**Patrice Evra peut-il être licencié par l’OM ?**

Le club de football Olympique de Marseille a publié, le 3 novembre, le communiqué de presse suivant :

Jacques-Henri Eyraud, Président de l’Olympique de Marseille, a rencontré Patrice Evra ce jour et lui a signifié sa mise à pied avec effet immédiat et sa convocation à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire. En outre, les premiers résultats de l’enquête interne diligentée par le club font apparaître un comportement inacceptable de la part d’une poignée de provocateurs ayant proféré des injures haineuses particulièrement graves à l’encontre du joueur et ce, alors que celui-ci et ses coéquipiers s’échauffaient en vue d’une rencontre importante. En tant que joueur professionnel et expérimenté, Patrice Evra ne pouvait y répondre d’une manière aussi inappropriée. Le club poursuit son enquête et utilisera tous les moyens de droit à sa disposition à l’encontre d’individus qui, sous couvert de leur passion pour l’OM, mettent en danger sa réputation en pénétrant sur le terrain et en injuriant un joueur au lieu de le soutenir.

**Patrice Evra est-il un salarié ?**
Oui, comme la totalité des joueurs de football professionnel, Patrice Evra est un salarié, embauché en contrat à durée déterminée d’usage, comme permet l’article L1242-2 §3 du Code du travail.

**Quels sont les textes qui s’appliquent ?**

Les relations entre le salarié et son employeur sont régies par le Code du travail, la Convention collective Nationale applicable, en l’espèce, celle du Sport, et le contrat de travail, avec ses annexes et ses avenants.

Mais comme il s’agit du domaine du sport, d’autres textes s’appliquent, en particulier ceux de l’autorité sportive compétente, la ligue professionnelle de football.

**Qu’implique la signification d’une mise à pied avec effet immédiat et la convocation à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire ?**

Le communiqué de presse ne détaille pas s’il s’agit d’une mise à pied disciplinaire ou conservatoire. Il s’agit sans doute de la seconde.
- La mise à pied conservatoire est une mesure temporaire que prend l’employeur qui consiste à suspendre le contrat de travail d'un salarié, le temps de tirer au clair une situation. Cette mesure vise à prévenir les situations de danger et de désordre que pourrait entraîner le maintien du salarié fautif dans l'entreprise (circ. DRT 83-5 du 15 mars 1983). De fait, la mise à pied conservatoire est généralement suivie d’une convocation à un entretien, ce qui est le cas présentement.
- La mise à pied disciplinaire, qui doit être prévue au règlement intérieur de l’entreprise, est une mesure disciplinaire et définitive à titre de sanction.

Dans les deux cas, le salarié n’a plus le droit de pénétrer le lieu de travail. Il peut toutefois assister aux matchs à l’intérieur d’un stade en tant que spectateur. Sa rémunération est en principe suspendue jusqu’à la fin de la mise à pied, c'est-à-dire une fois que l’employeur aura décidé.

L’employeur a convoqué son joueur à un entretien préalable à éventuelle sanction disciplinaire. S’il s’agissait d’un entretien pouvant déboucher sur un licenciement, l’employeur aurait du préciser dans la lettre qu’il s’agissait d’un entretien préalable à un licenciement. En effet, la lettre de convocation doit contenir l'indication non équivoque qu'un licenciement est envisagé (Cass. soc. 4 avril 1995 n° 93-45634).
Soit le communiqué de presse est resté, volontairement ou non, vague ou équivoque sur l’objet de l’entretien, soit il ne s’agit que d’un entretien ne pouvant déboucher que sur une sanction prévue au règlement intérieur (en application de l’article 12.5 de la convention collective), mais pas un licenciement. Une convocation à un entretien qui n’indique pas que celui-ci peut déboucher sur un licenciement rend ce dernier sans cause réelle et sérieuse, car c’est une formalité substantielle à respecter. Si l’OM licencie Patrice Evra, ce dernier pourra saisir le conseil de prud’hommes et obtenir réparation, mais sans pouvoir réintégrer le club.

**Le fait que des personnes ont, semble-t-il, provoqué le joueur, joue-t-il en faveur de Patrice Evra ?**

L’OM a d’ores et déjà reconnu qu’une poignée de provocateurs ont proféré des injures haineuses particulièrement graves à l’encontre du joueur et ont eu un comportement inacceptable. L’OM, en tant qu’employeur, a mis ses joueurs, donc ses salariés, dans une situation ou leur intégrité tant physique que mentale n’avaient pas été protégées. Par ce communiqué de presse, l’employeur reconnait sa responsabilité, et donc sa faute. Car tout employeur a une obligation de sécurité de résultat.

Dans le cas présent, même si ce stade n’appartenait pas à l’employeur, ce dernier a envoyé ses salariés dans un endroit ou ceux-ci se sont fait agresser verbalement, voire plus. L’employeur a bien analysé la situation, et compris le danger : le fait que le joueur puisse accuser l’OM de l’avoir placé dans une situation où son intégrité physique et mentale avaient été mises en danger, par négligence. Et la validité du licenciement pourrait être retoquée par les juges du travail.

**Que peut faire Patrice Evra ?**

Le joueur peut dès aujourd’hui tirer la conclusion que l’employeur a fait preuve de légèreté blâmable en le laissant à la merci de personnes nuisibles et potentiellement dangereuses, tant pour son intégrité morale que physique. Les problèmes de sécurité dans les stades de foot sont connus depuis suffisamment longtemps pour que l’OM ne puisse arguer de l’imprévisibilité des provocations et autres actes malfaisants. Le joueur peut donc prendre acte de la rupture de son contrat de travail du fait de l’employeur, ce dernier ayant commis une faute inexcusable. Il pourra ensuite obtenir le paiement des salaires restant jusqu’à la fin de son contrat, soit de manière amiable, soit en saisissant le conseil de prud’hommes.

Ceux qui s’attendaient à un licenciement pour faute grave avec pertes et fracas risquent d’en être pour leurs frais.
La solution qui arrangerait tous les protagonistes : un licenciement pour inaptitude.