Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Legifrance.gouv.fr
LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT

Références

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du jeudi 11 mai 2017
N° de pourvoi: 16-14570
Non publié au bulletin **Rejet**

Mme Goasguen (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Boulloche, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 29 janvier 2016), que M. X... a été engagé par contrat de travail à durée déterminée du 9 janvier 2007 en qualité de joueur de football professionnel par la société Olympique de Marseille ; que le contrat a été prolongé jusqu'au 30 juin 2012 par avenant du 28 janvier 2008 ; qu'à la suite de son « licenciement » pour faute grave le 5 décembre 2011, le joueur a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le joueur fait grief à l'arrêt de dire son « licenciement » fondé sur une faute grave alors, selon le moyen :

1°/ que l'article 614 de la charte du football professionnel 2011/ 2012 disposait que l'absence du joueur à une visite médicale était sanctionnée par un avertissement, qu'en cas de récidive une mise à pied disciplinaire d'un jour par jour d'absence pouvait être prononcée et qu'au bout de dix jours, si le joueur ne s'était toujours pas mis à la disposition de son club, la sanction était une mise à pied disciplinaire d'un jour par jour d'absence pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a jugé que la charte du football professionnel 2011/ 2012 prévoyait en son article 614 la rupture du contrat à durée déterminée pour faute grave conformément à l'article L. 1243-1 du code du travail et des sanctions disciplinaires notamment pour absence sans motif valable à une visite médicale, de sorte que l'employeur était en droit de rompre de façon anticipée le contrat à durée déterminée pour faute grave compte tenu du refus du joueur de se présenter aux visites médicales organisées par l'employeur en novembre 2011 ; qu'en statuant ainsi, tandis qu'il ressortait de ses constatations que l'employeur avait rompu le contrat pour faute grave sans avoir préalablement notifié au joueur un avertissement puis une mise à pied disciplinaire, ni respecté le délai d'attente de dix jours, la cour d'appel a violé l'article 614 de la charte du football professionnel 2011/ 2012 ;

2°/ que la faute commise par un club de football qui a omis d'organiser des visites médicales de reprise à la suite des arrêts du joueur pour accidents du travail d'une durée d'au moins huit jours ôte le caractère de faute grave au refus du joueur de se rendre à une visite médicale organisée à l'initiative du club un an et huit mois après que le joueur a eu repris son travail pour qu'il soit statué sur son aptitude ; qu'en l'espèce, en jugeant que le fait que le joueur ne se soit pas présenté à une visite médicale auprès d'un médecin spécialiste en novembre 2011 constituait une faute grave justifiant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée, quand elle avait expressément constaté que le salarié qui avait été à plusieurs reprises absent du club après des arrêts de travail de plus de 8 jours sur la période du 30 janvier 2008 au 1er février 2010 n'avait jamais bénéficié de visite médicale de reprise, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 1243-1 du code du travail et l'article R. 4624-22 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige ;

3°/ que ne commet pas une faute grave le salarié qui ne se rend pas à une visite médicale organisée à l'initiative de l'employeur pour qu'il soit statué sur son aptitude à occuper son emploi de joueur de football professionnel, lorsque cela fait déjà un an et huit mois que l'employeur, sans avoir sollicité l'avis du médecin du travail, a exclu d'office le joueur du groupe des joueurs professionnels ; qu'en l'espèce, en jugeant que le joueur ne prouvait pas que l'employeur aurait eu à son égard avant le licenciement des « pratiques vexatoires » consistant à « le rétrograder » et « à modifier son environnement professionnel » sans rechercher s'il ne

ressortait pas des articles de presse produits de part et d'autre que depuis son retour au sein du club le 29 janvier 2010 après son arrêt pour accident du travail, le joueur avait été exclu de l'entraînement du groupe des joueurs professionnels et n'avait plus participé à aucune compétition, de sorte que lorsqu'il ne s'était pas rendu à la convocation chez le médecin spécialiste en novembre 2011, cela faisait déjà un an et huit mois qu'il avait été rétrogradé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1243-1 du code du travail ;

