



COUR DE CASSATION

**RAPPORT DE M. FLORES,
CONSEILLER**

Arrêt n° 660 du 19 juin 2024 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-18.022

Décision attaquée : 20 avril 2022 de la cour d'appel de Montpellier

La société Montpellier Hérault Rugby

C/

M. [F] [X]

Avec une proposition de rejet non spécialement motivé des cinq dernières branches du moyen, conformément à l'article 1014 du code de procédure civile.

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [X] a été engagé en qualité de joueur de rugby professionnel par la société Club Aviron bayonnais Rugby pro selon un contrat de travail à durée déterminée pour les saisons sportives 2016/2017, 2017/2018 et 2018/2019.

Le 16 février 2017, le joueur, par convention tripartite, été prêté à la société Club Montpellier Rugby (MHR) en tant que "joker médical" jusqu'à la fin de la saison sportive 2016/2017. Il était prévu le versement par le club de Montpellier d'une rémunération mensuelle de 21 530,90 euros, d'une prime d'objectifs en cas de classement du club entre la 1^{ère} et la 4^{ème} place du top 14, d'une prime de jeu, le remboursement des vacances de février 2017 et la prise en charge du logement du joueur.

A la fin de la saison 2016/2017, le joueur a réintégré le club de Bayonne.

Le 11 octobre 2017, le joueur a saisi la juridiction prud'homale d'une demande à l'encontre du club de Montpellier en requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes au titre de la requalification, de l'exécution et de la rupture du contrat.

Par jugement du 9 novembre 2018, le conseil de prud'hommes de Montpellier a notamment débouté le joueur de l'ensemble de ses demandes.

Par arrêt du 20 avril 2022, la cour d'appel de Montpellier a notamment infirmé le jugement du conseil de prud'hommes, sauf en ce qu'il a débouté le joueur de sa demande au titre du travail dissimulé et le club de sa demande au titre de la procédure abusive et a notamment :

- dit que les parties étaient liées par un contrat à durée indéterminée à compter du 16 février 2017
- condamné le club à payer au joueur diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et licenciement irrégulier, indemnité compensatrice de préavis, congés payés et rappel de primes.

Le club a formé un pourvoi en cassation le 21 juin 2022. Le mémoire ampliatif a été déposé le 22 octobre 2022. Il contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 4 000 euros. Le mémoire en défense a été déposé le 21 décembre 2022. Il contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 3 500 euros. Un mémoire complémentaire en défense a été déposé le 27 janvier 2023.

La Ligue nationale de rugby est intervenue volontairement à l'instance aux côtés du club de Montpellier le 7 juin 2023.

2 - Analyse succincte des moyens

La société Montpellier Rugby Club fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit qu'elle avait été liée à M. [X] par un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 16 février 2017 et de l'avoir par conséquent condamnée à lui verser les sommes de 15.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier, 21.530,90 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 2.153,09 € au titre des indemnités de congé payés afférentes, 16.000 € à titre de rappel de primes et 1.600 € à titre d'indemnité de congés payés afférentes ;

1°) Alors que la relation de travail entre le sportif professionnel salarié d'une société sportive (club d'origine) et la société sportive (club d'accueil) au sein de laquelle il est muté temporairement est régie par une convention tripartite sui generis dont les modalités sont prévues par convention ou accord collectif national ou, à défaut, par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle ; que lorsqu'il s'agit d'un joueur de rugby professionnel, cette convention tripartite doit impérativement comporter les clauses imposées par la ligue nationale de rugby (LNR), à défaut de quoi elle ne peut être homologuée ; que le club d'accueil ne doit donc pas, en sus et de façon redondante, conclure un contrat de travail à durée déterminée avec le joueur muté temporairement ; qu'en jugeant néanmoins que « la relation triangulaire ayant existé entre M. [X], le club de Bayonne et le Montpellier Rugby Club doit s'analyser, non comme un prêt de main d'oeuvre, à but lucratif ou

non, mais comme une véritable mutation, toutefois temporaire, ayant conduit à l'établissement d'un second contrat de travail entre le club d'accueil et le joueur et à la suspension du premier contrat de travail entre M. [X] et le club de Bayonne auquel il était initialement lié par contrat à durée déterminée spécifique » (arrêt, p. 7 § 2) et qu'« en l'absence de contrat à durée déterminée écrit, il convient de qualifier le contrat liant M. [X] et le Montpellier Rugby Club en contrat à durée indéterminée » (arrêt, p.8 § 3), la cour d'appel a violé l'article L.222-3 du code du sport ;

