

C 9

N° RG 21/03321

N° Portalis DBVM-V-B7F-K7OP

N° Minute :

Copie exécutoire délivrée le :

la SELARL DERBY AVOCATS

la SELARL DAUPHIN ET MIHAJLOVIC

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE GRENOBLE

Ch. Sociale -Section B

ARRÊT DU JEUDI 22 JUIN 2023

Appel d'une décision (N° RG 19/00966)

rendue par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de Grenoble

en date du 28 juin 2021

suivant déclaration d'appel du 19 juillet 2021

APPELANT :

Monsieur [E] [Y]

né le 20 Janvier 1990 à [Localité 4]

de nationalité Sud Africaine

[Adresse 1]

[Adresse 1]

représenté par Me Romuald PALAO de la SELARL DERBY AVOCATS, avocat au barreau de BAYONNE substitué par Me Anthony MOTTAIS de la SELARL DERBY AVOCATS, avocat au barreau de CAEN

INTIMEE :

S.A. FC GRENOBLE RUGBY, prise en la personne de son représentant légal en exercice, domicilié audit siège

[Adresse 3]

[Adresse 3]

représentée par Me Dejan MIHAJLOVIC de la SELARL DAUPHIN ET MIHAJLOVIC, avocat postulant au barreau de GRENOBLE,

et par Me Christine BORDET-LESUEUR, avocat plaidant au barreau de CHARTRES

COMPOSITION DE LA COUR :

LORS DU DÉLIBÉRÉ :

M. Frédéric BLANC, Conseiller faisant fonction de Président,

Mme Hélène BLONDEAU-PATISSIER, Conseillère,

M. Pascal VERGUCHT, Conseiller,

DÉBATS :

A l'audience publique du 10 mai 2023,

M. Frédéric BLANC, Conseiller faisant fonction de Président chargé du rapport et Mme Hélène BLONDEAU-PATISSIER, Conseillère, ont entendu les parties en leurs conclusions et plaidoiries, assistés de Mme Carole COLAS, Greffière, conformément aux dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, les parties ne s'y étant pas opposées ;

Puis l'affaire a été mise en délibéré au 22 juin 2023, délibéré au cours duquel il a été rendu compte des débats à la Cour.

L'arrêt a été rendu le 22 juin 2023.

EXPOSE DU LITIGE:

En date du 30 juin 2017, la société anonyme sportive professionnelle (SASP) Football Club Grenoble Rugby (FCG Rugby) a conclu avec M. [E] [Y] un contrat de travail à durée déterminée à effet au 1er novembre 2017 pour deux saisons sportives, en qualité de joueur de rugby.

Le contrat est soumis à la convention collective du rugby professionnel. Les dispositions des Règlements Généraux de la Ligue Nationale de Rugby ainsi que de la Fédération Française de Rugby sont également applicables.

L'article 2 du contrat de travail de M. [E] [Y] comportait la clause suivante: «'Les parties étant dans l'incapacité matérielle de réaliser l'examen médical avant le 31/10/2017, 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. ».

En date du 3 novembre 2017, le médecin habilité du FCG Rugby a estimé que M. [E] [Y] présentait «'à ce jour une contre-indication médicale à la pratique du rugby en compétition dans le championnat professionnel en France ».

Selon ses conclusions, la SASP FCG Rugby a avisé M. [E] [Y] de la caducité de son contrat de travail par courrier recommandé en date du 10 novembre 2017. Le président du FCG Rugby a confirmé cette caducité à M. [E] [Y] par email en date du 29 novembre 2017.

Par requête en date du 18 novembre 2019, M. [E] [Y] a saisi le conseil de prud'hommes de Grenoble afin d'être indemnisé par la SASP FCG Rugby au titre des divers manquements de cette dernière lors de la relation de travail.

La SASP FCG Rugby s'est opposée aux prétentions adverses et a sollicité, in limine litis, de voir déclarer la demande irrecevable par application des dispositions combinées des articles R. 1452-2 du code du travail et 58 du code de procédure civile.

