympique à payer à M. X...la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq mai deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR dit qu'il y avait eu novation et que le contrat de travail signé le 27 juin 2007 s'était substitué au protocole en date du 18 mai 2007 et D'AVOIR débouté Monsieur X...de l'intégralité de ses demandes ;

AUX MOTIFS QU'un premier protocole signé des parties le 18 mai 2007 prévoyait l'embauche de Monsieur X...pour les

saisons 2007-2008 et 2008-2009, la fin de la relation de travail étant fixée au 30 juin 2009 ; qu'il était mentionné que « si le club accède et participe à la Ligue 2 à l'issue de la saison 2007/ 2008, Monsieur Patrice X...percevra une prime brute de montée de 15 000 euros (quinze mille euros) incluant l'indemnité légale de congés payés. Cette prime est non cumulable avec les primes collectives de montées prévues au règlement intérieur » ; que cette prime était fixée à 10 000 euros pour la saison suivante ; qu'étaient également prévus une prime de match et le remboursement de frais professionnels d'un montant maximum de 300 euros par mois pour la première saison et de 500 euros pour la saison suivante ; que ce protocole d'accord n'était pas concrétisé par la conclusion d'un contrat de travail pris en application de ses dispositions ; qu'au contraire les parties souscrivaient un contrat à durée déterminée d'usage le 27 juin 2007 pour la période du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008 ; que si les primes de match étaient toujours envisagées, le remboursement des frais professionnels n'était plus mentionné ; que ce contrat était soumis à l'homologation de la FFA sur demande présentée conjointement par le salarié et le club ; que la signature d'un nouveau contrat de travail se substituant au premier auquel il n'était nullement fait référence dans le second a nécessairement rendu caduc le précédent ce qui s'analyse en une novation de la convention ; que les obligations contractées respectivement par chacune des parties dans le second contrat se sont substituées à celles contenues dans le premier contrat ; qu'au demeurant, dans un courrier en date du 27 décembre 2007, Monsieur X...rappelait à son employeur que « pour mémoire, je suis embauché par contrat à durée déterminée du 27 juin 2007, d'une durée d'un an, avec une option pour une année supplémentaire » " que Monsieur X...faisait effectivement référence à l'article II du contrat signé le 27 juin 2007 qui stipulait que « si la SASP NIMES OLYMPIQUE désire prolonger ce contrat, elle établira en accord avec Monsieur X...Patrice un avenant avant le terme lui indiquant la durée et les modalités de renouvellement » ; qu'enfin dans le contrat soumis à homologation, les parties déclaraient n'avoir « pris aucun autre engagement que celui figurant dans le présent contrat » " qu'on ne saurait valablement objecter que le paiement spontané par l'employeur de frais de déplacements, initialement prévus que par le premier contrat, traduise la volonté de ce dernier de ne faire application que de ce premier protocole à l'exclusion du second ; qu'au demeurant, les remboursements effectués étaient supérieurs au montant maximal fixé par le contrat initial ; que de la même manière, on ne peut soutenir qu'il aurait été fait application simultanée de deux conventions dont les termes sont incompatibles ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE la relation contractuelle entre Monsieur X...et la SASP Nîmes Olympique a été régie par plusieurs documents écrits et qualifiés de conventions ou de contrats ; que le dernier en date de ces documents est le contrat de travail à durée déterminée d'usage en date du 27 juin 2007 conclu pour la période du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008 ; que les termes essentiels de ce contrat sont repris de façon explicite dans le contrat d'entraîneur signé le même jour et enregistré le 7 juillet 2007 sous le numéro 10045 par la Fédération Française de Football ; qu'au bas de ce contrat d'entraîneur, les parties signataires « déclarent formellement n'avoir pris aucun engagement autre que ceux figurant sur le présent contrat » ; que le contrat du 27 juin 2007 (doublé du contrat d'entraîneur du même jour) porte de ce fait novation de la relation contractuelle et rend caducs tous ceux qui auraient pu être signés précédemment et notamment le protocole d'accord du 18 mai 2007 ; que c'est donc au regard de ce seul contrat du 27 juin 2007 que doit s'apprécier la régularité de la rupture intervenue en janvier 2008 ;

ALORS, d'une part, QUE la novation du contrat de travail ne se présume pas et doit résulter d'actes manifestant sans équivoque la volonté du salarié de substituer un contrat à un autre ; qu'il ne suffit pas, pour l'opérer, de modifier les modalités d'exécution du contrat initial ; que pour retenir la novation, l'arrêt attaqué énonce que la signature d'un nouveau contrat de travail se substituant au premier auquel il n'était nullement fait référence dans le second a nécessairement rendu caduc le précédent, que dans une correspondance datée du 27 décembre 2007 adressée à son employeur, Monsieur X...faisait référence aux termes du contrat de travail conclu le 27 juin 2007 et que dans le contrat soumis à homologation, les parties avaient déclaré n'avoir pris aucun autre engagement ; qu'en statuant par des motifs impropres à caractériser la volonté non équivoque de Monsieur X...d'éteindre les obligations nées du protocole daté du 28 mai 2007 pour leur substituer celles résultant du contrat à durée déterminée d'usage conclu le 27 juin 2007, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1273 et 1134 du Code civil ;

