13èmes Journées Des Clubs

Webinaire – 9 novembre 2021

1. Ouverture et Programme

1. **Ouverture et Programme**
2. **Intervention CDES : Proposition de clause médicale suspensive pour les précontrats de travail de joueurs**
    - 2.1 Propos introductif – Contexte
    - 2.2 Présentation de l'intervenant
    - 2.3 Schéma temporel idéal théorique d'un recrutement
    - 2.4 Distinction précontrat/aptitude et contrat homologué/non contre-indication
3. **Intervention UCPR : Focus sur les conditions d'application du passe sanitaire**
    - 3.1 Rappels et historique du dispositif
    - 3.2 Actualisation et prolongation du dispositif
    - 3.3 Gestion concrète des situations particulières en club
4. **Intervention UCPR : Règles d'application du congé paternité en club**
    - 4.1 Rappel du cadre général
    - 4.2 Prise en charge
5. **Questions diverses**

2. Intervention CDES : Proposition de clause médicale suspensive pour les précontrats de joueurs

2.1 Propos introductif - Contexte

- Plusieurs situations similaires remontées par adhérents = **problématiques engendrées par blessure grave d'un joueur entre signature précontrat et celle contrat soumis à homologation** à la LIGUE NATIONALE RUGBY pouvant remettant en cause volonté club de s'engager

- Rédaction du précontrat pas toujours claire et/ou sécurisée juridiquement → **risque de contentieux important** pour les clubs

- Volonté du Bureau UCPR de **proposer clause médicale suspensive sécurisée au maximum → appel à un cabinet spécialisé** CDES CONSEIL SOCIÉTÉ D'AVOCATS

2. Intervention CDES : Proposition de clause médicale suspensive pour les précontrats de joueurs

2.2 Présentation de l'intervenant

Franck LAGARDE – Avocat, CDES CONSEIL

CONSEIL
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

CONSEIL
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Recrutement des joueurs - Aptitude physique
Sécurisation des précontrats

Franck LAGARDE, Avocat, CDES Conseil

9 novembre 2021

Le processus de recrutement d'un joueur débute très souvent par la signature d'un « précontrat » de travail avant l'ouverture de la période officielle des mutations

1. Qualification juridique du précontrat (rappel)

⇨ Avant le revirement de jurisprudence de la Cour de cassation de 2017

↳ **Précontrat = promesse d'embauche (si mention de l'emploi proposé et de la date de prise de fonction) = contrat de travail**

⇨ Après le revirement de jurisprudence de la Cour de cassation de 2017

↳ **Précontrat = offre de contrat de travail = contrat de travail dès lors que l'offre est acceptée par le joueur**

Offre de contrat de travail = acte par lequel l'employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation. L'offre de contrat de travail peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire. La rétractation de l'offre avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extracontractuelle de son auteur

OU

↳ **Précontrat = « promesse unilatérale de contrat de travail = contrat de travail**

Promesse unilatérale de contrat de travail = contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour le conclusion d'un contrat de travail dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction. La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis

2. Conséquences juridiques du précontrat

- Si le précontrat vaut contrat de travail à durée déterminée, le club ne peut plus le rompre, sauf s'il justifie d'un motif de rupture anticipée prévu à l'article L. 1243-1 du code du travail (accord des parties, force majeure, faute grave du joueur, inaptitude du joueur constatée par le médecin du travail)

- En l'absence d'un tel motif :

  ↳ la rupture du précontrat à l'initiative du club ouvre droit pour le joueur à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que ce dernier aurait perçues jusqu'au terme du contrat

  ↳ la rupture du précontrat à l'initiative du joueur ouvre droit pour le club à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi

- Les parties peuvent anticiper les conséquences financières d'une rupture du précontrat en y insérant une clause pénale

<u>Conclusion</u> : **Signature d'un précontrat = risque juridique important pour le club si celui-ci renonce finalement à engager le joueur**