Par jugement en date du 28 juin 2021, le conseil de prud'hommes de Grenoble a':

- déclaré recevable la demande de M. [E] [Y].
- déclaré caduc le contrat de travail de M. [E] [Y] du fait de la non réalisation de la condition suspensive liée à l'absence de contre-indication médicale à la pratique du rugby professionnel.
- débouté M. [E] [Y] de l'intégralité de ses demandes.
- débouté la SASP FC Grenoble Rugby de sa demande reconventionnelle.
- condamné M. [E] [Y] aux dépens.

La décision a été notifiée par le greffe par lettres recommandées avec accusés de réception signés le 30 juin 2021 pour la société FC Grenoble Rugby et le 08 juillet 2021 pour M. [Y].

Par déclaration en date du 19 juillet 2021, M. [E] [Y] a interjeté appel à l'encontre dudit jugement.

Aux termes de ses conclusions notifiées par voie électronique le 17 mars 2023, M. [E] [Y] sollicite de la cour de':

Vu les articles, 1102 et suivants du code civil et L. 1243-4 du code du travail

Confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré M. [E] [Y] recevable en ses demandes

Infirmier le jugement pour le surplus

Condamner la SASP FC Grenoble Rugby à verser à M. [E] [Y] les sommes de:

- 220.044 € à titre de dommages et intérêts au titre de l'article L. 1243-4 du code du travail
- 150.000 € pour exécution déloyale du contrat de travail

- 55.000 € à titre de travail dissimulé
- 8250 € à titre de rappel de salaire et 825 € pour congés payés y afférent
- 1000 € à titre de rappel de primes et 100 € pour congés payés y afférent

A titre subsidiaire :

- 9250 € à titre de réparation du préjudice résultant des prestations fournies non rémunérées

Les sommes ci-dessus portant intérêt au taux légal au jour de la saisine du conseil de prud'hommes,

Ordonner à la SASP FC Grenoble Rugby de transmettre à M. [E] [Y] les bulletins de paie et documents de fin de contrat conformes à la décision à intervenir sous astreinte de 50 euros par jours de retard passé un délai de 15 jours à compter de la notification de l'arrêt.

Condamner la SASP FC Grenoble Rugby à verser à M. [E] [Y] la somme de 5 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamner la SASP FC Grenoble Rugby aux entiers dépens.

Aux termes de ses conclusions notifiées par voie électronique le 22 mars 2023, la SASP FCG Rugby sollicite de la cour de':

- Infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Grenoble en ce qu'il a déclaré recevable les demandes de M. [E] [Y],

Déclarer que les demandes de M. [E] [Y] sont irrecevables par application des articles R. 1452-2 du Code du travail et 58 du Code de procédure civile,

Déclarer que les demandes de M. [E] [Y] sont prescrites par application de l'article L. 1471-1 du code du travail.

- Confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Grenoble en ce qu'il a débouté M. [E] [Y] de l'intégralité de ses demandes

Débouter en conséquence M. [E] [Y] de toutes ses demandes.

Condamner M. [E] [Y] à régler à la SASP FC Grenoble Rugby la somme de 5.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamner M. [E] [Y] aux entiers dépens.

Pour un exposé complet des moyens et prétentions des parties, il convient au visa de l'article 455 du code de procédure civile de se reporter aux conclusions des parties susvisées.

La clôture de l'instruction a été prononcée le 23 mars 2023.

L'affaire, fixée pour être plaidée à l'audience du 10 mai 2023.

EXPOSE DES MOTIFS:

A titre liminaire, au visa de l'article 954 du code de procédure civile, si M. [Y] a développé dans la partie discussion de ses conclusions d'appel des moyens tendant à voir déclarer irrecevable la pièce adverse n°7, à savoir l'avis du médecin du club du 3 novembre 2017, force est de constater qu'aucune demande en ce sens n'est présentée dans le dispositif des conclusions, qui seul lie la cour qui considère en conséquence n'être saisie d'aucune demande à ce titre.

Sur la fin de non-recevoir tirée de l'irrecevabilité de l'action de M. [Y] à raison de l'absence de tentative amiable de règlement du litige:

Selon l'article R. 1452-2 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017, l'acte de saisine de la juridiction prud'homale comporte les mentions prescrites à peine de nullité par l'article 58 du code de procédure civile.