2°) Alors que pour juger qu'un second contrat de travail s'est établi entre le club d'accueil et le joueur, avec suspension du premier contrat de travail entre le salarié et le club d'origine, la cour d'appel a énoncé que « l'article 42), 5) des statuts et règlements Généraux de la LNR pour la saison 2016/2017, invoqués par l'intimé, expose d'ailleurs de façon explicite que "les joueurs mutés temporairement sont considérés, pendant la durée de la mutation temporaire, comme joueurs sous contrat dans l'effectif du Club d'Accueil, notamment s'agissant des dispositions relatives à la composition de l'effectif du club" » (arrêt, p. 7 § 3), tandis que l'emploi du verbe « considérés » indiquait au contraire que le joueur muté, bien que jouant désormais pour le club d'accueil où il était détaché, conservait son contrat de travail avec son club d'origine, de sorte qu'il n'y avait pas suspension de contrat avec ce dernier ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé, par fausse interprétation, l'article 42) 5) des statuts et règlements généraux de la ligue nationale de rugby (LNR) ;

3°) Alors que la société Montpellier Rugby Club faisait valoir qu'elle ne pouvait être considérée comme liée par un contrat à durée déterminée avec le joueur faisant l'objet d'une mutation temporaire puisque l'article L.222-2-4 du code du sport, qui régit le contrat de travail à durée déterminée sportif, prévoit une durée minimale impérative de douze mois et n'autorise que trois dérogations pour des contrats conclus en cours de saison ; qu'« en son 3°, portant dérogation, l'article 222-2-4 ne vise que l'opération de toute autre mise à disposition en tant que membre d'une équipe de France de l'alinéa 1de l'article L.222-3. Il ne vise pas la situation et l'opération de l'alinéa 2 de l'article L.222-3, correspondant à la mutation temporaire du cas présent » (concl. p., 13 § 6 et s.) ; que la société Montpellier Rugby Club en déduisait la volonté du législateur de ne pas assujettir la mutation temporaire aux règles régissant le contrat de travail à durée déterminée sportif et, partant, à son formalisme ; qu'en jugeant néanmoins que la société Montpellier Rugby Club était liée à M. [X] par un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 16 février 2017, sans répondre à ses conclusions, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°) Alors que, subsidiairement, le juge est tenu de donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée ; qu'à supposer que la mutation temporaire de M. [X] au sein de la société Montpellier Rugby Club fût soumise à l'obligation de conclure un contrat de travail à durée déterminée, la convention tripartite conclue par écrit entre le club d'origine, la société Montpellier Rugby Club et M. [X] respectait les prescriptions de forme et de fond des articles L. 222-2-1 à L.222-2-8 du code du sport, ainsi que le faisait valoir la société Montpellier Rugby Club (concl. p.14 § 12), de sorte qu'elle avait valeur de contrat de travail à durée déterminée, lequel était valide en la forme et sur le fond ; qu'en jugeant néanmoins qu'« en l'absence de contrat à durée déterminée écrit, il convient de qualifier le contrat liant M. [X] et le

MHR en contrat de travail à durée indéterminée », la cour d'appel a violé l'article 12 du code de procédure civile et les articles L. 222-2-1 à L.222-2-8 du code du sport ;

5°) Alors qu' en toute hypothèse, aux termes de la lettre du président directeur général de la société Montpellier Rugby Club du 16 février 2017, relative à la prime de classement dans le top 4 du Top 14, le droit à percevoir des primes était déterminé en fonction du classement sportif du club « annuellement déterminé par la LNR/FFR selon les résultats réalisés pour la saison considérée. La saison s'entend du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante » ; qu'en affirmant cependant que cette lettre déterminait le droit à percevoir des primes en fonction du « classement général du top 14, celui qui fait directement suite à la saison régulière » (arrêt, p. 10 § 1), sans tenir compte du classement à l'issue de la phase finale qui suit la saison régulière et s'achève avant le 30 juin, pour lequel le club avait terminé 5ème du Top 14 au 30 juin 2017, excluant tout droit à la prime, la cour d'appel a dénaturé cette lettre, en violation du principe qui interdit au juge de dénaturer l'écrit qui lui est soumis ;

