



UNION DES CLUBS PROFESSIONNELS DE FOOTBALL

UCPF

LA LETTRE JURIDIQUE ET FISCALE

N° 132

16 décembre 2011

SOMMAIRE

- Page 1 Un employeur est fondé à licencier pour faute grave le salarié qui, après un arrêt maladie, n'a pas immédiatement repris son poste (cass.soc, 20 octobre 2011, n°10-24059)
- Pages 1 et 2 Réponse ministérielle du 1^{er} novembre 2011 relative la rupture des CDD en cas d'inaptitude (JO du 1^{er} novembre 2011, page 11670)
- Pages 2 et 3 La proposition de contrat professionnel signée sans tenir compte des conditions d'âge requises par la Charte peut tout de même valoir contrat de travail (CA Reims, 7 septembre 2011, n°09-01713)
- Page 3 Les indemnités de mutation des joueurs représentent pour le club des produits réguliers se rattachant à son activité professionnelle normale et courante (CAA Nancy, 29 septembre 2011, n°10NC01217)
- Page 4 Augmentation du SMIC au 1^{er} décembre 2011 et au 1^{er} janvier 2012
- Nouveaux plafonds de la Sécurité sociale pour 2012
- L'appréciation de la mise en œuvre d'une clause de prorogation dans un contrat de joueur professionnel de football (CA, 25 octobre 2011, n°10-01666)

Un employeur est fondé à licencier pour faute grave le salarié qui, après un arrêt maladie, n'a pas immédiatement repris son poste (cass.soc, 20 octobre 2011, n°10-24059)

Un salarié est licencié pour faute grave pour ne pas avoir repris son poste à l'issue d'un arrêt longue maladie.

Il saisit la juridiction prud'homale afin de faire dire son licenciement non fondé.

Il faisait valoir que l'employeur s'était précipité à le licencier malgré ses années d'ancienneté et que ne constituait pas une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise le fait de ne s'être pas présenté immédiatement à son poste même si l'employeur lui avait envoyé deux mises en demeure de le faire.

Ces dernières avaient été envoyées seulement deux et quatre jours après sa déclaration d'aptitude.

Cependant, la cour d'appel et la cour de cassation ne partagent pas cet analyse.

En effet, selon la cour de cassation, la cour d'appel qui « *ayant relevé que le salarié, qui n'était plus en arrêt de travail et avait été déclaré apte à son emploi par le médecin du travail, n'avait pas repris le travail en dépit de deux mises en demeure de son employeur sans donner de justification de son absence, a pu décider que son comportement rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave.* »

Réponse ministérielle du 1^{er} novembre 2011 relative la rupture des CDD en cas d'inaptitude (JO du 1^{er} novembre 2011, page 11670)

I- Texte de la question

M. Christophe Sirugue attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur les modifications des modalités de rupture de contrat à durée déterminé introduites par l'article 49 de la loi du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit. Les dispositions prévues par cet article facilitent les possibilités de se séparer d'un salarié employé en contrat à durée déterminée et déclaré inapte au travail.

Jusqu'à la promulgation de cette loi, les personnes salariées en CDD étaient protégées en cas d'accident du travail grave conduisant à une inaptitude puisque l'employeur était tenu de saisir le juge des prud'hommes pour entamer une procédure de licenciement.

Cette amélioration de la qualité du droit consiste donc à faire de l'inaptitude médicale conséquemment à un accident du travail ou une maladie professionnelle, un motif de rupture du contrat à durée déterminé, comme les autres. Cette simplification des droits des employeurs s'opère grâce à une dégradation des droits des employés.

Rédaction

UCPF
88, avenue Kléber
75116 Paris
Tél : 01 55 73 32 32
Fax : 01 55 73 32 33
Site : www.ucpf.fr
Adresse : ucpf@ucpf.fr

Chaque année, 200000 décisions d'inaptitude sont rendues et 130 000 licenciements pour inaptitude sont prononcés. Aussi lui demande-t-il le retrait de cette disposition qui fragilise injustement des personnes déjà vulnérables.

II - Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative aux modifications des modalités de rupture des contrats à durée déterminée (CDD) en matière d'inaptitude.

Jusqu'aux dispositions de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, le salarié déclaré inapte suite à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle ne pouvait obtenir la rupture de son CDD, la résolution judiciaire n'étant pas possible dans cette situation particulière.

En effet, conformément à l'article L. 1226-20 du code du travail, seule l'inaptitude d'origine professionnelle pouvait donner lieu à l'utilisation de cette procédure.

Ainsi, dans la mesure où il n'existait aucun dispositif de rupture anticipée du CDD, un salarié dans l'incapacité de fournir sa prestation et non reclassable par son employeur, se retrouvait sans salaire jusqu'à la fin de son contrat, et accessoirement dans l'incapacité de faire valoir ses droits au chômage.

Cette situation, soulignée régulièrement dans les rapports annuels de la Cour de cassation, a d'ailleurs donné lieu à un rapport spécifique en 2007.

Ce vide juridique a été comblé par la loi du 17 mai 2011. Désormais, les procédures de rupture du CDD sont en cohérence que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle. Par ailleurs, l'obligation de reclassement incombant à l'employeur pour tout salarié déclaré inapte reste inchangée.

Depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 8 juin 2005, il ne fait aucun doute qu'en matière de reclassement, l'obligation du contrat à durée indéterminée doit s'appliquer au CDD.

Enfin, si avant l'intervention de la loi précitée, seule l'inaptitude professionnelle pouvait donner lieu à une compensation financière fixée par le juge, la rupture anticipée du CDD s'accompagne désormais d'une indemnité dont le montant est au moins égal à celui de l'indemnité de licenciement, et est doublée dans le cas d'une inaptitude d'origine professionnelle.

La proposition de contrat professionnel signée sans tenir compte des conditions d'âge requises par la Charte peut tout de même valoir contrat de travail (CA Reims, 7 septembre 2011, n°09-01713)

Un club propose à un joueur un contrat de joueur professionnel de deux saisons. Un mois après, un contrat de joueur stagiaire est conclu entre le même club et le même joueur pour une saison. Au terme de ce contrat, le club adresse au joueur l'intégralité des documents sociaux stigmatisant la fin de la relation contractuelle.

Mais se fondant sur la proposition de contrat de joueur professionnel, le joueur saisit la juridiction prud'homale en paiement de diverses demandes dont des dommages et intérêts pour rupture anticipée du contrat de travail.

Le Conseil des Prud'hommes fait partiellement droit à la demande et condamne le club à verser une indemnité pour rupture anticipée du contrat.

En appel, le club soutient donc que:

-La proposition de contrat professionnel ne pouvait s'analyser comme un véritable contrat de travail, puisque le joueur, au jour de la signature du contrat n'avait pas l'âge requis par les dispositions de la Charte du Football Professionnel pour signer un tel contrat;

- La LFP n'aurait de toute façon pas homologué ce contrat;

- La proposition de contrat avait été faite, pour la période à compter de laquelle le joueur remplirait les conditions d'âge lui permettant de prétendre à un contrat de joueur professionnel, sous condition de ses performances.



Cependant, la cour d'appel ne suit pas cette analyse.

En effet, après avoir rappelé que la convention liant les parties était soumise aux dispositions de la Charte du football professionnel, ayant valeur de convention collective, la cour d'appel indique que le club professionnel ne pouvait ignorer à la signature du contrat que le joueur ne remplissait pas les conditions d'âge exigées par ladite Charte. Le contrat aurait donc du mentionner comme point de départ le début de la saison lors de laquelle le joueur aurait atteint les conditions pour le signer.

Or, la Cour constate que les dispositions du contrat mettaient à la charge du club certaines obligations lorsqu'un contrat de joueur professionnel n'était pas conclu à l'issue de la convention de joueur stagiaire, obligations que le club ne justifiait pas avoir remplies.

