

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

**Portée de l'homologation d'un CDD d'un
sportif professionnel**

Ranc Sébastien

Maître de conférences

Université Toulouse Capitole

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

Le droit (social) du sport. Pour un travailleur, le droit du sport est un curieux mais passionnant laboratoire. D'un côté, les acteurs associés à la relation sportive de travail sont nombreux. Au premier plan, on trouve les parties au contrat de travail : le plus souvent, le sportif professionnel et son club. Au second plan, on retrouve les parties prenantes à cette relation de travail : notamment l'agent sportif, le ministère des sports, les fédérations sportives ou les ligues professionnelles. D'un autre côté, la multiplicité des acteurs entraîne un foisonnement des sources. En droit social, on rencontre classiquement le Code du sport, la convention collective nationale (CCN) du sport du 7 juillet 2005 et le contrat de travail, mais aussi de façon plus originale, des sortes de « conventions collectives sectorielles » applicables à chaque sport ainsi que des règlements des fédérations ou des ligues professionnelles contenant des dispositions relatives à la relation de travail des sportifs (sur l'articulation de ces deux dernières sources, v. not. X. AUMÉRAN, « Convention collective et règlement fédéral : une articulation à redessiner », *BJT*, juin 2020, p. 43). S'agissant des contrats de travail des sportifs, ils présentent une double spécificité par rapport au droit commun du travail. La loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 a d'abord créé un CDD spécial pour les sportifs professionnels, dérogeant au CDD de droit commun (C. sport, art. L. 222-2-1). Elle a ensuite consacré une pratique préexistante, celle de l'homologation de ces contrats de travail par les fédérations ou les ligues professionnelles, homologation dont il est justement question dans un arrêt rendu le 15 janvier 2015 par la Cour de cassation (n° 23-13.980, publié).

L'espèce. Le 10 avril 2017, un rugbyman a été engagé par la société *Racing club Narbonne Méditerranée* en qualité de joueur « espoir » suivant un CDD pour la saison sportive 2017/2018. Les parties se sont projetées vers l'avenir et ont conclu le même jour un CDD avec effet au 1^{er} juillet 2018 pour les saisons 2018/2019 et 2019/2020 en tant que joueur de rugby professionnel. Une des clauses du contrat stipulait que « tout contrat, avenant, accord entre un Club et un joueur non homologué [par la ligue nationale de rugby (LNR)] est dépourvu d'existence et d'effets ». Précisons d'ores-et-déjà que la LNR a la charge de l'organisation des compétitions de rugby à XV du TOP 14 et de la PRO D2, alors que la Fédération française de rugby (FFR) s'occupe quant à elle des autres compétitions « inférieures » et notamment de la Fédérale 1. Le dernier contrat de travail n'a finalement pas été homologué par la commission juridique de la LNR. À l'issue de la saison 2017/2018, le club qui évoluait en PRO D2 a été relégué en Fédérale 1, puis placé en liquidation judiciaire par jugement du tribunal de commerce de Narbonne du 18 juillet 2018. Le 26 juillet suivant, soit quelques jours après la prise d'effet stipulée dans le CDD, le mandataire liquidateur a mis fin au contrat. Le joueur a saisi la juridiction prud'homale pour rupture abusive du CDD et, par conséquent, d'une demande d'indemnisation d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait dues percevoir jusqu'au terme du contrat. En vertu d'une jurisprudence constante (v. not. Soc., 15 mars 2017, n° 15-24.028, publié : *RDT* 2017, p. 324, note G. AUZERO), les juges du fond ont considéré que la clause subordonnant l'existence du CDD à son homologation devait s'analyser en une condition suspensive. À défaut d'homologation ou de commencement d'exécution du contrat valant renonciation à la condition suspensive (Soc., 1^{er} juillet 2009, n° 08-40.023, *Bull. civ.* V, n° 165 ; 19 mai 2021, n° 20-14.544, inédit), le contrat de travail n'avait pas produit effet. Par conséquent, il ne pouvait pas y avoir de rupture abusive. Les juges du fond ont ajouté que

ce raisonnement était corroboré par la convention collective du rugby professionnel, applicable en l'espèce, peu importe la relégation du club en Fédérale 1 (CA Montpellier, 25 janvier 2023, n° 19/08383). La Cour de cassation considère au contraire que la relégation devait être au centre du raisonnement pour déterminer la norme conventionnelle applicable et statuer ainsi sur le sort du contrat de travail non homologué.