6°) Alors qu' enfin, aux termes du courriel du 10 mars 2017, dont M. [X] n'était au demeurant pas destinataire, relatif aux primes de challenge de fin de saison, « les primes ne vous seront attribuées que si nous finissons dans le Top 4 » ; qu'en affirmant cependant que ce courriel déterminait, comme la lettre du 16 février 2017, le droit à percevoir ces primes en fonction du classement général à l'issue de la saison régulière (arrêt, p. 11 § 4), sans tenir compte du classement à l'issue de la phase finale qui suit la saison régulière et s'achève avant le 30 juin, pour lequel le club avait terminé 5ème du Top 14 au 30 juin 2017, excluant tout droit à ces primes, la cour d'appel a dénaturé ce courriel, en violation du principe qui interdit au juge de dénaturer l'écrit qui lui est soumis ;

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- Le prêt d'un joueur de rugby à un autre club peut-il être qualifié de contrat de travail dans le cadre des relations du joueur avec le club d'accueil ou bien s'agit-il d'une convention *sui generis* ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1. - Intervention de la Ligue Nationale de rugby

La Ligue nationale de rugby est intervenue volontairement à la procédure aux côtés du club de Montpellier, en soutenant que la demande du joueur, contraire aux usages du sport professionnel en matière de mutation temporaire, était de nature à constituer une aubaine pour lui.

Note chambre a déjà admis l'intervention volontaire de la LNR sur une question portant sur le recours au CDD ans le secteur du rugby professionnel :

3. Le joueur conteste la recevabilité de l'intervention volontaire de la Ligue nationale de rugby en soutenant qu'elle pas ne justifie pas d'un intérêt, pour la préservation de ses droits, à soutenir une partie.

4. Il résulte des articles 327 et 330 du code de procédure civile que les interventions volontaires sont admises si elles sont formées à titre accessoire à l'appui des prétentions d'une partie et si leur auteur a intérêt, pour la préservation de ses droits, à soutenir cette partie.

5. Le litige portant notamment sur les effets de l'homologation des contrats de travail à durée déterminée délivrée par elle, la Ligue nationale de rugby justifie d'un intérêt, pour la préservation de ses droits, à soutenir les prétentions du club.

6. L'intervention est donc recevable. (Soc., 21 septembre 2022, pourvoi n° 21-12.590, B).

En l'espèce le litige porte sur les conditions de mutation temporaire d'un joueur de rugby professionnel, mutation qui est prévue par la convention collective du rugby professionnelle et le règlement de la Ligue.

4.2. - Première branche

Aux termes de l'article L. 222-2-3 du code du sport : "Afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, tout contrat par lequel une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 s'assure, moyennant rémunération, le concours de l'un de ces salariés est un contrat de travail à durée déterminée."

L'article L. 222-2-4 ajoute : *La durée d'un contrat de travail mentionné à l'article L. 222-2-3 ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à douze mois. Toutefois, **un contrat conclu en cours de saison sportive peut avoir une durée inférieure à douze mois**, dans 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 :*

1° *Dès lors qu'il court au minimum jusqu'au terme de la saison sportive ;*

2° **S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur professionnel en cas d'absence du sportif ou de l'entraîneur ou de suspension de son contrat de travail ;**

3° *S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur faisant l'objet de l'opération mentionnée au premier alinéa de l'article L. 222-3.*

Les dates de début et de fin de la saison sportive sont arrêtées par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle.

La durée du contrat de travail mentionné à l'article L. 222-2-3 ne peut être supérieure à cinq ans, sous réserve de l'article L. 211-5.

Afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, la durée maximale mentionnée à l'avant-dernier alinéa du présent article n'exclut pas le renouvellement du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

La forme que doit revêtir le contrat conclu avec un sportif professionnel est prévu par l'article L. 222-2-5 :

1.-Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit en au moins trois exemplaires et comporte la mention des articles L. 222-2 à L. 222-2-8.

Il comporte :

1° *L'identité et l'adresse des parties ;*

2° *La date d'embauche et la durée pour laquelle il est conclu ;*

- 3° La désignation de l'emploi occupé et les activités auxquelles participe le salarié ;
- 4° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- 5° Les noms et adresses des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance et de l'organisme assurant la couverture maladie complémentaire ;
- 6° L'intitulé des conventions ou accords collectifs applicables.

II.-Le contrat de travail à durée déterminée est transmis par l'employeur au sportif ou à l'entraîneur professionnel au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Les conditions de requalification en contrat à durée indéterminée sont fixées par l'article L. 222-2-8 :

I.-Est réputé à durée indéterminée tout contrat conclu en méconnaissance des règles de fond et de forme prévues aux articles L. 222-2-1 à L. 222-2-5.

II.-Le fait de méconnaître les règles de fond et de forme prévues aux mêmes articles L. 222-2-1 à L. 222-2-5 est puni d'une amende de 3 750 €. La récidive est punie d'une amende de 7 500 € et d'un emprisonnement de six mois.