La cour d'appel conclut donc que la proposition de contrat professionnel constituait une promesse d'embauche et que le contrat de joueur stagiaire constituait en réalité une simple modalité d'exécution du contrat professionnel, permettant que soient respectées les dispositions de la Charte professionnelle relatives aux conditions d'âge.

Elle relève en outre que le club aurait du soumettre la proposition de contrat professionnel à homologation mais estime que cette carence n'est pas opposable au salarié.

Ainsi, elle confirme les termes de la décision de première instance et estime même que le joueur était en droit de prétendre à des dommages et intérêts pour préjudice moral ce que n'avait pas retenu le Conseil de Prudhommes. En effet, le joueur n'avait pas retrouvé de club par la suite et avait été contraint de jouer en qualité d'amateur.

Les indemnités de mutation des joueurs représentent pour le club des produits réguliers se rattachant à son activité professionnelle normale et courante (CAA Nancy, 29 septembre 2011, n°10NC01217)

Cette jurisprudence est dans la lignée de celle rendue par la CAA Nantes le 9 décembre 2010 (lettre juridique n°117) mais est contraire à l'arrêt Gaubert du 1^{er} juillet 2009 (CE).

La SASP d'un club professionnel de football a comptabilisé en produits exceptionnels au crédit du compte 75700 « indemnités de mutations reçues » des sommes correspondantes aux indemnités de transferts perçues et ne les a pas comptabilisées dans le chiffre d'affaires de l'entreprise. Toutefois, les indemnités de mutation reçues ont été comprises dans l'assiette de calcul de l'assujettissement de la SASP à la cotisation minimale de taxe professionnelle par l'administration fiscale. Le seuil d'assujettissement ayant été dépassé, la SASP a été assujettie à cette cotisation minimale de taxe professionnelle. La SASP a contesté cet assujettissement et a demandé à être déchargée de cette cotisation.

La requête de la SASP ayant été rejetée par le tribunal administratif, elle a fait appel de cette décision pour obtenir la décharge de l'imposition. La SASP soutient notamment, que les indemnités qu'elle a perçues à l'occasion de la rupture anticipée des contrats à durée déterminée de ses joueurs constituent un produit exceptionnel provenant de la cession d'un élément d'actif immobilisé qui n'entre pas dans la liste limitative fixée par le code général des impôts pour le calcul du seuil d'assujettissement à la cotisation minimale de taxe professionnelle. Elle ajoute que son activité professionnelle normale et courante est l'organisation de manifestations sportives et non l'achat-revente de joueurs.

La Cour déboute la SASP de sa demande. Elle rappelle tout d'abord que les recettes exceptionnelles provenant de la cession d'un élément d'actif immobilisé n'entrent pas dans l'assiette de détermination du seuil d'assujettissement à la cotisation minimale de la taxe professionnelle.

Puis elle motive sa décision en précisant que les indemnités de mutation des joueurs représentent pour le club des produits réguliers se rattachant à son activité professionnelle normale et courante: **« dès lors, c'est à bon droit que l'administration a estimé que les recettes correspondantes devaient être prises en compte pour la détermination du chiffre d'affaires visé à l'article 1647 E du code général des impôts en les intégrant dans le chiffre d'affaires de la société pour la détermination du seuil d'assujettissement à la cotisation minimale de taxe professionnelle. »** Cette décision est peu motivée dans la mesure où le caractère courant des opérations de transfert n'est pas démontré.

Cet arrêt est rendu en matière de taxe professionnelle (et non de CVAE). Le critère d'intégration des plus-values nettes sur transferts dans le chiffre d'affaires des entreprises résulte à présent de la notion d'activité normale et courante. L'instruction 6 E-2-10 du 3 juin 2010 a précisé que les cessions d'immobilisations présentent un caractère normal et courant lorsqu'elles entrent dans le cycle de production de l'entreprise.