4°/ que ne commet pas une faute grave le sportif professionnel qui ne se rend pas à une visite médicale organisée à l'initiative du club pour qu'il soit statué sur son aptitude lorsque le club a déjà annoncé officiellement dans la presse plusieurs mois auparavant qu'il n'entendait plus rémunérer le joueur qui ne faisait plus partie des effectifs des joueurs professionnels du club ; qu'en relevant pour juger que le joueur avait commis une faute grave en ne se rendant pas en novembre 2011 auprès du médecin spécialiste que c'était vainement que le joueur produisait les déclarations publiques du mois de juillet 2011 de l'entraîneur et du nouveau directeur du club et un extrait d'un article de presse du 12 octobre 2011, quand il ressortait de ces déclarations et articles que le club avait annoncé officiellement dès l'été 2011 qu'il entendait se séparer du joueur de sorte qu'il ne pouvait être reproché à ce dernier de n'avoir pas obtempéré à une convocation organisée par l'employeur dans le seul but de pouvoir rompre de façon anticipée le contrat, la cour d'appel a violé l'article L. 1243-1 du code du travail ;

Mais attendu que le joueur ayant soutenu devant la cour d'appel que la charte du football professionnel ne prévoyait pas de gradation des sanctions applicables en cas d'absence à une visite médicale, n'est pas recevable à invoquer, devant la Cour de cassation, un moyen incompatible avec cette position, tiré de la méconnaissance de la nature et de l'échelle des sanctions que pouvait prendre le club à son encontre ;

Et attendu qu'ayant relevé que le joueur avait refusé de façon réitérée, sans motif légitime, de se soumettre à l'examen du médecin du travail et fait ressortir que ce comportement rendait impossible le maintien de l'intéressé dans le club jusqu'à l'arrivée du terme du contrat, la cour d'appel a pu en déduire, sans encourir les griefs des trois dernières branches du moyen, l'existence d'une faute grave ;

D'où il suit que le moyen, irrecevable en sa première branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze mai deux mille dix-sept.
MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. X....

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR constaté que la rupture du contrat de travail de M. X... ressortait d'un comportement fautif de ce dernier, d'AVOIR dit que le licenciement de M. X... était fondé sur une faute grave et d'AVOIR en conséquence débouté M. X... de toutes ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE M. X... pour conclure au caractère abusif de la rupture soulève plusieurs moyens ; qu'en premier lieu, il invoque le défaut de fondement juridique de licenciement au regard des dispositions tant de la convention collective que du règlement intérieur dont il relève l'inopposabilité à son égard ; que s'agissant du règlement intérieur il résulte des dispositions combinées des articles L. 1321-4 du code du travail et 601 à 602 de la convention collective nationale des Métiers du Football, que le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après le respect d'un certain nombre de formalités et de consultation et qu'il n'entre en vigueur qu'un mois après l'accomplissement des formalités d'affichage et de dépôt, quelle que soit la date d'entrée en vigueur mentionnée ; que ce n'est qu'à compter de cette date d'entrée en vigueur que le règlement intérieur est opposable au joueur ; qu'en l'espèce, si l'employeur justifie avoir accompli les différentes formalités imposées par les articles précités (pièces n° 40 à 44), il ressort des éléments de la cause que la dernière formalité de dépôt au greffe du conseil de prud'hommes de Marseille est intervenue le 7 novembre 2011 de sorte que le règlement intérieur saison 2011/ 2012 est entré en vigueur le 7 décembre 2011, soit après le licenciement de M. X... et qu'il n'est en conséquence pas opposable au joueur ; que toutefois l'appelant ne peut valablement en déduire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse au motif que la rupture anticipée pour faute grave d'un CDD d'un joueur n'est pas prévue par le règlement intérieur alors qu'au moment de la rédaction de la lettre de licenciement s'appliquait la charte du football professionnel saison 2011/ 2012 valant convention collective et que cette charte prévoyait en son article 614 la rupture du contrat à durée déterminée pour faute grave conformément à l'article L. 1243-1 du code du travail et des sanctions disciplinaires notamment pour absence sans motif valable à une visite médicale ; qu'il s'ensuit que le moyen tiré de défaut de fondement juridique du licenciement doit être rejeté ; qu'en second lieu, M. X... soulève le non-respect par l'employeur des garanties procédurales de fond fixées par l'article 615 de la convention collective qui prévoit notamment que la lettre de convocation à l'entretien préalable doit comporter l'énoncé des griefs formulés à l'encontre du joueur ; que la lettre de convocation à l'entretien préalable en date du 8 novembre 2011 précitée fait expressément référence au grief formulé dans la lettre de licenciement tiré des

