

## Tribunal du travail, 12 juillet 2018, Monsieur a. C c/ La SAM G

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	12 juillet 2018
<i>IDBD</i>	17192
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2018/07-12-17192>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Abstract

Contrat de travail - Contrat à durée déterminée - Contrat sportif - Nullité de la clause de rupture unilatérale - Preuve non rapportée de l'accord du salarié - Rupture anticipée injustifiée

## Résumé

Bien que non homologué, car contenant une clause de rupture unilatérale prohibée, le contrat sportif conclu reste valable entre les parties. L'employeur soutient que le Club n'ayant participé à aucune des compétitions mentionnées au contrat, était en droit de faire jouer la clause de rupture unilatérale. Cependant, la clause litigieuse ne prévoit en aucune manière la participation du Club aux compétitions européennes mais la qualification du Club selon ses résultats dans le championnat Pro A pour les championnats E1 ou E2. Or, suite à un conflit entre le championnat F et le championnat E2, les Clubs français ne sont plus admis à participer aux compétitions européennes E1 et E2. Dans ces circonstances, la condition telle que prévue dans l'acte litigieux est impossible, rendant la clause nulle et de nul effet. Dès lors la rupture fondée sur l'annexe au contrat de travail est illégitime. La preuve de la rupture d'un commun accord n'est pas rapportée par l'employeur. L'employeur, qui ne justifie en définitive ni d'une faute grave ni même d'un juste motif l'autorisant à rompre de manière anticipée le contrat de travail à durée déterminée du demandeur doit donc être condamné à verser à ce salarié le montant des salaires restant dus jusqu'au terme du contrat.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### JUGEMENT DU 12 JUILLET 2018

En la cause de Monsieur a. C., demeurant X1 à SAINT-DENIS-DE-L'HÔTEL (45550) ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, substituée par Maître Clyde BILLAUD, avocat-stagiaire et plaidant par Maître Romuald PALAO, avocat au barreau de Bayonne ;

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée G, dont le siège social se situe X2 à MONACO ;

Défenderesse, plaidant par Maître Géraldine GAZO, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant élu domicile en son étude ;

d'autre part ;

### LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 3 août 2016, reçue le 4 août 2016 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 24-2016/2017 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date du 8 novembre 2016 ;

Vu les conclusions de Maître Patricia REY, avocat-défenseur, au nom de Monsieur a. C. en date des 1er décembre 2016, 4 mai 2017 et 7 décembre 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Géraldine GAZO, avocat-défenseur, au nom de la société anonyme monégasque G, en date des 2 mars 2017, 5 octobre 2017 et 8 mars 2018 ;

Vu les pièces du dossier ;

\* \* \* \*

Monsieur a. C. a été engagé en qualité de Joueur de Basket professionnel par la société anonyme monégasque G, par contrat de travail à durée déterminée en date du 30 juillet 2015 jusqu'au 30 juin 2017.

Monsieur a. C. devait percevoir une rémunération brute mensuelle de 13.142,79 euros pour la saison 2015/2016 et 12.974,87 euros pour la saison 2016/2017.

Un avenant du même jour prévoit le versement de diverses primes, la mise à disposition d'un logement de type T2 et le paiement d'un billet aller-retour vers la Pologne.

Par email en date du 9 juin 2016, Monsieur YE. Général Manager de la société anonyme monégasque G, a transmis à Monsieur n. BO. Agent sportif de Monsieur a. C. une lettre de rupture du contrat de travail, envoyée également par lettre recommandée.

Par requête en date du 3 août 2016, reçue au greffe le 4 août 2016, Monsieur a. C. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

«- dire et juger que la rupture du contrat de travail à durée déterminée de Monsieur C. n'est pas fondée sur un motif valable,

- dire et juger que la rupture du contrat de travail à durée déterminée de Monsieur C. est abusive :

Par conséquent, condamner la SA H au paiement des sommes suivantes :

- dommages et intérêts pour rupture abusive
  - préjudice financier,
  - préjudice moral compte tenu des conséquences dommageables sur sa vie professionnelle et personnelle : 161.543,24 euros,
- exécution provisoire du jugement à intervenir,
- intérêts de droit au taux légal à compter de la présente citation et jusqu'à parfait paiement : mémoire ».

