

# Gazette du Palais

EN LIGNE SUR

**lextenso.fr**

TRI-HEBDOMADAIRE

MERCREDI 6, JEUDI 7 FEVRIER 2008

128<sup>e</sup> année

N<sup>os</sup> 37 à 38

S  
O  
M  
M  
A  
I  
R  
E

## Libres propos

### JUSTICE-FICTION

par Alain Fraitag

2

### LES AVOCATS ET L'ONIRIQUE GRÈVE

par Jean-Pierre Maisonnas

3

## Jurisprudence

### ■ VIE PRIVÉE

Droit à l'image - Exploitation abusive - Absence d'autorisation - Chef de l'État (1<sup>ère</sup> décision) - Mannequin auteur compositeur interprète (2<sup>ème</sup> décision) - Utilisation dans le cadre d'une opération publicitaire - Atteinte - Préjudice - Réparation

Trib. gr. inst. Paris (ord. réf.), 5 février 2008

6

### ■ SPORTS

Football - Entraîneur - Contrat de travail à durée déterminée - Modifications des conditions de travail - Nouvelle définition de ses fonctions à la suite du recrutement d'un entraîneur titulaire du diplôme d'entraîneur professionnel - Refus justifié

Note Samuel Chevret sous Cass. soc., 12 juillet 2007 et 17 octobre 2007

9

## Nominations

TRIBUNAL DES CONFLITS - COURS ET TRIBUNAUX - ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE

17

## Actualité

• INITIADROIT : SIGNATURE D'UNE CONVENTION NATIONALE AVEC LES MINISTRES DE LA JUSTICE ET DE L'ÉDUCATION NATIONALE (Paris, 16 janvier 2008)

• VŒUX DU PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE NATIONALE DES AVOUÉS (24 janvier 2008)

21

30

Un mois  
de Gazette

NUMÉRO 1 - JANVIER 2008

35

*Avis de marché*

38

## JOURNAL SPÉCIAL DES SOCIÉTÉS FRANÇAISES PAR ACTIONS

CETTE PUBLICATION COMPORTE 3 CAHIERS :

CAHIER 1 RÉDACTIONNEL P. 1 à 40 DIRECTION ET RÉDACTION : 12, PLACE DAUPHINE 75001 PARIS TÉL. 01 42 34 57 27 FAX : 01 46 33 21 17 E-MAIL : redaction@gazette-du-palais.com

CAHIER 2 ANNONCES LÉGALES DU JOURNAL SPÉCIAL DES SOCIÉTÉS (LE NOMBRE DE PAGES FIGURE DANS LE SOMMAIRE DU CAHIER 3) 8, RUE SAINT-AUGUSTIN 75080 PARIS CEDEX 02  
INSERTIONS : TÉL. 01 47 03 10 10 FAX 01 47 03 99 00 ET 01 47 03 99 11 / FORMALITÉS : TÉL. 01 47 03 10 10 FAX 01 47 03 99 55 / SERVEUR INTERNET JSS : <http://www.jss.fr>

CAHIER 3 ANNONCES LÉGALES DE LA GAZETTE DU PALAIS (LE NOMBRE DE PAGES FIGURE AU SOMMAIRE DE CE CAHIER) ADMINISTRATION : 3, BD DU PALAIS 75180 PARIS CEDEX 04 STANDARD : 01 44 32 01 50  
DIFFUSION : TÉL. 01 44 32 01 58, 59, 60 OU 66 FAX 01 44 32 01 61 / INSERTIONS : TÉL. 01 44 32 01 50 FAX 01 40 46 03 47 / FORMALITÉS : TÉL. 01 44 32 01 70 FAX 01 43 54 79 17

[www.gazette-du-palais.com](http://www.gazette-du-palais.com)

de la légende suivante: « Si nous nous acharnons depuis 10 ans à gagner toutes les compétitions, c'est pour votre sécurité M. le Président » (1).

Dans la présente espèce, le juge des référés parisien, après avoir rappelé que les demandeurs ont chacun, quels que soient leur statut (pour le chef de l'État) et leur notoriété, un droit exclusif et absolu sur leur image, a estimé que l'utilisation qui en était faite dans le cadre d'une opération publicitaire de la Compagnie Ryanair « ne permet pas à la société défenderesse, qui a reconnu avoir agi sans autorisation, de se prévaloir de l'exercice de sa liberté de communication ». Et d'ajouter, concernant Carla Bruni qui réclamait 500.000 € à titre de réparation de son préjudice (le président de la République obtenant de son côté l'euro qu'il sollicitait) que celle-ci « exerce la profession de mannequin auteur compositeur interprète; qu'elle soutient légitimement que cette qualité détermine l'appréciation de son dommage; qu'il n'appartient pas à son auteur d'en délimiter la portée en revendiquant d'avoir exploité publicitairement la seule relation qu'elle entretient avec M. N. Sarkozy; que cet élément de notoriété ne saurait se substituer aux activités professionnelles de la demanderesse sans une appréciation péjorative de celles-ci » (2).

• 1<sup>re</sup> espèce

COUR DE CASSATION (CH. SOC.)

12 JUILLET 2007

PRÉSIDENTIE DE M. TEXIER

SPORTS

Football – Entraîneur – Contrat de travail à durée déterminée – Modifications des conditions de travail – Prise d'acte

Il convient de distinguer le simple changement des conditions de travail d'un entraîneur, qui relève du pouvoir de direction de son club employeur, de la modification du contrat de travail, qui doit recueillir l'accord de l'entraîneur salarié.

Dans le domaine sportif, il est de jurisprudence constante que le fait pour une personne de se voir confier la responsabilité de l'entraînement d'une équipe professionnelle constitue pour l'intéressé l'élément déterminant de son engagement.

