

Jurisprudence**Cour d'appel d'Aix-en-PROVENCE**
Pôle 04 ch. 05

10 octobre 2019
n° 17/13148
Texte(s) appliqué(s)

Sommaire :**Texte intégral :**

Cour d'appel d'Aix-en-PROVENCE Pôle 04 ch. 05 10 octobre 2019 N° 17/13148

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL D'AIX EN PROVENCE

Chambre 4-5

ARRÊT AU FOND

DU 10 OCTOBRE 2019

N° 2019/

MS

Rôle N° RG 17/13148 - N° Portalis DBVB V B7B BA3XH

A F

C/

Association RUGBY CLUB CHATEAURENARD

Copie exécutoire délivrée

le :

10 OCTOBRE 2019

à :

Me Isabelle JOGUET, avocat au barreau de NICE

Me Romain NEILLER, avocat au barreau de MARSEILLE

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation de départage d'ARLES en date du 20 Juin 2017 enregistré au répertoire général sous le n° 13/00768.

APPELANT

Monsieur A F, demeurant ...

représenté par Me Isabelle JOGUET, avocat au barreau de NICE,

et par Me Romuald PALAO, avocat au barreau de BAYONNE

INTIMEE

Association RUGBY CLUB CHATEAURENARD, demeurant ...

représentée par Me Romain NEILLER, avocat au barreau de MARSEILLE,

et par Me Y D, avocat au barreau d'AVIGNON

*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 785 et 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 18 Juin 2019, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre, chargé du rapport, qui a fait un rapport oral à l'audience, avant les plaidoiries.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre

Monsieur Thierry LAURENT, Conseiller

Madame Mariane ALVARADE, Conseiller

Greffier lors des débats : Madame Françoise PARADIS DEISS.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 10 Octobre 2019.

ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 10 Octobre 2019

Signé par Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre et Mme Pascale ROCK, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCEDURE

A F a intégré le club de rugby de Châteaurenard (ci après le RCC) en qualité de joueur amateur de Fédérale 1 à compter du 1er août 2008. Une convention a été signée pour les saisons 2011/2012 et 2012/2013. Il a démissionné

le 1er juillet 2013 et a rejoint le club de Tricastin.

M. F a saisi la juridiction prud'homale pour voir juger qu'il était lié à l'association Rugby Club de Châteaurenard par un contrat de travail et pour obtenir le paiement de diverses sommes tant en exécution qu'au titre de la rupture du contrat de travail.

Il a été débouté de l'ensemble de ses demandes par jugement de départage rendu le 20 juin 2017 par le conseil de prud'hommes d'Arles qui l'a condamné à payer à l'association Rugby Club de Châteaurenard la somme 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi que les dépens.

M. F a interjeté appel de cette décision dans des conditions de forme et de délai qui ne sont pas critiquées.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Aux termes de ses dernières écritures transmises par la voie électronique le 3 août 2018, M. F,

appelant prétend avoir été engagé par l'association Rugby Club de Châteaurenard en qualité de joueur de rugby salarié pour la période allant du 1er août 2008 au 1er juillet 2013, date de sa démission, d'abord sans contrat écrit puis avec un contrat de travail écrit à durée déterminée qui ne comporte pas les mentions exigées par la loi.

Il soutient que ses conditions de travail et sa situation vis-à-vis du club n'ont jamais changé et que, dès lors que des bulletins de paie sur lesquels était mentionné versement de cotisations sociales, lui étaient transmis dès son engagement en 2008, la preuve d'une apparence de contrat de travail est rapportée, qu'il revient à l'employeur de combattre.

Il fait valoir qu'en tout état de cause l'ensemble des éléments constitutifs du contrat de travail sont réunis :

- une prestation de travail pour le compte du club comportant l'obligation de s'entraîner, prendre part aux matches, aux manifestations promotionnelles, ou à toute autre activité organisée par le club, ce dont attestent les anciens dirigeants du club et qui figureront sur le contrat,
- le versement d'une somme mensuelle invariable de 1.000 euros correspondant à un salaire de 1.200 euros brut dont 20% de charges sociales, sachant qu'il a été jugé notamment par la cour d'appel d'Agen que des supposés remboursements de frais versés sans justificatifs devaient être requalifiés en salaire,
- un lien de subordination avec l'employeur qui était investi d'un pouvoir de sanctionner les manquements aux obligations imposées aux joueurs par la convention collective nationale du sport et le règlement intérieur type applicable aux joueurs de Fédérale 1.