Aucune conciliation n'étant intervenue, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

Monsieur a. C. a déposé des conclusions les 1er décembre 2016, 4 mai et 7 décembre 2017 dans lesquelles il demande au Tribunal de :

- dire la rupture de son contrat de travail abusive,
- condamner la société anonyme monégasque G à lui payer la somme de 161.543,24 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail avec intérêt au taux légal à compter de la citation devant le bureau de conciliation,
- fixer son salaire moyen à 13.204,68 euros brut,
- condamner la société anonyme monégasque G à établir des bulletins de paie correspondant, ainsi que les documents de fin de contrat dans un délai de quinze jours suivant la décision à intervenir et sous astreinte de 50 euros par jour,
- ordonner l'exécution provisoire,
- condamner la société anonyme monégasque G aux dépens.

Par ailleurs, le demandeur sollicite dans le corps de ses dernières écritures une somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts supplémentaires.

Il fait essentiellement valoir que :

- son contrat de travail et l'avenant du 30 juillet 2015 ont bien été transmis pour homologation au championnat L,
- le courrier notifiant la rupture fait état d'une annexe datée du 5 juillet 2015 qui ferait état de la possibilité pour le Club de rompre unilatéralement le contrat de travail,
- cet avenant n'a pas fait l'objet d'une homologation et devra être déclaré nul,
- le contrat de travail était soumis à la Convention Collective du Basket Professionnel,
- une clause permettant de rompre le contrat de travail par anticipation est contraire à la Convention Collective applicable et à la volonté des parties,
- ce type de clause est ainsi sanctionné par un refus d'homologation et encoure la nullité,
- si le Tribunal venait à reconnaître la validité d'une clause résolutoire, la possibilité de rompre le contrat n'aurait été ouverte que si le Club n'avait pas été qualifié en E1 ou E2 pour la saison 2016/2017,
- le Club a été qualifié pour la compétition E. La condition a dès lors été remplie,
- la société anonyme monégasque G a choisi volontairement de ne pas s'engager dans cette compétition européenne au profit d'une autre compétition de même nature dénommée CL,
- le Club n'a jamais fait état, avant la procédure, d'une éventuelle rupture d'un commun accord du contrat de travail. Il ne rapporte pas la preuve d'une quelconque tentative de négociation.
- il a été rémunéré jusqu'au 30 juin 2016, fin de la saison 2015/2016, conformément à la Convention Collective. Cet élément ne peut s'analyser comme une volonté du Club de le conserver dans ses effectifs,
- il n'a aucunement démissionné,
- les pièces démontrent que les Clubs Français ont été informés qu'ils ne pourraient pas participer aux compétitions E2 et E1 postérieurement à la signature du contrat de travail.

- La société anonyme monégasque G (le Club) a déposé des conclusions les 2 mars 2017, 5 octobre 2017 et 8 mars 2018 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre et sollicite reconventionnellement les sommes de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice d'image et de réputation et de 5.000 euros en réparation du préjudice du fait de la présente procédure.

Elle fait essentiellement valoir que :

- elle n'a pas mis fin unilatéralement au contrat de travail de Monsieur a. C.
- elle a continué à régler les salaires de Monsieur a. C. tant que la lettre du joueur permettant la rupture ne lui a pas été retournée, puisque la rupture n'était pas formalisée, et a attendu que Monsieur a. C. lui indique que finalement, il était embauché par un autre Club, dès le 1er juillet 2016,
- le 9 juin 2016, elle informait Monsieur a. C. par courrier recommandé, et à son agent, par courriel, de son intention de mettre fin au contrat de travail,
- elle demandait à Monsieur a. C. de signer l'accord de rupture du championnat L,
- il était clairement stipulé que ce n'est qu'à l'issue de la réception de l'accord de rupture du championnat L et que le Club émettrait la lettre d'acceptation de la rupture au joueur,
- elle précisait à l'agent du joueur qu'elle se tenait à sa disposition pour toute information relative à l'accord de rupture ; ce qui démontre que les parties étaient en pourparlers sur les conditions de départ du joueur,
- ce dernier avait émis le souhait de quitter le Club,
- il a refusé de reprendre l'entraînement le 2 août 2016 et l'a informé le 1er août 2016 de la signature d'un nouveau contrat avec le Club de Dunkerque le 1er juillet 2016,
- ce timing et ces agissements sont révélateurs de la volonté claire et préparée de Monsieur a. C. de quitter la SAM G,
- en pratique, Monsieur a. C. ayant officiellement signé avec le Club J de GRAVELINES - Club de Pro A, au 1er juillet 2016 - il a donc négocié son contrat avec ce Club avant, et certainement avant d'avoir reçu le courrier du 6 juin 2016 de la SAM G, ce qui démontre bien que Monsieur a. C. avait l'intention de quitter le Club de lui-même,
- Monsieur a. C. a annexé à son courrier du 1er août 2016 une lettre de démission à effet au 1er juillet 2016,
- par l'envoi de cette lettre de démission-mutation, Monsieur a. C. a accepté les termes de la condition suspensive prévue dans le courrier adressé le 9 juin 2016,
- ce n'est qu'à la date de la démission de Monsieur a. C. qu'elle a cessé le paiement des salaires et adressé le solde de tout compte à son ancien salarié,
- Monsieur a. C. confirme à la presse que le choix de la séparation s'est fait d'un commun accord,
- après avoir dans un premier temps prétendu que le Club avait été qualifié aux championnats E2 et à E1, Monsieur a. C. a finalement reconnu que tel n'était pas le cas,
- Monsieur a. C. ne subit aucun préjudice, ni financier, ni moral. Il a été payé de la totalité de son salaire jusqu'à ce que le Club ait été informé de son choix de rejoindre le Club J de GRAVELINES à compter du mois de juillet 2016.

