



FAUTE GRAVE DE L'EMPLOYEUR POUR NON-PAIEMENT DE LA REMUNERATION PREVUE AU CONTRAT

En cas de non paiement de la rémunération prévue au contrat de travail, l'employeur commet une faute grave de nature à justifier une rupture de celui-ci à l'initiative du salarié, sans qu'y fasse obstacle l'existence d'une clause résolutoire conventionnelle. Tel est l'enseignement de l'arrêt signalé dans ces colonnes.

En juillet 2007, l'Association X de Handball engage un joueur dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée dont le terme est fixé en mai 2009. A la suite d'un accident de travail, le salarié est placé en arrêt de septembre 2007 à mars 2008. Le 19 de ce dernier, il prend acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur pour non-paiement d'une partie de ses salaires et saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes indemnitaires.

Par un arrêt du 20 août 2009, la cour d'appel de Poitiers a estimé que la prise d'acte par le joueur produisait en l'espèce les effets d'une démission et l'a en conséquence débouté de l'ensemble de ses demandes. La cour relève, à l'instar des premiers juges, que l'intéressé a agi avec précipitation sans mettre l'association en mesure de répondre à ses réclamations, et sans respecter les dispositions de l'article 2.6.3 de la convention collective nationale du sport. Selon ces dispositions, «les primes liées à la participation aux matches et aux résultats sportifs obtenus par l'employeur doivent être versées, au plus tard, sauf modalités particulières prévues au titre d'un dispositif d'épargne salariale, à l'expiration de la saison sportive concernée. A défaut de paiement par l'employeur de la rémunération dans les conditions ci-

dessus, le salarié peut adresser à son employeur une mise en demeure. Le non-paiement par l'employeur de la rémunération, à l'expiration d'un délai de quinze jours après mise en demeure adressée par le salarié, constitue une faute imputable à l'employeur justifiant la rupture du contrat et susceptible d'ouvrir droit à des dommages et intérêts». Pour les juges du fond, le joueur aurait ainsi dû mettre en demeure le club et lui laisser un délai de quinze jours pour procéder à la vérification du bien-fondé de ses demandes.

L'arrêt est cassé sur ce point par la cour de cassation au visa des articles 1184 du code civil et L. 1243-1 du code du travail. Selon la Haute-Cour, l'existence de clause résolutoire conventionnelle ne saurait priver le salarié de la faculté de rompre le contrat de travail dans les conditions de droit commun. Le joueur pouvait ainsi prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur sans avoir à respecter la procédure prévue par la CCNS.

Par cet attendu de principe, la cour de cassation inihile les effets -à l'égard du salarié tout au moins- par des clauses par lesquelles les parties (ou les partenaires sociaux) aménagent les modalités de rupture de leur relation de travail. Il est vrai que les dispositions du code du travail relatives à la cessation du contrat de travail, et spécialement celles relatives à la rupture anticipée du contrat à durée déterminée, sont d'ordre public de sorte que les parties ne sauraient y déroger par des aménagements conventionnels, a fortiori dans un sens qui, en l'espèce, n'était pas favorable au salarié. On remarquera que

les hauts magistrats auraient pu tout aussi bien prononcer la cassation au motif que la mise en demeure prévue par l'article 12.6.3 de la CCNS ne constituait pas une obligation pour le salarié, mais une simple faculté («le salarié peut adresser à son employeur une mise en demeure»).

Le Haute Cour relève par ailleurs qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait manqué à son obligation de payer les salaires d'août à décembre 2007, ce dont elle aurait dû déduire que l'association avait commis une faute grave, la cour d'appel a violé l'article L. 1243-1 du code du travail. Il faut rappeler ici que, selon une jurisprudence constante depuis 2003, lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire d'une démission. Et l'on sait en outre que, s'agissant d'un contrat de travail à durée déterminée, lorsque la cessation du lien contractuel est à l'initiative du salarié, les griefs invoqués par ce dernier à l'encontre de son employeur doivent être constitutifs d'une faute grave. En effet, d'après l'article L. 1243-1 susvisé, seule une faute grave -du salarié ou de l'employeur- peut justifier une rupture anticipée du contrat. En l'occurrence, la cour de cassation estime, sans surprise, que le non-paiement des salaires constitue bien un manquement grave de l'employeur à ses obligations contractuelles. F.L.

(Soc. 22 juin 2011, n° 10-18.897)

(Source : Jurisport n° 112 de Septembre 2011)





REQUALIFICATION EN CDI DE CDD SUCCESSIFS CONCLUS AVEC UN ANIMATEUR SPORTIF

Monsieur X a été engagé par l'Union des Centres de Plein Air (UCPA) de 1991 à 2006 en qualité d'animateur sportif option plongée sous-marine, sur la base de plusieurs contrats à durée déterminée successifs. L'intéressé a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de ces contrats successifs en un contrat à durée indéterminée et la condamnation de son employeur au paiement de diverses sommes.

Par un arrêt du 9 novembre 2009, la cour d'appel de Basse-Terre l'a débouté de ses demandes au motif qu'il exerçait son travail dans un secteur d'activité -les centres de vacances et de loisirs- dans lequel des CDD peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI en raison de la nature des activités exercées et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

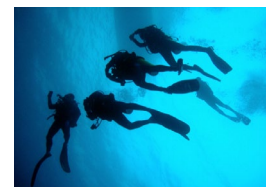
L'arrêt est cassé par la haute juridiction judiciaire au visa des articles L. 1242-1, L. 1242-2, D. 1242-1 du code du travail ainsi que des clauses 1 et 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 et mis en oeuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999. La Cour rappelle que «s'il résulte de la combinaison des articles susvisés du code du travail que dans les secteurs d'activités définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des CDD lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI, en raison de la nature de l'activité exercée et de caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des CDD successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre susvisé, qui a pour objet en ses clauses 1 et 5, de prévenir les abus résultant de l'utilisation de CDD successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi (voir déjà Soc. 12 janvier 2010, n° 08-40.053, Jurisport n° 98/2010, p. 34). Selon la cour de cassation, en se déterminant comme elle l'a fait, alors que les contrats conclus en l'espèce avec l'UCPA n'étaient pas des contrats saisonniers, sans rechercher d'une part, si l'emploi d'animateur sportif option plongée sous-marine figurait parmi ceux pour lesquels il est d'usage constant dans le secteur de l'exploitation

des centres de vacances et de loisirs de ne pas recourir au CDI, et, d'autre part, si la conclusion de CDD successifs pendant treize ans était justifiée par des éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de cet emploi, la cour d'appel a privé de base légale sa décision.

F.L

(Soc. 6 juillet 2011, n° 10-16.435)

(Source : Jurisport n° 113 d'Octobre 2011)



ABSENCE DE RESPONSABILITE PERSONNELLE DU DIRIGEANT ASSOCIATIF QUI AGIT DANS LE CADRE DE SES FONCTIONS

La faute imputée au dirigeant d'une association sportive n'engage la responsabilité personnelle de celui-ci qu'à la condition qu'elle puisse être regardée comme détachable de ses fonctions.

En l'espèce, la cour d'appel de Lyon avait condamné personnellement le dirigeant d'un club à des dommages et intérêts pour avoir refusé à un adhérent le renouvellement de son adhésion. L'arrêt est logiquement cassé par la haute autorité judiciaire au visa de l'article 1382 du code civil, au motif que seule une faute détachable des fonctions, c'est-à-dire une faute commise intentionnellement et/ou présentant une particulière gravité incompatible avec le mandat social de l'intéressé, peut engager la responsabilité personnelle de ce dernier à l'égard des tiers (il n'existe pas de lien contractuel entre l'adhérent et le dirigeant).

La cour de cassation confirme en cela sa jurisprudence inspirée de la distinction traditionnelle, en matière administrative, entre la faute de service de l'agent et la faute personnelle détachable du service

F.L

(pour un dirigeant d'une société commerciale, voir Com. 28 avril 1998, Bulletin Civil IV, n° 139 ; pour un dirigeant d'association, voir Civ. 2^e, 10 mars 1988, n° 86-16.929).

(Civ. 2^e, 17 février 2011, n° 10-14.574)

(Source : Jurisport n° 108 d'Avril 2011)



LES CHIFFRES DU TRIMESTRE

- S M I C Horaire au 01.01.2011 : 9,00 euros

- S M I C Horaire au 01.11.2011 : 9,00 euros

- S M I C Mensuel (35 heures) 1 365,03 euros

- Minimum garanti : 3,36 euros

Conventions Collectives : Valeur du point étendue :

- Animation (au 01.02.2011) 5,72 euros

- Sport (au 20.02.2011) 1 313,47 euros

Plafond de Sécurité Sociale (année 2011) :

- Annuel : 35 352,00 euros - Trimestriel : 8 838,00 euros

- Mensuel : 2 946,00 euros - Quinzaine : 1 473,00 euros

- Semaine : 680,00 euros - Journée : 162,00 euros

- Horaire : 22,00 euros

Frais kilométriques des bénévoles pour réduction d'impôt

- automobile : 0,304 euro (barème 2011, année 2010)

- VéloMOTEUR, Scooter, moto : 0,118 euro

(Plus d'infos : contact@oms-nantes.fr ou 02 40 47 75 54)