Pour autant, et selon la Cour de cassation, la Cour d'appel a, en l'espèce, considéré à bon droit que la décision de l'employeur de retirer à l'entraîneur la charge de l'équipe professionnelle pour l'affecter à l'entraînement des moins de 17 ans nationaux, sans modification de sa rémunération, constituait un changement de ses condi-

tions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur. Cette solution étonnante s'explique de façon pragmatique par le fait que les différents avenants au contrat de travail initial n'ont jamais modifié la disposition contractuelle prévoyant l'engagement de l'entraîneur à diriger l'entraînement des équipes amateurs du club conformément au statut des éducateurs de football.

Au moment des faits, le salarié avait pris acte de la rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour la modification du contrat de travail. Mais les éléments reprochés par le salarié n'étant pas fondés, cette prise d'acte produit les effets d'une démission.

Rejet

M. X c. SASP FC Metz

Pourvoi n° 05-45.042 c. C. Metz, 27 septembre 2005

H0793

La Cour (...),

Attendu, selon l'arrêt attaqué (C. Metz, 27 septembre 2005), qu'après une carrière de joueur professionnel de football, M. X a été engagé en qualité d'entraîneur par la société Football club de Metz par contrat à durée déterminée du 1<sup>er</sup> juillet 1995 de cinq ans, prolongé pour une durée équivalente par avenant du 7 août 2000; qu'après avoir occupé les fonctions d'entraîneur adjoint de l'équipe professionnelle du club, M. X a été nommé entraîneur de cette équipe le 24 décembre 2000; que, le 20 janvier 2002, l'employeur lui a retiré cette charge pour lui confier, par lettre du 29 janvier 2002, l'entraînement des joueurs de moins de 17 ans, nationaux; que, par lettre du 22 avril 2002, le salarié a pris acte de la rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour des faits qu'il reprochait à l'employeur; que, par lettre du 2 mai 2002, ce dernier a licencié M. X pour faute grave; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de ses demandes, alors, selon le moyen :

1 – que le contrat de travail fait la loi des parties; qu'en l'espèce, il résulte du contrat de travail de M. X, dans son ultime rédaction issue de l'« avenant au contrat d'entraîneur » du 7 août 2000, que le salarié était embauché pour entraîner uniquement l'« équipe première » des joueurs professionnels du club, dans le cadre du « championnat de France 1<sup>re</sup> division »; que

(1) Sur les circonstances précises de ce précédent, voir : <http://tempsreel.nouvelobs.com/actualités/people>

(2) V. égal. sur ces ordonnances : « Les époux Sarkozy obtiennent la condamnation de Ryanair », Légipresse Newsletter, 5 février 2008.

dès lors, en décidant que le courrier du Football club de Metz en date du 29 janvier 2002 affectant M. X à l'entraînement d'une équipe de « joueurs amateurs de moins de 17 ans », ne modifierait pas son contrat de travail, la Cour d'appel a violé les articles L. 121-1 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

2 – qu'en vertu de l'article L. 122-3-1 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée doit « comporter la définition précise de son motif » ; qu'en l'espèce, le motif de recours au contrat du 7 août 2000 était l'entraînement de l'« équipe première » professionnelle dans le cadre du « championnat de France », de sorte qu'en autorisant l'employeur à substituer à ce motif précis, un autre motif concernant l'entraînement d'une équipe de « joueurs amateurs de moins de 17 ans », la Cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble les articles L. 121-1 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

3 – qu'en décidant que « M. X ne peut se fonder sur la méconnaissance d'une disposition contractuelle lui conférant la mission exclusive de diriger l'entraînement de l'équipe première du Football club de Metz », que « le contrat de travail d'entraîneur de M. X contient son engagement de diriger l'entraînement au football des équipes d'amateur du club » et de même que « le contrat qualifiait au contraire M. X, titulaire du DEPF, pour entraîner les footballeurs de toutes catégories d'âge et de différents statuts », cependant que le contrat de travail du 7 août 2000 dit « avenant au contrat d'entraîneur » ne mentionnait pas une autre équipe, dont M. X aurait pu se voir attribuer l'entraînement, que « l'équipe première », composée de joueurs professionnels, la Cour d'appel a dénaturé les termes du contrat de travail du 7 août 2000, en violation de l'article 1134 du Code civil ;

4 – subsidiairement, qu'en s'abstenant de rechercher si les parties n'avaient pas entendu faire de la mention contractuelle selon laquelle M. X était engagé pour entraîner la seule « équipe première » du club, une clause essentielle du contrat de travail, sous laquelle le contrat n'aurait pas été souscrit, la Cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 121-1 du Code du travail et 1134, 1156, 1158, 1159 et 1162 du Code civil ;

Mais attendu que le contrat de travail initial du 20 juillet 1995 dispose notamment que l'entraîneur s'engage à diriger l'entraînement au football des équipes d'amateurs du club, conformément aux stipulations du statut des

éducateurs de football, dont M. X a pris connaissance ; que la Cour d'appel a relevé que cette disposition n'avait jamais été modifiée, y compris par l'avenant du 7 août 2000 qui disposait seulement que le contrat de travail a été prolongé de cinq saisons ; qu'en l'état de ces constatations, elle a décidé à bon droit que la décision du club du 20 janvier 2002 de confier à M. X l'entraînement des footballeurs nationaux de moins de 17 ans, sans modification de sa rémunération, constituait une modification de ses conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et que la prise d'acte du salarié produisait les effets d'une démission ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le rejet du premier moyen rend le second inopérant dans la mesure où la modification reprochée par le salarié constituait une simple modification des conditions de travail ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

• 2<sup>ème</sup> espèce

**COUR DE CASSATION (CH. SOC.)**

**17 OCTOBRE 2007**

**PRÉSIDENCE DE M. BLATMAN**

**TRAVAIL**

**Contrat de travail – Modification – Entraîneur de football – Nouvelle définition de ses fonctions à la suite du recrutement d'un entraîneur titulaire du diplôme d'entraîneur professionnel – Refus justifié**

Un salarié titulaire d'un diplôme d'entraîneur de football (DEF) et d'un certificat de formateur a été embauché en qualité d'entraîneur formateur, puis d'entraîneur adjoint et enfin, par avenant à son contrat, comme « entraîneur équipe A ». Après le recrutement par la société d'un entraîneur titulaire du diplôme d'entraîneur professionnel de football (DEPF), il s'est vu notifier de nouvelles fonctions de « membre du staff technique professionnel – entraîneur adjoint de l'équipe professionnelle ». Ayant refusé d'exécuter son travail selon ces conditions, il s'est vu notifier la rupture du contrat pour faute grave.