Aux termes de ce texte, dans sa rédaction applicable au litige issue du décret n° 2015-282 du 11 mars 2015, la requête ou la déclaration contient à peine de nullité :

1° Pour les personnes physiques : l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ;

Pour les personnes morales : l'indication de leur forme, leur dénomination, leur siège social et de l'organe qui les représente légalement ;

2° L'indication des nom, prénoms et domicile de la personne contre laquelle la demande est formée, ou, s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social ;

3° L'objet de la demande.

Le troisième alinéa de ce texte ajoute que sauf justification d'un motif légitime tenant à l'urgence ou à la matière considérée, en particulier lorsqu'elle intéresse l'ordre public, la requête ou la déclaration précise également les diligences

entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige.

Il en résulte que l'obligation de préciser, dans la requête ou la déclaration, les diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige n'est assortie d'aucune sanction et ne constitue pas une formalité substantielle ou d'ordre public. S'il n'est pas justifié de son respect, le juge ne peut, selon l'article 127 du code de procédure civile, que proposer aux parties une mesure de conciliation ou de médiation.

Il s'ensuit que le jugement entrepris ne peut qu'être confirmé en ce qu'il a rejeté la fin de non-recevoir soulevée par la société FC Grenoble Rugby tenant au fait que M. [Y] ne justifie pas d'une tentative amiable de résolution du litige préalablement à l'introduction de l'instance devant le conseil de prud'hommes.

Sur la fin de non-recevoir tirée de la prescription':

L'action en nullité ou en constat de la caducité du contrat de travail relève de la prescription quinquennale de droit commun énoncée à l'article 2224 du civil dès lors que l'article L 1471-1 du code civil n'a vocation à régir que les actions au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail, à l'exclusion de celles relatives à sa formation.

En l'espèce, M. [Y] a entendu contester la caducité du contrat de travail avancée par la société FC Grenoble Rugby dans son courrier LRAR du 10 novembre 2017, faute que soit remplie la condition alléguée d'absence de contre-indication à la pratique du sport professionnel de sorte que c'est à tort que cette dernière lui oppose les dispositions de l'article L 1471-1 du code du travail s'agissant de la demande de M. [Y] tendant à voir dire que le contrat de travail a été régulièrement formé.

Les demandes subséquentes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail ne sont pas davantage prescrites dès lors que le délai de prescription ne peut avoir couru avant que la juridiction n'ait statué sur la question débattue de la formation du contrat de travail, M. [Y] n'acquérant une connaissance pleine et entière de ses droits qu'à ce stade et ne s'étant jamais vu notifier la rupture de son contrat de travail mais la caducité alléguée de celui-ci par la partie adverse, qu'il conteste.

Il convient, en conséquence, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté l'exception de prescription soulevée par la société FC Grenoble Rugby.

Les fins de non-recevoir soulevées par la société intimée étant rejetées, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré M. [Y] recevable en sa demande.

Sur le commencement d'exécution du contrat de travail et les prétentions salariales:

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

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.

Il s'ensuit que lorsque le contrat de travail a commencé à être exécuté, y compris en l'absence d'homologation par la ligue de rugby professionnel, il ne peut être rompu que dans les conditions sus-visées.

En l'espèce, les parties ont convenu, dans le contrat à durée déterminée signé le 30 juin 2017, d'un début d'exécution à compter du 01 novembre 2017 pour une durée de deux saisons sportives 2017-2018 et 2018-2019.

D'une première part, M. [Y] ne saurait déduire du fait qu'il a rencontré le médecin du club un commencement d'exécution dès lors qu'il s'agit d'une diligence directement liée à la condition suspensive stipulée dans le contrat entre les parties tenant à la réalisation d'un examen médical démontrant, conformément au règlement médical de la Ligue nationale de rugby, l'absence de contre-indication à la pratique du rugby professionnel.

