

CABINET D'AVOCATS

Serge PAUTOT

Docteur en Droit
Diplômé de la Faculté de Droit de Paris
AVOCAT AU BARREAU DE MARSEILLE

Michel PAUTOT

Docteur en Droit
Certificate of studies St Giles London
AVOCAT AU BARREAU DE MARSEILLE

Le Contrat de Travail du sportif professionnel

**Par Maître Serge Pautot, Docteur en droit, Avocat au Barreau
de Marseille, Président de Légisport**

Maître Serge Pautot est avocat au barreau de Marseille. Docteur en droit, il préside l'association Légisport, association pour le développement du droit du sport. Il dirige le bulletin d'informations juridiques sportives Légisport et le site internet www.legisport.com. Il conseille et assiste des sportifs de renom et des structures sportives. Il est à l'origine de l'arrêt Malaja qui a bouleversé, après l'arrêt Bosman, le sport professionnel européen.

Un club de sport quelle que soit sa forme juridique est amené à embaucher des joueurs professionnels. Il devra opter pour un contrat de travail adapté à ses besoins.

Dans le domaine sportif, le salarié peut-être le sportif professionnel, le cadre technique, l'entraîneur ou tout autre intervenant.

Le salariat se traduit par l'existence d'un **contrat de travail**.

I – LES CONDITIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Le contrat de travail obligatoire

Le salariat se traduit par l'existence d'un contrat de travail. Celui-ci présente trois éléments :

- un travail (ou prestation de services) fourni par le salarié ;
- une rémunération (ou salaire) fournie par l'employeur ;
- un lien de subordination ou un rapport d'autorité permettant à l'employeur de diriger et de contrôler le salarié dans l'exercice de sa prestation de services.

Il existe en France une Convention Collective Nationale du Sport. Elle prévoit le recours privilégié au contrat à durée indéterminée (hors secteur professionnel) (CCNS, art. 4.2.1). Cette Convention Collective a un Chapitre 12 qui est consacré au sport professionnel. Mais il existe aussi d'autres Conventions Collectives :

8, RUE D'ARCOLE - 13006 MARSEILLE - TEL. 06 71 50 73 16 / FAX 04 91 57 11 60

Membre d'une Association Agréée - Le Règlement des Honoraires par chèques est accepté

Réception sur Rendez-vous exclusivement - Métro Estrangin - Parking Monthyon

- la Convention collective du personnel des centres équestres
- la Convention collective nationale du golf
- la Convention collective nationale des métiers du football, « Charte du football professionnel »
- la Convention collective du rugby professionnel
- la Convention collective de branche du basket professionnel
- l'accord collectif des coureurs cyclistes professionnels.

D'une façon générale, le contrat de travail est établi par écrit, en deux exemplaires signés par l'employeur et le salarié (mention « lu et approuvé »). L'un d'eux est remis au salarié. Toute modification fait obligatoirement l'objet d'un avenant qui lui est proposé par écrit.

Le contrat mentionne notamment (CCNS, art. 4.2.1) :

- la nature du contrat, le date d'embauche ;
- la raison sociale, l'adresse de l'employeur, le lieu de travail ;
- l'identité du salarié, sa nationalité (s'il est étranger, le titre valant autorisation de travail), son numéro national d'identification ;
- la dénomination de l'emploi, le groupe de classification ;
- le salaire de base, les différents éléments de la rémunération, les différents avantages en nature ;
- la durée de travail de référence (le motif du recours au CDD doit être précisé) ;
- les conditions particulières de travail (périodes et nombre de semaines où le salarié accomplit des sujétions particulières), les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
- les modalités de la période d'essai ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la référence à la convention collective applicable (football, rugby, basket...).

2 – Le choix du contrat à durée déterminée

Le sport professionnel est un secteur « dans lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ».

La Convention collective nationale du sport admet le recours au CDD d'usage dans le sport professionnel. Son article 12.3.2.1 prévoit que les salariés visés par le chapitre consacré au sport professionnel occupent des emplois pour lesquels l'usage impose de recourir au contrat à durée déterminée en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois, ainsi que prévu aux articles L. 1242-2 et suivants et D. 1242-1 du code du travail.