Il ne peut être reproché à l'arrêt attaqué d'avoir dit le « licenciement » pour faute grave injustifié et condamné l'employeur au paiement d'une indemnité pour rupture anticipée du contrat à durée déterminée. Appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient sou-

mis, la Cour d'appel a relevé que le salarié s'étant vu confier en connaissance de cause par l'employeur selon avenant au contrat, les fonctions d'entraîneur de l'équipe « A » bien qu'il ne fût pas titulaire du diplôme correspondant, les avait exercées matériellement dans le cadre d'une co-direction avec le capitaine d'équipe. Elle a pu en déduire que la nouvelle définition de ses fonctions intervenue quatre mois plus tard, caractérisant un retour à celles d'entraîneur adjoint, opérerait une modification de son contrat de travail qu'il était en droit de refuser.

Rejet

Pourvoi n° 05-42525 c. C. Lyon, 25 mars 2005

H0794

#### La Cour (...)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (C. Lyon, 25 mars 2005) que M. X, titulaire d'un diplôme d'entraîneur de football (DEF) et d'un certificat de formateur, a été engagé le 28 juillet 1998 pour deux saisons sportives en qualité d'entraîneur formateur au salaire brut mensuel de 22.500 F (3.430 €) par la société ASSE Loire, qui gère la section professionnelle de football de l'association sportive de Saint-Étienne ;

que suivant nouveau contrat du 7 août 2000, M. X est devenu entraîneur adjoint de l'équipe « A » pour deux autres années, sa rémunération étant portée à 55.000 F (7.622 €) outre primes diverses et avantages en nature ; que, par avenant du 8 novembre 2000, son contrat a été prolongé d'une saison et sa rémunération mensuelle portée à 60.000 F (9.147 €) ; que, par avenant du 12 février 2001, le désignant comme « entraîneur équipe A », le salarié s'est vu accorder une rémunération mensuelle de 100.000 F (15.245 €) outre doublement de ses primes et octroi d'une prime exceptionnelle de 300.000 F (45.735 €) en cas de maintien de l'équipe en première division ; qu'après le recrutement par la société, en mai 2001, d'un entraîneur titulaire du diplôme d'entraîneur professionnel de football (DEPF), M. X s'est vu notifier le 19 juin 2001 que ses fonctions au cours de la saison 2001/2002 seraient celles de « membre du staff technique professionnel – entraîneur adjoint de l'équipe professionnelle » ;

qu'ayant refusé d'exécuter son travail selon ces conditions, et s'étant vu notifier la rupture du contrat pour faute grave par lettre du 14 août 2001, il a saisi la juridiction prud'homale ;

OPÉRATEUR GLOBAL EN  
IMMOBILIER COMMERCIAL

# MURINVEST

RECHERCHE

## MURS DE MAGASINS LOCAUX COMMERCIAUX

toutes surfaces  
à partir de 200m<sup>2</sup>

- libres ou occupés
- rues commerçantes et emplacements N°1
- À PARIS, 1<sup>ère</sup> COURONNE &  
CENTRE-VILLE DE GRANDES MÉTROPOLIS

TOUS INTERMÉDIAIRES SOLlicitÉS

# MURINVEST

4 avenue Bertie Albrecht 75008 Paris  
Tél. 01 40 55 55 55 - Fax 01 40 55 55 56  
murinvest.achat@orange.fr

GRAPHIS COMMUNICATION

Sur le premier moyen :

Attendu que la société sportive fait grief à l'arrêt d'avoir dit le « licenciement » pour faute grave injustifié, et condamné l'employeur au paiement d'une indemnité pour rupture anticipée de contrat à durée déterminée, alors, selon le moyen :

1 – que l'avenant du 12 février 2001 stipule expressément qu'il a été conclu en complément du contrat du 7 août 2000 et que son objet est de porter la rémunération mensuelle de M. X à 100.000 F, de doubler les primes de résultat et de lui attribuer une prime exceptionnelle en cas de maintien de l'équipe en 1<sup>re</sup> division ; qu'en décidant que cet avenant avait confié de façon claire et non équivoque à M. X de nouvelles fonctions d'entraîneur, la Cour d'appel a dénaturé l'avenant précité, en violation de l'article 1134 du Code civil ;

2 – que le contrat du 7 août 2000, l'avenant du 11 août 2000, l'avenant du 8 novembre 2000 et l'avenant du 12 février 2001 ont tous été établis sur des formulaires intitulés « contrat d'entraîneur » ou « avenant au contrat d'entraîneur » ; que dès lors, en énonçant que les avenants antérieurs à celui du 12 février 2001 portaient tous la mention « entraîneur-adjoint », pour en

déduire que celui du 12 février 2001 avait confié de nouvelles fonctions d'« entraîneur », la Cour d'appel a dénaturé les documents en cause, en violation du même texte ;

3 - que l'ASSE Loire faisait valoir dans ses conclusions qu'en application des dispositions impératives du Code de l'éducation et de celles de la Charte du football professionnel applicables aux clubs disputant le Championnat de France de première ou de deuxième division, elle avait toujours employé pour son équipe professionnelle un entraîneur titulaire du diplôme d'entraîneur professionnel du football (DEPF) ; que dès lors, en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si la seule nomination de M. M. comme entraîneur titulaire du DEPF le 1<sup>er</sup> juillet 2001, pouvait constituer une modification des fonctions de M. X, qui ne possédait pas le diplôme requis, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 121-1 et L. 122-3-8 du Code du travail ;

Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la Cour d'appel a relevé, hors toute dénaturation et sans avoir à répondre à un moyen inopérant, que le salarié s'étant vu confier en connaissance de cause par l'employeur selon avenant du 12 février 2001, les fonctions d'entraîneur de l'équipe « A » bien qu'il ne fût pas titulaire du diplôme correspondant, les avait exercées matériellement dans le cadre d'une co-direction avec le capitaine d'équipe ; qu'elle a pu en déduire que la nouvelle définition de ses fonctions intervenue le 19 juin 2001, caractérisant un retour à celles d'entraîneur adjoint, opérait une modification de son contrat de travail qu'il était en droit de refuser ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt de l'avoir condamné au paiement d'une indemnité d'ancienneté, alors, selon le moyen :

1 - que la prime d'ancienneté visée à l'article 686 de la Charte du football professionnel n'est due qu'en cas de refus par un club de renouveler aux mêmes conditions de fonctions et de rémunération le contrat du responsable de la direction technique de l'équipe professionnelle et non en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ; que dès lors, en décidant que son licenciement intervenu le 14 août 2001 ouvrait droit pour M. X, engagé à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2003, à la fois à l'indemnité pour rupture anticipée de contrat à durée déterminée prévue par l'article

L. 122-3-8 du Code du travail et à l'indemnité d'ancienneté prévue par l'article 686 de la Charte du football professionnel, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

2 - que la prime d'ancienneté n'est due qu'au responsable de la direction technique de l'équipe professionnelle ayant exercé ses fonctions dans le club au moins quatre ans ; qu'en se plaçant, pour dire que M. X embauché le 28 juillet 1998, remplissait cette condition, non pas à la date de la rupture effective de son contrat de travail, intervenue le 14 août 2001, mais à celle de la fin de son contrat à durée déterminée, la Cour d'appel a encore violé le même texte ;

3 - qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que M. X, engagé le 28 juillet 1998 par l'ASSE Loire par un premier contrat pour exercer les fonctions de préparateur physique, n'a été engagé comme entraîneur adjoint qu'à compter du 7 août 2000 et comme entraîneur qu'à partir du 12 février 2001 ; qu'en considérant néanmoins que M. X aurait justifié au 30 juin 2003 de l'ancienneté de quatre ans dans les fonctions de direction technique de l'équipe professionnelle nécessaire pour prétendre au paiement de cette prime, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, en violation de l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu qu'il ne résulte ni de l'arrêt ni des pièces de la procédure que ce moyen ait été soutenu devant les juges du fond ; d'où il suit que nouveau et mélangé de fait et de droit, il est irrecevable ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

**NOTE ■ Entraîneurs sportifs et retrait de l'équipe entraînée : modification du contrat ou pouvoir de direction de l'employeur ?**

Deux arrêts récents de la Cour de cassation rendus dans des affaires quasi similaires mais dans un sens opposé, interrogent sur la nature de l'acte par lequel un club sportif décide de retirer à son entraîneur la charge de son équipe en lui confiant d'autres missions.

Deux décisions qui intéresseront les dizaines de milliers d'entraîneurs et de clubs sportifs français.

Dans la première espèce (1), la Cour de cassation refuse de reconnaître comme pertinente la prise d'acte de la rupture du contrat effectuée par l'entraîneur d'un club professionnel qui avait refusé une proposition de reclassement, laquelle le faisait passer de l'entraînement de l'équipe professionnelle à celle des jeunes de moins de 17 ans.

(1) Cass. soc., 12 juillet 2007, pourvoi n° 05-45042, RJES, septembre 2007, p. 98, obs. Boucheron.

La Cour d'appel de Metz est ainsi approuvée d'avoir relevé que le contrat de travail initial, qui disposait que l'entraîneur s'engageait à diriger l'entraînement de football des équipes amateurs du club, n'avait pas été modifié par les différents avenants; et qu'en conséquence l'affectation à l'équipe des jeunes de moins de 17 ans, à rémunération constante, constituait une simple modification des conditions de travail de l'entraîneur.

Dans la seconde espèce (2), la chambre sociale considère cette fois que doit être considéré comme abusif le licenciement pour faute grave d'un entraîneur d'un club professionnel qui, après avoir co-entraîné l'équipe première du club pendant 4 mois, avait refusé d'être affecté pour la saison suivante au poste d'entraîneur adjoint de cette même équipe.

L'arrêt du 12 juillet 2007 laissait entendre que dans l'hypothèse où le contrat initial qui prévoyait l'entraînement d'équipes non précisément définies n'avait pas été expressément modifié par les avenants successifs, le retrait de l'équipe professionnelle pouvait être opéré sans opposition possible de la part du salarié.

L'arrêt du 17 octobre 2007 décide, au contraire, de faire prévaloir les mentions figurant dans les avenants au contrat initial. Cette dernière décision apparaît conforme à la jurisprudence dominante en la matière et aux réalités de la pratique sportive professionnelle (I). La solution retenue par la décision du 12 juillet 2007 semble en conséquence n'avoir vocation à jouer que dans des hypothèses strictement limitées (II).

## I. LE NIVEAU DE L'ÉQUIPE ENTRAÎNÉE, ÉLÉMENT GÉNÉRALEMENT ESSENTIEL DU CONTRAT DE TRAVAIL DE L'ENTRAÎNEUR PROFESSIONNEL

Le contrat de travail de l'entraîneur sportif s'inscrit dans un cadre précisément défini par le législateur et les partenaires sociaux (A).

Saisie de l'application de ces dispositions légales ou conventionnelles, la jurisprudence dominante considère, à l'instar de l'arrêt du 17 octobre 2007, que le niveau de l'équipe entraînée est un élément essentiel du contrat de travail de l'entraîneur sportif (B).