Enfin, s'agissant des opérations de mise à disposition d'un joueur au profit d'un autre club, l'article L. 222-3 précise :

Les dispositions des articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail ne sont pas applicables à l'opération mentionnée au présent alinéa lorsqu'elle concerne le salarié d'une association sportive ou d'une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du présent code mis à disposition de la fédération sportive délégataire intéressée en qualité de membre d'une équipe de France, dans des conditions définies par la convention conclue entre ladite fédération et la ligue professionnelle qu'elle a constituée, et alors qu'il conserve pendant la période de mise à disposition sa qualité de salarié de l'association ou de la société sportive ainsi que les droits attachés à cette qualité.

Les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail ne sont pas applicables à l'opération mentionnée au présent alinéa lorsqu'elle concerne le sportif ou l'entraîneur professionnel salarié d'une association sportive ou d'une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du présent code muté temporairement au sein d'une autre association sportive ou d'une société et dont les modalités sont prévues par convention ou accord collectif national ou, à défaut, par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle.

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions légales, issues de la loi du 27 novembre 2015, que le CDD est obligatoire pour le recrutement d'un joueur professionnel et que la durée de ce CDD doit être comprise entre douze mois et cinq ans. Toutefois, l'article L. 222-2-3 permet la conclusion d'un contrat d'une durée inférieure à douze mois, notamment en cas de remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu, ce qui vise notamment l'hypothèse du "joker médical" qui a pour objet de remplacer un joueur blessé.

Le club et la LNR soutiennent que l'article L. 222-3, qui organise une dérogation aux règles de droit commun relatives au prêt de main d'oeuvre, autorisent la mise en place d'une procédure spéciale de mutation temporaire, dans le cadre d'une convention *sui generis* sans qu'il soit nécessaire de conclure un CDD qui serait redondant, alors même que le lien avec le club d'origine n'est pas rompu.

M. [X], initialement engagé par le club de Bayonne, a été recruté par le club de Montpellier dans ce cadre.

L'article L. 222-3 du code du sport fait exception à l'encadrement plus général du prêt de main d'oeuvre par les articles L. 8242-1 et L. 8242-2 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article L. 8242-1 du code du travail, dont l'application est écartée par l'article L. 222-3 du code du sport, précise :

“Pendant la période de prêt de main d'oeuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.”

Le premier alinéa de l'art. L. 222-3 du code du sport traite des situations de mise à disposition des joueurs des clubs au profit des équipes nationales qui sont gérées par les fédérations. Le second alinéa traite de la situation des prêts entre clubs, qui peuvent, le cas échéant, évoluer dans le même niveau de championnat.

La convention collective du rugby professionnel contient des dispositions relatives aux “mutations temporaires”, qui traitent notamment des situations de recrutement d'un “joker médical” :

“2.4. Mutations

2.4.1. Mutations définitives

A peine de refus d'homologation, les contrats de travail des joueurs changeant de Club (y compris ceux en provenance d'une fédération étrangère) sont impérativement signés et soumis à homologation pendant la période de signature des contrats fixée chaque saison par la LNR.

Tout joueur qui se trouve empêché de se conformer aux formalités administratives exigées par la présente convention et par la réglementation de la LNR pendant la période de mutations doit donner plein pouvoir à son représentant pour agir en son nom.

Il communique à son Club l'adresse à laquelle le courrier doit lui être expédié par pli recommandé.

2.4.2. Mutations temporaires

a) Dispositions générales

Les mutations temporaires sont autorisées pour les joueurs sous contrat de joueur professionnel ou pluriactif homologué. Elles sont possibles entre :

– Clubs français professionnels et ce quelle que soit la division dans laquelle ils évoluent.

– Clubs français professionnels et Clubs participant au championnat de France de Nationale et de Nationale 2 conformément aux Règlements Généraux de la FFR, à condition que le Joueur Prêté justifie d'une saison sportive révolue d'ancienneté d'affiliation à la F.F.R.

Pendant la durée de la mutation temporaire, le joueur est mis à la disposition du Club d'accueil.

La mutation temporaire telle que décrite au présent article s'inscrit dans le cadre de la notion de prêt de main d'oeuvre à but non lucratif telle que définie aux articles L.8241-1 du code du travail.

b) Période et durée des mutations temporaires

Les mutations temporaires sont conclues jusqu'au terme de la saison sportive en cours (sauf accord des parties intervenant dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR).