## **SUR CE,**

*Sur la rupture du contrat de travail :*

En vertu de l'article 12 de la Loi n° 729 du 16 mars 1963, « *le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule partie que pour de justes motifs ou dans les cas de faute grave, de force majeure ou dans ceux prévus au contrat ou déterminés par le règlement intérieur* ».

Le contrat de travail signé entre les parties le 30 juillet 2015 prévoit un engagement de Monsieur a. C. pour « *deux saisons sportives, soit 23 mois et 0 jours. Il prendra effet le 1er août 2015 et s'achèvera le 30 juin 2017* ».

L'article 10 - « *Divers* » ajoute :

*« Ce contrat accompagné de tout avenant ou annexe qui s'y rapporterait et soumis à la procédure d'homologation du championnat L contient la totalité des clauses liant les parties. Il n'y a pas d'autres promesses ou accords verbaux. Ce contrat et lesdits avenants et annexes prévalent sur tout autre document entre les parties et constitueront les seuls documents de référence en cas de désaccord entre les parties. »*

Un avenant a ainsi été signé entre les parties le même jour ainsi libellé concernant :

- les avantages en nature,
- les primes,
- la protection sociale,
- l'application du Code du travail monégasque.

Par ailleurs, un acte était signé entre les parties le 5 juillet 2015, ainsi libellé (en anglais avec sa traduction libre non contestée) :

*« En plus des stipulations du contrat de travail basketteur professionnel conclu entre les parties le 30 juillet 2015, les termes suivants doivent être ajoutés :*

*Toutes les parties conviennent que si l'équipe n'est pas qualifiée (selon ses résultats sportifs dans le championnat Pro A 2015/2016) pour les championnats E1 et E2 2016/2017, le joueur ou le Club disposeront de l'option bilatérale de mettre fin au contrat de travail du basketteur professionnel, après le dernier match officiel de la saison sportive 2015/2016, mais pas plus tard que le 30 juin 2016, en notifiant la rupture par écrit à l'autre partie, par courrier recommandé.*

*Dans le cas où le contrat est résilié, le Club n'aura aucune obligation financière ou autre, envers le joueur. ».*

Monsieur a. C. bien qu'ayant signé cet acte, ainsi que son agent, en sollicite la nullité au motif qu'il n'a pas fait l'objet d'une homologation par le championnat L.

Le régime du contrat sportif est défini par plusieurs strates successives de règles, à la généralité décroissante : le droit commun des contrats, le droit du travail et les réglementations sportives.

Ainsi, s'agissant de la formation, le contrat est d'abord soumis aux conditions communes de validité applicables à tous les contrats.

Il est ensuite soumis à la Convention Collective de branche du basket professionnel et doit respecter les règles du statut du joueur professionnel.

Enfin, le contrat ne peut avoir d'effet que s'il est homologué par le championnat L.

Force est de constater que le contrat de travail et l'avenant du même jour respectent l'ensemble de ces dispositions.