S'agissant du contrat de travail ultérieurement formalisé, il considère qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée d'usage établi sur un formulaire de la fédération française de rugby qui ne respecte en rien le formalisme imposé pour les contrats de travail à temps partiel. Ce contrat ne mentionne ni le motif du recours à un tel contrat temporaire, ni la répartition des horaires de travail dans la semaine ou le mois de sorte qu'il ne pouvait pas prévoir à l'avance à quel rythme il devait travailler et qu'il travaillait à temps complet. Il ajoute n'avoir pas été rémunéré au minimum légal.

Il soutient que le contrat de travail étant arrivé à son terme sans qu'aucune procédure de licenciement n'ait été engagée il a droit aux indemnités de rupture et à des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et irrégulier.

En l'absence de déclaration préalable à l'embauche et de règlement des cotisations sociales par l'employeur il sollicite que soit reconnu l'existence d'un travail dissimulé.

Il demande au visa de l'article L1242-12 du code du travail de requalifier la relation de travail en un contrat à durée indéterminée, à temps complet avec toutes conséquences de droit comme l'a récemment retenu la cour d'appel de Montpellier pour un joueur professionnel.

En conséquence, M. F demande à la cour de :

- requalifier la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée
- condamner l'association Rugby Club de Châteaurenard à lui verser les sommes suivantes :

1.845,21 € à titre d'indemnité de requalification

40.608,69 euros brut à titre de rappel de salaire et 5.685,21 euros au titre des congés payés y afférents

11.071,26 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

1.845,21 € à titre d'indemnité de licenciement

1.845,21 € à titre d'indemnité pour licenciement irrégulier

3.690,42 € à titre d'indemnité de préavis

516,65 € à titre d'indemnité de congés payés sur préavis

11.071,26 € à titre de dommages et intérêts pour travail dissimulé

4.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Les sommes ci dessus portant intérêt au taux légal au jour de la saisine.

Il demande en outre de condamner l'association Rugby Club de Châteaurenard à lui transmettre les bulletins de paie et documents de fin de contrat conformes à la décision à intervenir,

sous astreinte de 50 euros par jour de retard passé 15 jours à compter du présent jugement et de condamner l'association Rugby Club de Châteaurenard à lui verser la somme de 4 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens.

Aux termes de ses dernières écritures transmises par la voie électronique le 17 novembre 2017, l'association Rugby Club de Châteaurenard, intimée fait valoir que :

1 ' Pour la période allant de 2008 à 2011 :

En l'absence de contrat écrit, il incombe à M. F de démontrer l'existence d'un contrat de travail ce qu'il ne fait pas :

en l'absence de planning, de règlement intérieur prévoyant des sanctions disciplinaires en cas d'absence aux entraînements ou aux matchs, d'un suivi de consignes particulières dans le cadre de l'exercice de son sport,

et en l'absence de sanctions disciplinaires.

Diverses attestations émanant de joueurs et de l'ancien trésorier du club démontrent au contraire qu'il n'existait aucun lien de subordination et que le joueur n'était jamais sanctionné bien qu'il ait eu des cartons rouges. Dès lors le lien de subordination n'est pas démontré, l'attestation des anciens dirigeants du club n'est pas probante dès lors que ces derniers ont affirmé auprès des organismes sociaux qu'il n'existait aucun contrat de travail . Par ailleurs M. F ne produit pas le règlement intérieur .La cour d'appel de Montpellier dans deux arrêts rendus le 19 avril 2017 a tranché dans ce sens concernant deux joueurs dans une situation identique.

1 ' Pour la période allant de 2011 à 2013 :

M. F produit un « modèle de contrat »fourni par la fédération qu'elle impose aux clubs amateurs de signer et de lui renvoyer mais qui n'est pas un contrat de travail . Pour autant M. F n'est pas devenu salarié du club . Il est d'autant moins salarié du club qu'il a un emploi à temps complet de policier municipal à Beaucaire et les sommes perçues

par les joueurs sont des remboursements d'indemnités kilométriques et n'ont en aucun cas la nature de salaire. Ils sont versés sur 10 et 11 mois et non sur 12 mois .

A titre subsidiaire, il est demandé de rejeter la demande de rappel de salaire dès lors que les jours d'entraînements étaient connus du joueur que le contrat produit déroge au droit commun et est un contrat à temps partiel qui renvoie clairement au statut du joueur de Fédérale 1, le recours au contrat à durée déterminée étant obligatoire. Il est demandé de constater que le contrat à durée déterminée a été rompu par l'arrivée du terme.

Si la relation salariée était reconnue par la cour, l'association Rugby Club de Châteaurenard fait valoir que le joueur a démissionné pour rejoindre un autre club.