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. La durée maximum d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives (soit 60 mois). Elle n'exclut pas le

renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

Les accords sectoriels peuvent notamment prévoir une disposition exceptionnelle relative au remplacement d'un sportif blessé ou malade, pour la durée de son inaptitude (CCNS, art. 12.3.3).

Ils prévoient les garanties relatives à l'organisation de l'homologation du contrat lorsque cette procédure est imposée, ainsi que les conséquences juridiques et financières d'un défaut d'homologation. L'homologation ne peut en effet avoir d'effets sur le contrat que dans la mesure où un accord sectoriel le prévoit (CCNS, art. 12.4).

Exemple : à défaut d'avoir été homologué par la ligue professionnelle de football, le contrat d'un joueur est nul et de nul effet (CA Paris, 21^och. sect. B, 5 oct. 2006, n^o05/01880, Yakin c/ SA Paris Saint-Germain football).

3 – Les obligations de l'employeur

L'employeur dirige et contrôle le joueur salarié dans l'exercice de sa prestation de services (lien de subordination). Il le rémunère.

Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

La mise en évidence de ce pouvoir de contrôle s'opère, entre autres, par l'analyse des conditions d'exercice de l'activité (lieu, horaires de l'entraînement, équipements imposés, participation aux matches, matériel, mode de rémunération, existence d'une clause d'exclusivité...).

En tant qu'employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire qui est étroitement réglementé par les articles L.122.40 et suivants du Code du travail. Ces textes imposent :

- de ne sanctionner que les faits constitutifs de *fautes apportant un trouble dans le fonctionnement normal* de l'entreprise. Sont donc insusceptibles de sanctions, par exemple, l'exercice d'une liberté de critique sans excès ou encore des faits relevant exclusivement de la vie privée. En revanche, un sportif ou un éducateur pourraient se voir reprocher certains comportements privés incompatibles avec leurs activités ou leurs responsabilités professionnelles. Par exemple, justifieraient d'une sanction la pratique d'autres activités physiques dangereuses, une vie dissolue ou des habitudes d'intempérance ;

Si tout salarié a un droit à effectuer le travail pour lequel il a été embauché, cela ne signifie pas pour autant qu'un sportif, recruté par une association pour s'intégrer dans une équipe, pourrait prétendre à un « droit à jouer » dans cette dernière. En effet la prestation d'un sportif s'insère dans un système de compétition s'opposant à la reconnaissance d'un tel droit ; « le bon fonctionnement d'un club implique que ses responsables, l'entraîneur en particulier, soient seuls juges de la composition des équipes en fonction des critères qu'ils fixent librement ».

4 – Les obligations du joueur

La prestation de travail doit être effective et réalisée au profit de l'employeur.

Par exemple, le sportif, salarié du club, est tenu :

- de se conformer sous peine de sanction à l'organisation résultant du calendrier des entraînements et des matchs, et des instructions de l'entraîneur ;
- de participer aux matches officiels et amicaux, aux entraînements ;
- de respecter le règlement intérieur ;
- de respecter les contrats d'équipement et les contrats publicitaires du club ;
- de participer aux diverses actions de promotion ;
- de « se mettre entièrement à la disposition de l'association, des entraîneurs et des autorités désignées par elle et à respecter les consignes et directives qui lui seront données ».

Tout salarié, en contrepartie de ses différents droits, est astreint à ces obligations vis-à-vis de l'employeur. Il doit tout mettre en œuvre, sa science du jeu, son énergie et ses capacités physiques au service du jeu même s'il n'a pas l'obligation de résultat de mettre des buts ou l'entraîneur de gagner tous les matches. Mais il doit tout faire pour y arriver. Il doit aussi avoir une obligation de discrétion sur le fonctionnement du club et aussi de loyauté.

Le sportif salarié à l'expiration de sa relation contractuelle en cours avant de se lier par un nouveau contrat de travail avec une autre, a des obligations de discrétion et de loyauté.

6 – L'exploitation de l'image du sportif

a) Notion d'image « associée »

Il s'agit de la reproduction sur tout support et/ou par tout moyen de l'image, du nom, de la voix du sportif ou de l'entraîneur, associée à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur.

Le nombre minimum de sportifs et/ou entraîneurs dont l'image, reproduite sur un même support d'une manière identique ou similaire, constitue une image associée collective, est fixé à 50 % de l'effectif présent sur le terrain pour la discipline considérée.