ALORS, d'autre part, QUE le protocole d'accord daté du 18 mai 2007 avait pour objet de formaliser l'accord des parties avant retranscription sur un contrat d'entraîneur ; que l'arrêt attaqué relève que bien que le remboursement des frais professionnels, expressément prévu dans le protocole d'accord, ne fût pas mentionné dans le contrat de travail conclu postérieurement, l'employeur avait continué à les payer au salarié ; qu'en s'abstenant de rechercher si ces circonstances n'excluaient pas la novation des relations contractuelles, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des

articles 1273 et 1134 du Code civil ;

ALORS, encore, QUE la renonciation du salarié à une garantie de nature contractuelle, à la supposer possible, doit être expresse ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle était invitée à le faire (conclusions d'appel p. 5), si Monsieur X...avait valablement renoncé à la garantie d'emploi stipulée dans le protocole d'accord daté du 18 mai 2007 pour la saison 2008/ 2009, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 1134 ;

ALORS, enfin, QUE pour juger que la proposition de l'employeur ne constituait pas une modification du contrat de travail, la Cour d'appel s'est exclusivement fondée sur les stipulations du contrat de travail à durée déterminée d'usage conclu le 27 juin 2007 ; que dès lors, en application de l'article 624 du Code de procédure civile, la censure qui s'attachera au premier moyen de cassation entraînera par voie de conséquence l'annulation du chef de dispositif ayant dit que le licenciement de Monsieur X...était justifié par l'existence d'une faute grave constituée par le refus réitéré d'accepter un simple changement de ses conditions de travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X...est justifié par l'existence d'une faute grave, et D'AVOIR débouté Monsieur X...de l'intégralité de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X...était engagé en qualité d'entraîneur adjoint-préparateur physique (classe C CCNS) de l'équipe participant au Championnat national ; que le poste de préparateur physique dans l'encadrement de l'équipe première du Club évoluant en championnat national ayant été supprimé, il était proposé à Monsieur X...de l'affecter soit un poste de préparateur physique des équipes 14, 16 et 18 ans participant aux championnats nationaux outre la fonction de superviseur des équipes seniors du championnat national, soit un poste d'entraîneur de l'équipe CFA2 ; que Monsieur X..., soutenant que ce changement d'affectation constituait une modification de son contrat de travail, refusait cette proposition ; que le simple changement d'affectation sans porter atteinte ni à la rémunération ni à la qualification du salarié ne constituait qu'une simple modification de ses conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et il n'est nullement établi qu'il aurait cessé de percevoir les primes de matchs lesquelles, prévues par le contrat de travail, devaient lui revenir en toute occasion ; que le contrat en date du 27 juin 2007 n'avait pas repris les dispositions relatives aux primes de montée en ligue 2 en sorte que ce changement d'affectation ne pouvait entraîner aucune conséquence de nature pécuniaire sur ce point ; que dès lors, le refus persistant du salarié d'accomplir les fonctions que lui assignait son employeur était constitutif d'une faute grave justifiant la rupture du contrat de travail à durée déterminée ; que c'est en vain que Monsieur X...soutient que son poste n'aurait pas été supprimé même s'il est démontré que Messieurs Y...et Z..., qui ne sont pas salariés de la SA Nîmes Olympique, ont pu participer à quelques entraînements sans qu'il soit précisé à quel titre exact ils y assistaient ; qu'il résulte de ce qui précède que le licenciement de Monsieur X...procède d'une faute grave ;

ALORS QUE le fait pour un salarié de refuser la modification de son contrat de travail ne constitue pas une faute grave de nature à justifier la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée ; qu'en l'espèce, l'article 3 du contrat de travail à durée déterminée conclu le 27 juin 2007 stipulait que « Monsieur X...Patrice est engagé en qualité d'entraîneur adjoint-préparateur physique (classe C-CCNS) de l'équipe première participant au Championnat national » " que pour juger que le refus du salarié d'accomplir les fonctions que lui assignait son employeur constituait une faute grave, la Cour d'appel a estimé que la proposition de l'employeur d'affecter le salarié soit à un poste de préparateur physique des équipes 14, 16 et 18 ans participant aux championnats nationaux, soit à un poste d'entraîneur de l'équipe CFA2 ne portait pas atteinte à sa qualification contractuelle et ne constituait qu'une simple modification de ses conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil, ensemble l'article L 1243-1 du code du travail ;

ALORS, en toute hypothèse, QUE le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail ne constitue par à lui seul une faute grave de nature à justifier la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée ; qu'en jugeant que le refus du salarié d'exécuter les nouvelles fonctions qui lui étaient dévolues et qui ne constituaient qu'une simple modification de ses conditions de travail était constitutif d'une faute grave justifiant la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, la Cour d'appel a violé l'article L 1243-1 du Code du travail.