### A - Cadre législatif et conventionnel applicable au contrat de travail de l'entraîneur sportif

La fonction d'entraîneur sportif est régie par des dispositions légales et conventionnelles.

L'article 212-1 du Code du sport prévoit d'une manière générale la nécessité d'être titulaire de diplômes reconnus pour pouvoir encadrer une activité sportive contre rémunération.

À côté des diplômes d'État (3), ont été mis en place au sein de chaque fédération sportive différents diplô-

mes qui ouvrent le droit, selon une réglementation très précise, de pouvoir entraîner des équipes évoluant jusqu'à un certain niveau de compétition (4).

La fonction d'entraîneur sportif est définie par la Convention collective nationale du sport applicable depuis le 25 novembre 2006 (5).

Plus particulièrement, antérieurement à la mise en place de cette Convention, certaines disciplines ont élaboré leurs propres accords collectifs, lesquels définissent précisément le statut des éducateurs sportifs (6).

Les contrats conclus par les entraîneurs sportifs relèvent des contrats dits d'usage visés à l'article L. 122-1-1 3° du Code du travail, à tout le moins pour ce qui touche aux entraîneurs des clubs sportifs professionnels (7).

Ils ne sont pas concernés par la durée maximale des CDD prévue à l'article L. 122-1-2 du Code du travail (8).

La réglementation sportive prévoit que tous les contrats et avenants au contrat doivent, à peine de nullité, faire l'objet d'une homologation par la fédération sportive concernée (9).

Les contrats et avenants sont généralement établis sur des modèles types fournis par les fédérations aux clubs qui doivent être utilisés dans le cadre de la procédure d'homologation.

La jurisprudence considère de longue date que l'absence de résultats ne saurait constituer une faute

(4) En qui concerne le football, objet des deux arrêts commentés, seul le plus élevé des diplômes délivré par la fédération, le DEPF, autorise à entraîner des équipes évoluant en Ligue 1 ou en Ligue 2. En ce sens selon les articles 650 et s. de la Convention collective des métiers du football.

(5) Article 12.3.1.2: « L'entraîneur encadre au moins un sportif visé à l'article 12.1 ci-dessus (champ d'application). Il est obligatoirement titulaire des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif contre rémunération. Cette mission a pour objet principal la préparation du ou des sportifs professionnels sous ses aspects (préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et coaching, organisation des entraînements). La mission de l'entraîneur comprend également accessoirement des activités de représentation au bénéfice de l'employeur. Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification ».

(6) Notamment pour le football, le rugby, le basket ou encore les cyclistes professionnels. Ces accords collectifs continuent de s'appliquer mais ont, à plus ou moins court terme, vocation à intégrer en qualité d'accords sectoriels la Convention collective nationale du sport. En ce sens D. 2007, Études et Commentaires, panor. droit du sport, p. 2353.

(7) À la condition que soient indiqués de manière précise le motif de recours au CDD, les risques de requalification dans le sport professionnel apparaissent désormais limités, la Cour de cassation admettant régulièrement l'existence d'emplois par nature temporaires liés à la pratique du sport professionnel, sous réserve que les juges du fond relèvent qu'il est effectivement d'usage dans le secteur considéré - c'est-à-dire la discipline sportive ou le niveau de pratique - d'avoir recours au CDD (Cass. soc., 26 novembre 2003, n° 01-44263, 01-47035, 01-44381 et 01-42977; Cass. soc., 6 octobre 2004, n° 02-42652). La situation demeure en revanche beaucoup plus floue pour ce qui touche à l'emploi d'entraîneurs salariés dans le secteur amateur, où la pratique majoritaire demeure encore le recours au CDD et ce, malgré de multiples décisions prononçant la requalification. Pour exemple, C. Douai, 30 juin 2006, Sab c. SASP Racing Club de Lens, Dict. Perm. Droit de Sport p. 6353; Étude « Educateur Sportif Rémunéré », n° 5.

(8) Cass. soc., 28 octobre 1997, n° 95-43.101, D. 1998, jur., p. 126, note Mouly J., La CCNS prévoyant quant à elle une durée maximum de 5 ans sans préjudice « du renouvellement explicite du contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur ».

(9) Sur la question de l'homologation, v. notamment Cass. soc., 3 février 1993, Racing Club de Strasbourg c. Bétancourt, Dalloz 1995, chron. p. 168, note Karaquillo; et Cass. soc., 2 février 1994, Association Les Chamois Niortais et autres c. Steck.

(2) Cass. soc., 17 octobre 2007, pourvoi n° 05-42525.

(3) Brevets d'État 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> degrés.

grave, l'entraîneur n'étant tenu qu'à une obligation de moyens dans le cadre de l'exécution de son contrat (10).

De sorte que, par le jeu de l'article L. 122-3-8 (11) et en raison du niveau des salaires versés (12), les enjeux d'une séparation sont vite apparus cruciaux pour les présidents de clubs.

Ainsi ces derniers, face à de mauvais résultats de leur équipe fanion, ont de plus en plus tendance, plutôt que d'engager une procédure de licenciement vouée à l'échec, à tenter de « reclasser » l'entraîneur au sein du club avec comme fonctions l'exécution de missions plus ou moins subalternes.

Certains entraîneurs l'acceptent, craignant généralement les effets négatifs d'une procédure judiciaire au sein du microcosme sportif. D'autres le refusent et, soit font l'objet d'un licenciement, soit prennent acte de la rupture du contrat aux torts du club.

Ce sont ces contentieux qui ont donné lieu au prononcé des arrêts commentés.

