

COUR D'APPEL DE DOUAI

**Renvoi après Cassation
- Prud'hommes -**

N° RG 23/00151 - N°
Portalis
DBVT-V-B7H-UWR
U

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE d'Amiens en date du 12 mars 2019
COUR D'APPEL d'Amiens en date du 19 novembre 2020
COUR DE CASSATION DU 16 novembre 2022**

N° 1726/23

APPELANTE :

PS/VDO

**Association AMIENS PICARDIE HANDBALL
36 rue Jean-Marc LAURENT 80000 AMIENS
représentée par Me Christophe DORE, avocat au barreau d'AMIENS substitué par
Me Isabelle LESPLAUC, avocat au barreau d'AMIENS**

INTIME :

**M. Jaleleddine TOUATI
44 Rue René Hamon 94800 VILLEJUIF
représenté par Me Anthony MOTTAIS, avocat au barreau de CAEN**

DEBATS : à l'audience publique du 26 Septembre 2023

Tenue par Marie LE BRAS et Patrick SENDRAL
magistrats chargés d'instruire l'affaire qui ont entendu les plaidoiries,
les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas opposés et qui en ont
rendu compte à la cour dans leur délibéré, les parties ayant été avisées
à l'issue des débats que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition
au greffe.

GREFFIER : Cindy LEPERRE

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DELIBERE

Marie LE BRAS	: PRESIDENT DE CHAMBRE
Patrick SENDRAL	: CONSEILLER
Virginie CLAVERT	: CONSEILLER

ARRET : Contradictoire
prononcé par sa mise à disposition au greffe le **24 Novembre 2023**,
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions
prévues à l'article 450 du code de procédure civile, signé par Marie
LE BRAS, Président et par Serge LAWECKI greffier auquel la minute de la
décision a été remise par le magistrat signataire.

GROSSE

le 24 Novembre 2023

FAITS ET PROCEDURE

M.Touati, ancien international tunisien de handball, a intégré l'association Amiens Picardie Handball (APH) en qualité de joueur par contrat à durée déterminée de 2 ans à compter du 2 juillet 2015 moyennant le versement de la somme de 200 euros à titre de remboursement de frais de route. Le 3 juillet 2015 M.TOUATI a accepté une promesse d'embauche en qualité de manager général de l'association APH en contrat à durée indéterminée à compter du 1er juin 2017. Le contrat à durée déterminée s'est achevé le 30 juin 2016 dans des conditions contestées par les parties et le joueur n'a par la suite jamais occupé le poste de manager général.

Par requête du 7 juin 2017, il a saisi le conseil de prud'hommes d'Amiens afin d'obtenir le paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat à durée déterminée et de la promesse d'embauche.

Selon jugement du 12 mars 2019 le conseil de prud'hommes a :

- jugé que les parties sont liées par un contrat de travail,
- condamné l'association Amiens Picardie Handball à payer à M.Touati les sommes suivantes :
 - *10 609,97 euros nets à titre de rappel de salaire outre 1 060,99 euros nets au titre des congés payés y afférents,
 - *6 849,66 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé,
 - *300 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- ordonné à l'association Amiens Picardie Handball de remettre les bulletins de paie et documents de fin de contrat conformes à la décision intervenue, sous astreinte
- débouté M. Touati de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement abusif et non-respect de la promesse d'embauche
- débouté l'association Amiens Picardie Handball, condamnée aux dépens, de sa demande formée au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par déclaration reçue au greffe le 28 mars 2019, l'association Amiens Picardie Handball a interjeté appel du jugement devant la cour d'appel d'Amiens laquelle a :

- infirmé le jugement sauf en ce qu'il a débouté M. Touati de ses demandes de dommages-intérêts pour rupture abusive du CDD et non-respect de la promesse d'embauche
- dit que M. ouati n'était pas salarié de l'association Amiens Picardie Handball entre le 1er juillet 2015 et le 30 juin 2016 et que le contrat de joueur pour la période du 1er juillet 2015 au 31 mai 2017 ne constitue pas un CDD
- débouté M.Touati de toutes ses demandes et l'association Amiens Picardie Handball de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- condamné M.Touati aux dépens de première instance et d'appel.

Statuant sur le pourvoi formé par M. Touati, la Cour de cassation, par arrêt du 16 novembre 2022, a

- cassé et annulé l'arrêt déferé en toutes ses dispositions,
- renvoyé le litige devant la cour d'appel de Douai.

Dans ses dernières conclusions partiellement infirmatives du 10 mars 2023 l'APH demande à la cour d'appel de renvoi de retenir l'absence de contrat de travail, de débouter M.Touati de l'intégralité de ses demandes et de le condamner au paiement d'une indemnité de procédure de 2 500 euros.