La raison d'être de l'homologation. La Cour de cassation a d'abord visé et rappelé que l'article L. 222-2-6 du Code du sport dispose que « *le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle peut prévoir une procédure d'homologation du contrat de travail à durée déterminée du sportif et de l'entraîneur professionnels et déterminer les modalités de l'homologation ainsi que les conséquences sportives en cas d'absence d'homologation du contrat* ». Il faut bien comprendre que l'homologation par la fédération sportive ou par la ligue professionnelle n'est pas une procédure du contrôle du respect de la législation du travail, à l'instar de l'homologation de la rupture conventionnelle ou du PSE par l'administration du travail. L'objectif de l'homologation fédérale est plutôt de s'assurer de l'équité sportive entre les clubs concernés (G. SINGER, « Le contrôle par les institutions sportives du contrat de travail du sportif : le cas de l'homologation du contrat », *BJT*, juin 2020, p. 50 ; J.-P. KARAQUILLO, « La promotion du formalisme : une application particulière aux contrats de travail de sportifs professionnels », *D.* 1995, p. 168). En précisant d'ailleurs que les conséquences de l'absence d'homologation sont « sportives » (par exemple, le non-accès aux compétitions ou le refus de délivrer une licence), l'article L. 222-2-6 illustre le fait que l'homologation n'a *a priori* pas vocation à produire des effets en droit du travail.

Les effets de l'homologation sur le contrat de travail. En réalité, l'homologation n'est pas dépourvue de tout effet sur le contrat de travail. En effet, l'article 222-2-6 du Code du sport ajoute que « *les conditions dans lesquelles l'absence d'homologation du contrat peut faire obstacle à son entrée en vigueur sont déterminées par une convention ou un accord collectif de travail* ». Cette disposition issue de la loi du 27 novembre 2015 établit un lien entre l'homologation fédérale et le droit du travail. Plus précisément, le législateur a délégué aux partenaires sociaux la possibilité d'accorder des effets à l'absence d'homologation sur le contrat de travail. Par conséquent, il nous semble que la jurisprudence rendue antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi de 2015 et en vertu de laquelle l'absence d'homologation par la LNR d'un contrat de travail « n'[est] pas de nature à affecter sa validité » n'est plus d'actualité (Soc., 17 mars 2010, n° 07-44.468, *Bull. civ. V*, n° 69 : *SSL* 2010, n° 1453, p. 12, note Ph. FLORES ; *JCP S* 2010, 1270, note D. JACOTOT).

Les partenaires sociaux se sont emparés de cette délégation législative. L'article 12.4 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, dans sa version en vigueur au moment des faits et qui n'est pas visé dans l'arrêt, prévoit que « *lorsqu'une homologation du contrat est imposée, elle ne peut avoir d'effet sur le contrat que dans la mesure où un accord sectoriel le prévoit. Dans ce cas, il appartiendra à cet accord sectoriel de préciser les garanties relatives à l'organisation de la procédure d'homologation, en particulier l'information des parties sur son déroulement, ainsi que les conséquences juridiques et financières d'un défaut d'homologation* ». Il faut donc se référer aux conventions collectives dédiées à chaque sport pour connaître précisément les effets de l'absence d'homologation sur le contrat de travail.

Dans son arrêt du 15 janvier 2025, la Cour de cassation vise et rappelle donc que l'article 2.3.2 du titre II de la convention collective du rugby professionnel stipule que « *tout contrat, ainsi que tous avenants, conventions accords et contre-lettres dont l'objet est de compléter le contrat de travail conclu, doivent être soumis par le club à l'homologation dans les conditions fixées par la présente convention et la réglementation de la ligue nationale de rugby* ». Précisons que l'article 2.1 du titre II prévoit que « *tout contrat entre un Club et un joueur non homologué est dépourvu d'existence et d'effets* ». On s'aperçoit ici que la clause du CDD a seulement contractualisé cette disposition conventionnelle, raison pour laquelle on parvient au même résultat que l'on tienne compte de la non-réalisation de la condition suspensive prévue par le contrat de travail ou la convention collective. Dit autrement et à la lumière de la convention collective de rugby professionnel, le contrat de travail est certes valide mais dépourvu d'effet en l'absence d'homologation (pour un même raisonnement s'agissant des conséquences juridiques de l'absence d'homologation prévues par la Charte du football professionnel, v. not. Soc., 18 juin 1996, n° 92-42.638, *Bull. civ. V*, n° 250 ; 2 février 1994, n° 89-44.851, *Bull. civ. V*, n° 39). Pour autant, ce n'est pas la solution à laquelle aboutit la Cour de cassation car il fallait tenir compte de la relégation du club, situation envisagée par la convention collective du rugby professionnel elle-même.