3. Quelle solution pour prévenir ce risque ?

⇨ Les conditions suspensives

- Une condition suspensive a pour objet et pour effet de suspendre l'exécution d'un contrat tant qu'un évènement ne s'est pas réalisé. Si l'évènement ne se réalise pas le contrat est alors privé d'effet

- Pour être valable, la condition suspensive :

  - doit dépendre d'un évènement futur et incertain (C. civ., art. 1304)
  - doit être licite (C. civ., art. 1304-1)
  - ne doit pas être potestative (sa réalisation ne doit pas dépendre de la seule volonté du débiteur) (C. civ., art. 1304-2)

  En outre, la condition suspensive « *est réputée accomplie si celui qui y avait intérêt en a empêché l'accomplissement* » (C. civ., art. 1304-3)

- **ATTENTION :** **Le commencement d'exécution du contrat implique nécessairement renonciation à la condition suspensive**

4. Quid d’une condition suspensive portant sur l’aptitude physique du joueur ?

⇨ **Objectif :**

Anticiper le risque de blessure du joueur (entraînant une inaptitude physique à pratiquer le rugby professionnel) entre la date de signature du précontrat et la date de signature du contrat de travail soumis à homologation

Permettre au club de se délier du précontrat en cas de constatation médicale d’une inaptitude définitive ou temporaire (dépassant une certaine durée) du joueur

⇨ **Validité juridique :**

- Le risque de blessure du joueur apparaît bien comme un évènement futur et incertain
- Cette condition suspensive est licite
- Il pourrait en revanche y avoir éventuellement débat sur le caractère potestatif de la condition suspensive si les examens médicaux sont réalisés par le médecin du club… Le joueur pourrait contester la partialité du médecin du club. Il semble dès lors préférable que les examens médicaux soient réalisées par un médecin autre qu’un médecin préposé du club

⇨ **Contenu :**

La rédaction d'une condition suspensive relative à l'aptitude du joueur dans le précontrat de travail fait ressortir plusieurs difficultés :

- Nature/contenu de l'examen médical ?
- Qui doit réaliser l'examen médical ?
- Quid d'une inaptitude seulement temporaire ? Quelle durée prévoir ?
- Quand l'examen doit-il être réalisé ? (l'idéal serait qu'il le soit après le dernier match du joueur)

Etant précisé que ces modalités doivent être négociées avec le joueur (et/ou son agent)…

⇨ **Proposition de clause :**

"*L'engagement du club de recruter M…… à compter du……....., tel qu'il résulte du présent précontrat, deviendra définitif sous réserve de la réalisation de toutes les conditions suspensives suivantes :*

1. *<u>Examen médical d'aptitude</u>*

Le joueur devra produire un examen médical réalisée par un médecin désigné par le club attestant de son aptitude physique à pratiquer le rugby à un niveau professionnel, que ce soit dans un cadre d'entraînement ou de compétition. Cet examen devra être réalisé avant le ……. [ou entre le ….. et le…… ; ou après le dernier match de championnat de la saison en cours] et devra comprendre impérativement :

- *Un examen clinique standard*
- *La réponse au questionnaire médical type établi par la LNR*
- *La vérification des vaccinations*
- *Une IRM cervicale*
- *Un bilan biologique comprenant : NFS + Plaquette + VS ; Créatinine ; Urée, acide urique ; Bilirubine ; Iono, Ca et P ; Ferritine ; TGO, TGP et Gamma GT ; Glycémie ; Cholestérol ; Triglycérides ; Cortisol ; Testostérone ; TSH ; Sérologie HIV, Hépatite B et C*
- *Un électrocardiogramme*
- *Une épreuve d'effort sur cycle ergomètre*
- *Une échographie cardiaque*
- *Un bilan dentaire*
- *……. [à compléter le cas échéant]*

⇨ **Proposition de clause (suite) :**

Dans l'hypothèse où cet examen médical révèlerait une inaptitude physique temporaire à la pratique du rugby à un niveau professionnel, cette inaptitude temporaire ne devra pas dépasser une durée totale de …… [à préciser] à compter de la date prévue pour l'entrée en vigueur du contrat de travail.

