

Texte intégral : Cour de cass., chambre sociale, 28/04/2011, 10-30.107 - liberté d'expression / abus

Juridiction : Cass. Soc.

Date : 28/04/2011

N° : 10-30.107 – 987

Cour de cassation chambre sociale

Audience publique du jeudi 28 avril 2011

N° de pourvoi : 10-30.107 – 987

Publié au bulletin

Rejet

Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de président), président
Me Ricard, SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat(s)

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Reims, 25 novembre 2009), que M. X... a été engagé par la société ESTAC dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'une durée d'un an à compter du 1er juillet 2006 en qualité de footballeur professionnel ; que la société ESTAC a notifié au salarié la rupture du contrat de travail pour faute grave par lettre du 25 avril 2007 ; que contestant cette rupture, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la rupture est abusive et de condamner l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaires pour mise à pied, de congés payés afférents, de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 1243-4 du code du travail et de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier, alors, selon le moyen que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'un joueur de football professionnel est tenu d'une obligation particulière de loyauté lui interdisant d'adopter un comportement de nature à discréditer l'autorité de l'entraîneur sur le groupe professionnel et, par suite, à déstabiliser ce dernier ; que commet ainsi une faute grave le joueur de football professionnel qui, après avoir sollicité sa mise à l'écart du groupe professionnel, adopte un comportement résolument conflictuel et sans véritable justification en mettant en cause de manière répétée dans la presse les méthodes de gestion de son entraîneur et le fonctionnement du club et qui dépose, en donnant à son action une large publicité, une plainte pénale manifestement

infondée à l'encontre de son entraîneur ; que viole dès lors les articles L. 1121-1, L. 1222-1 et L. 1243-4 du code du travail, la cour d'appel qui estime que ce comportement, dont la matérialité n'est pas discutée, ne constitue pas une faute grave ni ne rend impossible son maintien au sein du club ;

Mais attendu que, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché peuvent être apportées ;

Et attendu, d'abord, que la cour d'appel a constaté, d'une part, que le joueur avait déclaré dans la presse que l'entraîneur manquait de cohérence et de diplomatie et salissait les joueurs pour laver sa responsabilité, alors que, de son côté, l'entraîneur avait affirmé que le joueur n'avait plus le niveau de ligue 1 et était très orgueilleux et égocentrique, et, d'autre part, que le président n'avait pu ou avait été incapable d'arrêter un lynchage médiatique ; que les propos reprochés s'inscrivant dans une polémique médiatique avec l'entraîneur, la cour d'appel a pu décider que le salarié n'avait pas abusé de sa liberté d'expression ;

Attendu, ensuite, que, sauf mauvaise foi, le dépôt d'une plainte, qui constitue l'exercice d'un droit, ne peut être constitutif d'une faute justifiant la rupture du contrat de travail ;

D'où il suit que le moyen ne peut pas être accueilli ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur le moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société ESTAC aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société ESTAC à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit avril deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blanpain et Soltner, avocat aux Conseils pour la société Espérance sportive Troyes Aube Champagne (ESTAC).

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit abusive la rupture anticipée du contrat à durée déterminée liant la Société ESTAC à Monsieur X... et d'avoir condamné la Société ESTAC à verser à Monsieur X... les sommes de 20.000€ à titre de rappel de salaires sous mise à pied,

2.000 € de congés payés afférents, 43.335 € de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L.1243-4 du Code du travail et 240.000 € à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier ;