## B – L'arrêt du 17 octobre 2007, confirmation d'une jurisprudence dominante

Pour caractériser la modification du contrat de travail de l'entraîneur, la Cour de cassation relève que : « *Le salarié s'étant vu confier en connaissance de cause par l'employeur, selon un avenant du 12 février 2001, les fonctions d'entraîneur de l'équipe « A », bien qu'il ne fut pas titulaire du diplôme correspondant, les avait exercées matériellement dans le cadre d'une co-direction avec le capitaine de l'équipe* », la Cour d'appel ayant pu dès lors a bon droit en déduire que : « *La nouvelle définition de ses fonctions intervenue le 19 juin 2001 caractérisait un retour à celles d'entraîneur adjoint et opérait une modification de son contrat de travail qu'il était en droit de refuser* ».

À vrai dire, beaucoup de difficultés d'interprétation seraient susceptibles d'être évitées grâce à une définition précise des fonctions de l'entraîneur.

La mention dans les contrats selon laquelle « *l'entraînement de l'équipe première du club constitue un élément essentiel du contrat de travail* » limiterait par exemple l'incertitude touchant aux conséquences du retrait de cette fonction.

La Convention collective nationale du sport prévoit d'ailleurs désormais la définition précise des fonctions et des attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification.

Cependant en pratique ce type de précision est loin d'exister de manière systématique, soit parce que les fonctions sont définies de manière plus large ou

(10) Cass. soc., 7 juillet 1993, pourvoi n° 89-44850.

(11) Allocation de dommages et intérêts équivalents aux sommes qui auraient été versées jusqu'à l'issue du contrat en cas de rupture du CDD considérée comme abusive.

(12) Salaire minimum mensuel de 17.152 € pour l'entraîneur d'un club de Ligue 1 et de 8.375 € pour l'entraîneur d'un club de Ligue 2 selon la Convention collective des métiers du football. Les sommes allouées par la Cour d'appel de Lyon, arrêt confirmé par la décision du 17 octobre 2007, se montaient ainsi à plus de 575.000 €.

moins précise (13), soit parce que les clubs se contentent de remplir sans davantage de précisions les formulaires types mis à leur disposition par les fédérations.

La difficulté principale réside donc dans les cas où les fonctions de l'entraîneur vont évoluer au fil du temps, de l'expérience et des besoins du club, sans que pour autant le contrat initial n'en soit expressément modifié.

L'arrêt du 17 octobre 2007 tranche la question en privilégiant la mention figurant sur les derniers avenants au contrat même si, semble-t-il, le contrat initial n'avait pas été expressément modifié.

Il est ainsi jugé que le club ne pouvait retirer d'autorité les fonctions d'entraîneur de l'équipe première à son salarié et que le licenciement fondé sur le refus par le salarié de cette modification était abusif.

Cet arrêt intervient pourtant dans une espèce qui aurait pu prêter à discussion. En effet les fonctions de l'entraîneur de l'équipe première n'avaient été exercées que pendant 4 mois, au surplus en binôme avec le capitaine de l'équipe, par un salarié ne disposant pas du diplôme prévu pour ce faire par la réglementation fédérale, et auquel un reclassement était proposé en qualité d'adjoint, ce qui le maintenait au sein du « staff technique » de l'équipe professionnelle (14).

Pourtant cette solution semble devoir être approuvée.

Elle s'inscrit dans le cadre d'une jurisprudence dominante qui considère que l'entraînement de l'équipe première caractérise un élément essentiel du contrat de travail de l'entraîneur sportif (15).

Les décisions les plus récentes des juridictions du fond suivent également majoritairement cette interprétation qui correspond aux réalités de la pratique (16).

En effet, s'agissant d'entraîneurs diplômés et ayant vocation à faire de l'encadrement sportif leur métier, il apparaît généralement que le niveau de l'équipe entraînée constitue pour ces derniers une condition déterminante de leur engagement.

Des nuances peuvent bien évidemment être apportées pour ce qui touche au monde amateur, mais il apparaît que plus le niveau de l'équipe entraînée

(13) À titre d'exemples peuvent se retrouver au gré des contrats les mentions suivantes : entraîneur, entraîneur général, manager sportif, coordinateur sportif...

(14) Pour une description plus précise des faits de l'espèce, C. Lyon, 25 mars 2005, publié par le service de documentation et d'études de la Cour de cassation sur Legifrance.

(15) En ce sens, Cass. soc., 19 février 1992, n° 90-40271 et sur renvoi de cassation C. Limoges, 14 décembre 1994, D. 1996, som. p. 23, note J. Mouly ; Cass. soc., 22 mai 1996, n° 94-43287 ; Cass. soc., 24 octobre 2000, n° 98-40447 et sur renvoi de cassation C. Caen, 21 mai 2001, RG n° 00/03421.

(16) Pour l'entraîneur d'un club professionnel, CPH Bordeaux, 21 mai 2007, n° 03/03144, BAUP c. Football Club girondins de Bordeaux, Dictionnaire Permanent Droit du Sport, bull. 137, p. 6188, ou pour des clubs amateurs et des entraîneurs de niveau CFA2 équivalent de la 5<sup>e</sup> division ; C. Caen, 12 juillet 2005, David c. FCM Vire, RJES supplément info n° 1, septembre 2005 ; CPH Metz, 14 décembre 2001, RG n° 01/00425, Dictionnaire Permanent Droit du Sport, Étude « Educateurs sportifs rémunérés », n° 5.

augmente plus il semble difficile de soutenir que le retrait de celle-ci ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Ce retrait apparaît d'autant plus difficile lorsque l'entraîneur, de par ses qualités et son expérience, arrive au sommet de sa hiérarchie professionnelle pour se voir confier la responsabilité d'une des équipes évoluant au plus haut niveau national de sa discipline (17).

C'est donc cette hyperspécialisation qui peut venir justifier le fait qu'une fois confiée à un entraîneur la responsabilité d'une équipe professionnelle au plus haut niveau, le club se voit interdire tout retour en arrière, à défaut d'accord du salarié, et y compris lorsque la prise de fonction n'a duré que quelques mois, comme cela était le cas dans l'arrêt commenté.