L'association Rugby Club de Châteaurenard demande en conséquence de confirmer le jugement,

Dire qu'il n'existe pas de lien de subordination entre M. F et l'association Rugby Club de Châteaurenard

Rejeter la demande de requalification de la relation en contrat de travail

Rejeter la demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée

Dire que la rupture du contrat à durée déterminée est à l'initiative exclusive de M. F ;

Rejeter l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;

Rejeter la demande de transmission des bulletins de paie et documents de fin de contrat

Rejeter la demande de fixation du salaire moyen de M. F à 2.755,23 euros brut

Condamner M. F à verser à l'association Rugby Club de Châteaurenard la somme de 4.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamner M. F aux entiers dépens de l'instance ; de débouter M. F l'association Rugby Club de Châteaurenard de toutes ses demandes et de condamner M. F, l'association Rugby Club de Châteaurenard, en outre à lui payer une somme de 2.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi que les dépens.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 6 juin 2019.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des prétentions et moyens et de l'argumentation des parties, il est expressément renvoyé aux conclusions des parties et au jugement déféré.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la reconnaissance d'un contrat de travail

En l'absence de définition légale, trois éléments constitutifs cumulatifs caractérisent le contrat de travail : la fourniture d'un travail, en contrepartie d'une rémunération et l'existence d'un lien de subordination entre les parties.

Pour différencier le contrat de travail de l'activité sportive bénévole il convient de se référer au lien de subordination . Celui ci est caractérisé dès lors que le sportif exerce son activité non pas de façon indépendante, mais sous l'autorité du club qui a le pouvoir de lui donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution, et qui peut le cas échéant sanctionner ses manquements. Le juge n'est lié ni par le statut amateur ou professionnel des joueurs (qui a son importance pour l'application des dispositions en matière de CDD d'usage en application des articles L1242-2 et D1242-1 du code du

travail), ni par la dénomination que les parties ont donné à leur convention, ni par le fait que le sportif exerce à titre principal une autre activité salariée (Soc 28 novembre 2018 N° 17-20.036, 17-20.037 cassation des arrêts rendus par la cour d'appel de Montpellier le 19 avril 2017).

Quant aux sommes versées aux joueurs, dans un cadre associatif la qualification de contrat de travail peut être retenue, parmi d'autres indices établissant un lien de subordination, lorsque les sommes versées en contrepartie des prestations excèdent le montant des frais réels.

M. F a produit ses contrats travail pour la période 2011/2012 et 2012/2013 et ses « fiches de rémunération », des bulletins de paie et une fiche récapitulative de ses défraiements.

En l'espèce, si aucun contrat de travail n'a été passé par écrit pour les saisons 2008/2009 à 2010/2011, par la suite, un contrat de travail à durée déterminée d'usage de joueur pluriactif à temps partiel a été établi et signé par M. F et l'association Rugby Club de Châteaurenard pour les saisons 2011/2012 et 2012/2013 moyennant le versement d'une rémunération qualifiée de salaire (608,30 euros brut par mois), d'une prime de match et le remboursement des frais de déplacement sur justificatifs . Même s'il est intitulé « modèle » cet écrit est bien un contrat de travail générateur d'obligations.

Pour la période antérieure 2008 à 2011, d'une part aucun écrit n'a été rédigé mais les parties s'accordent pour reconnaître que les relations entre le joueur et le club étaient les mêmes pour toute la période de référence, qu'il existe ou non un contrat écrit. D'autre part, la mention sur les fiches de rémunération du joueur des cotisations sociales versées par l'employeur crée l'apparence d'un contrat de travail dont le caractère fictif doit dès lors être démontré par l'association Rugby Club de Châteaurenard.

Les contrats pour les saisons 2011/2012 et 2012/2013 énoncent au chapitre « obligations du joueur » que celui ci s'engage à :

participer aux activités sportives et notamment à tous les entraînements, compétitions officielles ou amicales impliquant le club, tout stage, ainsi que sur demande du club avec un préavis raisonnable, à toute manifestations promotionnelles ou actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du club,

-

s'imposer l'hygiène de vie indispensable à l'exercice de son activité sportive, de même qu'une conduite avant pendant et après les entraînements et matches qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son club, au renom de son équipe, et à l'image du rugby,

-

respecter le règlement et la discipline intérieure du club de même que ceux de la structure visitée ou organisatrice, les règles édictées par la fédération française de rugby, respecter l'ensemble des règlements relatifs au dopage

-

Plus globalement, le joueur devra se conformer aux dispositions de l'article 4.1 du chapitre 1 du titre II de l'accord collectif de référence.