D'une seconde part, le seul fait que le logement de fonction ait pu faire l'objet d'une mise à disposition à compter du 27 octobre 2017, date de l'état des lieux versé aux débats, ne caractérise pas davantage la preuve d'un commencement d'exécution du contrat dès lors qu'il ne s'agit pas du paiement du salaire stricto sensu en contrepartie d'une prestation de travail mais d'un avantage en nature supplémentaire, peu important qu'il puisse également être soumis sous certaines conditions à cotisations sociales.

D'une troisième part, la participation à une activité de laser game, le 27 octobre 2017, que la société FC Grenoble Rugby décrit comme une activité ludique de cohésion, ne saurait davantage s'analyser en une prestation de travail fournie par M. [Y] au bénéfice de cette dernière dès lors qu'il est stipulé, au titre de l'objet du contrat, qu'il est embauché en qualité de joueur de rugby et qu'il s'engage à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements et stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci, que ne recouvre pas de manière évidente et certaine un après-midi de jeux de laser game et qu'il est surtout observé que rien n'indique que sa présence ait été obligatoire puisque le mail précise «si j'ai manqué quelqu'un ou quelqu'un n'est pas disponible, venez me voir» (avec la traduction en anglais, langue maternelle de M. [Y]).

D'une quatrième part, le fait que M. [Y] ait pu être destinataire d'un courriel du 01 novembre 2017 ainsi que de nombreuses autres personnes, portant communication d'un planning de travail du 30 octobre au 05 novembre 2017 et des dates de vacances de Noël ne saurait permettre de considérer qu'il avait effectivement commencé à exécuter une

relation de travail au bénéfice du club, cette seule pièce n'établissant pas que M. [Y] a effectivement participé aux activités listées sur le planning.

D'une cinquième part, l'attestation du 23 octobre 2017 de M. [U], président délégué de la SASP FC Grenoble Rugby selon laquelle M. [Y] sera salarié en qualité de joueur professionnel à compter du 01 juillet 2017, dont il n'est pas explicité les motifs de la délivrance, ne remet pas en cause le contrat de travail signé le 30 juin 2017 à effet du 01 novembre 2017 comportant une clause suspensive liée à l'examen médical d'absence de contre-indication à la pratique du rugby professionnel, dès lors qu'il ne s'agit pas d'un document contractuel postérieur mais uniquement d'une attestation d'une des parties retraçant de manière succincte certains seulement des aspects du contrat de travail, étant observé que la référence à la date du 1er juillet 2017 visant la qualité de salarié joueur est contredite par les pièces produites puisque notamment, il a adressé un courriel le 13 août 2017 aux responsables du club, au sujet des documents médicaux qui lui ont été demandés au préalable, dont il s'évince clairement qu'il n'avait manifestement pas commencé à travailler dans le club dès le 01 juillet 2017 ('I look forward to joining the men and contributing for the season to come').

D'une sixième part, alors que la société FC Grenoble Rugby produit aux débats les attestations de MM. [X] et [D], préparateurs physiques, témoignant du fait que M. [Y] n'a participé à aucune session de préparation physique, ce dernier verse, de son côté, aux débats, une attestation de M. [W], joueur de rugby professionnel, qui a témoigné en anglais: 'je peux me souvenir avoir vu [E] [Y] à l'entraînement à Grenoble. Je me suis mis à lui demander ce qu'il était en train de faire et il m'a dit qu'il faisait sa réadaptation à la salle. Je l'ai vu travailler avec les entraîneurs à la salle et parfois dehors sur le terrain. Je me souviens que ceci est intervenu à un moment donné en novembre de l'année 2017 ".

Il produit également un relevé de résultats de préparation physique à l'entête du FC Grenoble Rugby sans date, au nom pré-imprimé de [T], mais barré, avec, indiqué de manière manuscrite, [Y], outre la mention «'t'es ou'».

Sont renseignés des résultats pour les 5 premiers jours d'une semaine type.