Par conclusions du 28 avril 2023 M. Touati demande à la cour de :

- confirmer le jugement en ce qu'il a jugé que les parties étaient liées par un contrat de travail et en ce qu'il lui a été alloué une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- l'infirmier pour le surplus et condamner l'association Amiens Picardie Handball à lui payer les sommes suivantes :

- *13 932,41 euros à titre de rappel de salaire, outre l'indemnité de congés payés afférente

- *17 599,44 euros à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive du CDD

- *8 799,72 euros à titre de dommages-intérêts pour travail dissimulé

- *40 000 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la promesse d'embauche

- *3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre la somme déjà allouée en première instance, avec intérêt au taux légal au jour de la saisine du conseil de prud'hommes

- condamner l'association Amiens Picardie Handball à lui transmettre les bulletins de paie et documents de fin de contrat conformes à la décision à intervenir, sous astreinte de 50 euros par jour.

MOTIFS

Sur la nature du contrat

Le contrat litigieux est ainsi libellé :

« Article 4 : Obligations du joueur »

Le joueur déclare être libre de tout engagement susceptible de faire obstacle à l'exécution du présent contrat. Le joueur s'engage à respecter les instructions permettant de réaliser l'objet de ce contrat et qui lui seront données par les responsables du club notamment le superviseur de l'équipe première et le président du club. Le joueur s'engage à participer à tous les entraînements, stages et aux séances physiques individuelles ou collectives décidées par les responsables du club notamment le superviseur de l'équipe première et le président du club. En cas d'absence, le joueur devra justifier par écrit dans les 48 heures les raisons de son absence. Le non-respect de ce point entraînera des sanctions au titre légal d'une absence injustifiée . Le joueur de part son expérience internationale pourra être amené à apporter des conseils auprès des jeunes du club et intervenir auprès des partenaires pour valoriser la structure. Le joueur s'engage à adopter une hygiène de vie et une conduite exemplaire avant, pendant et après les matchs et entraînements qui ne puissent porter atteinte aux intérêts, au renom et à l'image de l'équipe et du club. Le joueur s'engage à respecter une obligation de discrétion en ce qui concerne les activités et le fonctionnement du club.

Article 5 : Obligations du club

Le club s'engage à prendre en charge par le biais de son organisme toutes formations demandées par le joueur durant son contrat. Le club s'engage à l'issu de ce contrat à proposer au joueur un contrat de manager général dont les modalités sont actées sur un document remis au joueur.

Le club s'engage à respecter les obligations précisées dans le présent contrat. Le club met à la disposition du joueur les installations sportives nécessaires à la pratique du handball pour les compétitions et entraînements. Le club s'engage à respecter les règlements émis par la FFHB, l'EHF et l'IHF... »

Ni la loi ni la Convention collective du sport ne définissent la nature et le régime d'un «contrat de joueur» mais l'existence d'une relation de travail, supposant un lien de subordination, ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle. Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur ayant le pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail.

Il ressort du contrat litigieux que M.TOUATI était astreint à des obligations d'exclusivité, d'assiduité, de discrétion et de maintien d'une hygiène de vie adaptée à la pratique du sport de haut niveau. Il était contractuellement obligé de respecter «les instructions permettant de réaliser l'objet de ce contrat qui lui seront données par les responsables du club» et il pouvait être sanctionné en cas de manquement, peu important qu'il l'ait effectivement été ou non. L'association APH définissait ses lieux et horaires de travail tant pour les entraînements que pour les rencontres sportives. M.TOUATI était par ailleurs astreint au port d'une tenue de travail, dont le maillot et des équipements de joueur. L'association APH soutient que M.TOUATI exerçait une autre activité et qu'il percevait les allocations de chômage mais ces points ne peuvent faire échec à la reconnaissance d'un contrat de travail, étant observé que l'intéressé n'a perçu les allocations de Pôle Emploi qu'après la rupture du contrat en juillet 2016 et que la preuve d'une activité extérieure avant cette date n'est pas rapportée. Par ailleurs, la circonstance que le contrat litigieux mentionne son caractère amateur n'exclut pas sa requalification en contrat de travail.

Il ressort des justificatifs produits aux débats que M.TOUATI a effectivement assuré les prestations convenues jusqu'en juin 2016, ce au sein d'un service organisé par l'employeur ayant déterminé seul les conditions de travail auxquelles l'intéressé n'avait d'autre choix que de s'y plier. Le contrat prévoyait un remboursement des frais de route à hauteur de 200 euros par mois « maximum» mais l'intimé, qui a parfois perçu plus que 200 euros, n'a jamais eu à en justifier. Il se déduit des développements précédents que les paiements reçus avaient la nature d'un salaire. C'est donc à raison que le conseil de prud'hommes a retenu l'existence d'un lien de subordination et donc d'un contrat de travail.

Sur l'exécution du contrat

M.TOUATI réclame un rappel de salaires sur la base d'un SMIC. Du fait de la requalification et en l'absence de mention de durée du travail correspondant à un temps partiel, le contrat de travail est réputé à temps complet. L'employeur n'alléguant et ne rapportant aucun élément permettant de renverser cette présomption il en sera tiré les conséquences en allouant au concluant la somme réclamée majorée de l'indemnité de congés payés afférente.