Pour sa part le club engage à respecter l'ensemble des dispositions prévues à l'article 4.2 du chapitre 1 du titre II de l'accord collectif de référence et notamment à mettre à la disposition du joueur l'ensemble des éléments collectifs nécessaires à la pratique du rugby ainsi que l'équipement individuel prévu par le règlement intérieur et dont le club assurera le renouvellement chaque saison.

Les termes mêmes de la convention font référence à la convention collective nationale du sport et à l'accord collectif conclu en vertu du chapitre 12 de ladite convention qui renvoie au Statut du Joueur de Fédérale 1.

La convention collective nationale du sport impose aux salariés des obligations et la circulaire interministérielle du 28 juillet 1994 mentionne que :

« Ces joueurs sont tenus, entre autres éléments,

- Le plus souvent de participer à toutes les activités du club ;

- D'assister de façon obligatoire ou régulière aux séances d'entraînement, et de participer aux différentes compétitions auxquelles leur club ou leur association est appelée à s'engager ;
- De suivre une certaine discipline tant au plan sportif qu'au plan personnel

Ils renvoient au règlement intérieur type édité par la FFR qui prévoit un certain nombre d'obligations et des sanctions en cas de manquement à ces obligations.

La FFR a écrit au RCC le 23 juin 2014 qu'est salarié le joueur qui fournit une prestation de travail contre rémunération et dans le cadre d'un lien de subordination, c'est-à-dire sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements et que: le joueur s'oblige, sous peine de sanctions, à se conformer aux ordres et directives qui lui sont données à cet effet par son club, ses entraîneurs, ou toute autre personne désignées par son club.

Pour combattre ces éléments l'association a produit les témoignages de joueurs attestant de l'absence de lien hiérarchique et de sanction disciplinaire au sein de club.- C X, indique qu'il s'entraîne quand il le peut en fonction de ses propres contraintes et qu'il n'y a pas de sanction disciplinaire ni financière, déclaration confirmée par E Z et Jean Louis Robin. Y B ajoute que M. F était un joueur ingérable dont le comportement sur le terrain donnait lieu à des sanctions arbitrales et que s'il avait été dans un lien de subordination le club n'aurait pas manqué de retenir les frais que le club était obligé de payer à la fédération pour un joueur ayant pris un carton rouge.

Ces témoignages sont impropres à démentir l'existence d'un lien de subordination tel qu'il résulte des éléments ci dessus analysés démontrant que , au delà d'un simple rapport sportif d'autorité avec son club M. F était obligé sous peine de sanctions disciplinaires de participer aux compétitions, de s'entraîner conformément aux ordres et directives de l'encadrement du RCC. L'éventualité d'une sanction est suffisante.

Le joueur était tenu, sous peine de sanctions disciplinaires, en cas de non respect du règlement interne du club et/ou celui de la fédération, de participer aux compétitions, de s'entraîner selon les directives du club, de participer à la politique de formation, d'autre part, il percevait une indemnité mensuelle de 1 000 euros outre les primes de matchs en contrepartie de sa participation, ce dont il résulte que l'intéressé exécutait une prestation de travail dans un lien de subordination moyennant le paiement d'une rémunération.

Sur la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée

Selon l'article L1245-1 du code du travail en sa version applicable :

Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6 à L. 1242-8, L. 1242-12, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.

L'article L1242-1 dispose qu'un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'article L. 1242-2, dispose qu'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour

l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans un certain nombre de cas suivants.

Aucun écrit n'a été établi à l'embauche d'où il suit que la requalification s'impose.

La référence dans la convention au caractère obligatoire du contrat à durée déterminée dans le domaine sportif où évolue M. F, ainsi qu'au statut du joueur de Fédération 1 lequel indique clairement que: « au regard de l'activité particulière de joueur de rugby, dès lors qu'il existe une relation de travail salariée telle que définie aux articles 2 et 3 du chapitre I du Titre I, le recours au contrat de travail à durée déterminée est obligatoire. » est inopérante dans la mesure où les dispositions de la convention collective sont sans effet sur la conformité du contrat à durée déterminée aux règles légales et notamment les dispositions en matière de CDD d'usage en application des articles L1242-2 et D1242-1 du code du travail.

Aucun motif du recours à l'emploi temporaire n'étant inscrit dans la convention, la requalification s'impose même s'il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

Le contrat sera requalifié en contrat à durée indéterminée.