M. [X] conteste avoir rempli ce document.

Ces témoignages contradictoires, étant observé que M. [K] ne désigne pas nommément les entraîneurs évoqués dans son attestation et l'impossibilité pour la cour de s'assurer de l'authenticité certaine de la pièce n°3, conduisent à considérer que preuve suffisante n'est pas rapportée par M. [Y] qu'il a effectivement commencé à exécuter une prestation de travail pour le club, nonobstant l'absence d'examen médical par le médecin.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de juger que preuve suffisante n'est pas rapportée que le contrat signé sous condition suspensive a fait l'objet d'un début d'exécution si bien que les demandes subséquentes de rappel de salaires ne peuvent qu'être rejetées.

Sur le caractère réputé accompli de la condition suspensive et la validité du contrat :

L'article L 222-2-6 du code du sport énonce que' :

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.

L'article R 132-12 du code du sport dispose que' :

Sous réserve des dispositions des articles R. 132-10 et R. 132-11, la réglementation et la gestion des compétitions mentionnées à l'article R. 132-1 relèvent de la compétence de la ligue professionnelle.

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 qui s'est vu confier une mission de service public, une décision administrative prise par celle-ci s'impose au juge judiciaire. (Cass.Soc., 8 avril 2021, pourvoi n 18-22.012).

L'article 1304 du code civil énonce que' :

L'obligation est conditionnelle lorsqu'elle dépend d'un événement futur et incertain. La condition est suspensive lorsque son accomplissement rend l'obligation pure et simple. Elle est résolutoire lorsque son accomplissement entraîne l'anéantissement de l'obligation.

L'article 1304-2 du code civil prévoit que' :

Est nulle l'obligation contractée sous une condition dont la réalisation dépend de la seule volonté du débiteur. Cette nullité ne peut être invoquée lorsque l'obligation a été exécutée en connaissance de cause.

L'alinéa 1 de l'article 1304-3 du même code dispose que' :

La condition suspensive est réputée accomplie si celui qui y avait intérêt en a empêché l'accomplissement.

L'article 1304-6 du code civil dispose que':

L'obligation devient pure et simple à compter de l'accomplissement de la condition suspensive. Toutefois, les parties peuvent prévoir que l'accomplissement de la condition rétroagira au jour du contrat. La chose, objet de l'obligation, n'en demeure pas moins aux risques du débiteur, qui en conserve l'administration et a droit aux fruits jusqu'à l'accomplissement de la condition. En cas de défaillance de la condition suspensive, l'obligation est réputée n'avoir jamais existé.

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. (Soc., 15 mars 2017, pourvoi n° 15-24.028, Bull. 2017, V, n° 49).

Le salarié ne peut se voir opposer un défaut d'homologation résultant de la carence de l'employeur dans l'accomplissement de cette obligation.

L'article 2.1. Principe et portée de l'homologation de la convention collective du rugby professionnel stipule que':

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.

L'article 2.2. Entrée en vigueur du contrat de la même convention collective dispose que':

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.

L'article 2.3.2. Communication de tous les contrats à la LNR aux fins d'homologation prévoit que':

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

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.

L'article 2.3.3. Information du joueur de tout accord aux fins d'homologation énonce que':

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'appli 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.

L'article 2.3.4. Déroulement de la procédure dispose que':

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 (1^{ère} instance et appel le cas échéant).

L'article 2.3.8. Conséquences d'un refus d'homologation prévoit que':

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.

L'article 5.3.4 b)2. Visite médicale de non contre-indication de la convention collective du titre II du chapitre I énonce que:

Les examens destinés à établir l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles sont effectués dans les conditions prévues à l'article 2.2. du présent chapitre.

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.

L'article 741 des Règlements Généraux de la LNR prévoit que :

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.

L'article 2.1 de l'annexe 3 des Règlements Généraux de la LNR relatif à la procédure d'homologation dispose que tout contrat doit être impérativement transmis dans un délai maximum de :

- 8 jours à compter de la signature pendant la période officielle des mutations
- 15 jours à compter de sa signature en dehors de la période officielle des mutations

En l'espèce, les parties ont conclu, le 30 juin 2017, un contrat de travail à durée déterminée de joueur de rugby professionnel à effet du 01 novembre 2017 pour les saisons 2017-2018 et 2018-2019.