Les parties conviennent que le contrôle médical de l'aptitude physique du joueur au titre du présent précontrat est dissociable et autonome par rapport au contrôle médical prévu par le Règlement médical de la LNR (art. 741 des Règlements généraux LNR) et la Convention collective du rugby professionnel (Titre II, Chapitre 1, art. 2.2. et art. 5.3.4.b.2) en vue de l'homologation du contrat de travail par la LNR.

Le joueur s'engage à informer le club dans les plus brefs délais en cas de blessure survenant entre la date de signature du présent précontrat et la date de réalisation de l'examen médical prévu au présent article et entraînant un arrêt de travail de plus de ……. jours [à voir si cette disposition est vraiment utile dans la mesure où ce qui est déterminant pour constater l'aptitude ou l'inaptitude, c'est l'examen médical ; en outre, il n'est pas certain que l'on puisse contraindre le futur salarié à révéler des faits touchant à sa santé… cf art. L. 1221-6 C. trav. : « Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles »].

2. .... "

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

Contact

lagarde@cdes.fr

2. Intervention CDES : Proposition de clause médicale suspensive pour les précontrats de joueurs

2.3 Schéma temporel idéal théorique d'un recrutement

Signature précontrat NC

Examens médicaux NC

Entrée en vigueur contrat LNR

Début activité NC

Fin saison AC

Signature contrat LNR

Remise éléments contractuels

NC : Nouveau Club
AC : Ancien Club

N.B.: La visite médicale (« information et prévention ») auprès de la médecine du travail devra être réalisée dans les 3 mois suivant l'embauche

2. Intervention CDES : Proposition de clause médicale suspensive pour les précontrats de joueurs

2.4 Distinction entre précontrat/aptitude et contrat homologué/non contre-indication

- **Précontrat contient clause médicale suspensive « sur-mesure » basée sur notion d'aptitude médicale** → permet désengagement du club si joueur pas apte selon critères définis par précontrat

- Contrat soumis à homologation fait référence **à notion de « non contre-indication » → insécurité à plusieurs niveaux** :
  - Définition de la non contre-indication ? → Temporaire ? Définitive ?
  - Procédure de contre-expertise prévue par textes → peu précise et conséquences floues → contentieux en cours

→ Préconisation UCPR = **repousser au maximum signature contrat soumis à homologation + avec réalisation examens médicaux en amont** → en cas commencement exécution contrat = perte bénéfice conditions suspensives

3. Intervention UCPR : Focus sur les conditions d'application du passe sanitaire

3.1 Rappels et historique du dispositif

- Loi n°2021-1040 du **5 août 2021 = prolongation passe jusqu'au 15/11/21** → définition selon activité entreprise → uniquement si ERP accueillant public (ex: stade jour de match)

- Arrêté du **14 octobre 2021** (entériné par décret n°2021-1333 du 14 octobre 2021 et modifiant arrêté du 1er juin 2021) **= fin gratuité des tests à compter du 15/10/21** (« *sont facturés par le professionnel aux intéressés* »)

- FAQ Ministère du Travail - MAJ du **13 octobre 2021 = absence obligation prise en charge tests par employeur** (« *A partir du 15 octobre […] le coût des tests virologiques ne constitue pas un frais professionnel. L'employeur n'est pas tenu de le prendre en charge.* »)