Pourtant peu auparavant, la chambre sociale jugeait, dans une affaire particulièrement proche, qu'était fautive une prise d'acte d'un entraîneur professionnel à qui l'on proposait de passer de l'entraînement de l'équipe première d'un club professionnel dont il avait la charge depuis plus d'un an, à celle des jeunes de moins de 17 ans.

## II. LE RETRAIT DE L'ÉQUIPE ENTRAÎNÉE, UNE FACULTÉ STRICTEMENT ENCADRÉE

L'arrêt du 12 juillet 2007 constitue l'une des rares hypothèses assimilant le retrait de l'équipe première à la simple mise en œuvre du pouvoir de direction de l'employeur (A). Au demeurant la comparaison des deux arrêts ne peut qu'interroger sur la portée de la solution retenue et incite à entourer la décision du retrait de l'équipe entraînée des plus extrêmes précautions (B).

### A – Les rares hypothèses assimilant le retrait de l'équipe entraînée à une simple modification des tâches de l'entraîneur

La décision du 12 juillet 2007 a estimé que la prise d'acte d'un salarié qui reprochait à son employeur de lui avoir retiré l'entraînement de l'équipe première du club pour lui confier l'entraînement des joueurs de moins de 17 ans nationaux devait s'analyser en une démission, les griefs ayant motivés la prise d'acte n'apparaissant pas fondés (18).

Dans les faits, après avoir occupé les fonctions d'entraîneur-adjoint de l'équipe professionnelle, l'entraîneur s'était vu nommer entraîneur principal de ladite équipe première du 24 décembre 2000 au 20 janvier 2002, soit pendant plus d'un an.

(17) Ainsi dans le secteur du football, parmi les milliers d'éducateurs sportifs diplômés, seules quelques dizaines de techniciens disposent du diplôme et de l'expérience leur permettant d'entraîner un club de Ligue 1. Il n'existe ainsi que 20 clubs de Ligue 1 pour, selon les années, entre 17.000 et 20.000 clubs affiliés à la Fédération Française.

(18) Sur les risques de la prise d'acte en matière sportive, C. Versailles, 10 octobre 2006, D. 2007, n° 6, J.-P. Karaquillo, La prise d'acte de la rupture par le salarié – Une imprudence, JCP 2007, 1171, J. Mouly, La prise d'acte de la rupture d'un CDD en cas de mise à pied conservatoire : une décision à risques. J. Barthélémy, RJES, septembre 2007, p. 31.

Souhaitant attribuer la direction de l'équipe fanion à un autre technicien, le club proposait début 2002 à son salarié de se voir confier la responsabilité des jeunes de moins de 17 ans.

Le refus du salarié est considéré comme fautif par la Cour d'appel, arrêt approuvé par la Cour de cassation, ce qui apparaît particulièrement sévère à l'égard du salarié ; surtout lorsque l'on compare les faits avec ceux ayant donné lieu à l'arrêt du 17 octobre 2007 (durée d'entraînement de l'équipe première plus longue, reclassement proposé à un niveau bien inférieur...).

Il pourrait certes être soutenu, pour nier toute contradiction entre les deux arrêts que dans chacun d'eux la Cour suprême renvoie à l'appréciation des éléments de fait telle qu'effectuée par chaque Cour d'appel.

Il pourrait aussi être souligné que ces deux arrêts n'ont pas fait l'objet d'une diffusion particulière, ce qui est susceptible de les classer dans la catégorie des arrêts d'espèce.

Cependant les entraîneurs et dirigeants de clubs sportifs peuvent légitimement s'interroger à la lecture de ces deux décisions, d'autant plus qu'elles ont été rendues dans le cadre de la même discipline sportive, à des époques contemporaines, ce qui signifie notamment que les avenants dont l'interprétation étaient soumise aux juridictions du fond étaient probablement rédigés sur les mêmes modèles type fournis par la fédération aux clubs.

Ainsi la lecture des moyens du pourvoi ayant donné lieu à l'arrêt du 12 juillet 2007 renseigne sur les mentions qui figuraient sur l'avenant au contrat. Celui-ci, outre l'allongement de la durée du contrat, précisait apparemment que le salarié était embauché pour entraîner « l'équipe première professionnelle dans le cadre du championnat de France ».

Or c'est un avenant visiblement rédigé de manière identique qui a permis à la Cour de cassation, dans l'espèce du 17 octobre 2007, de considérer que les fonctions du salarié avaient été modifiées, ce que refuse d'admettre la décision de juillet 2007.

La portée donnée à la mention relative à l'équipe entraînée figurant dans les avenants au contrat de travail mériterait donc, à tout le moins, d'être précisée.

Sur le fond, il existait certes des précédents ayant considéré que le fait de confier à un entraîneur l'entraînement des jeunes au lieu des équipes seniors du club ne constituait pas une modification d'un élément essentiel du contrat de travail (19). Mais la solution retenue par l'arrêt du 12 juillet 2007 ne convainc pour autant pas totalement.

La première réserve tient au déclassement professionnel qui semblait établi.

Certes la question de la modification des fonctions s'apprécie en premier lieu au regard de celles stipu-

(19) Cass. soc., 28 janvier 1998, pourvoi n° 95-41320, mais il s'agissait cependant d'un entraîneur qui exerçait son activité au sein d'un club de football amateur de sorte que le retrait de l'équipe entraînée pouvait apparaître moins préjudiciable.

lées dans le contrat de travail, mais les juges n'ont pas à se cantonner au seul examen de la lettre du contrat. La Cour de cassation considère en effet habituellement que la qualification à prendre en considération doit s'apprécier au regard des fonctions effectivement exercées et non à partir des seules mentions du contrat de travail, lequel peut ne pas avoir été expressément modifié (20).

Or en l'espèce, l'entraîneur du club de Metz avait, pendant plus d'un an, dirigé l'équipe première professionnelle du club, après avoir été adjoint de l'entraîneur principal de cette équipe, ce qui n'avait plus aucun rapport avec l'entraînement des équipes amateurs du club, fonctions qui lui avait été confiées 5 ans auparavant.

De sorte qu'en pratique, lui proposer d'entraîner les joueurs de moins de 17 ans équivalait à affecter le chef d'un grand restaurant étoilé aux fonctions de simple commis (21).

Dans ces conditions le maintien annoncé de la rémunération n'apparaissait pas comme un élément décisif, la Cour de cassation considérant au surplus qu'une modification du contrat peut exister même dans l'hypothèse d'un maintien de la rémunération (22).

Au demeurant le maintien de la rémunération semblait en l'espèce relativement illusoire.

C'est la deuxième réserve que suscite l'arrêt commenté.

En effet en se trouvant affecté à l'entraînement des jeunes, l'entraîneur risquait de perdre toute chance de percevoir les primes de match et de classement correspondant aux résultats de l'équipe première. En outre, et à supposer qu'un maintien de ces primes attachés aux résultats de l'équipe première ait été prévu, la « valeur marchande » de l'entraîneur et donc les salaires qu'il a vocation à négocier lors de la suite de sa carrière se trouvaient *de facto* revus à la baisse par cette proposition de nouvelle affectation. Il se trouvait de fait totalement déconnecté du sport de haut niveau et de l'exposition médiatique concomitante.

Ce type de placard, même doré, est parfois extrêmement difficile à quitter pour des entraîneurs qui tombent ainsi rapidement dans l'oubli. Ainsi la baisse de rémunération n'est peut-être pas immédiate mais se ressent de manière certaine à travers le frein mis au développement de la carrière de l'entraîneur.

Sous le bénéfice de ses observations et au regard de l'arrêt du 17 octobre 2007, on ne saurait donc trop

(20) Cass. soc., 17 janvier 2006, n° 04-43.228, ou encore Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-42070, approuvant la Cour d'appel de s'être référé aux mentions des bulletins de paie pour définir les fonctions exercées et en déduire l'existence d'une rétrogradation. V. également, Cass. soc., 12 janvier 2005, n° 03-40.417, considérant qu'il y avait modification du contrat de travail d'une journaliste à qui l'on avait confié pendant un an la présentation du journal régional puis qui s'était vu demander de reprendre son ancien poste de journaliste de terrain, Cahier sociaux du Barreau de Paris 2005, p. 166.

(21) Ainsi la qualification requise selon la Convention collective des métiers du football pour entraîner les moins de 17 ans nationaux est le brevet d'État 1<sup>er</sup> degré soit un diplôme situé plusieurs niveaux en-dessous du DEFP.

(22) Cass. soc., 25 novembre 1998, n° 96-44.164.

conseiller aux clubs sportifs de se montrer particulièrement prudents lorsqu'il s'agit de retirer les rênes de l'équipe fanion à un entraîneur, y compris lorsque son contrat d'origine n'a pas été modifié et pourrait laisser penser à de larges possibilités de modification des tâches.

## B – Un retrait de l'équipe entraînée à entourer de précautions particulières

En présence de ces deux décisions, demeure donc la question de l'attitude que doit adopter le club sportif souhaitant décharger son entraîneur de la responsabilité de l'équipe première notamment lorsque ses fonctions initiales n'ont pas été modifiées, et pourraient permettre de lui confier l'entraînement d'autres équipes ou d'autres tâches dans le club.

Dans cette hypothèse il est impératif de maintenir l'ensemble des éléments de rémunération qui sont ceux de l'entraîneur. Cependant s'il s'agit d'une condition nécessaire pour sécuriser ce retrait elle ne sera pas forcément suffisante.

En effet demeure le risque qu'une juridiction estime que le contrat a été *de facto* modifié à travers l'attribution de nouvelles responsabilités équivalentes à une promotion pour l'entraîneur concerné.

Dans cette hypothèse le refus opposé par l'entraîneur ne saurait être considéré comme fautif.

En réalité les précautions semblent devoir être prises en aval, et notamment au moment où l'équipe fanion du club est confiée à l'entraîneur.

Il pourrait ainsi être contractuellement convenu à cet instant, et sous réserve de l'accord de l'intéressé, de ce que le retrait de l'équipe ne constituera pas une modification du contrat de travail.

Un soin particulier doit cependant être apporté à la rédaction de telles clauses.

Notamment elles ne doivent pas pouvoir être assimilées à une clause de résiliation unilatérale régulièrement condamnée en matière sportive (23).

De plus si l'équipe première est retirée, le reclassement aux anciennes fonctions ou à d'autres fonctions prévues par le contrat devra se faire à salaire constant puisque la jurisprudence prohibe les clauses qui permettraient à l'employeur de son propre chef de modifier la rémunération contractuelle de manière unilatérale (24).

Bref en la matière, il convient de faire preuve de prudence et d'anticipation.

SAMUEL CHEVRET  
Avocat à la Cour d'appel de Caen

(23) Cass. soc., 7 avril 1998, D. 1999, somm. p. 90, obs. J.-P. Karaquillo, et C. Metz, 22 mars 2005 ; D. 2006, p. 489, note C. Lefranc-Hamoniaux. Cette dernière décision, ironie de l'histoire, concernait l'adjoint de l'entraîneur principal ayant été définitivement débouté de ses demandes suite à l'arrêt de 12 juillet 2007. Le club de Metz sera cette fois condamné, la clause selon laquelle l'existence du contrat de l'entraîneur adjoint était conditionnée à celle de l'entraîneur principal à la tête de l'équipe première, étant réputé non écrite en ce qu'elle dérogeait aux dispositions d'ordre public de l'article L. 122-3-8 du Code du travail.

(24) Cass. soc., 27 février 2001, n° 99-40219, Bull. civ. 5, n° 60 ; Cass. soc., 16 juin 2004, n° 01-43.124, Bull. civ. 5, n° 166.