

14 septembre 2023  
Cour d'appel de Caen  
RG n° 21/02626

1ère chambre sociale

Texte de la décision

**Entête**

AFFAIRE : N° RG 21/02626

N° Portalis DBVC-V-B7F-G2WF

Code Aff. :

ARRET N°

C.P

ORIGINE : Décision du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CHERBOURG EN COTENTIN en date du 01  
Septembre 2021 RG n° 19/00089

1ère chambre sociale

ARRÊT DU 14 SEPTEMBRE 2023

APPELANTE :

Association UNION SPORTIVE LA GLACERIE BASKET BALL (USLG) 'Prise en la personne de son Président domicilié en cette qualité audit siège'

[Adresse 4]

[Localité 2]

Représentée par Me Guillaume LETERTRE, avocat au barreau de CHERBOURG

INTIME :

Monsieur [P] [R]

[Adresse 3]

[Localité 1]

Représenté par Me Noémie HUET, avocat au barreau de CAEN

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Mme DELAHAYE, Présidente de Chambre,

Mme PONCET, Conseiller, rédacteur

Mme VINOT, Conseiller,

DÉBATS : A l'audience publique du 11 mai 2023

GREFFIER : Mme FLEURY

ARRÊT prononcé publiquement le 14 septembre 2023 à 14h00 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et signé par Mme DELAHAYE, présidente, et Mme GOULARD, greffier

## Exposé du litige

### FAITS ET PROCÉDURE

M. [P] [R] et l'association USLG (union sportive La Glacerie basket-ball) ont successivement signé :

- le 28 août 2017, une convention de coach professionnel pour la période du 1er septembre 2017 au 31 mai 2019
- le 31 août 2017, un contrat à durée déterminée aux termes duquel M. [R] a été embauché comme coach assistant et conseiller technique du 1er septembre 2017 au 31 mai 2018
- le 6 juillet 2018, une convention de coach professionnel pour la période du 1er juin 2018 au 31 mai 2020
- le 31 août 2018, un contrat à durée déterminée aux termes duquel M. [R] été embauché comme entraîneur professionnel de basket-ball de l'équipe LF2 du 1er septembre 2018 au 31 mai 2019.

Le 16 mai 2019, l'association USLG a convoqué M. [R] à un entretien préalable, l'a mis à pied à titre conservatoire et, le 29 mai 2019, a rompu le contrat de travail de manière anticipée.

Le 25 septembre 2019, M. [R] a saisi le conseil de prud'hommes de Cherbourg. S'estimant lié par un contrat de travail de septembre 2019 à mai 2020, il a réclamé le paiement de salaires pour les mois de juin, juillet et août 2018, le versement d'une prime de manifestation, supprimée à partir de septembre 2018, un rappel de salaire à raison de sa modification injustifiée et une indemnité pour travail dissimulé. Faisant valoir, d'autre part, que la rupture de son contrat était abusive il a réclamé des dommages et intérêts correspondant aux salaires dus jusqu'en mai 2020 et des dommages et intérêts à raison des circonstances vexatoires de cette rupture. Subsidiairement, il a sollicité la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le versement d'une indemnité à ce titre, des indemnités de rupture et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 1er septembre 2021, le conseil de prud'hommes a constaté l'existence d'un contrat de travail du 1er juin 2018 au 31 mai 2020, dit sa rupture sans cause réelle et sérieuse et condamné l'association USLG à verser à M. [R] : 30 000€ de dommages et intérêts à ce titre, 5 400€ à titre de rappel de prime (outre les congés payés afférents), 4 500€ de dommages et intérêts pour rupture vexatoire, 1 500€ en application de l'article 700 du code de procédure civile, a condamné, sous astreinte, l'association USLG à remettre à M. [R] les bulletins de paie rectifiés à compter de juin 2019, le certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et débouté M. [R] du surplus de ses demandes.

L'association USLG a interjeté appel du jugement, M. [R] a formé appel incident.

Par arrêt avant-dire droit du 12 janvier 2023, la présente cour a sursis à statuer et invité les parties à conclure sur un moyen soulevé d'office tenant à l'existence d'un contrat cadre et de contrats d'application

Vu le jugement rendu le 1er septembre 2021 par le conseil de prud'hommes de Cherbourg, vu l'arrêt du 12 janvier 2023

Vu les dernières conclusions de l'association USLG, appelante, communiquées et déposées le 14 mars 2023, tendant à voir le jugement infirmé, subsidiairement, à voir réduire à 'de plus justes proportions et dans la limite de 12 mois', les dommages et intérêts alloués pour rupture abusive du contrat à durée déterminée, à 40,27€ les dommages et intérêts alloués pour rupture vexatoire et à voir M. [R] condamné à lui verser 3 000€ en application de l'article 700 du code de procédure civile