absences non justifiées du joueur aux visites médicales prévues par la médecine du travail ; que cette référence satisfait aux exigences de l'article 615 précité dès lors que la lettre de rupture vise essentiellement ces absences, à l'origine de la procédure de licenciement et que la mention de ce seul grief permettrait à M. X... de préparer l'entretien préalable au regard des griefs retenus à son encontre ; qu'il s'ensuit que ce second moyen doit être rejeté ; qu'en troisième lieu, M. X... soutient que le véritable motif du licenciement aurait résidé dans la volonté du club dès juillet 2001 de se « débarrasser de lui par anticipation pour des raisons financières », « en exploitant » et « détournant » les dispositions légales issues de la loi du 17 mai 2011 applicable à compter du 19 mai 2011 sur la rupture anticipée du contrat de travail pour inaptitude physique et que les examens médicaux sollicités par l'employeur à compter du 13 octobre 2011, non obligatoires au regard notamment du certificat médical annuel d'aptitude qu'il avait transmis le 8 août 2011 à son employeur, étaient une manifestation de cette volonté de rupture, le club ayant en main dès le 10 août 2011 tous les éléments lui permettant de renouveler sa licence ; que toutefois il ressort des éléments de la cause et des pièces produites par l'employeur :- que le certificat médical d'aptitude du Docteur Y...Gaël du 10 août 2011, post daté par rapport à l'envoi du courrier de M. X... du 8 août 2011 précité, était en contradiction avec les préconisations des médecins du club formalisées dans une attestation en date du 9 septembre 2011 et n'était au surplus pas conforme à l'article 72 des règlements généraux de la FFF qui impose notamment que le certificat médical figurant sur la demande de licence comporte le cachet du médecin ;- que le médecin du club a refusé de signer la licence de M. X... et demandé l'avis d'expert « eu égard aux antécédents chirurgicaux et arrêts de travail de M. Julien X... avec rapport avec une lésion articulaire cheville droite » (pièce n° 12) ;- que c'est dans ce contexte qu'a été organisée la première visite médicale du 13 octobre 2011 ;- que le médecin du travail dans la fiche de visite médicale du 13 octobre 2011, citée dans l'exposé du litige, a également demandé l'avis de médecin spécialiste (pièce n° 14) et ce faisant confirmé le caractère obligatoire de nouveaux examens médicaux ;- que les 4 examens médicaux organisés à compter du mois d'octobre 2011 s'inscrivent donc dans le cadre de la procédure de renouvellement de la licence de M. X... et trouvent ainsi leur origine dans les demandes des médecins du club puis du médecin du travail de faire appel à un médecin spécialiste (pièces 8, 12 et 14) ; que compte-tenu de ce qui précède le salarié ne peut sérieusement soutenir, reprenant les termes de son courrier du 8 août 2011 précité, que le club a refusé d'engager la procédure aux fins d'obtenir la délivrance de sa licence, « sans motif ni justification », ni prétendre que l'employeur ne rapporte pas la preuve du caractère obligatoire des 4 examens médicaux précités ; que c'est vainement qu'il produit à l'appui de ses allégations les déclarations publiques du mois de juillet 2011 de l'entraîneur et du nouveau directeur du club et un extrait d'un article de presse du 12 octobre 2011 ; que c'est encore vainement qu'il soutient sans produire aucun élément probant que le médecin du travail lui aurait déclaré lors de la visite du 13 octobre, avant même d'avoir procédé à une quelconque consultation qu'« il le voyait pour une inaptitude pour la cheville » ; que le fait que l'employeur n'ait pas respecté son obligation d'organiser des visites de reprise après ses arrêts de travail de plus de 8 jours ne permet de