Il ressort des débats que son emploi salarié n'a pas été déclaré aux autorités compétentes et que l'employeur a méconnu ses obligations déclaratives en rémunérant sous couvert de frais de déplacements fictifs; il n'a par ailleurs délivré aucun bulletin de paie. La dissimulation d'emploi et la minoration d'heures sont donc caractérisées. Emanant d'une instance informée de ses obligations elles présentent un caractère intentionnel. Sur la base de sa rémunération mensuelle après requalification en temps complet il sera alloué à M.TOUATI la somme réclamée correspondant à 6 mois de salaires.

Sur la rupture du contrat à durée déterminée

Il ne résulte d'aucune pièce que les parties se soient accordées, explicitement ou implicitement, sur une rupture amiable des relations contractuelles. La preuve d'une démission ou d'une cessation volontaire des fonctions du salarié n'est pas rapportée. L'employeur ne lui a pas adressé de mise en garde pour abandon de poste et il n'a pas visé ses absences comme motif de la rupture du CDD, ce qu'il aurait pu faire si tel avait été le cas. Il n'est du reste pas établi que l'embauche de M.TOUATI par le club de SERRIS VAL D'EUROPE et la ligue nationale de handball soit intervenue avant le 30 juin 2016, date à laquelle l'association APH lui a remis une attestation mettant fin au contrat. Il en résulte que la rupture n'a pas été la conséquence d'un commun accord des parties et qu'aucun motif propre à caractériser sa licéité n'est mis en évidence. La cour en déduit que l'employeur a mis fin sans motif légitime au contrat à durée déterminée et qu'à titre d'indemnité pour rupture anticipée abusive il est tenu de régler à M.TOUATI la somme réclamée, exactement chiffrée, au titre des salaires restant à courir jusqu'à son terme.

Sur la demande de dommages-intérêts pour non respect de la promesse d'embauche

M.TOUATI réclame 40 000 euros de dommages-intérêts mais il doit démontrer la faute de son cocontractant et l'existence d'un préjudice. Il est avéré que l'association a promis une embauche avec effet le 1er juin 2017 et que M.TOUATI l'a acceptée. Par courrier du 13 mars 2017 elle lui a indiqué qu'ayant « sans explication rompu son contrat » elle n'entendait pas honorer la promesse mais il vient d'être jugé qu'elle avait rompu illicitement le CDD de sorte que son moyen est infondé. Par ailleurs, à supposer que le salarié ait pris une licence dans un autre club avant l'embauche prévue, ce qui n'est pas établi, ce fait ne serait pas de nature à délier l'association de son obligation. Il s'en déduit qu'en n'honorant pas son engagement elle a commis une faute contractuelle. Le contrat à durée indéterminée promis pouvant être rompu à tout moment, le préjudice financier de M.TOUATI réside en la perte de chance d'obtenir au moins temporairement les 4000 euros nets mensuels promis par son cocontractant. Ce dommage est à ramener à une juste mesure puisque M.TOUATI a retrouvé rapidement un club et un emploi auprès de la Ligue. Il n'en reste pas moins qu'il a dû exposer des dépenses d'installation de sa famille à Amiens en prévision de la pérennisation de son emploi. Son préjudice moral, s'ajoutant au dommage pécuniaire, est avéré mais il sera tenu compte du fait que le concluant a perçu environ 5000 euros d'allocation mensuelle de Pôle Emploi entre le 1/7/2016 et le 17/7/2017 et qu'il ne justifie d'aucune dépense de loyer après le 30 juin 2016.

Vu l'ensemble de ces éléments il convient de lui allouer 5000 euros de dommages-intérêts et de rejeter le surplus de sa demande.

Il n'est pas inéquitable, en appel, d'allouer au salarié une somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile s'ajoutant à celle octroyée par les premiers juges.

PAR CES MOTIFS, LA COUR

INFIRME le jugement sauf en ce qu'il a :

- reconnu l'existence d'un contrat de travail ;
- ordonné à l'association Amiens Picardie Handball de remettre les bulletins de paie et documents de fin de contrat conformes ;

- débouté l'association Amiens Picardie Handball de sa demande formée au titre de l'article 700 du code de procédure civile et l'a condamnée au paiement d'une indemnité de procédure ;

statuant à nouveau sur les dispositions infirmées et y ajoutant

CONDAMNE l'association AMIENS PICARDIE HANDBALL à payer à M.TOUATI les sommes suivantes :

- rappel de salaires du 1/7/2016 au 1/7/2017 : 13 932,41 euros
- indemnité de congés payés afférente : 1393,24 euros
- dommages-intérêts pour rupture abusive du CDD : 17 599,44 euros
- indemnité de travail dissimulé: 8 799,72 euros
- dommages-intérêts pour non respect de la promesse d'embauche: 5000 euros
- indemnité de procédure en cause d'appel: 1500 euros

DIT n'y avoir lieu à astreinte pour garantir la remise des documents de fin de contrat ;

DIT que l'intérêt au taux légal sur les présentes condamnations courra à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le conseil de prud'hommes s'agissant des sommes à caractère salarial et du prononcé du présent arrêt pour celles ayant une nature indemnitaire ;

DEBOUTE M.TOUATI du surplus de ses demandes ;

CONDAMNE l'association APH aux dépens d'appel et de première instance.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

Serge LAWECKI

Marie LE BRAS