Vu les dernières conclusions de M. [R], intimé et appelant incident, communiquées et déposées le 13 avril 2023, tendant, au principal, à voir le jugement confirmé en ce qu'il a condamné l'association USLG à un rappel de salaire au titre de la prime de manifestation, en ce qu'il a reconnu l'existence d'un contrat à durée déterminée avec un terme au 31 mai 2020, dit sa rupture sans cause réelle et sérieuse et vexatoire et en ce qu'il a condamné l'association USLG à lui verser : 5 400€ de dommages et intérêts en réparation des circonstances vexatoires de la rupture, tendant à voir le jugement réformé pour le surplus, à voir l'association USLG condamnée à lui verser 5 580€ (outre les congés payés afférents) de rappel de salaire pour les mois non rémunérés, 6 524,85€ (outre les congés payés afférents) au titre de la modification de la rémunération, 11 169,06€ d'indemnité pour travail dissimulé, 40 000€ de dommages et intérêts pour rupture sans cause réelle et sérieuse du contrat, tendant, subsidiairement, à voir requalifier les contrats en contrat à durée indéterminée et à voir l'association USLG condamnée à lui verser : 1 861€ d'indemnité de requalification, 3 722€ (outre les congés payés afférents) d'indemnité compensatrice de préavis, 310,17€ d'indemnité de licenciement, 40 000€ de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, tendant, en tout état de cause, à voir ordonner la remise, sous astreinte, de documents de fin de contrat rectifiés et à voir l'association USLG condamnée à lui verser 4 200€ en application de

l'article 700 du code de procédure civile

Vu l'ordonnance de clôture rendue le 28 avril 2023

## Motivation

### MOTIFS DE LA DÉCISION

#### 1) Sur la nature et la durée des contrats

' Après réouverture des débats ordonnée pour recueillir les observations des parties sur ce point, M. [R] soutient que les deux conventions de coach professionnel signées les 28 août 2017 et 6 juillet 2018 et qui se qualifient 'd'accord de garantie pour le coach' ne peuvent pas s'analyser en des contrats-cadres et constituent des contrats de travail.

Dès lors, le premier contrat de travail dit 'convention de coach professionnel' signé le 28 août 2017 n'a pas trouvé à s'appliquer puisqu'il a immédiatement été remplacé par un deuxième contrat à durée déterminée, signé le 31 août 2017 et qui fixe au 31 mai 2018 la fin des relations contractuelles. De la même manière, la seconde 'convention de coach professionnel' signée le 6 juillet 2018 à effet au 1er juin 2018, qu'il convient donc d'analyser comme un contrat de travail, a cessé de produire ses effets le 1er septembre 2018 au moment où est entré en application le contrat à durée déterminée signé postérieurement, le 31 août 2018.

En conséquence, en application du dernier contrat signé, les relations contractuelles devaient s'achever le 31 mai 2019 (et non le 31 mai 2020).

La demande principale de M. [R] tendant à voir reconnaître l'existence d'un contrat jusqu'au 31 mai 2020 sera donc rejetée.

' Subsidiairement, M. [R] demande la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, d'une part, parce que le motif de recours au contrat à durée déterminée n'est pas mentionné, d'autre part, parce que sa durée n'est pas conforme avec les dispositions légales.

Dans le domaine du sport, le contrat à durée déterminée est le contrat de droit commun notamment pour les entraîneurs professionnels comme M. [R](article L222-2-3 du code du sport). En conséquence, les contrats n'avaient pas à mentionner le motif du recours à un contrat à durée déterminée.

Le code du sport prévoit que ce contrat ne peut pas être conclu pour une durée inférieure à une saison sportive dont la durée est fixée à 12 mois. L'article 8 bis de la convention collective nationale du basket professionnel fixe la saison sportive du 1er juillet au 30 juin.

L'article L222-2-4 du code du sport prévoit toutefois la possibilité qu'un contrat ait une durée inférieure selon les conditions 'définies par une convention ou un accord collectif national ou, à défaut, par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle', s'il est conclu en cours de saison dès lors que ce contrat court au minimum jusqu'à la fin de saison sportive et qu'il est destiné à remplacer un entraîneur.

Le règlement de la ligue nationale de basket prévoit effectivement la possibilité de signer un contrat d'une durée inférieure à un an.

En revanche, les autres conditions fixées par l'article précité ne sont pas remplies. En effet, les contrats signés les 31 août 2017 et 2018 sont à échéance au 31 mai et non pas au 30 juin, terme de la saison et M. [R] n'a pas été engagé en remplacement d'un autre entraîneur au vu des documents produits.