Ladite convention comporte, en son article 2, une condition suspensive autorisée par la convention collective applicable dans les termes suivants':

«'Les parties étant dans l'incapacité matérielle de réaliser l'examen médical avant le 31/10/2017, 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.'».

La société FC Grenoble Rugby a versé aux débats un certificat du Dr [H], médecin du club, dressé le 03 novembre 2017, aux termes duquel ce dernier a «'certifié avoir examiné ce jour Mr [Y] [E], et qu'il présente à ce jour une contre-indication médicale à la pratique du rugby en compétition dans le championnat professionnel en France.'».

La société FC Grenoble Rugby a notifié par courrier LRAR en date du 10 novembre 2017 revenu non réclamé à M. [Y] la caducité du contrat de travail à durée déterminée faute de réalisation de la condition suspensive convenue entre les parties en visant le certificat médical du Dr [H].

Ce courrier a également été adressé par mail le 21 novembre 2017 à M. [Y] par le club à titre informatif.

Contrairement à ce que soutient l'employeur, il résulte de l'analyse de sa pièce n°15, correspondant à un extrait du suivi du dossier de M. [Y] sur le logiciel de la ligue nationale de rugby, que suite à l'envoi, le 05 décembre 2017, par le club, du courrier du 10 novembre 2017 par lequel il a constaté la caducité du contrat et le courrier du médecin du club, que la commission juridique de la ligue a approuvé l'homologation le 13 décembre 2017 avant de constater la caducité du contrat du fait de l'activation par l'employeur de la clause médicale.

Il ne s'agit aucunement d'une décision administrative prise par la ligue mais du simple constat que le contrat à durée déterminée régularisé entre les parties n'est en définitive pas entré en vigueur à raison de la non-réalisation d'une condition suspensive, étant observé que la convention collective du rugby professionnel et le règlement de la ligue nationale ne prévoient aucunement que le constat de caducité du contrat doive faire l'objet d'une approbation par ses soins.

M. [Y] rapporte la preuve suffisante qui lui incombe que la condition suspensive est réputée accomplie par le fait que la société FC Grenoble Rugby en a manifestement empêché la réalisation.

En effet, il n'est pas allégué et encore moins justifié que M. [Y] se soit vu remettre, avant la notification unilatérale par l'employeur du constat de la caducité du contrat, le certificat médical dressé par le Dr [H], le courrier du 10 novembre précisant qu'il est en pièce jointe mais la pièce n°2 de l'employeur ne le comportant pas.

En tout état de cause, la transmission de cet avis médical au joueur ne peut utilement intervenir de manière concomitante à la rupture mais doit nécessairement lui être préalable.

Plus précisément, il n'apparaît pas que M. [Y] se soit vu offrir la possibilité effective de saisir la commission médicale de la ligue puisque dès le 10 novembre 2017, le club s'est prévalu de la caducité pure et simple du contrat, rendant sans objet toute saisine ultérieure de cet organe conventionnel.

Or, il résulte d'un courriel de M. [U], dirigeant du club, en date du 29 décembre 2017 adressé au joueur que la société FC Grenoble Rugby avait connaissance du fait que la contre-indication à la pratique du sport professionnel était susceptible de n'être que temporaire puisqu'il est évoqué une opération chirurgicale, M. [U] indiquant ensuite en anglais qu'il était convaincu que l'opération se déroulerait bien et que M. [Y] pourrait jouer ensuite en France sans problème.

Ce dernier établit justement avoir signé un contrat de joueur professionnel avec le club de [Localité 2] pour la saison 2018-2019.

L'indisponibilité médicale, à la supposer avérée, n'était manifestement que temporaire, de sorte qu'elle ne faisait pas obstacle à l'entrée en vigueur du contrat et à tout le moins, M. [Y] aurait dû se voir offrir la possibilité effective d'exercer un recours devant la commission médicale avant que le club ne se prévale de la non-réalisation de la condition suspensive pour en déduire que le contrat était caduc.

Il s'ensuit que, sans qu'il soit nécessaire d'analyser les autres moyens développés par les parties, il convient de dire, par infirmation du jugement entrepris, que la condition suspensive stipulée au contrat conclu le 30 juin 2017 entre les parties est réputée accomplie par la faute de la société FC Grenoble Rugby.