La mutation temporaire peut être renouvelée sans limitation entre les mêmes parties, sous réserve que le contrat de travail conclu entre le « Club prêteur » et le joueur ne soit pas arrivé à expiration.

Les conditions dans lesquelles peut intervenir une mutation temporaire d'un joueur sous contrat professionnel ou pluriactif, notamment de réintégration dans le Club prêteur, sont fixées par la réglementation de la LNR et/ou par la réglementation de la FFR pour les mutations temporaires vers un Club de Nationale ou de Nationale 2.

c) Conditions des mutations temporaires

Le Club d'accueil, qu'il soit professionnel ou qu'il évolue en Nationale ou Nationale 2, assume, pendant la durée de la mutation temporaire, l'ensemble des obligations à la charge de l'employeur : versement de la rémunération et des cotisations correspondantes, prise en charge de l'assurance complémentaire dans le respect de la CCRP et des garanties existantes dans le Club prêteur (prise en charge du coût du régime de prévoyance collectif). Ces obligations doivent figurer dans l'avis de mutation temporaire correspondant.

La prise en charge par le Club prêteur d'une partie de la rémunération pendant la durée de la mutation temporaire, qui serait convenue entre les deux Clubs, ne remet pas en cause le versement au joueur par le Club d'accueil de l'intégralité de la rémunération. En tout état de cause, le Club d'accueil devra prendre à sa charge le minima de salaire applicable à la division dans laquelle il évolue conformément à l'Accord de salaire fixé par la Commission paritaire.

La rémunération (hors primes) du joueur ne peut être inférieure à celle prévue par le contrat de travail conclu avec le Club prêteur, sauf accord exprès entre les trois parties (Club prêteur, Club d'accueil, joueur) formalisé dans l'avis de mutation temporaire.

Dans l'hypothèse où les trois parties conviennent expressément que la rémunération versée par le Club d'accueil pendant la durée de la mutation temporaire est inférieure à la rémunération initialement prévue dans le contrat entre le joueur et le Club prêteur, le joueur ne pourra revendiquer ni auprès du Club prêteur, ni auprès du Club d'accueil, une quelconque compensation de cette diminution, sauf dispositions contractuelles contraires.

La mutation temporaire est formalisée par un « avis de mutation temporaire », conforme au modèle annexé à la présente convention (Annexe n°4) ou celui mis à la disposition par la FFR pour les mutations temporaires vers un club évoluant en Nationale ou Nationale 2, conclu entre les trois parties et soumis à homologation.

La mutation temporaire ne devient effective qu'après homologation de l'avis de mutation temporaire. A défaut d'homologation, le joueur est maintenu dans le Club prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties (Club prêteur et joueur).

2.4.3 Possibilité exceptionnelle de mutation temporaire pour les joueurs qui mutent au 30 juin de l'intersaison concernée

Chaque joueur dont le contrat de travail prend fin au 30 juin de la saison concernée ou chaque joueur qui fait l'objet d'une mutation temporaire entre clubs français professionnels lors de la saison suivante pourra, sous réserve du respect des dispositions des articles 5.1.2 et 5.2, être mis à disposition de son nouveau club avant la reprise de la saison suivante via une « convention de mise à disposition », différente des mutations temporaires prévues à l'article 2.4.2 du présent chapitre.

Dans le but de satisfaire à l'exigence de l'employabilité du joueur et de garantir le caractère de droit fondamental de celui à la santé, le club utilisateur doit ainsi favoriser un état physique et mental compatible avec les conditions de travail auxquelles sera soumis le sportif dans le futur club dès le début de la saison.

L'objet de cette convention est de permettre au joueur arrivé en fin de contrat au sein de son club ou au joueur qui fait l'objet d'une mutation temporaire entre clubs français professionnels lors de la saison suivante de pouvoir être présent par anticipation au sein de son futur club, sans que cela ne remette en cause sa relation contractuelle avec le précédent club.

Cette « convention de mise à disposition », encadrant la mise à disposition du joueur doit être signée entre le joueur, le club prêteur et le futur club du joueur.

La signature d'une « convention de mise à disposition » est automatiquement accompagnée d'un avenant au contrat de travail signé entre le joueur et le club qu'il quitte à l'intersaison.

La « convention de mise à disposition » ainsi que l'avenant au contrat de travail cités ci-dessus sont conclus conformément aux articles L.222-2-2 à L.222-2-9 et L.222-3 du Code du sport et sont soumis à la procédure d'homologation de l'article

2.3 du présent chapitre.

La mise à disposition ne devient effective qu'après homologation de la convention de mise à disposition et de l'avenant au contrat de travail. A défaut d'homologation, le joueur est maintenu dans le Club prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties (Club prêteur et joueur).