En conséquence, en application de l'article L222-2-8 du code du sport, ces contrats conclus en méconnaissance des règles de fond prévues notamment à l'article L.222-2-4 sont réputés à durée indéterminée. Cet article, dérogatoire au droit commun, ne prévoit pas d'indemnité de requalification et ne renvoie pas au code du travail et notamment à l'article L1245-2 sur ce point. M. [R] sera donc débouté de sa demande d'indemnité de requalification.

Le premier contrat à durée déterminée (en exceptant la première convention de coach professionnel qui n'est jamais entrée en vigueur) conclu le 31 août 2017 se trouve requalifié en contrat à durée indéterminée. Les deux contrats signés postérieurement valent avenants quant aux conditions d'exécution du contrat (autres que sa durée).

## 2) Sur l'exécution du contrat

### 2-1) Sur les mois non rémunérés

M. [R] réclame un rappel de salaire sur la base de 1 860€ bruts mensuels de juin à août 2018.

Le contrat de travail signé le 31 août 2017 prévoit mensuellement un salaire de 1 680€ et des frais de déplacement de 500€.

La convention de coach professionnel signée le 6 juillet 2018 vaut avenant au contrat initial. Ses dispositions se substituent donc à celles applicables antérieurement. Applicable du 1er juin jusqu'à l'entrée en vigueur du contrat suivant, le 1er septembre 2018, elle prévoit que l'association USLG s'engage à verser au coach, en compensation de ses engagements : 'pour juin et juillet 2018 une indemnité de 800€ par mois (remboursement frais de déplacements), pour août 2018 une indemnité de 1 300€ (remboursement de frais de déplacements)' soit au total 2 900€ pour cette période.

M. [R] indique avoir perçu au total 2 854,80€. Cette somme n'est pas contestée par l'association USLG. Lui restent donc dus 45,20€. S'agissant, selon cette convention, d'un remboursement de frais et non d'un salaire, aucun congé payé afférent à cette somme nette n'est dû.

## 2-2) Sur la prime de manifestation

M. [R] a perçu, de septembre 2017 à mai 2018, chaque mois, une 'prime de manifestation', de 610€ de septembre à décembre 2017, puis de 600€ de janvier à mai 2018 et n'a plus perçu cette prime postérieurement.

Cette prime n'était pas prévue par le contrat de travail. Le fait qu'elle ait été versée de manière continue pendant 9 mois pour un montant n'ayant varié qu'à la marge caractérise un usage. L'association USLG n'ayant pas dénoncé cet usage, M. [R] est fondé, conformément à sa demande, à en obtenir le versement de septembre 2018 à mai 2019 sur la base de 600€ par mois. La somme due est de 5 400€ bruts (outre les congés payés afférents).

## 2-3) Sur la modification de la rémunération

M. [R] réclame un rappel de salaire pour la période postérieure au 1er septembre 2018 sur la base du taux horaire appliqué de septembre 2017 à mai 2018 (15,833€).

M. [R] a toutefois signé le 31 août 2018 un contrat à durée déterminée valant avenant au contrat initial qui prévoit un salaire de 1 750€ mensuels pour 32H hebdomadaires (soit 138,56H mensuelles) ce qui correspond à un taux horaire de 12,63€. M. [R] s'avère d'ailleurs avoir été rémunéré sur la base d'un taux supérieur (13,424€).

La modification du taux horaire résulte d'un accord entre les parties. M. [R] n'est donc pas fondé à se voir appliqué le taux horaire initialement convenu.

Il sera débouté de cette demande.

## 3) Sur la rupture du contrat

Par lettre du 29 mai 2019, l'association USLG a, de manière anticipée, rompu pour faute le contrat de travail au motif qu'elle avait appris, courant avril 2019 -ce dont elle n'avait pas été avisée auparavant-, que M. [R] cumulait ses fonctions au sein du club avec un autre emploi salarié, ce qui contrevenait à ses engagements, a-t-elle indiqué.

M. [R] fait valoir que les faits sont prescrits, que le contrat ne prévoyait aucune clause d'exclusivité et que l'autre club pour lequel il travaillait n'était pas en concurrence avec l'association USLG.

M. [R] produit des échanges de courriels avec le président du club qui établissent que le club connaissait, au moins depuis septembre 2018, l'existence d'un contrat de travail avec un autre club de basket et n'y voyait, au vu de ces

courriels, aucun inconvénient. En conséquence, les faits étaient prescrits quand le 11 mai 2019, l'association USLG a convoqué M. [R] à un entretien préalable.

La rupture du contrat requalifié en contrat à durée indéterminée constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

M. [R] peut prétendre à des indemnités de rupture et à des dommages et intérêts égaux au plus, compte tenu de son ancienneté, à un mois de salaire. Il réclame également des dommages et intérêts à raison des circonstances vexatoires de la rupture.