Sur les prétentions indemnitaires:

L'article L1243-4 du code du travail prévoit que:

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

En l'espèce, le contrat de travail dont la condition suspensive est réputée accomplie par la faute de l'employeur a été rompu de manière anticipée en dehors des hypothèses prévues par la loi de sorte que M. [Y] a droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, soit la somme de 220044 euros à titre de dommages intérêts, outre intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt, l'employeur ne développant aucun moyen utile sur le calcul proposé par le salarié.

Sous couvert d'une exécution fautive alléguée du contrat de travail, M. [Y] sollicite en réalité l'indemnisation du même préjudice résultant de la rupture anticipée injustifiée par son employeur du contrat de travail, étant observé qu'il n'est pas justifié par des pièces utiles d'un préjudice supérieur à la somme minimale prévue par la loi.

En effet, M. [Y] a produit un contrat de joueur de rugby professionnel qu'il a signé avec le club de [Localité 2] pour la saison 2018-2019.

Il est certes convenu d'une rémunération inférieure à hauteur de 79680 euros, contre 144000 euros pour cette seconde saison avec le club grenoblois à diverses conditions, mais M. [Y] se voit justement d'ores et déjà allouer cette somme dans le cadre de l'indemnité de rupture anticipée injustifiée de son contrat, tout en percevant des revenus supplémentaires.

Le préjudice de carrière n'est documenté par aucune pièce utile et le préjudice moral est d'ores et déjà indemnisé par l'indemnité allouée.

Il s'ensuit qu'il convient de condamner la société FC Grenoble Rugby à payer M. [Y] la somme de 220044 euros à titre de dommages et intérêts et de le débouter de ses prétentions au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail.

Sur le travail dissimulé':

Au visa des articles L 8223-1 et L 8221-5 du code du travail, la société FC Grenoble Rugby a produit aux débats une déclaration à l'embauche de M. [Y] en date du 05 juillet 2017 de sorte que l'élément matériel du travail dissimulé n'est

pas constitué si bien qu'il y a lieu de débouter ce dernier de sa demande d'indemnité de ce chef.

Sur les demandes accessoires':

L'équité commande d'allouer à M. [Y] une indemnité de procédure de 2500 euros.

Le surplus des prétentions des parties au titre de l'article 700 du code de procédure civile est rejeté.

Au visa de l'article 696 du code de procédure civile, infirmant le jugement entrepris, il convient de condamner la société FC Grenoble Rugby, partie perdante, aux dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS';

La cour, statuant publiquement, contradictoirement et après en avoir délibéré conformément à la loi';

INFIRME le jugement entrepris en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a déclaré recevable M. [Y] en ses demandes

Statuant à nouveau et y ajoutant,

DIT que la condition suspensive stipulée au contrat de travail à durée déterminée du 30 juin 2017 régularisée entre M. [Y] et la société FC Grenoble Rugby est réputée réalisée par la faute de cette dernière

CONDAMNE la société FC Grenoble Rugby à payer à M. [Y] la somme de deux cent vingt mille quarante-quatre euros (220 044 euros) à titre de dommages et intérêts pour rupture anticipée abusive du contrat à durée déterminée

Outre intérêts au taux légal à compter du prononcé de l'arrêt

ORDONNE à la société FC Grenoble Rugby de transmettre à M. [Y] un bulletin de paie et les documents de rupture conformes au présent arrêt

DIT n'y avoir lieu en l'état à assortir cette obligation d'une astreinte

DÉBOUTE M. [Y] du surplus de ses prétentions au principal

CONDAMNE la société FC Grenoble Rugby à payer à M. [Y] une indemnité de procédure de 2500 euros

REJETTE le surplus des prétentions des parties au titre de l'article 700 du code de procédure civile

CONDAMNE la société FC Grenoble Rugby aux dépens de première instance et d'appel.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par M. Frédéric BLANC, Conseiller faisant fonction de Président de section, et par Mme Carole COLAS, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La Greffière Le Président