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux joueurs qui mutent vers un club de 1ère division fédérale.”

L'article 42, 5) des statuts et règlements Généraux de la LNR pour la saison 2016/2017, précise que “*les joueurs mutés temporairement sont considérés, pendant la durée de la mutation temporaire, comme joueurs sous contrat dans l'effectif du Club d'Accueil, notamment s'agissant des dispositions relatives à la composition de l'effectif du club*”.

En l'espèce, les clubs de Bayonne et de Montpellier et le joueur ont conclu une convention tripartite par laquelle le club d'accueil devait verser le salaire mensuel brut de 21 530 euros, le joueur acceptant expressément une baisse de rémunération (art. 4), ainsi que les cotisations de retraite complémentaire (art. 5) et prendre en charge l'assurance complémentaire de prévoyance (art. 6).

Notons que la convention tripartite ne dit rien des conditions de rupture de cette “mutation temporaire”. Si cette mutation ne constitue pas, comme le soutiennent le club et la LNR, un CDD, la rupture ne relève pas de l'article L. 1243-1 du code du travail, qui limite les causes de rupture à la faute grave, la rupture d'un commun accord, la force majeure et l'inaptitude médicalement constatée, mais du droit commun. Les causes de rupture de la “mutation temporaire” seraient-elles alors plus larges qu'en matière de CDD ? Cette question est d'autant plus importante que les conditions de réintégration dans le club d'origine sont encadrées par l'article 42 du règlement de la Ligue qui prévoit notamment que le club prêteur et le club d'accueil n'évoluent pas dans la même division, ce qui était le cas de Bayonne, qui a été relégué au terme de la phase régulière du championnat, et de Montpellier, qui a fini 3° de la phase régulière. Dès lors, quelle serait la situation du joueur dont la convention avec le club de Montpellier serait rompue, mais qui ne pourrait pas rejoindre immédiatement le club de Bayonne qui participe au même championnat ?

Par ailleurs, le règlement de la Ligue prévoit que les modalités de retour dans le club prêteur sont déterminées soit par l'avis de mutation temporaire et, le cas échéant, pour les joueurs espoirs dans la convention de mutation temporaire, soit par un avenant de résiliation signé par les trois parties. Ce n'est que dans certaines hypothèses, limitativement énumérées que le retour est automatique et de droit : liquidation judiciaire du club d'accueil, perte d'agrément du centre formation alors que le joueur prêté est sous contrat "espoir", défaut de paiement du salaire par le club d'accueil, après application de la procédure prévue par la convention collective du rugby professionnel.

Notons toutefois que pour ce qui concerne les mutations temporaires intervenant au terme de la saison, la convention collective du rugby professionnel prévoit expressément l'application des dispositions des articles L. 222-2-2 à L. 222-2-9 du code du sport relatives au CDD sportif.

En l'espèce, comme le prévoit la convention collective du rugby professionnel, le club d'accueil, à savoir le club de Montpellier, assumait l'ensemble des obligations de l'employeur puisqu'il réglait directement au joueur le montant de sa rémunération, laquelle avait été réduite par rapport à ce qui était prévu dans le CDD initial conclu avec le club de Bayonne.

A la connaissance de votre rapporteur, la chambre n'a pas eu à connaître de la question de la possibilité pour les partenaires sociaux, les fédérations sportives ou ligues professionnelles d'organiser une convention *sui generis* à côté des dispositions légales relatives au recours au contrat de travail.

Notre chambre a toutefois admis des dérogations à la loi, lorsque la convention collective institue des règles plus favorables pour le salarié :

Mais attendu qu'une convention collective ne peut déroger, de façon défavorable pour le salarié, aux dispositions d'ordre public relatives aux conditions de recours et de forme du contrat de travail à durée déterminée ; que les dispositions illicites de l'article 1.3 de la convention collective du rugby professionnel, qui imposent le recrutement des joueurs professionnels par voie de contrat de travail à durée déterminée ne pouvant excéder cinq saisons, ne peuvent faire obstacle à la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée remis au salarié après l'expiration du délai de deux jours prévu à l'article L. 1242-13 du code du travail ; que par ce motif de pur droit substitué, l'arrêt se trouve légalement justifié ; (Soc., 2 avril 2014, pourvoi n° 11-25.442, Bull. 2014, V, n° 96)