Il sera alloué à M. F une indemnité de 1.500 euros au titre de la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée en application des dispositions de l'article L1245-2 code du travail.

Sur la requalification du contrat à temps partiel en temps complet

L'absence d'écrit comme le défaut d'indication du motif de recours n'entraîne pas une requalification de plein droit du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, mais pose une présomption simple de travail à temps complet que l'employeur peut renverser en démontrant, d'une part qu'il s'agissait d'un contrat à temps partiel et d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler.

L'argument selon lequel M. F avait déjà un emploi à temps complet de gardien de police municipale à Beaucaire rendant impossible le cumul d'un second emploi à temps complet est sans portée utile.

Par contre, il est exactement observé qu'il ressort des attestations des joueurs que les jours d'entraînement étaient connus en tout début de saison (Bastelica C), que les joueurs n'étaient présents que trois fois par semaine pour l'entraînement et trois dimanches sur la saison sportive qui se déroule d'août à mars (Martel Y), de sorte que le salarié n'avait pas à se tenir constamment à la disposition du club.

D'autre part le contrat de travail de M. F est un contrat de joueur pluriactif à temps partiel conclu pour la saison sportive et pour une durée moyenne mensuelle modulée de 50 heures.

Le statut du joueur de Fédérale 1 dispose que l'activité de joueur de rugby impose de recourir au temps partiel pour au minimum d'un tiers temps ce qui correspond au salaire qui était versé à M. G

La demande de requalification du contrat du travail en temps complet n'est en conséquence pas fondée ; M. F en sera débouté, ainsi que de sa demande en paiement d'un rappel de salaire sur la base d'un temps complet.

Sur les demandes relatives à la rupture du contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

En l'espèce le contrat à durée indéterminée a été rompu le 1er juillet 2013 par la démission écrite de M. F « désireux de muter au club de rugby de Tricastin (Drôme Ardèche).

M. F ne peut prétendre à des indemnités de rupture ni à des dommages intérêts au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et irrégulier.

Sur le travail dissimulé

Aux termes de l'article L. 8221-3 du code du travail, dans sa version antérieure à la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2013, applicable en la cause :

'Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

'1 Soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas Rhin et du Haut Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

'2 Soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur'.

Aux termes de l'article L. 8221-5 du code du travail :

'Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur (...)

'2 soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie; (...)

Cependant, la dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a agi de manière intentionnelle. Cette intention n'est pas caractérisée en l'espèce.

Sur les autres demandes

La cour ordonnera à l'association Rugby Club de Châteaurenard de remettre à M. F les documents de fin de contrat rectifiés : l'attestation destinée au Pôle emploi et le certificat de travail.

Il n'est pas nécessaire d'assortir cette obligation d'une astreinte.

Sur les dépens et les frais non répétables

L'association Rugby Club de Châteaurenard, qui succombe pour partie dans la présente instance, doit supporter les dépens et il y a lieu de la condamner à payer à M. F une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile qu'il est équitable de fixer à la somme de 1.800 euros ; l'association Rugby Club de Châteaurenard doit être déboutée de cette même demande.

Sur l'exécution provisoire

Le pourvoi en cassation n'ayant pas d'effet suspensif, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision.

PAR CES MOTIFS

La Cour, après en avoir délibéré, statuant par arrêt contradictoire prononcé par mise à disposition au greffe, en matière prud'homale,

Infirme le jugement entrepris et statuant à nouveau sur le tout,

Dit que M. F était lié à l'association Rugby Club de Châteaurenard par un contrat de travail,

Requalifie ce contrat en contrat à durée indéterminée,

Condamne l'association Rugby Club de Châteaurenard à payer à M. F une indemnité de requalification d'un montant de 1.500 euros,

Ordonne à l'association Rugby Club de Châteaurenard de remettre à M. F le certificat de travail et l'attestation Pôle emploi rectifiés conformes au présent arrêt,

Dit n'y avoir lieu de prononcer une astreinte,

Dit que les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ,

Dit n'y avoir lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision,

Déboute M. F de ses plus amples demandes,

Condamne l'association Rugby Club de Châteaurenard à payer à M. F une somme de 1.800 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute l'association Rugby Club de Châteaurenard de sa demande d'indemnité de procédure,

Condamne l'association Rugby Club de Châteaurenard aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

Composition de la juridiction : Michelle SALVAN, Mariane ALVARADE, Françoise PARADIS DEISS, Romuald PALAO, Isabelle JOGUET, Me ROMAIN NEILLER, Me Christophe PTAK

Décision attaquée : C. Prud. Arles Formation de départage 2017-06-20

Copyright 2019 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.