tirer aucune conséquence sur la prétendue volonté du club de se débarrasser de lui ; que l'appelant ne prouve pas que l'employeur aurait eu à son égard avant le licenciement des « pratiques vexatoires » consistant à « le rétrograder » et « à modifier son environnement professionnel » ; que ce troisième moyen non fondé doit en conséquence être rejeté ; qu'enfin le moyen tiré du délai de réflexion « manifestement trop long » pris par l'employeur avant de notifier le licenciement est inopérant au regard de la saisine par l'employeur le 18 novembre 2011 de la commission juridique en application de l'article 265 de la convention collective, du report de la date d'audience à la demande de M. X... et de la décision de non-conciliation intervenue le 30 novembre 2011 (pièces n° 24 à 28) ; que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis ; que c'est à bon droit que M. X... fait valoir que l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve ; que la lettre de licenciement qui fixe les termes du litige vise essentiellement les absences non justifiées de M. X... aux convocations de la médecine du travail, les 2 novembre, 7 novembre et 14 novembre 2014, équivalentes à un refus réitéré d'y répondre ; que s'agissant de son absence du 2 novembre 2011, M. X..., qui ne conteste pas avoir travaillé la journée du 1er novembre, ne peut valablement soutenir qu'il n'avait pas l'intention de ne pas se présenter à cette visite médicale alors qu'il ressort du procès-verbal de constat en date du 3 novembre 2011 qu'il a appelé le 1er novembre 2011 à 10h36, Mme Z..., directrice adjointe des ressources humaines aux fins de reporter le rendez-vous du 2 novembre chez l'expert judiciaire le docteur A...« à la fin de la semaine prochaine » sans invoquer à ce stade aucun problème de santé mais « un contretemps » et qu'il a rappelé la directrice adjointe des ressources humaines le lendemain à 9h31 pour l'informer de ce qu'il ne pourrait « se rendre à l'expertise aujourd'hui parce que je suis en arrêt de travail aujourd'hui, j'ai une gastro … » (pièce n° 19) ; que dans ce contexte, l'arrêt de travail établi le 1er novembre 2011 pour une gastro entérite à partir du 2 novembre 2011 jusqu'au 3 novembre 2011 inclus, ne présente pas de garanties suffisantes pour être retenue comme une justification valable de son absence à la visite d'expertise du 2 novembre ; que s'agissant de son absence à la visite médicale du 7 novembre 2011, M. X... ne peut pas plus valablement soutenir qu'il n'a pas été informé de la date et de l'heure de la visite alors que le courrier électronique qui lui a été envoyé par la directrice des ressources humaines le 3 novembre 2011 démontre le contraire (pièce n° 20) ; qu'enfin s'agissant de son absence à la visite médicale du 14 novembre, c'est vainement qu'il soutient qu'il n'a jamais refusé de s'y présenter alors qu'il ressort de sa lettre recommandée du 10 novembre rédigée par son avocat qu'il n'avait nullement l'intention à cette date de se rendre à une visite médicale de quelque nature que ce soit organisée par son employeur (pièce n° 22) ; que le moyen non démontré tiré de ce qu'il aurait été informé qu'il n'était pas utile de se présenter à la visite du 14 novembre 2011 est inopérant ; que la suspension de son contrat de travail à l'initiative de son employeur du fait de la notification de la mise à pied disciplinaire ne le dispensait pas de son obligation de répondre à cette convocation du médecin du travail ; que de même le fait qu'il ait saisi l'inspection du travail pour contester, sur le fondement de l'article L. 4624-1 du code du travail, l'avis du médecin du travail, avant même qu'aucune décision définitive n'ait été prise par celui-ci, ne le dispensait pas de son obligation de répondre à