En deçà de la limite ainsi fixée, l'image est considérée comme individuelle.

- L'image associée collective : L'employeur peut décider de l'exploitation de l'image associée collective sur tout support ou par tout moyen, à son profit ou à celui de ces partenaires. Il informe les salariés des conditions d'utilisation de l'image associée collective. La présente ne définira pas, ainsi que le permet l'article L.222-2 du code de sport, la part de rémunération versée au sportif correspondant à la commercialisation de l'image collective de l'équipe à laquelle il appartient.

8, RUE D'ARCOLE - 13006 MARSEILLE - TEL. 04 91 81 70 68 / FAX 04 91 57 11 60

Site internet : www.legisport.com / E-mail : legisport@wanadoo.fr

Membre d'une Association Agréée - Le Règlement des Honoraires par chèques est accepté
Réception sur Rendez-vous exclusivement - Métro Estrangin - Parking Monthyon

- L'image associée individuelle : Les conditions de cette exploitation doivent être prévues dans le contrat de travail ou dans un avenant ; à défaut l'accord préalable du ou des salariés dont l'image utilisée est nécessaire. L'exploitation par le salarié pour son compte de son image individuelle associée à celle de l'employeur requiert l'accord préalable de l'employeur.

Tout autre cas d'exploitation de l'image associée collective ou individuelle, doit être prévue à défaut par le contrat de travail du ou des intéressés.

b) Utilisation par le salarié de son image individuelle

Indépendamment de l'exploitation de l'image associée, le salarié peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom mais sans référence à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur.

Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du club pour information, soit lors de la conclusion du contrat, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers.

Cette liberté peut être subordonnée au respect des intérêts légitimes de l'employeur.

Les rémunérations versées en contrepartie, ou à tout le moins à l'occasion du travail, sont assujetties intégralement à l'ensemble des cotisations sociales.

7 – Le port des équipements sportifs

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le salarié s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par l'employeur, à l'exception des équipements spécialisés pour lesquels il peut librement utiliser ceux de la marque de son choix (CCNS, art. 12.11.3). L'engagement éventuel du salarié de porter les équipements spécialisés fournis par l'employeur doit être expressément mentionné dans le contrat de travail ou dans un avenant.

II – LA FOURNITURE DU TRAVAIL

La fourniture d'un travail au joueur est une obligation qui incombe au club employeur.

1 – Exemples de Conventions Collectives de sports en France

D'après l'article 10.2 de la Convention collective de branche du basket professionnel :

« 3) Le club doit permettre au joueur professionnel de participer aux entraînements collectifs avec le groupe de joueurs composant le groupe professionnel et aux entraînements individuels, et, lui donner les moyens de s'entraîner pour lui permettre d'atteindre ou de condition physique suffisant à la pratique du basket professionnel en compétition ».

L'article 3.2 de la Convention Collective du rugby professionnel énonce :

8, RUE D'ARCOLE - 13006 MARSEILLE - TEL. 04 91 81 70 68 / FAX 04 91 57 11 60

Site internet : www.legisport.com / E-mail : legisport@wanadoo.fr

Membre d'une Association Agréée - Le Règlement des Honoraires par chèques est accepté
Réception sur Rendez-vous exclusivement - Métro Estrangin - Parking Monthyon

« 2) La participation du joueur aux compétitions relève du pouvoir de sélection des responsables du Club. En revanche, sauf raison médicale ou disciplinaire, le Club ne saurait maintenir l'un des joueurs à l'écart du dispositif mis en place au sein du Club pour la préparation et l'entraînement collectif ».

**Quand un joueur de football attaque son club
pour non-fourniture de travail et gagne son procès**

Un joueur est en droit de demander en justice la résiliation de son contrat de travail, comme cela a été jugé dans l'arrêt du 14 Janvier 2004 Saos Toulouse Football Club c/ Garcin de la Chambre sociale de la Cour de Cassation.

Les faits : Eric Garcin, footballeur professionnel engagé pour deux saisons par le Toulouse Football Club avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résolution judiciaire de son contrat de travail en raison du refus persistant de son employeur de le réintégrer dans l'effectif professionnel.

