News 14.06.2021

L'arrêt Wout van Aert: l'addition peut être salée en cas de motif grave injustifié... et encore plus dans le monde du sport

Vous n'aurez pas manqué de le lire dans la presse, la Cour du Travail d'Anvers a condamné le coureur cycliste professionnel Wout van Aert en degré d'appel au paiement d'un dédommagement de quelque 662.000 euros à son ancien club cycliste, Sniper Cycling.

Jugement en première instance

En première instance, le Tribunal du Travail de Malines avait encore estimé que le coureur cycliste pouvait invoquer à juste titre une démission pour motif grave à charge de son ancien club au motif que Nick Nuyens (le dirigeant du club) aurait demandé à Niels Albert (le coach de l'époque) de faire des déclarations prétendument fausses et négatives concernant Wout van Aert. Selon le premier juge, l'employeur aurait ainsi violé irrévocablement le lien de confiance nécessaire de sorte que le motif grave devait de ce fait être accepté.

Réformation par l'arrêt en appel

La Cour du Travail réforme maintenant cette décision, estimant qu'il apparaîtrait clairement, sur la base des pièces du dossier, que Niels Albert aurait indiqué à plusieurs personnes que la collaboration avec Wout van Aert était devenue difficile. À la lumière de ce constat, la Cour du Travail a dès lors considéré que la demande de Nick Nuyens (en tant qu'employeur) à Niels Albert de mettre également ces propos noir sur blanc, n'était pas problématique. Selon la Cour, il n'était nullement question de pressions non autorisées sur Niels Albert ni d'intentions non autorisées. La Cour du Travail a par conséquent décidé que Wout van Aert avait mis fin illégalement à son contrat de travail pour motif grave.

Preuve du motif grave

D'un point de vue juridique, ce volet de l'arrêt n'est pas particulièrement sensationnel ou novateur. Invoquer un motif grave est « l'exception » classique à la règle qui nécessite toujours de ce fait la plus grande circonspection lors de son examen. Dans le cas présent, en tant que partie invoquant le motif grave, il appartenait à Wout van Aert d'en prouver l'existence. N'ayant pas réussi à apporter

cette preuve, ou étant donné à tout le moins le doute subsistant concernant les preuves fournies, la Cour du Travail a décidé, conformément à la jurisprudence constante en la matière, que Wout van Aert devait s'acquitter d'une indemnité de préavis.

Calcul de l'indemnité de préavis

Ce que l'on remarque d'emblée dans le cas qui nous occupe est le montant astronomique de l'indemnité de rupture imposée à un travailleur : elle s'élève à non moins de 662.000 euros, soit 15 mois et 2 semaines de salaire. Comment est-ce possible ? Il faut savoir qu'il existe en Belgique une loi dérogatoire spécifique relative au contrat de travail du sportif rémunéré (dont relève Wout van Aert en tant que coureur cycliste professionnel). Cette loi prévoit très clairement que l'indemnité de préavis en cas d'extinction illicite d'un contrat à durée déterminée est égale au salaire qui aurait été dû jusqu'à l'extinction de la durée contractuelle qui avait été fixée. Pour éviter toute indemnité de préavis extrême, la loi prévoit néanmoins (en se référant à un arrêté royal de 2004) un plafond maximum. La hauteur exacte de ce plafond dépend du salaire annuel du sportif. Pour les « sportifs les plus riches », il est de 36 mois.

Dans le cas présent, Wout van Aert a rompu son contrat de travail le 17 septembre 2018, alors qu'il ne devait normalement s'éteindre que le 31 décembre 2019. La différence n'étant « que » de 15 mois et 2 semaines, le plafond maximum de 36 mois de salaire n'était pas atteint. Le club cycliste pouvait par conséquent valablement réclamer, en tant qu'ancien employeur, le salaire pour cette période toute entière.

Une indemnité de rupture disproportionnée et illégale, ou peut-être pas

Dans ce cadre, la différence considérable entre l'indemnité de rupture pour les sportifs rémunérés d'une part et celle des travailleurs ordinaires d'autre part, est pour le moins frappante. Si le coureur cycliste avait été un employé ordinaire, il aurait en effet été contraint de payer une indemnité de rupture bien inférieure de 10 semaines de salaire. La Cour du Travail a toutefois estimé cette différence de traitement objectivement justifiable et invoqué notamment le maintien de la stabilité des clubs et la protection contre le débauchage de joueurs comme étant des objectifs légitimes. C'est pourquoi la Cour du Travail a décidé d'appliquer strictement la législation susmentionnée, sans adresser la question préjudicielle demandée à la Cour constitutionnelle.

La décision diffère donc considérablement sur ce plan de celle rendue dans la célèbre affaire Dahmane de 2014, où la réglementation spécifique en matière de rupture fut qualifiée d'excessive et disproportionnée à la lumière de la carrière relativement courte des sportifs rémunérés.

Quid de la libre circulation ?

Une autre question est de savoir si des indemnités de rupture d'une telle ampleur ne contreviennent pas au droit européen sur la libre circulation. Il serait en effet possible d'argumenter que la législation belge restreint de manière excessive la libre circulation et constitue

ainsi une entrave illégale à l'accès au marché du travail des autres États membres. Bien que ce ne fut pas le cas dans la présente affaire, il pourrait être intéressant à l'avenir de faire poser également une question préjudicielle à la Cour de justice à ce sujet.

Conclusion

L'équilibre entre la stabilité contractuelle d'une part et la liberté du travail d'autre part reste très précaire, et encore davantage dans le monde du sport. Les sportifs ont par conséquent tout intérêt à mieux se faire conseiller avant de mettre fin unilatéralement à leur contrat de travail. Ils éviteraient ainsi non seulement de s'exposer à des indemnités de rupture exorbitantes mais échapperaient aussi à d'éventuelles sanctions défavorables que les fédérations sportives elles-mêmes peuvent infliger.

Pour toute question en matière d'extinction des contrats de travail (dans un contexte sportif ou en dehors), n'hésitez pas à contacter Sara Cockx (Partenaire responsable de la cellule Droit du Travail) ou Kiandro Lebon (auteur).

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Anvers

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Rue de la Régence 58 boîte 8 - 1000 Bruxelles

info@schoups.be

www.schoups.com