

Contrat à durée déterminée

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE – Modification
– Rupture abusive – Trouble manifestement illicite –
Pouvoir du juge des référés – Provision sur
dommages et intérêts.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE METZ (référé)
14 décembre 2001

D. contre **Association Sports Réunis Creutzwald**

(...)

Attendu que l'Association Sports Réunis Creutzwald
a recruté M. D. selon un contrat de travail à durée

déterminée daté du 12/07/2001 pour une période de trois
années, commençant le 01/07/2001 pour se terminer le
30/06/2004 ;

Que ledit contrat dit « *contrat entraîneur* » a été établi selon
un modèle de la Fédération Française de Football ;

Qu'il spécifiait à la rubrique équipe entraînée par cet
éducateur SR Creutzwald équipe niveau CFA 2 ;

Que ledit contrat a été enregistré à la Fédération Française
de Football le 19/07/2001 comme en atteste son tampon ;

Attendu que le 13/07/2001, les parties signaient un
document complémentaire au contrat de travail initial intitulé
« *règlement de l'entraîneur* » ;

Que ledit document avait pour but de définir les différentes missions de l'entraîneur ainsi que les directives à respecter dans l'exercice de ses fonctions ;

Que ledit contrat n'a fait l'objet d'aucun enregistrement auprès de la Fédération Française de Football ;

Attendu que M. D. reproche à son employeur de l'avoir déchargé de sa fonction principale, à savoir l'entraînement de l'équipe Fanion ;

Qu'il considère que cette décision constitue une modification unilatérale de ses attributions entraînant la rupture de son contrat de travail du fait de ce dernier ;

Attendu que de son côté, l'association défenderesse fait valoir qu'en l'occurrence la modification des tâches confiées à M. D. est certes réelle mais mineure ;

Qu'en effet, si un autre joueur de l'équipe Fanion est venu renforcer la direction stratégique et le management de cette équipe au côté de M. D., celui-ci avait par ailleurs à accomplir toutes les autres tâches énumérées dans le document du 13/07/2001 ;

Attendu qu'il ne peut être raisonnablement et sérieusement contesté par la partie défenderesse que M. D. a été chargé par la direction de son club de la responsabilité de l'entraînement de l'équipe de CFA 2 ;

Que pour preuve, il suffit de se référer à l'article paru dans le Républicain Lorrain du 31/10/2001, dont le titre « *Creutzwald change d'entraîneur* » est éloquent à lui seul ;

Que ledit article contient l'interview d'un dénommé Jérôme Jimmy devenu joueur entraîneur ainsi que les explications du président Schlinkler sur les motivations ayant conduit la direction du club à retirer l'équipe Fanion à M. D. ;

Que s'il fallait des preuves supplémentaires, il suffit de se référer à l'argumentation de la partie défenderesse, relative aux autres tâches confiées à M. D., avec de plus, la proposition faite à l'audience de le réintégrer dans ses anciennes fonctions, ce qui à l'évidence, démontre qu'il en avait été au préalable déchargé ;

Attendu que M. D. avait comme attribution, contractuellement définie, l'entraînement de l'équipe de CFA 2 ;

Qu'il est fait mention par ailleurs de tâches complémentaires définies par un avenant signé le lendemain ;

Que ledit avenant n'a jamais été déposé ni homologué auprès de la Fédération Française de Football, en contradiction avec les prescriptions de l'article 20 du titre IV relatif au statut des éducateurs de football de la Charte de Football Professionnel ;

Qu'en application de ces textes, toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat, doivent donner lieu à l'établissement d'un avenant soumis dans le délai de 15 jours après signature à homologation, faute de quoi, ils sont nuls de plein droit comme contraire aux dispositions de la Charte en application de l'article 21 du même texte ;

Que c'est à l'employeur qu'il incombe de soumettre à homologation ces conventions ;

Qu'en conséquence, la partie défenderesse ne peut invoquer les dispositions contenues dans le document daté du 13/07 intitulé « *règlement de l'entraîneur* » ;

Attendu qu'en déchargeant M. D. de la responsabilité de l'entraînement de l'équipe de CFA 2 la direction du club a procédé de façon unilatérale à la modification du contrat de travail de son entraîneur ;

Attendu que lorsque le salarié refuse l'exécution du contrat selon les nouvelles conditions et cesse tout travail, ce qui est le cas en l'occurrence, le contrat est rompu ;

Que la rupture imputable ouvre droit, pour le salarié, en l'absence de faute grave de celui-ci ou de force majeure, au paiement de dommages et intérêts ;

Attendu que M. D. était titulaire d'un contrat à durée déterminée ;

Qu'en application des dispositions de l'article L. 122-3-8 du Code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, sauf accord des parties, ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure ;

Attendu que la défenderesse reproche à M. D. les mauvais résultats de l'équipe ainsi que l'absence de concertation et de dialogue avec les joueurs et son désintérêt manifesté pour les autres équipes ;

Que cette inaptitude quand bien même, elle serait réelle, ne constitue pas une faute grave selon une jurisprudence bien établie ;

Attendu que lorsque la rupture du contrat est la conséquence d'un refus par le salarié d'une modification substantielle de son contrat de travail à durée déterminée, cette rupture est imputable à l'employeur, bien que le salarié en ait pris l'initiative, ce qui ouvre droit pour ce dernier, en l'absence de faute grave ou d'un cas de force majeure susceptible d'être invoqué par l'employeur, aux dommages et intérêts prévus au deuxième alinéa de l'article L. 122-3-8 du Code du travail ;