La Chambre sociale de la Cour de Cassation, en confirmant l'arrêt de la Cour d'appel de Toulouse du 14 Décembre 2000 qui avait donné raison au joueur, a jugé que « l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de fournir du travail à Monsieur Garcin, que la Cour d'appel a ainsi caractérisé la faute grave justifiant la résiliation du contrat de travail » (Droit Social, N°3, Mars 2004, observations Christophe Radé).

2 – La Convention Collective Nationale du Sport

L'article 12.3.1.3 de la Convention Collective Nationale du Sport précise :

« L'exécution normale du contrat de travail passe par la possibilité, pour les sportifs, de participer à des compétitions inscrites au programme de leur employeur. Celui-ci doit donc mettre en œuvre les moyens permettant aux entraîneurs et sportifs visés au présent chapitre d'atteindre leur meilleur niveau en vue des compétitions pour la préparation desquelles ils ont été engagés.

La participation d'un sportif à chaque compétition relève du pouvoir de sélection exercé sous la responsabilité de l'employeur. En revanche, l'employeur ne saurait maintenir, sans motif légitime, (notamment retour de blessure ou motif disciplinaire) l'un des salariés visés au présent chapitre à l'écart du programme commun mis en place au sein de l'entreprise pour la préparation et l'entraînement de l'équipe pour laquelle il a été engagé ».

Le sportif peut-il prétendre à un « droit à jouer » ?

La prestation d'un sportif s'insère dans un système de compétition s'opposant à la reconnaissance d'un tel droit ; « le bon fonctionnement d'un Club implique que ses responsables, l'entraîneur en particulier, soient seuls juges de la composition des équipes en fonction des critères qu'ils fixent librement » (jugement du Tribunal d'instance de Mulhouse, 12 Octobre 1979, Dalloz 1980, I.R., p. 491, observations F. Alaphilippe et J.P.Karaquillo). Si tout salarié a un droit à effectuer le travail pour lequel il a été embauché, cela ne signifie pas pour autant qu'un sportif recruté par un club peut prétendre à un droit à jouer. C'est ce qu'a réaffirmé la Chambre sociale de la Cour d'Appel de Reims dans un arrêt du 28 Septembre 2005 dans un litige

8, RUE D'ARCOLE - 13006 MARSEILLE - TEL. 04 91 81 70 68 / FAX 04 91 57 11 60

Site internet : www.legisport.com / E-mail : legisport@wanadoo.fr

Membre d'une Association Agréée - Le Règlement des Honoraires par chèques est accepté
Réception sur Rendez-vous exclusivement - Métro Estrangin - Parking Monthyon

opposant le Stade de Reims à Jesse Bichet. Ce joueur de football, embauché en qualité de joueur professionnel par le club, avait attaqué ce dernier devant la juridiction prud'homale estimant avoir été victime des agissements fautifs du Stade de Reims caractérisés par son éviction injustifiée de l'équipe professionnelle. La Cour d'Appel de Reims a estimé que le joueur n'a pas de droit acquis à participer aux matches disputés par l'équipe professionnelle du Stade de Reims aux motifs qu' :

« Il résulte de l'usage général et constant et attesté par les pièces versées au débat par l'appelante et de la réglementation en vigueur dans les métiers du football que la participation des joueurs professionnels aux matches de l'équipe première relève du choix opéré souverainement par l'entraîneur à l'occasion de chaque rencontre, la sélection des joueurs s'opérant dans l'intérêt du club en fonction notamment de leurs qualités professionnelles, des choix tactiques de jeu et de tous autres critères d'ordre sportif ou médical, lesquels s'imposent à chaque joueur professionnel.

Qu'en outre, l'article 7 du règlement intérieur du club, homologué par la Commission Juridique de la Ligue de Football Professionnel, autorise l'employeur à faire jouer indifféremment chaque joueur professionnel, soit en équipe professionnelle, soit en équipe de réserve ».

3 – Position de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation

Notons qu'il existe une jurisprudence de la Cour de Cassation qui a indemnisé le préjudice d'un joueur de hockey sur glace qui avait été exclu de l'équipe première sans même avoir eu la possibilité de faire ses preuves. Il s'agissait d'un gardien de but, engagé pour la durée d'une saison sportive par un club de hockey sur glace de première division, puis prêté et transféré à un club de seconde division en raison du recrutement d'un gardien de plus grande réputation dans le club de première division.

