

ALERTE N°184 DU 8 JUILLET 2019

LA FIN DE LA SAISON SPORTIVE NE CONSTITUE PAS NECESSAIREMENT LE TERME D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

L'éducateur sportif, qui au terme de la saison sportive, s'absente sans autorisation et ne retrouve pas son emploi après les mises en demeure de son employeur, commet un abandon de poste justifiant la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée pour faute grave.

À l'issue de sa période de congés, un éducateur de futsal ne se présente plus à son poste de travail alors que le terme de son contrat à durée déterminée était fixé deux mois plus tard. Le salarié estimait être dans son bon droit, dans la mesure où la fin de la saison sportive constituait selon lui le terme de son activité d'entraîneur. L'association considérait pour sa part que cette absence était injustifiée et que l'activité de l'association perdurait durant la période estivale, d'autant plus qu'il était le seul salarié.

L'association ayant décidé de rompre son contrat de travail pour faute grave, l'éducateur saisit le Conseil de prud'hommes pour contester la rupture de son contrat.

Débouté par la juridiction du premier degré, il interjette appel.

Dans un arrêt rendu le 3 mai 2019, la Cour d'appel de Rennes confirme le jugement en toutes ses dispositions.

La Cour rappelle que le salarié était recruté en qualité d'animateur sportif, et que le périmètre de ses fonctions était sensiblement plus large que la seule prise en charge de l'équipe de compétition entraînée. De ce fait, **l'absence de match ou de séance d'entraînement durant les mois de juillet et août n'impliquait pas nécessairement l'absence de travail.** Il pouvait notamment préparer la saison sportive suivante.

Par conséquent, la Cour d'appel estime que l'association était en droit d'attendre de **l'éducateur qu'il réintègre son poste de travail à l'issue de ses congés et ce, jusqu'à la fin de son contrat de travail.**

La Cour considère donc que l'absence non autorisée de l'éducateur sportif s'analyse en un **manquement grave à ses obligations, caractérisant un abandon de poste et justifiant en conséquence la rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave.**

« Ainsi l'absence de match ou de séance d'entraînement durant les mois de juillet et août n'impliquait-elle pas nécessairement l'absence de travail entrant dans les missions du salarié, notamment s'agissant de la préparation de la saison sportive suivante.

L'employeur était donc en droit d'attendre du salarié qu'il se présente à son poste et accomplisse un travail jusqu'à l'échéance du contrat au 8 septembre 2015, le paiement d'un salaire en étant la contrepartie.

[...]

M. Z a dès lors manqué à ses obligations contractuelles en s'abstenant volontairement de se présenter à son poste de travail sans autorisation et même après avoir pris connaissance de cette mise en demeure, reçue le 7 juillet 2015.

[...]

Dans ces circonstances, l'absence non autorisée et non excusée de M. Z ne peut s'analyser que comme un manquement grave à ses obligations, rendant immédiatement impossible son maintien dans ses fonctions et justifiant en conséquence la rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave. »

Cour d'appel de Rennes, 3 mai 2019, n° 17/01042