Attendu qu'en mettant ainsi fin brutalement à la relation contractuelle l'Association Sports Réunis Creutzwald a violé les dispositions de l'article L. 122-3-8 du Code du travail ;

Que, ce faisant, elle a créé un trouble manifestement illicite ;

Attendu qu'en application de l'article R. 516-31 du Code du travail, la formation de référé peut faire cesser un trouble manifestement illicite, et, dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation ;

Attendu que tel est le cas ;

Attendu que M. D. n'a pas commis de faute en saisissant la présente formation de référé sans avoir au préalable respecté la procédure de conciliation devant la commission du statut de l'éducateur ;

Qu'en effet, l'article 27 dudit statut précise sans ambiguïté que le litige peut être porté devant ladite commission indépendamment de l'instance judiciaire qui peut suivre son cours ;

Dit par ce motif que le contrat de travail à durée déterminée qui unissait M. D. à son employeur l'Association Sports Réunis Creutzwald, a été rompu unilatéralement par cette dernière, en raison des modifications apportées aux conditions de son exécution ;

Que la date de la rupture est fixée au 10 octobre 2001, date de la modification ;

Qu'en conséquence, et, en application de l'article L. 122-3-8 du Code du travail, M. D. est fondé à obtenir le versement de dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat.

Attendu que M. D. avait une rémunération mensuelle brute de 19 266,73 F comme l'atteste ses feuilles de paie ;

Que sa rémunération lui a été maintenue ;

Que le nombre de mois restant à courir jusqu'au 30/06/2004 est d'un peu plus de 30 mois ;

Dit qui lui sera accordé à titre de provision, la somme de 578 000,00 F.

Attendu que M. D. réclame le versement d'une somme de 11 960,00 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Qu'ayant eu gain de cause, il ne serait pas inéquitable de faire droit partiellement à sa demande ;

Dit qu'il lui sera accordé une somme de 5 000,00 F ;

Attendu que la partie défenderesse succombe dans la présente instance, il ne sera pas fait droit à sa demande au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

(...)

Ordonne à l'Association Sports Réunis Creutzwald, prise en la personne de son représentant légal, de verser à M. D., les sommes de :

- 578 000,00 F (88 115,53 €) à titre de provision sur dommages et intérêts consécutifs à la rupture de son contrat de travail à durée déterminée ;

- 5 000,00 F (762,25 €) au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

(...)

Rappelle que la présente ordonnance est exécutoire à titre provisoire en application de l'article 489 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Mazières, Prés. - Mes Reiss et Kadri av.)

NOTE . – Cette affaire met en évidence les difficultés rencontrées par les entraîneurs, d'équipes professionnelles ou semi-professionnelles, dans l'exercice de leurs obligations contractuelles à l'épreuve des résultats sportifs exigés par les clubs.

Le 12 juillet 2001, le club de football de Creutzwald (en Moselle) confie à M. D. l'entraînement de son équipe première (CFA 2) et, accessoirement, celui des gardiens de but et des jeunes pousses de l'équipe. Trois mois plus tard, le 10 octobre, l'ancien professionnel du FC Metz est relevé de sa fonction essentielle. Il n'a plus en charge que les tâches annexes qui lui ont été confiées à la signature de son contrat, lequel le lie au club jusqu'en juin 2004.

L'entraîneur n'appréciant guère cette façon arbitraire de le pousser en touche, il assigne son employeur en référé. Dans son ordonnance, la formation de référé a constaté que le club a procédé de façon unilatérale à la modification du contrat de travail. Une évidence, qui a pour conséquence la rupture de l'engagement, à l'initiative et aux torts du club, assortie d'une provision au moins égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en vertu de l'article L. 122-3-8 du Code du travail.

Cette décision ouvre une possibilité importante pour les entraîneurs français, au-delà du simple milieu du football professionnel, lorsqu'ils sont démis de leurs fonctions pour insuffisance de résultats. D'autant que la Cour de cassation ne considère pas le manque de résultats comme une faute grave, ce qui veut dire que dans tous les cas où un contrat d'entraîneur serait rompu pour cette même raison, celui-ci pourra utiliser la procédure de référé.

D'autre part, elle illustre de belle manière l'usage par la formation de référé des pouvoirs que confère l'article R. 516-31 du Code du travail, lui permettant d'ordonner le paiement d'une provision au moins égale aux salaires restant dus jusqu'au terme du contrat à durée déterminée, tel que le prévoit l'article L. 122-3-8 du Code du travail. En effet, la formation de référé constate l'existence d'un trouble manifestement illicite constitué par la rupture d'un contrat de travail à durée déterminée aux torts

exclusifs de l'employeur, en l'absence de faute grave du salarié ou de l'existence d'un cas de force majeure, consécutive à une modification de ce contrat par ce dernier.

Par ailleurs, pour lui permettre d'ordonner une provision sur une demande de dommages et intérêts, la formation de référé, sans pour autant trancher définitivement le fond du litige, s'est autorisée l'analyse du fond du dossier, et ce, contrairement à l'idée reçue selon laquelle le juge des référés doit s'interdire de connaître le fond de l'affaire. En effet aux termes de l'article 484 du nouveau Code de procédure civile une « ordonnance de référé est une décision provisoire rendue dans les cas où la loi confère à un juge qui n'est pas saisi du principal le pouvoir d'ordonner immédiatement les mesures nécessaires », telles celles prévues aux articles R. 516-31 et L. 122-3-8 du Code du travail.

Michel Estevez
Conseiller prud'hommes