La Cour de Cassation a considéré dans cette affaire que l'employeur a porté un grave préjudice à la carrière sportive de l'intéressé.

Ce dernier, qui n'avait pas été engagé en qualité de troisième gardien, a été exclu de l'équipe première sans même avoir eu la possibilité de faire ses preuves (arrêt n°96-44.762 de la Chambre sociale de la Cour de Cassation du 9 décembre 1998).

D'autre part, un sportif est fondé à obtenir l'indemnisation du préjudice résultant du non-renouvellement de son contrat lorsque les conditions fixées initialement n'ont pas été respectées (arrêt n°02-46666 de la Chambre sociale de la Cour de Cassation du 13 Avril 2005 Olympique Lyonnais).

En effet, un joueur de football professionnel a été engagé par le club lyonnais pour la saison sportive 1997-1998 en qualité de remplaçant du gardien titulaire et les parties devaient se rencontrer au plus tard le 30 Avril 1998 pour envisager une prolongation, ce qui n'a pas été fait.

Ayant appris qu'un autre joueur venait d'être recruté sans avoir été préalablement avisé du non-renouvellement de son contrat, le joueur avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à indemniser le préjudice subi.

III – LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le motif de la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée. Le CDD ne peut être rompu avant son terme que dans les seuls cas suivants :

1 - L'accord des parties

L'accord doit faire l'objet d'un écrit et résulter d'une volonté claire et non équivoque.

2 - La faute grave

La faute grave du salarié est la faute d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise.

a) Exemples de fautes graves

EXEMPLE 1 : l'état d'imprégnation alcoolique du joueur pourtant contractuellement tenu d'adopter une hygiène de vie compatible avec le sport à haut niveau constaté juste avant la reprise de son activité (CA Nancy, ch. soc., 30 mai 2007, n° 05/00572, Saos Sluc – Nancy Basket c/ Carr).

EXEMPLE 2 : la vie mouvementée de l'intéressé accompagnée de la non poursuite du traitement médical préconisé par le club. Dans un arrêt n°93-46424 du 28 Juin 1995 Lacuesta c/ Olympique Lyonnais, la Chambre sociale de la Cour de Cassation s'est montrée sévère en retenant à l'encontre de ce footballeur professionnel une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail :

« Le fait pour un footballeur professionnel de passer des soirées dans des bars et discothèques est constitutif d'une faute grave de nature à justifier la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée. En effet, un tel comportement ayant suscité le mécontentement des supporters, a causé un trouble objectif caractérisé au club. En outre, l'intéressé n'a pas poursuivi le traitement médical préventif préconisé par son employeur et n'a pas effectué. les déplacements professionnels avec ses coéquipiers ».

EXEMPLE 3 : cesser de payer un joueur pour l'inciter à mettre en œuvre la clause libératoire du contrat de travail lorsque survient la relégation (Cass. soc. 9 janv. 2008, n° 06-45.107, Sté OS Stade montois rugby professionnel c/ Mathieu).

EXEMPLE 4 : ne pas faire jouer un joueur professionnel pour un motif réglementaire que le club ne pouvait ignorer lors de son recrutement contrevient à l'obligation de lui fournir le travail attendu (Cass. soc., 15 mai 2008, n° 06-43.343, Assoc. Stade Poitevin volley ball c/ Brifaud).

Fautes graves alléguées mais non retenues comme pouvant justifier la rupture du contrat

EXEMPLE 1 : la négligence du coureur n'ayant pas signalé une injection à finalité thérapeutique ayant entraîné un résultat positif lors d'un contrôle antidopage (Cass. soc. 23 mai 2007, n°06-40.063, EUSRL Vélo club de Paris c/ Brard).

8, RUE D'ARCOLE - 13006 MARSEILLE - TEL. 04 91 81 70 68 / FAX 04 91 57 11 60

Site internet : www.legisport.com / E-mail : legisport@wanadoo.fr

Membre d'une Association Agréée - Le Règlement des Honoraires par chèques est accepté
Réception sur Rendez-vous exclusivement - Métro Estrangin - Parking Monthyon

EXEMPLE 2 : les faits de dopage pour lesquels un coureur cycliste est présumé innocent malgré sa mise en examen (CA Douai, ch. soc., 27 oct. 2006, n°05/03423, Eursl Cofidis Competition c/ Lelli).