Mais attendu que les dispositions de l'article 11. 2. de la convention collective du rugby, qui, en cas de relégation ou de rétrogradation du club, permettent au joueur de rejoindre un autre club professionnel avant le terme du contrat en cours, sans rendre la rupture imputable à l'employeur, ni interdire au salarié de rompre le contrat en invoquant une faute grave de l'employeur, dérogent dans un sens favorable au salarié à l'article L. 1243-1 du code du travail ;

Et attendu, qu'ayant constaté, d'une part, que les joueurs avaient fait usage de la faculté prévue à l'article 11. 2. de la convention collective du rugby, et, d'autre part, que le club avait exécuté loyalement ses obligations, la cour d'appel, devant laquelle les salariés ne soutenaient pas avoir rompu le contrat en raison d'une faute grave de l'employeur, a décidé à bon droit de rejeter leur demande indemnitaire ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; (Soc., 10 février 2016, pourvoi n° 15-16.137, 15-16.138, 15-16.132, 15-16.133, 15-16.134, 15-16.135, 15-16.136, Bull. 2016, V, n° 28)

En matière sportive, comme en droit commun, la qualification de contrat de travail dépend de la réalité de l'exécution de la prestation fournie par le sportif :

*Mais attendu que la cour d'appel a, tant par motifs propres qu'adoptés, exactement énoncé que la nature du contrat liant un joueur à son club dépend de la relation contractuelle réelle entre les parties et non de la nomenclature des emplois édictée par la fédération sportive ; qu'**ayant relevé que M. [X...] était exclusivement lié à l'association qui l'employait, lui était entièrement subordonné et recevait, en contrepartie de son travail, une rémunération, la cour d'appel a pu décider que l'emploi qu'il occupait relevait de l'activité du sport professionnel** dans lequel il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité et du caractère par nature temporaire des emplois concernés et qu'il n'y avait pas lieu de requalifier la relation de travail en une relation à durée indéterminée ; que le moyen n'est pas fondé ; (Soc., 19 février 2003, pourvoi n° 01-41.699)*

La cour d'appel a retenu l'existence d'un contrat de travail apparent. Or, en cas de contrat de travail apparent, il appartient à l'employeur de prouver le caractère fictif du du contrat de travail :

Mais attendu, d'abord, que la qualité d'associé d'une société à responsabilité limitée n'est pas exclusive de celle de salarié ;

Attendu, ensuite, qu'en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui invoque son caractère fictif d'en apporter la preuve ;

Attendu, enfin, qu'en vertu de l'article L. 1224-1 du code du travail, la cession de l'entreprise en redressement judiciaire arrêtée par le tribunal de la procédure collective entraîne de plein droit le transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et, par voie de conséquence, la poursuite par le cessionnaire des contrats de travail des salariés attachés à l'entreprise cédée ; qu'il ne peut être dérogé à ces dispositions que lorsqu'en application de l'article L. 642-5 du code de commerce le plan de redressement prévoit des licenciements pour motif économique ;

Et attendu que la cour d'appel a, pour retenir une ancienneté de trente-deux ans et huit mois, relevé que Mme [X...] avait produit l'intégralité de ses bulletins de salaire de 1977 à 1984, période pendant laquelle elle travaillait pour le compte de l'entreprise en nom personnel [Y...], que, pour la période pendant laquelle elle était associée égalitaire de la société [Y...], des bulletins de salaire mentionnant un emploi de Imp. Tech. Photogravure avaient été établis et que l'absence de cotisations aux Assedic à compter de 1989, alléguée par la société Vassel, ne suffisait pas à exclure l'existence d'un contrat de travail alors que l'intéressée n'était investie d'aucun mandat social ; qu'elle a ainsi pu retenir l'existence d'un contrat de travail apparent liant Mme [X...] à l'entreprise en nom personnel [Y...] et à la société [Y...] dont la société Vassel n'établissait pas le caractère fictif, ce dont elle a exactement déduit que c'est par suite du transfert de son contrat de travail et non d'une embauche que l'intéressée est devenue salariée de la société UGS ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en ses première et deuxième branches en ce que des stipulations contractuelles ne sauraient faire échec aux dispositions d'ordre public de l'article L. 1224-1 du code du travail et en sa quatrième branche comme

critiquant des motifs surabondants, n'est pas fondé pour le surplus ; (Soc. Soc., 30 avril 2014, pourvoi n° 12-35.219, Bull. 2014, V, n° 107)

Par ailleurs, si l'article L. 222-3 du code du sport énonce les que les dispositions des articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail ne sont pas applicables en cas de mutation temporaire d'un joueur et donne délégation aux partenaires sociaux, aux fédérations ou aux ligues pour organiser ces opérations, la question se pose de l'étendue de cette délégation ? Est-ce qu'elle s'étend également au contenu de la relation de travail, à la désignation de celui qui est l'employeur et, par suite permet d'aménager, en raison de l'organisation des compétitions sportives, l'article L. 222-2-3 et suivants du code du sport. La cour d'appel a répondu par la négative et le club comme la ligue contestent cette décision.

