



## À LA UNE

## DROIT DU TRAVAIL

# Entraîneur titulaire d'un CDI et d'un CDD spécifique: le casse-tête de la rupture

**P**ar la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015, dite loi « Braillard », le législateur a obligé les clubs sportifs à recourir au contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour les emplois de sportifs et d'entraîneurs professionnels. Si le champ de cette obligation est clair pour les sportifs (tous les sportifs salariés sont concernés), il l'est un peu moins, en revanche, pour les entraîneurs puisque, pour ces derniers, le recours au CDD ne s'impose que si ceux-ci répondent à la définition de l'article L. 222-2 2° du code du sport, à savoir des entraîneurs salariés « ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou plusieurs sportifs salariés... » (à défaut, c'est le CDI qui doit être privilégié).

*Quid* dès lors d'un entraîneur, manager, directeur sportif, directeur de centre de formation, etc... initialement recruté par un club en CDI et qui se voit par la suite proposer, à titre principal, des fonctions d'encadrement d'une équipe dans laquelle évolue au moins un joueur salarié ? Si l'intéressé accepte cette mission, le club est alors dans l'obligation de conclure un CDD spécifique, ce qui pose incidemment la question du sort du CDI existant. Trois options sont envisageables. Soit les parties décident de mettre fin au CDI dans le cadre d'une rupture conventionnelle ; dans ce cas, il n'y a pas de difficulté particulière puisque seul subsiste le CDD spécifique. Soit le salarié n'entend pas renoncer à son CDI ; il

n'est alors guère d'autre solution, en pratique, que de « mettre en sommeil » ce dernier (par le biais d'un avenant qui en suspend tous les effets) le temps de la mission en CDD. Soit, enfin, le salarié continue d'exercer ses fonctions relevant du CDI en les cumulant avec celles d'entraîneur en CDD (ces dernières devant constituer son activité principale). Même si l'arrêt rapporté n'est pas très explicite sur ce point, il semble que, dans le litige en cause, l'entraîneur concerné se trouvait dans cette dernière situation.

Titulaire d'un CDI en qualité de directeur sportif, X. s'est vu confier la responsabilité de l'équipe senior 1 féminine de la SASP Grenoble Foot 38, ce qui a conduit les parties à régulariser un CDD spécifique d'une durée de deux saisons.

Le 1<sup>er</sup> juin 2019, après une procédure de licenciement et une tentative infructueuse de conciliation devant la commission juridique de la Ligue de football professionnel, le club notifie à l'entraîneur, d'une part, son licenciement pour faute grave, d'autre part, la rupture anticipée de son CDD pour faute grave.

Ce dernier engage alors une action en justice pour contester la rupture de ses deux contrats (CDI et CDD). En première instance, le conseil de prud'hommes de Grenoble statue uniquement sur la rupture du CDI – qu'il estime injustifiée – et considère qu'il n'y a pas lieu de statuer sur la rupture anticipée du CDD.

Preuve de l'embarras des « juges » face à la situation atypique en cause, la cour d'appel estime, à l'inverse, que seul le CDD doit être pris en compte pour apprécier la cessation de la relation contractuelle. Elle relève pour ce faire qu'un salarié « ne peut être lié à un même employeur par deux contrats de travail de manière concomitante ». Ce faisant, la cour considère que la faute grave reprochée à X. n'est pas établie et que ce dernier doit donc être indemnisé au titre d'une rupture abusive de son CDD.

La motivation de la cour nous paraît discutable dans la mesure où, sauf erreur, aucune disposition légale n'interdit à un employeur de conclure simultanément deux contrats de travail distincts avec le même salarié, fût-ce un CDI et un CDD, dès lors évidemment que sont respectées les règles sur la durée du travail. L'arrêt aurait pu utilement le rappeler en préambule, ce qui n'aurait pas empêché la cour de conclure au final comme elle l'a fait, c'est-à-dire de considérer qu'en l'espèce le CDD spécifique s'était substitué au CDI, qu'il couvrirait les fonctions de directeur sportif et d'entraîneur, et que le salarié ne pouvait pas de ce fait revendiquer les droits (les indemnités) afférents à la rupture des deux contrats.

Une chose est sûre, d'autres litiges de ce type sont à venir... **FL**

[Grenoble, 14 mars 2024, n° 22/01201]