AUX MOTIFS QUE « sur le bien fondé de la rupture : qu'il a été précédemment rappelé qu'à défaut d'accord des parties, la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ne peut intervenir qu'en cas de faute grave ou de force majeure ; que la rupture anticipée du contrat à durée déterminée fondée sur une faute grave s'analyse en une sanction et la faute grave invoquée par l'employeur dans la lettre de licenciement qui fixe le cadre du litige doit rendre impossible le lien contractuel entre les parties ; que la lettre de rupture adressée à Juan-Luis X... fait état de différents griefs qu'il convient d'examiner : - il est d'abord reproché à Juan-Luis X... d'avoir depuis plusieurs mois une attitude constante et persistante d'opposition à son entraîneur ; que le seul fait tangible après l'examen attentif des articles de journaux et retranscription d'interviews radiophoniques qui constituent les principales pièces sur lesquelles s'appuie l'employeur pour rompre le contrat de son salarié est caractérisé par la volonté de ce dernier de jouer en équipe première, ce que refuse son entraîneur, Jean-Marc Y... ; qu'il est constant qu'à compter de la fin de l'année 2006, d'un commun accord entre Jean-Marc Y... et Juan-Luis X..., celui-ci a changé de vestiaire pour s'entraîner à compter de janvier 2007, avec le groupe « Elite » sous la direction d'un autre entraîneur, en la personne d'Olivier Z... ; que dès cette date, Juan-Luis X... n'avait plus de contact direct avec Jean-Marc Y... ; que l'opposition entre l'entraîneur et son joueur pourrait également être évoquée sous l'angle des aptitudes professionnelles de ce dernier, au sujet desquelles l'entraîneur s'est exprimé dans la presse en indiquant que celui-ci n'avait plus le niveau pour jouer en ligue 1 ; qu'à supposer établie cette inaptitude, elle est insuffisante à caractériser une faute grave ; que de plus, il est reproché à Juan-Luis X... d'avoir abusé de son droit d'expression, en exposant, par le biais de la presse écrite, radiophonique, et par internet, son désaccord sur les méthodes de son entraîneur, sur l'organisation du club ; que la lecture attentive des divers articles de presse, limitée aux seuls propos en italiques, correspondant à ceux prêtés à Juan-Luis X..., mais aussi celle de la retranscription d'une interview radiophonique sur RMC, donnée à une date indéterminée, et aussi l'examen de divers messages diffusés sur internet établissent que Juan-Luis X... a pu dire « je juge mes conditions de travail discriminatoires », et au sujet de Jean-Marc Y... « il manque de cohérence et de diplomatie, il salit les joueurs pour laver sa responsabilité », alors qu'après avoir salué dans la presse le très bon match fait par Juan-Luis X... contre LYON, l'entraîneur a écarté celui-ci des terrains, a dit que ce joueur n'avait plus le niveau de ligue 1 et était très orgueilleux et égocentrique ; que compte tenu des propos échangés entre les parties, via les médias, il ne peut être utilement reproché à Juan-Luis X... d'avoir usé de son droit d'expression à l'encontre de son entraîneur, qui en l'espèce, ne constitue pas un abus de la part du salarié ; qu'il est manifeste que des difficultés ont opposées Jean-Marc Y... et Juan-Luis X..., exclusivement, au vu du dossier, rapportées par les médias ; que dans ces conditions, il ne peut être reproché à Juan-Luis X..., pour justifier d'une faute grave à son égard, d'avoir dit au sujet du président du club qu'il n'avait pu ou avait été incapable d'arrêter le lynchage médiatique ; qu'enfin il est reproché à Juan-Luis X... de ne pas avoir exécuté son contrat de travail avec loyauté et réserve ; que toutefois il ne saurait être fait grief à Juan-Luis X... d'avoir déposé, auprès du doyen des juges d'instruction, une plainte à l'encontre de Jean-Marc Y... dès lors que celui-ci n'a fait qu'user d'un droit dont il dispose ; qu'à défaut pour la SASP ESTAC d'établir la réalité de la faute grave sur laquelle elle a fondé la rupture anticipée du contrat à durée déterminée la liant à