La Convention Collective applicable prévoit :

*« Article 15 : Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats.*

*Le contrat à durée déterminée prend fin par l'arrivée du terme fixé par les parties dans le contrat de travail.*

*Ledit contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par l'article L 122-3-8 du Code du travail.*

*Toutefois, et uniquement dans les conditions prévues à l'article 15.2.2 ci-après, le contrat peut être résilié avant son terme par le joueur de manière unilatérale.*

*15.2.1 Clauses de résiliation unilatérales anticipées prohibées.*

*Toute clause insérée dans un contrat ou un avenant et prévoyant une possibilité de résiliation unilatérale du contrat avant l'échéance du terme pouvant être mise en oeuvre, soit uniquement par le Club, soit par l'une ou l'autre des deux parties, entraînera le refus d'homologation du contrat et/ou de l'avenant. ».*

Il résulte ainsi des dispositions de la Convention Collective que l'acte litigieux est proscrié, ce qui justifie d'ailleurs son établissement avant le contrat définitif et l'absence d'envoi à le championnat L qui aurait refusé non seulement son homologation mais également l'homologation du contrat de travail en son entier.

Pour autant, il n'en est pas moins valable entre les parties, Monsieur a. C. l'ayant signé et en ayant accepté les termes.

De plus, il ne contrevient à aucune disposition du droit du travail monégasque.

Ce faisant, il convient de vérifier si la condition permettant la rupture du contrat a été remplie.

Il est ainsi prévu une faculté de rupture unilatérale en ces termes :

*« Toutes les parties conviennent que si l'équipe n'est pas qualifiée (selon ses résultats sportifs dans le championnat Pro A 2015/2016) pour les championnats E1 et E2 2016/2017, le joueur ou le Club disposeront de l'option bilatérale de mettre fin au contrat de travail du basketteur professionnel, après le dernier match officiel de la saison sportive 2015/2016, mais pas plus tard que le 30 juin 2016, en notifiant la rupture par écrit à l'autre partie, par courrier recommandé. ».*

L'employeur soutient que le Club n'ayant participé à aucune de ces compétitions, était en droit de faire jouer la clause de rupture unilatérale.

Le texte de ladite clause ne prévoit en aucune manière la participation du Club aux compétitions européennes mais la qualification du Club selon ses résultats dans le championnat P pour les championnats E1 et E2.

Il apparaît qu'un conflit s'est élevé entre la le championnat F et le championnat E2 ainsi qu'il résulte du comité directeur de la ligue nationale de basket produit en pièce n° 16 par le Club.

Ainsi, le point 3 sur les coupes européennes prévoit :

*« Les membres du Comité Directeur sont informés de la situation explosive entre le championnat F et le championnat E2.*

*L'été a été très agité et compliqué à gérer avec la création tardive du championnat F début juillet 2015. La volonté du championnat F était d'attirer dès cette saison, les meilleurs Clubs déjà engagés au championnat E2 dont les Clubs français.*

*Les membres du Comité Directeur sont informés de la lettre envoyée par la fédération Y au championnat F en date du 3 septembre 2015 indiquant que du fait que le championnat E2 ne soit plus reconnue par le championnat F, les Clubs français seront engagés uniquement dans les compétitions C1 et C2 gérées par le championnat F ».*

Il s'évince de cette décision que les Clubs français ne sont plus admis à participer aux compétitions européennes E1 et E2. Cette décision a été prise par le championnat L le 8 septembre 2015, soit postérieurement à l'acte permettant aux parties de résilier le contrat avant terme sous condition.

Dans ces circonstances, la condition telle que prévue dans l'acte du 5 juillet 2015 est impossible, rendant la clause nulle et de nul effet.

En effet, la qualification exigée ne dépendait plus du résultat du Club en fin de saison mais elle était devenue impossible suite à la décision du comité directeur de la ligue nationale de basket.

Dès lors, la rupture par lettre du 9 juin 2016 fondée sur l'annexe du 5 juillet 2015 est illégitime.

Les faits et les pièces tels qu'ils vont être repris infra démontrent que la rupture n'est pas intervenue d'un commun accord entre les parties contrairement aux affirmations du Club.

En effet, il convient à ce titre de reprendre la lettre du 9 juin 2016 par laquelle le Club souhaite mettre fin au contrat de travail liant les parties (en anglais avec sa traduction libre complétée par le demandeur par l'ajout du mot « *standard* ») :

*« Aux intérêts de la SA H, je vous informe que le Club utilise son droit de mettre fin unilatéralement au contrat de travail à durée déterminée de joueur professionnel, signé entre la SA H et Monsieur a. C. conformément à l'annexe de l'accord signé le 5 juillet 2015.*

*Selon cette annexe :*

*Le Club demande à Monsieur a. C. de signer l'accord de rupture standard du championnat L. Dès réception de la documentation demandée dûment signée par le joueur, le Club sera prêt immédiatement à émettre la lettre d'autorisation (le LOC) au joueur. ».*

