



Illustration: Christine Harf

## Jugement

# Droit du travailleur d'exercer son activité selon le contrat de travail

Dans certaines professions il existe un intérêt légitime du travailleur à exercer l'activité prévue dans le contrat de travail car un employé qui ne travaille plus se déprécie sur le marché du travail.

## Faits

Pendant plus de cinq ans, A., footballeur professionnel, a joué dans la première équipe du club X. En dernier lieu, un contrat de travail a été signé le 8 juillet 2005 entre X. SA (en qualité d'employeur) et A. (en qualité de travailleur) pour la saison de football du 1<sup>er</sup> juillet 2005 au 30 juin 2006. Durant la saison 2005/2006, A. a été désigné comme capitaine par T., qui était l'entraîneur de la première équipe.

Le 19 février 2006, durant la mi-temps d'un match, l'entraîneur T. a exclu A. de l'équipe, parce qu'il s'en était pris, devant les autres joueurs, à la décision de l'entraîneur de mettre en place le «piège du hors-jeu».

## Extraits des considérants

**2.1.2** Il ressort clairement des courriers de X. – tels qu'ils sont reproduits dans l'arrêt cantonal – que celui-ci a définitivement renoncé aux prestations d'A., qui n'avait plus aucun espoir de jouer pour ce club de football et qui ne pou-

vait même plus s'entraîner avec l'équipe professionnelle, mais seulement avec l'équipe des joueurs de moins de 21 ans.

On ne se trouve pas dans un cas où l'employeur, pour une quelconque raison, n'aurait plus eu de travail à donner à l'employé, mais dans un cas où l'employeur a choisi d'expulser immédiatement et définitivement le travailleur (attitude que A. a interprété comme un licenciement abrupt). Toutefois, en ne donnant pas le congé immédiat (alors qu'il n'y avait pas de justes motifs pour ce faire), l'employeur pouvait espérer échapper au paiement du salaire variable (parce que le footballeur ne jouait plus) et à une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO (pour licenciement immédiat injustifié); la continuation du rapport de travail était conçue dans l'intérêt de l'employeur, alors même qu'elle plaçait le travailleur, comme on va le voir, dans une situation insupportable pour lui. Certes, le contrat de travail est un contrat synallagmatique. Le travail fourni par l'employé et le salaire

versé par l'employeur sont des prestations qui s'échangent l'une l'autre. L'intérêt de l'employeur est de recevoir le travail et l'intérêt de l'employé est de toucher son salaire. Si l'employeur renonce à donner du travail à l'employé tout en lui payant son salaire, on se trouve en principe devant un cas de demeure du créancier (cf. art. 324 al. 1 CO), puisque l'employeur est le créancier de la prestation de travail. On ne peut cependant pas ignorer que le travailleur peut avoir un intérêt légitime à fournir effectivement la prestation prévue dans le contrat; un employé qui ne travaille plus se déprécie sur le marché du travail et son avenir professionnel s'en trouve compromis. La doctrine a reconnu, en particulier pour des artistes, des sportifs professionnels ou des chirurgiens, un intérêt légitime à être effectivement occupés par l'employeur.

Il est évident qu'un footballeur professionnel jouant en première division doit, pour conserver sa valeur sur le marché du travail, non seulement s'entraîner régulièrement avec des joueurs de son niveau, mais aussi disputer des matchs avec des équipes du niveau le plus élevé possible.

Or, A. n'avait plus aucun espoir de disputer un match et n'était plus admis qu'à s'entraîner avec une équipe d'un niveau inférieur au sien. Fondée sur une réaction disproportionnée, l'attitude du club lésait gravement l'intérêt de l'intimé à exercer l'activité pour laquelle il avait été engagé.

A cela s'ajoute que l'entraîneur – qui était son supérieur hiérarchique et représentait l'employeur – s'était exprimé, par la voie de la presse, en qualifiant A. de traître et en montrant qu'il le tenait pour un imbécile. La situation était ainsi devenue insupportable pour A., de sorte que l'on peut aisément comprendre qu'il n'ait pas voulu continuer de rester, jusqu'à l'échéance du contrat, dans un club où il était méprisé et où il n'avait plus la possibilité d'être sélectionné pour un match. L'attitude adoptée par le club vidait le contrat de son sens. Dans ce contexte, on ne pouvait pas exiger de A. la continuation du rapport de travail.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,  
28 avril 2011 (4A\_53/2011)*