Juan-Luis X..., la décision de première instance qui a déclaré abusive cette rupture anticipée, sera confirmée, par substitution de motifs ; sur les conséquences d'une rupture anticipée du contrat à durée déterminée abusive : qu'il est constant que la lettre de convocation à une sanction, pouvant aller jusqu'au licenciement, adressée à Juan-Luis X... le 23 mars 2007 notifiait à ce dernier sa mise à pied conservatoire, que légitime une faute grave avérée ; qu'en l'absence de faute grave, Juan-Luis X... est bien fondé en sa demande en paiement de la somme de 20.000 € à titre de rappel de salaires sur mise à pied outre 2.000 € à titre de congés payés y afférent ; que la SASP ESTAC sera donc condamnée au paiement de cette somme ; qu'il résulte également des dispositions de l'article L.1243-4 du Code du Travail que la rupture anticipée abusive d'un contrat à durée déterminée ouvre droit, pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat ; qu'au vu des bulletins de salaires versés aux débats, la demande en paiement de dommages et intérêts formée par Juan-Luis X... sera accueillie pour la somme de 43.335 € que la SASP ESTAC sera condamnée à lui payer ; que contrairement à ce que soutient l'employeur, la rupture anticipée abusive de son contrat de travail a privé Juan-Luis X... d'une chance, en l'occurrence celle de pouvoir figurer sur la feuille de match, lui permettant ainsi de prétendre utilement au paiement de primes de présence et de participation ; que l'indemnisation de cette perte de chance sera assurée par la condamnation de la SASP ESTAC à payer à Juan-Luis X... 8.000 € de ce chef, intégrés dans l'indemnisation globale du préjudice subi par Juan-Luis X... du fait de sa rupture anticipée abusive de son contrat de travail ; que compte tenu de l'âge de Juan-Luis X... au jour de la rupture, soit 35 ans, équivalant pour un footballeur professionnel à l'approche de la fin de sa carrière, du contexte dans lequel est intervenue la rupture, le préjudice subi par ce footballeur sera indemnisé par la condamnation de la SASP ESTAC à lui payer la somme de 240.000 €, à titre de dommages et intérêts, comprenant les sommes précédemment allouées, liées à la perte d'une chance » ;

ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'un joueur de football professionnel est tenu d'une obligation particulière de loyauté lui interdisant d'adopter un comportement de nature à discréditer l'autorité de l'entraîneur sur le groupe professionnel et, par suite, à déstabiliser ce dernier ; que commet ainsi une faute grave le joueur de football professionnel qui, après avoir sollicité sa mise à l'écart du groupe professionnel, adopte un comportement résolument conflictuel et sans véritable justification en mettant en cause de manière répétée dans la presse les méthodes de gestion de son entraîneur et le fonctionnement du club et qui dépose, en donnant à son action une large publicité, une plainte pénale manifestement infondée à l'encontre de son entraîneur ; que viole dès lors les articles L.1121-1, L.1222-1 et L.1243-4 du Code du travail, la cour d'appel qui estime que ce comportement, dont la matérialité n'est pas discutée, ne constitue pas une faute grave ni ne rend impossible son maintien au sein du club.

SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la Société ESTAC à verser à Monsieur X... une somme de 240.000 € à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier ;