Monsieur a. C. y répondait le 22 juin 2016 en ces termes :

*« Objet : Contestation rupture de contrat.*

*Monsieur le Président,*

*Je fais suite à votre décision de mettre un terme à mon contrat de travail au visa de l'annexe au contrat régularisé le 5 juillet 2015.*

*Vous comprendrez que je conteste votre décision d'autant plus que la condition prévue dans ce document n'est pas remplie, puisque vous avons en effet obtenu une qualification au championnat E1».*

Par la suite, ce n'est que par un courrier du 29 juillet 2016 que le Club reviendra vers Monsieur a. C. en ces termes :

*« Monsieur,*

*Nous nous référons à notre courrier recommandé du 14 juin 2016 et de votre réponse à ce courrier du 22 juin 2016.*

*Les conversations qui ont suivies avec votre agent ayant démontrées qu'il n'y avait pas d'accord possible sur les modalités de votre départ, nous vous invitons par la présente à vous présenter au Club pour la reprise des entraînements le 2 août prochain.*

*Nous vous remercions de bien vouloir vous rendre le 2 août 2016 à 17h30 au X4, salle « Z » afin de commencer la préparation de cette nouvelle saison 2016/2017 avec la SA H ».*

L'employeur produit encore une lettre de démission-mutation adressée par le salarié, par laquelle il indique :

*« Par la présente, je vous informe que je démissionne de votre association à compter du 01/07/16 et demande à signer un nouvel engagement pour Club J (nom et adresse de l'association recevante) : X3 59820 GRAVELINES. ».*

Il s'agit d'un modèle type dont il est fait référence dans le règlement relatif à l'homologation du championnat L (article 87) sur les pièces nécessaires à l'homologation du contrat de travail de joueur :

*« d) En cas de démission/mutation, la copie de la lettre de démission/mutation avec l'accord du Club quitté.*

*En cas d'avis défavorable à la mutation, celui-ci devra être communiqué dans les plus brefs délais à la Commission d'Homologation et de Qualification qui a compétence pour en déterminer son bien-fondé. De manière concomitante, l'ensemble des pièces pouvant l'aider à prendre sa décision doivent lui être transmises. ».*

L'employeur soutient que cette lettre de démission/mutation était annexée à un courrier du salarié en date du 1er août 2016 non produit aux débats.

Ainsi qu'il a été relevé supra, Monsieur a. C. a contesté la rupture unilatérale de son contrat de travail par lettre du 22 juin 2016 et l'employeur attendra le 29 juillet suivant pour revenir sur sa décision et enjoindre au joueur de reprendre l'entraînement dès le 2 août.

En application de l'article 989 du Code civil, les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

En l'espèce, et suite au courrier du salarié du 22 juin 2016, il appartenait à l'employeur de prendre position dès la réception de celui-ci. Par son absence de réaction à cette lettre, l'employeur a confirmé sa volonté de maintenir la résiliation du contrat de travail.

Il ne peut dès lors reprocher au joueur d'avoir recherché un autre Club, ce qui l'a conduit à adresser le formulaire de démission/mutation conformément au règlement du championnat L.

Le dossier du défendeur comporte encore des coupures de presse dans lesquelles Monsieur C. affirme s'être mis d'accord avec Monaco et avoir « sauté sur l'opportunité gravelinoise ».

Sur le compte Fa. du Club J de GRAVELINES, il indique : « Avec Monaco, on s'est séparés d'un commun accord ».

Monsieur a. C. conteste dans ses écritures la véracité des propos repris dans la presse.

Néanmoins, il n'a fait publier aucun démenti en son temps et n'a pas demandé un droit de réponse.

Bien plus, il a réitéré lesdits propos sur le compte Fa. de son nouveau Club employeur.

Le Tribunal relève à ce titre que les déclarations de Monsieur a. C. sont postérieures à la saisine de la présente juridiction, de sorte qu'elles ne sauraient avoir la portée que le Club souhaite leur attribuer.

En effet, par le dépôt de la requête auprès du Tribunal du travail, Monsieur a. C. a confirmé son désaccord sur la rupture avant terme de son contrat à durée déterminée.

Les déclarations postérieures sont compréhensibles de la part d'un joueur professionnel qui ne souhaite pas critiquer ouvertement son ancien Club employeur, au risque de se faire remarquer défavorablement dans le milieu fermé du basket professionnel français.

Il apparaît encore que le Club ne démontre aucunement les négociations sur les modalités de départ du salarié dont il fait état.