EXEMPLE 3 : la décision d'écarter un joueur du groupe des joueurs professionnels en raison de sa démotivation (Cass. soc., 23 janv. 2008, n°05-41.070, n°130 FS – P + B, Mazzoncini c/ Sté SAOS Sporting club de Bastia).

EXEMPLE 4 : L'insuffisance de résultats pour le sportif et l'entraîneur ne constituent pas un cas de faute grave. La Chambre sociale de la Cour de Cassation, dans l'arrêt Parizon c/ Les Chamois Niortais du 7 Juillet 1993, a sanctionné le club qui avait licencié son entraîneur Patrick Parizon pour faute grave estimant qu'il était responsable des défaites du club. Les Chamois Niortais prétendaient qu'après être descendus de 1^{ère} division en 2^{ème} division à l'issue de la saison 1987-1988, l'équipe se trouvait au jour du licenciement en novembre 1988 dans une situation catastrophique au point que ses résultats laissaient penser qu'elle allait descendre en 3^{ème} division. La Chambre sociale de la Cour de Cassation n'a pas suivi cette argumentation, en jugeant que « *le salarié, qui n'était tenu que d'une obligation de moyens, n'avait pas commis de faute grave* » (arrêt n°89-44850).

3 - La force majeure

Outre l'accord des parties et la faute grave, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme par la constatation d'un événement de force majeure.

En l'absence de définition légale, la jurisprudence retient classiquement deux conditions cumulatives pour reconnaître la force majeure :

- l'imprévisibilité : est imprévisible l'empêchement à l'appui de la rupture, qui a une origine extérieure aux parties, indépendante de leur volonté ou de toutes fautes commises par elles.
- l'irrésistibilité : est irrésistible l'événement qui entraîne une impossibilité absolue et persistante d'exécuter la prestation attendue.

En droit du travail, la force majeure est appréciée avec une extrême restriction.

La jurisprudence appliquée au sport professionnel ne déroge pas à cette règle qui tend à assurer la stabilité du lien contractuel fondé sur un terme convenu par avance.

Une simple difficulté économique n'est pas assimilée à un cas de force majeure, de même que la mise en redressement judiciaire d'un club.

Il a été jugé que la dissolution de l'équipe professionnelle et la rupture du CDD de coureurs cyclistes liée aux conséquences financières de la défection des deux leaders n'ont pas le caractère de force majeure (CA Rennes, 5 mars 1998, n° 97-7203, Assoc. Creuse sport promotion c/ Conan Stéphane).

L'insuffisance professionnelle, ou de façon plus générale un manque de performances, ne sont pas également constitutives d'un cas de force majeure. La Cour de Cassation a eu l'occasion de le

8, RUE D'ARCOLE - 13006 MARSEILLE - TEL. 04 91 81 70 68 / FAX 04 91 57 11 60

Site internet : www.legisport.com / E-mail : legisport@wanadoo.fr

Membre d'une Association Agréée - Le Règlement des Honoraires par chèques est accepté
Réception sur Rendez-vous exclusivement - Métro Estrangin - Parking Monthyon

rappeler, ce qui, ici aussi, est une règle qui ne surprend pas en droit du travail : « *L'insuffisance de rendement ne caractérise ni la faute grave, ni la force majeure* » (arrêts de la Chambre sociale de la Cour de Cassation des 31 janvier 1995 et 7 février 1995).

De même, les blessures dont peuvent être victimes les joueurs de football, ne peuvent être considérées comme un cas de force majeure, susceptible de justifier la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, il s'agit d' « *un risque inhérent à la pratique d'un sport parfois violent* ».

Maître Serge PAUTOT

8, RUE D'ARCOLE - 13006 MARSEILLE - TEL. 04 91 81 70 68 / FAX 04 91 57 11 60

Site internet : www.legisport.com / E-mail : legisport@wanadoo.fr

Membre d'une Association Agréée - Le Règlement des Honoraires par chèques est accepté
Réception sur Rendez-vous exclusivement - Métro Estrangin - Parking Monthyon