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

UCPR
UNION DES CLUBS PROFESSIONNELS DE RUGBY

3. Intervention UCPR : Focus sur les conditions d'application du passe sanitaire

3.2 Actualisation et prolongation du dispositif

- Loi « portant diverses dispositions de vigilance sanitaire » → discutée au Parlement début novembre (bras de fer AN/Sénat) et adoptée 05/11 → prévoit notamment :
  - Prolongation du régime de sortie de **l'état d'urgence sanitaire → jusqu'au 31 juillet 2022**
  - Renforcement des sanctions pour lutter contre fraude au passe sanitaire (absence contrôle, usage de faux…)
  - **Prolongation du possible recours au passe sanitaire → jusqu'au 31 juillet 2022** → gouvernement s'appuiera sur indicateurs (mais pas tenu légalement par des seuils précis)
- Saisine le 05/11 du CONSEIL CONSTITUTIONNEL par opposition (souhaite date butoir au 28/02/22 et territorialisation)

→ **Question en suspens = validité passe si pas 3e dose ?**

3. Intervention UCPR : Focus sur les conditions d'application du passe sanitaire

3.3 Gestion concrète des cas particuliers en club

- Passe sanitaire très encadré (atteinte libertés publiques) → **incertitudes fortes sur force juridique obligations complémentaires allant au-delà dispositions légales → cas des protocoles ligues pro** (notamment pour obligations en dehors jours de match)

- En résulte **insécurité pour toute décision de club concernant suspension/rupture contrat salarié** (non vacciné et non immunisé) **refusant produire test**

→ Préconisation UCPR grande **prudence dans recours aux procédures suspension/rupture contrat salarié** (= vérifier faisabilité auprès conseil juridique)

3. Intervention UCPR : Focus sur les conditions d'application du passe sanitaire

3.3 Gestion concrète des cas particuliers en club

- Possibilité → en raison conséquences financières moindres en cas de contentieux → **recommandation =**

  1° Application de congés

  2° Respect procédure visant à trouver solutions alternatives (télétravail…)

  3° Suspension du contrat (et rémunération) en respectant procédure :

  - ✓ Ecrit signifiant interdiction accès lieu travail pour défaut passe sanitaire ;
  - ✓ Application de congés (si accord salarié) ;
  - ✓ Suspension CT notifiée par écrit daté (et précisant suspension salaire) ;
  - ✓ Si suspension + 3 jours → convocation écrite pour entretien visant à examiner moyens régulariser situation (télétravail, affectation temporaire à poste non soumis au passe…) ;
  - ✓ Si pas solution trouvée et si persistance refus présentation passe = notification écrite au salarié suspension CT et salaire

4. Intervention UCPR : Règles d'application du congé paternité en club

4.1 Rappel du cadre général

- **Réforme en vigueur depuis 1er juillet 2021** :
  - **3 jours de congé de naissance** (ou « d'accueil de l'enfant ») décomptés en jours ouvrables
  - **25 jours de « congé paternité »** - décomptés en jours calendaires - dont :
    - 4 jours obligatoirement accolés aux jours de naissance → total de 7 jours incompressibles et obligatoires
    - 21 jours à prendre au plus tard dans les 6 mois (possible fractionnement en 2 périodes d'au – 5 jours chacune)
  - Délai prévenance 1 mois

4. Intervention UCPR : Règles d'application du congé paternité en club

4.2 Prise en charge du congé paternité

- Prise en charge du congé paternité :
  - Maintien de salaire obligatoire durant le congé de naissance (3 jours)
  - Suspension du CT **durant congé paternité → aucune obligation de maintien de salaire pour employeur** (indemnités Sécurité Sociale pourront être versées au salarié – plafond de 89,03€/jour)
    - **CCNS et CCRP ne prévoient pas de disposition particulière à ce sujet** (CCRP prévoit maintien salaire uniquement en cas d'AT ou maladie, ce qui n'est pas le cas du congé paternité)
    - Toutefois **employeur peut faire choix d'un maintien salaire** :
      - Pourrait constituer un usage → applicable à tout salarié sauf si dénonciation
      - Pourrait être contractualisé avec le salarié
      - Pourrait faire l'objet d'un accord d'entreprise

5. Questions diverses

DES QUESTIONS ?

Documentation et ressources disponibles
dans la partie privative de notre site

www.ucpr.fr