' Les sommes réclamées au titre des indemnités de rupture n'appelant aucune observation de la part de l'association USLG, seront retenues.

' M. [R] justifie avoir perçu des allocations de chômage de juin 2019 à août 2022. Il indique avoir subi un préjudice moral important à raison de son investissement dans l'équipe et souligne que sa longue période de chômage aura des conséquences sur le montant de sa retraite.

Compte de ces données, des autres éléments connus : son âge (58 ans), son ancienneté (21 mois), son salaire (2 461,51€ après réintégration du rappel de salaire), il y a lieu de lui allouer 2 400€ de dommages et intérêts.

' M. [R] produit plusieurs articles de presse dont l'un daté du 21 mars 2019, soit plusieurs semaines avant sa convocation à entretien préalable, annonçant son départ du club et l'arrivée d'un nouvel entraîneur dont le nom était précisé.

Cette manière de procéder est vexatoire et justifie l'octroi de dommages et intérêts qui seront évalués à 1 500€.

#### 4) Sur le travail dissimulé

M. [R] fait valoir qu'il a perçu de juin à septembre 2018 des 'indemnités' sans remise de bulletins de paie, que ces indemnités constitueraient, en fait, une rémunération dissimulée puisqu'il n'avait pas de déplacements à effectuer. L'association indique qu'il s'agissait d'une contrepartie à d'éventuelles sollicitations d'intersaison' dont il aurait eu, seul, l'initiative.

Aucune des deux parties ne précise concrètement les activités ou frais que M. [R] aurait engagés pendant cette période.

Selon le contrat de coach professionnel signé le 6 juillet 2018 et applicable pendant cette période, les sommes versées correspondaient à des frais de déplacement. En l'absence de tout élément établissant que tel n'aurait pas été le cas et que M. [R] aurait, pendant cette période, effectué des prestations pour le club, il n'est pas établi que les sommes litigieuses alors versées rémunéreraient un travail que l'association USLG aurait ainsi entendu dissimuler.

M. [R] sera donc débouté de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé.

## 5) Sur les points annexes

Les sommes allouées produiront intérêts au taux légal à compter :

- du 7 octobre 2019, date de réception par l'association USLG de sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation, en ce qui concerne les rappels de frais et de prime
- du 5 février 2020, date des premières conclusions contenant cette demande, en ce qui concerne les indemnités de rupture
- de la date du présent arrêt, en ce qui concerne les dommages et intérêts.

L'association USLG devra remettre à M. [R], dans le délai d'un mois à compter de la date du présent arrêt, une attestation Pôle Emploi, un certificat de travail rectifiés, conformes à la présente décision. En l'absence d'éléments permettant de craindre l'inexécution de cette mesure, il n'y a pas lieu de l'assortir de l'exécution provisoire.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de M. [R] ses frais irrépétibles. De ce chef, l'association USLG sera condamnée à lui verser au total 3 000€.

## DÉCISION

### Dispositif

PAR CES MOTIFS, LA COUR,

- Confirme le jugement en ce qu'il a condamné l'association USLG à verser à M. [R] 5 400€ de rappel de prime outre 540€ au titre des congés payés afférents

- Y ajoutant

- Dit qu'il s'agit de sommes brutes qui produiront intérêts au taux légal à compter du 7 octobre 2019
  
- Réforme le jugement pour le surplus
  
- Requalifie les contrats à durée déterminée conclus entre les parties en contrat à durée indéterminée à compter du 1er septembre 2017
  
- Dit que la rupture du contrat constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse
  
- Condamne l'association USLG à verser à M. [R] :
  
- 45,20€ à titre de complément de remboursement de frais avec intérêts au taux légal à compter du 7 octobre 2019
  
- 3 722€ bruts d'indemnité compensatrice de préavis outre 372,20€ bruts au titre des congés payés afférents
- 310,17€ d'indemnité de licenciement
- avec intérêts au taux légal à compter du 5 février 2020
  
- 2 400€ de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1 500€ de dommages et intérêts à raison des circonstances vexatoires du licenciement
- avec intérêts au taux légal à compter de la date du présent arrêt
  
- Dit que l'association USLG devra remettre à M. [R], dans le délai d'un mois à compter de la date du présent arrêt, une attestation Pôle Emploi, un certificat de travail rectifiés conformes à le présente décision.
  
- Déboute M. [R] du surplus de ses demandes principales
  
- Condamne l'association USLG à verser à M. [R] 3 000€ en application de l'article 700 du code de procédure civile

- Condamne l'association USLG aux entiers dépens de première instance et d'appel

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE

E. GOULARD L. DELAHAYE