La cour d'appel a énoncé :

En tout état de cause, le dispositif instauré par la loi du 27 novembre 2015 ne saurait tel qu'existant tenir en échec la règle d'ordre public selon laquelle l'existence d'un contrat de travail se déduit des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur.

Or, Monsieur [X] justifie d'un contrat de travail apparent dans la mesure où il produit les bulletins de paie et l'attestation pôle emploi établis par le MHR ainsi que le certificat de travail du MHR pour la période du 16 février au 30 juin 2017.

Le MHR, à qui il appartenait en présence d'un contrat de travail apparent d'établir son éventuel caractère fictif, se borne à soutenir que la mutation temporaire de joueur n'imposait pas la conclusion d'un second contrat à durée déterminée alors que cela ne s'évince ni des dispositions législatives ni des dispositions conventionnelles. Il importe peu que l'intimé ait rempli un formulaire d'avis de mutation préétabli par la ligue, la convention tripartite de mutation ne le dispensant de signer avec le joueur qui lui était prêté un contrat de travail.

Il est aussi soutenu que l'homologation par la ligue nationale de rugby de l'avis de mutation temporaire attestait de la régularité du prêt qui ne pouvait alors qu'être contesté devant les juridictions administratives compétentes. Cependant, la cour constate que cette homologation n'est pas établie dans la mesure où la pièce n°5 du MHR ne mentionne pas le nom de M. [X]. A supposer qu'elle l'ait été, l'homologation de la convention tripartite n'empêchait pas le club d'accueil de conclure avec le joueur un contrat de travail qui aurait également été homologué par cette instance sportive en application de l'article L222-2-6 du code du sport.

Il s'en suit que Monsieur [X] et le MHR ont été liés par un contrat de travail à compter du 16 février 2017.

L'article L222-2-5 du code du sport impose que le contrat à durée déterminée du sportif professionnel soit établi par écrit, à peine, selon l'article L222-2-8 du même code, d'être réputé à durée indéterminée.

4.3. - Deuxième branche

La cour d'appel ayant constaté que le joueur justifiait d'un contrat apparent et que le club n'établissait pas son caractère fictif, la deuxième branche, qui critique des motifs surabondants est inopérante.

Cette branche pourrait faire l'objet d'une décision de rejet non spécialement motivée en application de l'article 1014 CPC.

4.4. - Troisième branche

La cour d'appel qui retenu que le joueur justifiait d'un contrat apparent et que le club n'établissait pas son caractère fictif, n'était pas tenue de répondre à un moyen que ses constatations rendaient inopérant.

Cette branche pourrait faire l'objet d'une décision de rejet non spécialement motivée en application de l'article 1014 CPC.

4.5. - Quatrième branche

Le club ayant soutenu que la relation avec le salarié ne s'inscrivait pas dans le cadre d'un nouveau contrat de travail mais dans la continuité du contrat à durée déterminée que ce dernier avait signé avec le club de Bayonne, la quatrième branche est contraire et incompatible avec la thèse soutenue devant les juges du fond et irrecevable.

De surcroît, ce moyen est nouveau et mélangé de fait et de droit, puisqu'il implique l'examen de la convention tripartite au regard des exigences de fond et de forme des articles L. 222-1 et suivants du code du sport, et partant irrecevable.

Cette branche pourrait faire l'objet d'une décision de rejet non spécialement motivée en application de l'article 1014 CPC.

4.6. - Cinquième branche

C'est par une interprétation de la lettre du 16 février 2017, rendue nécessaire par son ambiguïté et exclusive de toute dénaturation, que la cour d'appel a décidé que le joueur pouvait prétendre à la prime de classement dans le top 4 du top 14.

Cette branche pourrait faire l'objet d'une décision de rejet non spécialement motivée en application de l'article 1014 CPC.

4.7. - Sixième branche

C'est par une interprétation du courriel du 10 mars 2017, rendue nécessaire par son ambiguïté et exclusive de toute dénaturation, que la cour d'appel a décidé que le joueur pouvait prétendre à la prime de challenge.

Cette branche pourrait faire l'objet d'une décision de rejet non spécialement motivée en application de l'article 1014 CPC.