Bien plus, Monsieur a. C. a considéré dès le 22 juin 2016 que son contrat de travail était rompu à l'initiative de l'employeur.

La mention sur le courrier de rupture par laquelle le Club demande au joueur de signer l'accord de rupture du championnat L est seulement destinée à régulariser auprès de la ligue la fin du contrat de travail.

Il ne peut pas plus être fait état des dispositions de l'article 15.1.1 de la Convention Collective aux termes desquelles :

*« Un contrat peut être résilié en cours d'exécution et à tout moment avec l'accord des deux parties.*

*Cet accord doit être formalisé par la conclusion d'un avenant de résiliation qui doit être adressé à la Commission de qualification du championnat L dans les conditions prévues par la réglementation du championnat L.*

*Cet avenant de résiliation devra comporter les renseignements nécessaires à son authentification. ».*

En effet, l'employeur ne démontre pas l'accord de Monsieur a. C. à la résiliation du contrat et il ne produit pas plus l'avenant prévu ci-dessus pour ce faire.

Le paiement du salaire jusqu'au 30 juin 2016 n'est pas plus significatif d'une rupture d'un commun accord puisqu'il n'est que la conséquence de la résiliation prenant effet à la fin de la saison officielle, soit le 30 juin.

Dès lors et contrairement à ce que soutient le Club, il ne s'agit en aucune manière d'une rupture d'un commun accord et il suffit de se reporter aux termes utilisés par l'employeur dans le courrier susvisé pour s'en convaincre.

En effet, l'employeur indique faire jouer son droit de mettre fin unilatéralement au contrat de travail.

La rupture anticipée d'un commun accord ne peut intervenir par avance. Elle doit être précédée d'un accord commun des parties de mettre fin à la relation de travail dans un contexte exempt de tout vice.

Sur le terrain de la rupture d'un commun accord des parties, la clause résolutoire prévue par l'avenant du 5 juillet 2015 ne peut s'analyser en un commun accord des parties en ce qu'elle anticipe un cas de rupture à la seule initiative de l'employeur.

La rupture du contrat est bien intervenue à la seule initiative de l'employeur et Monsieur a. C. n'a nullement accepté cette rupture.

La SAM G, qui ne justifie en définitive ni d'une faute grave ni même d'un juste motif l'autorisant à rompre de manière anticipée le contrat de travail à durée déterminée de Monsieur a. C. doit donc être condamnée à verser à ce salarié le montant des salaires restant dus jusqu'au terme du contrat.

Sur la base d'un salaire mensuel net de 11.667 euros, Monsieur a. C. est en droit d'obtenir paiement à ce titre de la somme de :

\*  $11.667 \times 12 = 140.004$  euros,  
avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

En conséquence, les demandes en dommages et intérêts présentées par le Club seront rejetées.

*Sur les dommages et intérêts complémentaires :*

Monsieur a. C. sollicite la somme de 5.000 euros en réparation d'un préjudice moral et de carrière.

Si les dispositions de l'article 13 de la Loi n° 729 sont certes applicables aux contrats de travail à durée déterminée, encore faut-il toutefois, pour que des dommages et intérêts puissent être accordés au salarié, que celui-ci établisse préalablement le caractère abusif de la rupture dont il a fait l'objet.

Monsieur a. C. n'invoquant aucun abus de l'employeur dans les circonstances ou la mise en œuvre de la rupture, il doit être débouté de sa demande de dommages et intérêts complémentaire.

*Sur l'exécution provisoire :*

Il n'est pas justifié des conditions nécessaires au prononcé de l'exécution provisoire autre que l'exécution provisoire de droit prévue par les dispositions de l'article 60 de la Loi n° 446 du 16 mai 1946.

*Sur les dépens :*

Partie succombante, la SAM G sera condamnée aux dépens.

#### **PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,**

Dit que la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée conclu entre Monsieur a. C. et la SAM G n'est fondée ni sur une faute grave, ni sur de justes motifs ;

Condamne en conséquence la SAM G à payer à Monsieur a. C. une indemnité de 140.004 euros (cent quarante mille quatre euros) correspondant au montant des salaires restant dus jusqu'au terme du contrat, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Condamne la SAM G aux entiers dépens ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Anthony GUICHARD, Manolo VELADINI, membres employeurs, Messieurs Serge ARCANGIOLINI, Jean-Marc JOURDIN, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le douze juillet deux mille dix-huit, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Manolo VELADINI, Serge ARCANGIOLINI et Jean-Marc JOURDIN, Monsieur Anthony GUICHARD étant empêché, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef.