

19 mai 2021
Cour de cassation
Pourvoi n° 20-14.544

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2021:SO00603

Texte de la décision

Entête

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 19 mai 2021

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 603 F-D

Pourvoi n° X 20-14.544

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 19 MAI 2021

M. [Y] [R], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° X 20-14.544 contre l'arrêt rendu le 30 janvier 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 5), dans le litige l'opposant à la société RCF Rugby, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], dénommée initialement Racing métro 92, défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de M. [R], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société RCF Rugby, après débats en l'audience publique du 24 mars 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Flores, conseiller rapporteur, M. Rouchayrole, conseiller, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 30 janvier 2020), M. [R] a été engagé, par contrat de travail à durée déterminée par la société RCF Rugby (le club) en qualité de joueur de rugby à compter du 1er juillet 2015, pour une durée couvrant deux saisons sportives renouvelable par tacite reconduction pour une saison supplémentaire. La prise d'effet du contrat était subordonnée à des conditions liées à l'organisation, au plus tard dès l'arrivée du joueur au club, d'un examen médical démontrant l'absence de contre-indication à la pratique du rugby professionnel et à l'homologation du contrat par la Ligue nationale de rugby (la ligue).

2. Le 16 juillet 2015, l'employeur a prié le joueur de quitter le club. Par lettre du 31 juillet 2015, l'employeur a notifié au joueur que le contrat de travail n'était jamais entré en vigueur.

3. Soutenant que le contrat de travail avait pris effet, le joueur a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de celui-ci.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. Le joueur fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande, alors « que le commencement d'exécution du contrat conclu sous condition suspensive vaut renonciation à celle-ci ; que lorsque le contrat conclu sous condition suspensive qui a commencé à être exécuté est un contrat à durée déterminée, la défaillance de la condition suspensive ne peut donc s'analyser que comme une rupture anticipée du contrat à durée déterminée qui, en l'absence de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, est nécessairement abusive ; qu'en l'espèce, en jugeant que la défaillance de la condition suspensive de délivrance d'un certificat médical attestant de l'absence de contre-indication à la pratique du rugby avait rendu le contrat de travail caduc et privé d'effet et que la rupture des relations contractuelles ne pouvait donc s'analyser comme une rupture abusive du contrat, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles le contrat de travail avait eu un commencement d'exécution qui impliquait renonciation à la réalisation de la condition suspensive, ce dont il s'évinçait que le contrat de travail avait pris effet avant la défaillance de la condition suspensive et que la rupture devait donc s'analyser comme la rupture anticipée abusive d'un contrat à durée déterminée, la cour d'appel a violé les articles 1181 ancien du code civil, devenu l'article 1304, et L. 1243-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

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

5. Il résulte des dispositions d'ordre public de ce texte, auxquelles ni la convention collective du rugby professionnel, 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'inaptitude constatée par le médecin du travail.

6. Pour débouter le joueur de sa demande l'arrêt relève que le défaut d'homologation du contrat de travail 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 et que la condition suspensive était irréalisable du fait du refus du médecin du club d'établir le certificat médical. L'arrêt en déduit que le club ne peut valablement se voir reprocher l'absence de transmission du contrat à la ligue.

7. En statuant ainsi alors qu'elle avait constaté, d'une part, que l'employeur s'était abstenu de soumettre à homologation le contrat de travail à durée déterminée, et d'autre part, que ce contrat avait reçu exécution, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il écarte des débats les pièces communiquées par la société RCF Rugby sous les numéros 1, 16, 17 et 18 dans son bordereau de communication de pièces, l'arrêt rendu le 30 janvier 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sauf sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société RCF Rugby aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société RCF Rugby et la condamne à payer à M. [R] la somme de 3 000 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 dix-neuf mai deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. [R]

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [R] de sa demande ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE sur le commencement d'exécution du contrat de travail : que M. [R] soutient que le contrat de travail a reçu un commencement d'exécution tant de sa part que de la part du club en faisant valoir que : - il s'est mis à la disposition du club en acceptant d'être photographié et de mettre son image à disposition de la société RCF Rugby, en se rendant aux diverses convocations médicales dont il a fait l'objet ou en participant aux repas pris en commun par les joueurs, - il a participé à l'entraînement des joueurs, - le club lui a remis un livret d'accueil, une tenue, un badge d'accès, une voiture, un logement et a utilisé son image en communiquant sur son site ; que le club soutient qu'il n'y a eu aucun commencement d'exécution dès lors qu'il s'est opposé à ce que M. [R] participe aux entraînements, ce qui constitue l'obligation essentielle de celui-ci en qualité de joueur, que l'utilisation de son image ne répondait qu'à une communication promotionnelle et que lui-même ne l'a pas rémunéré dès lors que la mise à disposition du véhicule ressortait de la décision de la société Toyota et n'était pas prévue au contrat de travail et que le logement a été mis à sa disposition par erreur ; que la cour relève en premier lieu que M. [R] ne rapporte pas la preuve qu'il a participé à l'entraînement des joueurs ; qu'en effet, il est établi au dossier que celui-ci n'a commencé que le 13 juillet 2015, jour de la reprise de la saison et que ce jour-là, le club savait déjà que son médecin, le Dr [L], refusait de délivrer le certificat attestant de l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles ainsi que cela ressort des attestations du directeur adjoint du club (M. [S]) et du directeur sportif (M. [I]) selon lesquelles ils en ont été avisés dès le 10 juillet ; qu'en outre, l'entraîneur et plusieurs joueurs attestent de leur côté, l'un d'entre eux interprétant d'ailleurs sans ambiguïté un SMS confus que communique M. [R] et l'autre revenant sur une attestation contraire, également communiquée par l'appelant, que M. [R] n'a pas participé à l'entraînement ni en salle de musculation ni sur le terrain de jeu ; qu'enfin, les vidéos et photos produites par M. [R] ainsi que le procès-verbal d'huissier analysant une vidéo ne suffisent pas à démontrer le contraire puisqu'il en ressort que le salarié se tenait seul dans une salle ou se photographiait avec son téléphone portable, ce dernier point étant incompatible avec un entraînement professionnel comme l'atteste l'entraîneur du club ; que s'agissant de la mise à disposition du véhicule, l'employeur dans son courrier du 10 juin 2015 écrit que le véhicule est mis à disposition du joueur par la société Toyota dans le cadre d'un contrat de prêt entre cette société et le club et que lui-même ne mettait aucun véhicule à disposition du joueur si le contrat de prêt venait à être rompu ; qu'il ne peut donc valablement être soutenu que la mise à disposition de ce véhicule constitue un avantage en nature d'autant qu'il n'est pas prévu au contrat ; qu'en revanche, s'agissant de la mise à disposition du logement si elle n'est pas non plus prévue au contrat de travail, la cour relève que le courrier du 10 juin 2015 mentionne expressément que cette mise à disposition s'analyse comme un avantage en nature d'une valeur de 538,20 euros et la société RCF Rugby qui l'invoque ne rapporte pas la preuve que cette mise à disposition est intervenue par erreur d'autant qu'elle porte la même date que le contrat de travail, peu important que M. [R] n'ait pas signé le courrier comme on le lui demandait ; que par ailleurs, le 13 juillet 2015, alors que la direction du club savait que le médecin du club refusait de délivrer le certificat médical attestant de l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions

professionnelles, le club a remis à M. [R] un livret d'accueil, un badge d'accès au club et, le lendemain, lui a fait parvenir un planning des repas communs, les seules considérations humanitaires mises en avant par le club ne suffisant pas à démontrer qu'il ne s'agissait pas de l'exécution du contrat de travail ; qu'enfin, il est constant que le club a communiqué le 6 juillet 2015 en diffusant sur son site des photographies de M. [R] et annoncé son arrivée alors que cette utilisation de son image, même dans le cadre de la promotion commerciale du club n'est que la conséquence du contrat de travail signé par les parties ; que pour l'ensemble de ces raisons la cour considère que le contrat de travail a reçu un commencement d'exécution peu important que le club n'ait pas renoncé expressément à la réalisation de la condition suspensive de délivrance du certificat médical dès lors que le commencement d'exécution du contrat de travail implique nécessairement cette renonciation ; Sur l'absence d'homologation du contrat de travail : qu'à titre subsidiaire, la société RCF Rugby soutient que le contrat de travail est caduc à défaut d'avoir été homologué par la ligue nationale de rugby et que, contrairement à ce que soutient M. [R], ce défaut d'homologation est parfaitement opposable à celui-ci dès lors que même si elle avait transmis le contrat de travail à la Ligue, celle-ci n'aurait pas homologué le contrat en raison de l'absence de certificat médical attestant de l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles ; que M. [R] soutient que le défaut d'homologation ne peut lui être opposé puisqu'il est la conséquence d'une abstention fautive de l'employeur lequel ne justifie d'aucune preuve de la contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles et a fait obstruction à son recours devant la commission médicale de la ligue ; qu'il est constant que le contrat n'a pas été homologué, que l'obligation de le faire homologuer reposait sur l'employeur et que : - l'article 7 du contrat de travail prévoit que tout contrat non homologué est dépourvu d'existence et d'effet, - la convention collective du rugby professionnel stipule à son article 2.2.1 du titre II, chapitre I que le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat sous réserve de son homologation, - l'article 74 titre VI chapitre 2 du règlement de la LNR indique « 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 [?] », - l'article 3.1 de l'annexe 3 du règlement administratif de la LNR précise que parmi les pièces nécessaires à l'homologation des contrats des joueurs figure le « certificat médical établi suivant le modèle fourni par la LNR? indiquant que le joueur ne présente aucune contre-indication à la pratique du rugby » ; qu'il est également constant que cette homologation s'analyse juridiquement comme une condition suspensive du contrat de travail ; que contrairement à ce que soutient le salarié, ce défaut d'homologation du contrat de travail lui est opposable 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, que M. [R] 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 5.31.b.2 de la convention collective aux fins de désignation d'un médecin expert, et que la condition suspensive était irréalisable du fait du refus du médecin du club d'établir le certificat médical, le club ne peut valablement se voir reprocher l'absence de transmission du contrat à la ligue ; que la cour dira en conséquence qu'à défaut d'homologation, le contrat de travail de M. [R] est caduc et privé d'effet, en application de l'article 1304 du code civil recodifié ; qu'il en résulte que la rupture des relations contractuelles ne s'analyse pas comme la rupture abusive d'un contrat de travail dès lors que celui-ci n'a pas pu produire d'effet de sorte que M. [R] sera débouté de l'ensemble des demandes qu'il présentait à ce titre et que le jugement sera confirmé de ce chef ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'il n'est pas contesté ni contestable que le contrat prévoit en son article 2.1 « que les parties étant dans l'incapacité matérielle de réaliser l'examen médical avant le 1er juillet 2015 l'entrée en vigueur du présent contrat est conditionnée au passage d'un examen médical démontrant, conformément au règlement médical de la LNR, l'absence de contre-indication à la pratique du rugby professionnel. Cet examen devra être réalisé au plus tard, dès l'arrivée du joueur au sein du club » ; que ni les dispositions de l'article 2.2.1 de la convention collective du rugby professionnel [sic] ; que le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat, sous réserve de son homologation ; qu'à cet effet, le Club doit, préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat, 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 ; que 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 ; qu'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 ; que le

joueur ne pourra participer à l'entraînement collectif au sein du Club qu'après réalisation de cet examen ; que l'homologation du contrat ne pourra intervenir qu'à la réception du certificat médical par la LNR ; que le 11 juin 2015 le requérant passait les examens médicaux prescrits par la LNR et le 10 juillet 2015 le Docteur [L], médecin du club, étudiait les examens médicaux du requérant et préconisait un rendez-vous avec l'expert de la LNR ; qu'à l'issue du rendez-vous, le 15 juillet 2015, le Docteur [L] concluait à la contre-indication absolue et définitive à la pratique de rugby par le requérant ; que le 16 juillet 2015 il était expliqué au requérant le problème médical rencontré ; que vu les dispositions de l'article 5.3.4 b2 de la convention collective applicable, les examens destinés à établir l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles sont effectuées dans les conditions prévues à l'article 2.2 du présent chapitre ; que s'ils démontrent une contre-indication médicale, le joueur aura la possibilité de saisir la Commission médicale de la LNR aux fins de désignation d'un médecin expert pour réalisation d'une contre-expertise ; qu'il n'est pas contesté que le requérant était en possession des différents certificats médicaux et IRM pratiqués, ceux-ci appartenant en propre au « patient » ; qu'en conséquence, le Conseil constate que le requérant ayant une contre-indication de jouer, le contrat liant les parties est caduc ; que dès lors toutes les demandes ne peuvent prospérer ;

1) ALORS QUE le commencement d'exécution du contrat conclu sous condition suspensive vaut renonciation à celle-ci ; que lorsque le contrat conclu sous condition suspensive qui a commencé à être exécuté est un contrat à durée déterminée, la défaillance de la condition suspensive ne peut donc s'analyser que comme une rupture anticipée du contrat à durée déterminée qui, en l'absence de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, est nécessairement abusive ; qu'en l'espèce, en jugeant que la défaillance de la condition suspensive de délivrance d'un certificat médical attestant de l'absence de contre-indication à la pratique du rugby avait rendu le contrat de travail caduc et privé d'effet et que la rupture des relations contractuelles ne pouvait donc s'analyser comme une rupture abusive du contrat, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles le contrat de travail avait eu un commencement d'exécution qui impliquait renonciation à la réalisation de la condition suspensive, ce dont il s'évinçait que le contrat de travail avait pris effet avant la défaillance de la condition suspensive et que la rupture devait donc s'analyser comme la rupture anticipée abusive d'un contrat à durée déterminée, la cour d'appel a violé les articles 1181 ancien du code civil, devenu l'article 1304, et L. 1243-1 du code du travail ;

2) ALORS QUE le commencement d'exécution du contrat conclu sous condition suspensive vaut renonciation à celle-ci ; que lorsque le contrat conclu sous condition suspensive qui a commencé à être exécuté est un contrat à durée déterminée, la défaillance de la condition suspensive ne peut donc s'analyser que comme une rupture anticipée du contrat à durée déterminée qui, en l'absence de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, est nécessairement abusive ; qu'en l'espèce, pour conclure que le contrat de travail était caduc et privé d'effet du fait de la défaillance de la condition suspensive, la cour d'appel a retenu que le défaut d'homologation du contrat de travail était opposable au joueur puisqu'il ne résultait pas d'une abstention fautive de l'employeur ; qu'en statuant ainsi, quand il était inopérant que la défaillance de la condition suspensive soit ou non la conséquence d'une faute de l'employeur, dès lors que le contrat ayant déjà commencé à être exécuté, il avait déjà produit des effets avant que cette défaillance ne survienne, de sorte que la rupture devait objectivement s'analyser en une rupture anticipée abusive d'un contrat à durée déterminée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1181 ancien du code civil, devenu l'article 1304, et L. 1243-1 du code du travail ;

3) ALORS QUE le commencement d'exécution du contrat conclu sous condition suspensive vaut renonciation à celle-ci ; que lorsque le contrat conclu sous condition suspensive qui a commencé à être exécuté est un contrat à durée déterminée, la défaillance de la condition suspensive ne peut donc s'analyser que comme une rupture anticipée du contrat à durée déterminée qui, en l'absence de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, est nécessairement abusive ; qu'en l'espèce, pour affirmer que le contrat de travail était caduc et privé d'effet du fait de la défaillance de la condition suspensive, la cour d'appel a retenu que M. [R] ne justifiait 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 5.3.4.b2 de la convention collective du rugby professionnel aux fins de désignation d'un médecin expert ; qu'en statuant par un tel motif, inopérant dès lors que le contrat avait commencé à être exécuté avant que cette défaillance ne survienne, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1181 ancien du code civil, devenu l'article 1304, et L. 1243-1 du code du travail ;

4) ALORS QUE le juge ne doit pas dénaturer les éléments de la cause ; qu'en retenant pour juger que M. [R] ne rapportait pas la preuve qu'il avait participé à l'entraînement des joueurs qu'il ressortait du procès-verbal d'huissier analysant une vidéo que le salarié se tenait seul dans une salle, quand M. [R], au contraire, apparaissait sur les images de la vidéo reprises dans le procès-verbal d'huissier en compagnie d'un autre joueur, la cour d'appel a dénaturé ce procès-verbal d'huissier en violation de l'interdiction faite au juge de dénaturer les éléments de la cause ;

5) ALORS en toute hypothèse QUE selon les dispositions de l'article 2.2.1 du chapitre I du titre II de la convention collective du rugby professionnel, lorsque les parties sont matériellement dans l'incapacité de réaliser l'examen médical effectué sous la responsabilité du médecin du club pour établir l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat, elles ont, par exception, la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que l'entrée en vigueur du contrat est conditionnée au passage de cet examen médical, cet examen devant, en tout état de cause, être impérativement effectué dès l'arrivée du joueur au sein du club ; qu'en l'espèce, en retenant que la défaillance de la condition suspensive de délivrance d'un certificat médical attestant de l'absence de contre-indication à la pratique du rugby était opposable à M. [R], quand il ressortait de ses propres constatations que ce n'était que le 16 juillet 2015 que le club avait prié le joueur de ne plus se présenter au club, soit postérieurement au commencement d'exécution du contrat de travail qu'elle avait datée du 13 juillet 2015, la cour d'appel a violé les articles 1181 ancien du code civil, devenu l'article 1304, et L. 1243-1 du code du travail, ensemble l'article 2.2.1 du chapitre I du titre II de la convention collective du rugby professionnel ;

6) ALORS en toute hypothèse QUE selon les dispositions de l'article 2.2.1 du chapitre I du titre II de la convention collective du rugby professionnel, lorsque les parties sont matériellement dans l'incapacité de réaliser l'examen médical effectué sous la responsabilité du médecin du club pour établir l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat, elles ont, par exception, la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que l'entrée en vigueur du contrat est conditionnée au passage de cet examen médical, cet examen devant, en tout état de cause, être impérativement effectué dès l'arrivée du joueur au sein du club ; qu'en l'espèce, en retenant que la défaillance de la condition suspensive de délivrance d'un certificat médical attestant de l'absence de contre-indication à la pratique du rugby était opposable à M. [R], quand il ressortait de ses propres constatations que ce n'était que le 16 juillet 2015 que le club avait prié le joueur de ne plus se présenter au club bien que le joueur ait effectué ses examens médicaux dès les 11 et 12 juin 2015, ce dont il s'évinçait que le médecin du club n'avait pas été dans l'impossibilité de statuer sur l'aptitude du joueur avant l'arrivée de ce dernier au club, la cour d'appel a violé les articles 1181 ancien du code civil, devenu l'article 1304, et L. 1243-1 du code du travail, ensemble l'article 2.2.1 du chapitre I du titre II de la convention collective du rugby professionnel ;

7) ALORS en toute hypothèse QUE pour que le club puisse se prévaloir de la défaillance de la condition suspensive tirée de la contre-indication à la pratique du rugby établie lors de l'examen médical effectué sous la responsabilité du médecin du club avant l'arrivée du joueur au club, encore faut-il que le club soit en mesure de produire un certificat du médecin du club établissant une telle contre-indication ; qu'en l'espèce, en retenant pour juger que le club pouvait se prévaloir de la défaillance de la condition suspensive l'absence d'un certificat médical attestant de l'absence de contre-indication à la pratique du rugby quand elle aurait dû exiger du club qu'il produise un certificat du médecin du club attestant d'une contre-indication à la pratique du rugby, la cour d'appel a violé l'article 1181 ancien du code civil, devenu l'article 1304, et l'article L. 1243-1 du code du travail, ensemble l'article 2.2 du chapitre I du titre II de la convention collective du rugby professionnel ;

8) ALORS en toute hypothèse QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, M. [R] faisait valoir que, à supposer même que le contrat de travail n'ait pas connu de début d'exécution, la rupture était abusive et imputable à l'employeur en ce qu'il s'était contenté du simple avis oral du médecin du club, sans faire également examiner le joueur par le médecin du travail qui était pourtant seul compétent selon la loi pour faire passer un examen avant l'embauche du salarié et le déclarer éventuellement inapte à l'emploi pour lequel il avait été recruté ; qu'en ne répondant pas à ce moyen pourtant opérant de M. [R], la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris k5
30 janvier 2020 (n°17/06987)

Textes appliqués

Article L. 1243-1 du code du travail.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 19-05-2021
- Cour d'appel de Paris K5 30-01-2020