AUX MOTIFS QUE « sur les conséquences d'une rupture anticipée du contrat à durée déterminée abusive : qu'il est constant que la lettre de convocation à une sanction, pouvant aller jusqu'au licenciement, adressée à Juan-Luis X... le 23 mars 2007 notifiait à ce dernier sa mise à pied conservatoire, que légitime une faute grave avérée ; qu'en l'absence de faute grave, Juan-Luis X... est bien fondé en sa demande en paiement de la somme de 20.000 € à titre de rappel de salaires sur mise à pied outre 2.000 € à titre de congés payés y afférent ; que la SASP ESTAC sera donc condamnée au paiement de cette somme ; qu'il résulte également des dispositions de l'article L.1243-4 du Code du Travail que la rupture anticipée abusive d'un contrat à durée déterminée ouvre droit, pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat ; qu'au vu des bulletins de salaires versés aux débats, la demande en paiement de dommages et intérêts formée par Juan-Luis X... sera accueillie pour la somme de 43.335 € que la SASP ESTAC sera condamnée à lui payer ; que contrairement à ce que soutient l'employeur, la rupture anticipée abusive de son contrat de travail a privé Juan-Luis X... d'une chance, en l'occurrence celle de pouvoir figurer sur la feuille de match, lui permettant ainsi de prétendre utilement au paiement de primes de présence et de participation ; que l'indemnisation de cette perte de chance sera assurée par la condamnation de la SASP ESTAC à payer à Juan-Luis X... 8.000 € de ce chef, intégrés dans l'indemnisation globale du préjudice subi par Juan-Luis X... du fait de sa rupture anticipée abusive de son contrat de travail ; que compte tenu de l'âge de Juan-Luis X... au jour de la rupture, soit 35 ans, équivalant pour un footballeur professionnel à l'approche de la fin de sa carrière, du contexte dans lequel est intervenue la rupture, le préjudice subi par ce footballeur sera indemnisé par la condamnation de la SASP ESTAC à lui payer la somme de 240.000 €, à titre de dommages et intérêts, comprenant les sommes précédemment allouées, liées à la perte d'une chance » ;

ALORS, D'UNE PART, QU' il résulte de l'article L.1243-4 du Code du travail que la rupture anticipée abusive d'un contrat à durée déterminée par l'employeur ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat ; que ces dommages-intérêts ont en principe vocation à réparer l'intégralité des préjudices tant financiers que moraux subis par le salarié du fait de la rupture avant terme de son contrat de travail ; que les juges du fond ne peuvent allouer des dommages-intérêts distincts de ceux alloués en réparation du préjudice résultant de la rupture anticipée qu'à la condition de caractériser, au regard des faits de l'espèce, un comportement fautif de l'employeur dans les circonstances de la rupture ayant entraîné un préjudice distinct de la rupture ; qu'au cas présent, le contrat à durée déterminée de Monsieur X... rompu le 25 avril 2007 expirait le 30 juin 2007 ; que la cour d'appel a alloué à Monsieur X... une somme de 43.335 €, correspondant au montant des salaires à percevoir jusqu'au terme du contrat à titre de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L.1243-4 du Code du travail, et a évalué à 8.000 € le préjudice de Monsieur X... lié à la perte de chance de percevoir des primes jusqu'au terme du contrat ; qu'en allouant en outre à Monsieur X... une somme de 240.000 € « à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier », « compte-tenu de l'âge de Monsieur X... au jour de la rupture » et « du contexte dans lequel est intervenu la rupture », sans caractériser une faute dans les circonstances de la rupture de nature à justifier l'allocation de dommages-intérêts distincts des dommages-intérêts pour rupture anticipée injustifiée, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 1147 du Code civil ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE l'employeur lié au salarié par un contrat de travail à durée déterminée et qui rompt celui-ci de manière anticipée ne saurait en aucun cas être tenu de réparer le préjudice du salarié résultant des difficultés pour ce dernier à retrouver un emploi au-delà du terme prévu par le contrat ; qu'au cas présent, le contrat à durée déterminée de Monsieur X... rompu le 25 avril 2007 expirait le 30 juin 2007 ; que la cour d'appel a alloué à Monsieur X... une somme de 43.335 €, correspondant au montant des salaires à percevoir jusqu'au terme du contrat à titre de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L.1243-4 du Code du travail, et a évalué à 8.000 € le préjudice de Monsieur X... lié à la perte de chance de percevoir des primes jusqu'au terme du contrat ; qu'en estimant que la Société ESTAC devrait en outre verser à Monsieur X... la somme de 240.000 € « à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier », « compte-tenu de l'âge de Monsieur X... au jour de la rupture, soit 35 ans, équivalant pour un footballeur professionnel à l'approche de la de sa carrière », la cour d'appel a violé les articles 1147 et 1150 du Code civil.

Décision attaquée : Cour d'appel de Reims du 25 novembre 2009