Relégation. La Cour de cassation vise et rappelle que l'article 2.1.2 du titre I de la convention collective du rugby professionnel stipule que « *les dispositions de la convention collective du rugby professionnel relatives à la procédure d'homologation des contrats de travail par la ligue nationale de rugby cessent de s'appliquer dès la relégation ou la rétrogradation du club dans les compétitions fédérales, celui-ci perdant la qualité de membre de la ligue* ». Autrement dit et s'agissant de la procédure d'homologation, ce n'est plus la convention collective du rugby professionnelle qui est applicable à partir de la relégation du club en Fédérale 1, mais l'accord collectif du rugby fédéral. La Cour de cassation vise et rappelle le contenu de l'article 4.1 du titre II de cet accord collectif en vertu duquel « *l'homologation par la Fédération française de rugby, qui est une condition préalable à la qualification du joueur en tant que "joueur sous contrat" dont l'absence peut justifier le refus du droit de participer aux compétitions organisées par la Fédération, ne constitue pas une condition préalable à l'existence d'un contrat de travail entre un joueur et un club* ». Précisons que cet article prévoit également que « *[l'homologation] ne saurait constituer une validation juridique du contenu dudit contrat lequel relève de la seule responsabilité des parties* ». Autrement dit, selon l'accord collectif applicable au club relégué en Fédérale 1, l'absence d'homologation ne peut pas avoir d'effet sur le contrat de travail, *a contrario* de ce que prévoit la convention collective du rugby professionnel applicable aux clubs jouant en TOP 14 ou en PRO D2. La Cour de cassation décide donc qu'« *au jour de la prise d'effet du contrat de travail, le 1^{er} juillet 2018, le club n'évoluait plus dans le championnat professionnel PRO D2 relevant de la ligue nationale de rugby, mais dans le championnat amateur fédérale 1, de sorte que la relation de travail était soumise au statut du joueur de fédérale 1* ». Avec la relégation, le statut du joueur était plus favorable que si son club s'était maintenu en PRO D2. Malgré l'absence de l'homologation et la non-réalisation de la condition suspensive prévue par le contrat de travail, ce dernier a produit effet en vertu de l'accord collectif du rugby fédéral. L'autonomie collective supplante ainsi l'autonomie individuelle de la volonté. Encore une fois, la solution n'aurait pas été la même si le club s'était maintenu en PRO D2...

Une harmonisation ? La solution consistant à faire dépendre les effets de l'absence de l'homologation sur le contrat de travail en fonction de ce que prévoit les conventions collectives sectorielles présente le désavantage d'aboutir à des inégalités de traitement – certes justifiées par l'autonomie collective – en fonction des sports ou, en ce qui concerne le rugby, en fonction de l'appartenance du club à tel ou tel championnat. Ne faudrait-il pas harmoniser les conséquences de l'absence d'homologation au niveau de la branche du sport ? Ce n'est pas la voie empruntée par les partenaires sociaux. En effet, l'avenant n° 200 du 20 mars 2024 a modifié l'article 12.4 de la CCN du sport de la manière suivante : « l'accord de discipline doit : [...] déterminer les conséquences juridiques et financières d'un défaut d'homologation sur les contrats de travail. Dans le cas contraire, le défaut d'homologation ne pourra avoir aucun effet sur le contrat de travail », garantissant ainsi la possibilité pour les conventions collectives sectorielles de prévoir des différences de traitement en fonction de chaque sport.

Mots-clés : sportif professionnel ; rugby ; fédération française de rugby ; ligue nationale de rugby ; homologation du contrat de travail ; condition suspensive ; convention collective nationale du rugby professionnel ; accord collectif du rugby fédéral ; relégation du club.