la convocation du médecin du travail ; que le refus délibéré et réitéré de M. X..., sans motif légitime, de se présenter aux visites médicales organisées par l'employeur et ce en violation des dispositions de son contrat de travail et de la convention collective, constitue une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; qu'il convient donc, sans qu'il y ait lieu d'examiner d'autres moyens, de confirmer le jugement qui a débouté le salarié de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement abusif, de rappel de congés payés et de dommages et intérêts distincts pour procédure vexatoire et détournement de la procédure légale pour inaptitude ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'en l'état du refus de M. ² X... de se soumettre à toute visite médicale de quelque nature que ce soit, il était difficile à l'Olympique de Marseille de continuer à conserver dans ses effectifs un joueur professionnel qui ne la mettait pas à même d'être assurée de son aptitude à la pratique du football de haut niveau ; que tout cela démontre la commission par M. X... d'une faute grave comme résultant d'un fait imputable au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que par conséquent le conseil de prud'hommes dit et juge que le licenciement est fondé sur une faute grave ;

1°) ALORS QUE l'article 614 de la Charte du football professionnel 2011/ 2012 disposait que l'absence du joueur à une visite médicale était sanctionnée par un avertissement, qu'en cas de récidive une mise à pied disciplinaire d'un jour par jour d'absence pouvait être prononcée et qu'au bout de dix jours, si le joueur ne s'était toujours pas mis à la disposition de son club, la sanction était une mise à pied disciplinaire d'un jour par jour d'absence pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a jugé que la Charte du football professionnel 2011/ 2012 prévoyait en son article 614 la rupture du contrat à durée déterminée pour faute grave conformément à l'article L. 1243-1 du code du travail et des sanctions disciplinaires notamment pour absence sans motif valable à une visite médicale, de sorte que l'employeur était en droit de rompre de façon anticipée le contrat à durée déterminée pour faute grave de M. X... compte tenu du refus de ce dernier de se présenter aux visites médicales organisées par l'employeur en novembre 2011 ; qu'en statuant ainsi, tandis qu'il ressortait de ses constatations que l'employeur avait rompu le contrat pour faute grave sans avoir préalablement notifié au joueur un avertissement puis une mise à pied disciplinaire, ni respecté le délai d'attente de dix jours, la cour d'appel a violé l'article 614 de la Charte du football professionnel 2011/ 2012 ;

2°) ALORS QUE la faute commise par un club de football qui a omis d'organiser des visites médicales de reprise à la suite des arrêts du joueur pour accidents du travail d'une durée d'au moins huit jours ôte le caractère de faute grave au refus du joueur de se rendre à une visite médicale organisée à l'initiative du club un an et huit mois après que le joueur a eu repris son travail pour qu'il soit statué sur son aptitude ; qu'en l'espèce, en jugeant que le fait que M. X... ne se soit pas présenté à une visite médicale auprès d'un médecin spécialiste en novembre 2011 constituait une faute grave justifiant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée, quand elle avait expressément constaté que le salarié qui avait été à plusieurs reprises absent du club après des arrêts de travail de plus de 8 jours sur la période du 30 janvier 2008 au 1er février 2010 n'avait jamais bénéficié de visite médicale de reprise, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 1243-1 du code du travail et l'article R. 4624-22 du code du travail dans sa version applicable au litige ;

3°) ALORS QUE ne commet pas une faute grave le salarié qui ne se rend pas à une visite médicale organisée à l'initiative de l'employeur pour qu'il soit statué sur son aptitude à occuper son emploi de joueur de football professionnel, lorsque cela fait déjà un an et huit mois que l'employeur, sans avoir sollicité l'avis du médecin du travail, a exclu d'office le joueur du groupe des joueurs professionnels ; qu'en l'espèce, en jugeant que M. X... ne prouvait pas que l'employeur aurait eu à son égard avant le licenciement des « pratiques vexatoires » consistant à « le rétrograder » et « à modifier son environnement professionnel » sans rechercher s'il ne ressortait pas des articles de presse produits de part et d'autre que depuis son retour au sein du club le 29 janvier 2010 après son arrêt pour accident du travail, le joueur avait été exclu de l'entraînement du groupe des joueurs professionnels et n'avait plus participé à aucune compétition, de sorte que lorsqu'il ne s'était pas rendu à la convocation chez le médecin spécialiste en novembre 2011, cela faisait déjà un an et huit mois qu'il avait été rétrogradé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1243-1 du code du travail ;

4°) ALORS QUE ne commet pas une faute grave le sportif professionnel qui ne se rend pas à une visite médicale organisée à l'initiative du club pour qu'il soit statué sur son aptitude lorsque le club a déjà annoncé officiellement dans la presse plusieurs mois auparavant qu'il n'entendait plus rémunérer le joueur qui ne faisait plus partie des effectifs des joueurs professionnels du club ; qu'en relevant pour juger que M. X... avait commis une faute grave en ne se rendant pas en novembre 2011 auprès du médecin spécialiste que c'était vainement que le joueur produisait les déclarations publiques du mois de juillet 2011 de l'entraîneur et du nouveau directeur du club et un extrait d'un article de presse du 12 octobre 2011, quand il ressortait de ces déclarations et articles que le club avait annoncé officiellement dès l'été 2011 qu'il entendait se séparer du joueur de sorte qu'il ne pouvait être reproché à ce dernier de n'avoir pas obtempéré à une convocation organisée par l'employeur dans le seul but de pouvoir rompre de façon anticipée le contrat, la cour d'appel a violé l'article L. 1243-1 du code du travail.

ECLI:FR:CCASS:2017:SO00833

Analyse

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 29 janvier 2016