

**CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE** Rupture anticipée – Dispositions législatives d'ordre public (L. 1243-1) – Clause contractuelle – Rupture unilatérale – Absences injustifiées – Salarié ne pouvant pas accepter par avance la rupture du contrat.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 février 2015

G. contre Poitiers basket 86 (p. n° 13-26.172)

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

Attendu qu'aux termes de ce texte, sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail et qu'il résulte de ces dispositions d'ordre public que le salarié ne peut par avance accepter la rupture du contrat par l'employeur pour d'autres causes que celles prévues par ce texte ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. G. a été engagé le 26 juin 2009 en qualité de joueur de basket-ball par l'association Poitiers basket 86 pour la durée d'une saison sportive ; qu'un nouvel engagement a été conclu pour une durée de deux saisons sportives avec une entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2010 ; que selon un avenant du 1<sup>er</sup> septembre 2010 les parties ont prévu qu'« en cas d'absences répétées et injustifiées du joueur lors d'entraînement, réunions, opérations de relations publiques, voire matchs (plus de trois absences injustifiées), les deux parties s'accordent sur une possibilité d'annulation de la deuxième saison au contrat, par envoi d'un courrier simple, avant le 30 avril 2011. De même, le joueur a la faculté de choisir d'interrompre le contrat à la fin de la première saison, par l'envoi d'un courrier simple avant le 30 avril 2011 » ; que par lettre du 28 avril 2011, l'association a fait application de cet avenant et informé le joueur qu'elle mettait un terme à la relation contractuelle ; que le joueur a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour dire que la rupture du contrat de travail était régulière et débouter le joueur de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt retient que l'avenant constitue un accord amiable conformément à l'article L. 1243-1 du code du travail puisqu'il offre la faculté à chacune des deux parties, le salarié et l'employeur, de mettre fin au contrat de travail avant son terme en fixant des conditions particulières pour l'employeur ; que l'existence de ces conditions restrictives pesant sur le seul employeur ne caractérise pas une clause résolutoire prohibée permettant à celui-ci seulement de rompre le contrat par anticipation avant l'échéance du terme puisque la faculté est également ouverte au salarié, et ce sans motif ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la clause résolutoire stipulée à l'avenant permettait à l'employeur de rompre le contrat pour d'autres causes que celles prévues limitativement par l'article L. 1243-1 du code du travail, peu important que le salarié ait disposé d'une faculté de rupture plus large, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a dit que la rupture du contrat de travail par l'employeur est régulière et qu'il déboute M. G. de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 11 septembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

(Mme Goasguen, f.f. prés. – SCP Didier et Pinet, SCP Lyon-Caen et Thiriez, av.)

**Note.**

Cette affaire intervient dans le contexte du sport professionnel, secteur qui pose de fréquentes difficultés par son usage récurrent des contrats à durée déterminée. L'intérêt de cet arrêt, certes inédit, est de reprendre une réponse connue, mais dans un cas de figure transposable à toute entreprise.

L'état de la matière est commandé par l'art. L. 1243-1 (au visa duquel est rendue la solution) qui dispose : « Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. » (1).

La Cour de cassation affirme, de manière constante et depuis longtemps, au visa de cet article, « qu'il résulte de ces dispositions d'ordre public que le salarié ne peut par avance accepter la rupture du contrat par l'employeur pour d'autres causes que celles prévues par ce texte » (2) ; antérieurement, il était déjà affirmé que « le salarié ne pouvait, par avance, accepter la rupture par l'employeur de son contrat de travail à durée déterminée pour une cause non prévue par les dispositions d'ordre public de l'article L. 122-3-9 du Code du travail » (3).

Le rappel de cette indisponibilité de la prédétermination des conditions de rupture du CDD a été rendu nécessaire par les tentatives récurrentes des clubs de sport professionnels d'ouvrir une faculté de rupture

(1) Sur le régime des CDD : P. Lokiec, *Droit du travail, Les relations individuelles*, 2011, PUF Thémis, § 138 ; P. Ménétier « La rupture anticipée du CDD », *RPDS* 2011, p. 341.

(2) Ci-dessus ; Cass. Soc. 24 oct. 2000, n°98-40.447 ; Cass. Soc. 26 oct. 1999, n°98-41.465 ; Cass. Soc. 16 déc. 1998, Bull. n°552 ; Cass. Soc. 5 juill. 1995, n°92-40.095.

(3) Cass. Soc. 27 mai 1992, Bull. n°342.

anticipée, en particulier à l'issue de chaque saison sportive (4).

Cet « *accord des parties* », exigé par l'article L. 1243-1, était-il caractérisé en l'espèce ? L'association de basket à l'origine du présent contentieux avait encadré de manière *ad hoc* les conditions de rupture du contrat par une formule originale. La clause résolutoire était bilatérale : invocable sans justification particulière par le salarié, elle était liée, dans sa mise en œuvre par l'employeur, à la survenance de plus de trois absences injustifiées du salarié lors de divers événements professionnels (5). La Cour d'appel avait cru déceler dans les conditions de la clause une conformité avec l'accord amiable de l'article L.1243-1 du code du travail, puisqu'elle « *offre la faculté à chacune des deux parties, le salarié et l'employeur, de mettre fin au contrat de travail avant son terme en fixant des conditions particulières pour l'employeur ; l'existence de ces conditions restrictives pesant sur le seul employeur ne caractérise pas une clause résolutoire prohibée permettant à celui-ci seulement de rompre le contrat par anticipation avant l'échéance du terme, puisque la faculté est également ouverte au salarié, et ce sans motif* » (6).

(4) Cass. Soc. 5 juill. 1995, préc.

(5) Ce faisant, elle contournait manifestement les prescriptions du droit disciplinaire, mais ce n'était pas la question soulevée dans l'arrêt.

Contrairement aux énonciations des juges du fond, l'ouverture d'une « *faculté à chacune des parties* » n'est pas assimilable à un « *accord amiable* ». Il s'agit de l'exercice d'une prérogative unilatérale, le fait qu'elle soit ouverte à chacune des parties n'en modifiant pas la nature. La Cour de cassation y répond en répétant une nouvelle fois que le salarié « *ne peut par avance accepter la rupture du contrat par l'employeur pour d'autres causes* » (7).

Le deuxième aspect qui avait manifestement déterminé la conviction de la Cour d'appel était le déséquilibre au profit du salarié : celui-ci pouvait user librement de la faculté de dénonciation, alors que l'employeur était restreint à des motifs prédéterminés (« *absences répétées et injustifiées* »). Mais l'illicéité de cette stipulation étant acquise, il importait peu de savoir si elle s'exerçait différemment selon les parties : « *la clause résolutoire stipulée à l'avenant permettait à l'employeur de rompre le contrat pour d'autres causes que celles prévues limitativement par l'article L. 1243-1 du Code du travail, peu important que le salarié ait disposé d'une faculté de rupture plus large* » (8).

**A.M.**

(6) Extrait du pourvoi, ci-dessus.

(7) Ci-dessus.

(8) Ci-dessus.