Augmentation du SMIC au 1^{er} décembre 2011 et au 1^{er} janvier 2012

L'arrêté du 29 novembre 2011 publié au Journal Officiel du 30 novembre 2011 relève le taux du SMIC et le Minimum Garanti en raison de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation de 2,1% en novembre. Le taux horaire du salaire minimum passe à 9,19 euros bruts soit 1 393,82 euros bruts mensuels contre 1 365 euros précédemment. Le minimum garanti passe à 3,43 euros le 1^{er} décembre 2011.

Lors de la réunion de la Commission nationale de la négociation collective du 15 décembre, le gouvernement a annoncé que le taux horaire du Smic serait porté le 1er janvier prochain à 9,22 €, soit 1398,27 € par mois. Le minimum garanti passera quand à lui à 3,44 €.

Nouveaux plafonds de la Sécurité sociale pour 2012

Les plafonds de sécurité pour 2012 ont été modifiés, ils s'élèvent désormais à :

- Plafond horaire: 23 euros (22 en 2011)
- Plafond journalier de sécurité sociale : 167 euros (162 en 2011)
- Plafond mensuel de sécurité sociale : 3 031 euros (2 946 en 2011)
- Plafond annuel de sécurité sociale : 36 372 euros (35 352 en 2011)

L'appréciation de la mise en œuvre d'une clause de prorogation dans un contrat de joueur professionnel de football (CA, 25 octobre 2011, n°10-01666)

Un joueur professionnel de football est engagé dans un club pour une saison sportive. Dans son contrat de travail, il est indiqué que son contrat sera prolongé pour une année en cas d'accession au championnat national.

A l'issue de la saison sportive, soit au 30 juin, le club termine deuxième du championnat et est avisé le 17 juillet, par la Fédération française de football, de son accession au championnat national, suite à la délibération de la commission d'appel de la DNCG. Le 22 juillet, le club signifie au joueur le non renouvellement de son contrat alors que ce dernier avait mis en demeure le club de lui laisser reprendre l'entraînement, estimant que son contrat s'était prolongé.

Cependant, le club faisait valoir que la condition suspensive relative au renouvellement n'avait pas été réalisée, celle-ci prévoyant le renouvellement qu'à la condition que le club accède sportivement au championnat national en terminant premier de son groupe à la fin du dernier match de championnat, ce qui n'avait pas été le cas puisque sa promotion en national n'était intervenue qu'après le terme du contrat.

Le joueur saisit le conseil des prud'hommes de diverses demandes dont celles de constater la réalisation de la condition suspensive de prolongation des relations de travail, de la rupture abusive de son contrat de travail et du paiement de diverses indemnités au titre du préjudice moral, financier, personnel et familial. Cependant, il est débouté.

En appel, le joueur faisait donc valoir qu'il avait été fait une mauvaise interprétation de la condition suspensive figurant à son contrat. Celle-ci ne mentionnait que l'accession au championnat national et n'était donc pas liée au fait pour le club de terminer premier de sa poule. Par ailleurs, si le club avait été empêché de monter en division supérieure par la DNCG, cela n'aurait été que le résultat des erreurs de gestion du club, ce qui ne pouvait être reproché au salarié. Le contrat de travail avait donc été rompu en dehors des cas limitativement énumérés par la loi.

La cour d'appel suit cette interprétation. Elle rappelle que « lorsqu'une obligation est contractée sous la condition qu'un événement arrivera dans un temps fixe, cette condition est censée défaillie lorsque le temps est expiré sans que l'événement soit arrivé. S'il n'y a pas de temps fixe, la condition peut toujours être accomplie et n'est censée être défaillie lorsqu'il est devenu certain que l'événement n'arrivera pas. » Dès lors, le contrat qui ne mentionnait le renouvellement qu'à la condition que le club accède au championnat national devait être interprété strictement. Il ne pouvait donc être ajouté le fait que cette accession se réalise en terminant premier de la poule et avant le terme du contrat initial, soit le 30 juin. La condition devait être réputée accomplie, le club ayant finalement accédé au championnat national,

La cour d'appel conclut que le contrat s'était bien prolongé et accorde au salarié une indemnité correspondante aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat.