

---

# Cour d'appel de Metz, Chambre sociale section 1, 18 juin 2025, n° 23/02325

CPH Forbach  
4 décembre 2023

>

CA Metz  
Infirmation partielle  
18 juin 2025

---

## Sur la décision

Référence : CA Metz, ch. soc. sect. 1, 18 juin 2025, n° 23/02325

Juridiction : Cour d'appel de Metz

Numéro(s) : 23/02325

Importance : Inédit

Décision précédente : Conseil de prud'hommes de Forbach, 3 décembre 2023, N° 23/00011

Dispositif : Autre

Date de dernière mise à jour : 26 juin 2025

Lire la décision sur le site de la juridiction

---

## Sur les parties

Avocat(s) :

 François BURKATZKI  Catherine BROUSSOT MORIN

Parties :

OG ESPORTS A/S

---

## Texte intégral

Arrêt n° 25/00212

18 juin 2025

-----  
N° RG 23/02325 -

N° Portalis DBVS-V-B7H-GCMR

-----  
Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de FORBACH

04 décembre 2023

23/00011

-----  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE METZ

Chambre Sociale-Section 1

ARRÊT DU

Dix huit juin deux mille vingt cinq

APPELANT :

M. [T] [X]

[Adresse 1]

[Localité 2]

Représenté par M<sup>e</sup> François BURKATZKI, avocat au barreau de SARREGUEMINES

INTIMÉE :

OG ESPORTS A/S, société étrangère de droit danois, prise en la personne de son représentant légal

[Adresse 5] ( DANEMARK)

Représentée par M<sup>e</sup> Laure-Anne BAI-MATHIS, avocat au barreau de METZ, avocat postulant et par M<sup>e</sup> Catherine BROUSSOT-MORIN, avocat au barreau de PARIS, avocat plaidant

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 21 janvier 2025, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant M<sup>me</sup> Anne FABERT, Conseillère et de M. François-Xavier KOEHL, Conseiller, chargé d'instruire l'affaire.

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

M<sup>me</sup> Véronique LAMBOLEY-CUNEY, Présidente de chambre

M<sup>me</sup> Anne FABERT, Conseillère

M. François-Xavier KOEHL, Conseiller

Greffier, lors des débats : M. Alexandre VAZZANA

ARRÊT : Contradictoire

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile;

Signé par M<sup>me</sup> Véronique LAMBOLEY-CUNEY, Présidente de chambre, et par M<sup>me</sup> Catherine MALHERBE, Greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

M. [T] [X] a conclu avec la société OG esports A/S, de droit danois, un contrat de joueur le 27 décembre 2021 avec effet du 1er décembre 2021 au 31 décembre 2023.

Le contrat a fait l'objet d'une résiliation par la société OG esports A/S par courriel du 1er mai 2022, avec effet au 30 juin 2022.

Par requête introductive du 1er février 2023, M. [X] a saisi le conseil de prud'hommes de Forbach afin de voir constater que le contrat liant les parties est un contrat de travail et solliciter des indemnités de rupture.

Par jugement contradictoire du 4 décembre 2023, la formation paritaire du conseil de prud'hommes de Forbach a :

—débouté M. [X] de l'ensemble de ses demandes,

—dit et jugé que la juridiction compétente pour connaître du présent litige est celle de la ville de [Localité 3] au Danemark,

—laissé à chaque partie la charge de ses propres dépens.

Par déclarations enregistrées au greffe les 14 et 15 décembre 2023, M. [X] a interjeté appel.

Les deux procédures ont été jointes par ordonnance du 20 décembre 2023 qui a en outre rejeté la demande d'autorisation d'assignation à jour fixe formée par l'appelant.

En l'état de ses dernières conclusions remises par voie électronique le 11 janvier 2024, M. [X] demande à la cour de :

— infirmer le jugement en ce qu'il s'est déclaré incompétent et l'a débouté de ses demandes,

— constater que le contrat du 27 décembre 2021, intitulé « l'accord joueur » est un contrat de travail à durée déterminée,

— dire et juger la loi française applicable,

— dire et juger que les juridictions françaises sont matériellement compétentes,

— dire et juger que le conseil de prud'hommes de Forbach est compétent,

— renvoyer l'affaire à la juridiction prud'homale de [Localité 4] pour qu'il soit statué sur le fond,

à titre subsidiaire et en tout état de cause,

— dire et juger que la rupture du contrat de travail est abusive,

— condamner la société OG esports A/S aux montants suivants :

36084 euros au titre du travail dissimulé,

102238 euros au titre de la rupture abusive du contrat de travail,

10223,80 euros au titre des congés payés y afférents,

15035 euros au titre de l'indemnité de précarité,

5000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— condamner la société OG esports A/S aux dépens, notamment les frais de signification et de traduction.

L'appelant soutient que le contrat signé avec la société OG esports A/S le 27 décembre 2021 présente les caractéristiques d'un contrat de travail à savoir l'exécution d'une prestation, une rémunération et un lien de subordination.

Il précise avoir joué depuis son domicile selon les instructions quotidiennes reçues par téléphone ou courriel, bénéficiant en outre d'un suivi et d'un entraînement du lundi au vendredi et avoir été occasionnellement envoyé en tournois ou en séminaires de préparations par l'intimée.

Il ajoute avoir perçu de la société OG esports A/S des virements mensuels intitulés « salary » et bénéficié de feuilles de paie. Il indique que le certificat A1 délivré par l'URSSAF le 27 février 2023 atteste de son affiliation en tant que salarié, l'organisme social ayant par ailleurs perçu de la société les cotisations sociales correspondantes. M. [X] souligne qu'il n'était affilié à aucun régime, son activité étant exercée individuellement en dehors de toute structure commerciale et exclusivement au profit de la société OG esports A/S. Il fait également remarquer qu'il bénéficiait d'un congé annuel de cinq semaines.

L'appelant se prévaut des dispositions du contrat prévoyant la transmission d'instructions durant l'exécution de sa prestation, un contrôle de ses journées de travail et d'entraînement et un rappel à l'ordre en cas de manquement.

S'agissant de la compétence territoriale des juridictions françaises, il soutient qu'il ne peut y être dérogé se prévalant des dispositions de l'article 21 du règlement de l'Union Européenne n° 1215/2012. Il invoque également l'article 14 du code civil, estimant qu'il lui est toujours possible de saisir une juridiction prud'homale française.

Concernant la loi applicable, M. [X] invoque le traité de Rome du 19 juin 1980 aux termes duquel les dispositions impératives de la loi française doivent s'appliquer lorsque le salarié exécute habituellement son contrat en France.

L'appelant souligne que la société OG esports A/S a exclusivement déposé des conclusions d'incompétence devant le conseil de prud'hommes qui ne pouvait statuer sur le fond et ce d'autant plus après s'être déclaré incompétent.

Subsidiairement, il prétend, au visa des dispositions de l'article L1243-1 du code du travail que la rupture de son contrat de travail à durée déterminée était abusive et reproche à la société OG esports A/S, sur le fondement de l'article L. 8221-5 du code du travail, de s'être rendue coupable de travail dissimulé en s'abstenant d'accomplir des démarches auprès des organismes sociaux le privant ainsi de tout droit et protection.

En l'état de ses dernières conclusions remises par voie électronique le 7 juin 2024, la société OG esports A/S demande à la cour de :

à titre principal,

sur les exceptions d'incompétence

— confirmer le jugement en ce qu'il a dit et jugé que la juridiction compétente pour connaître du litige est celle de la ville de [Localité 3] au Danemark,

— renvoyer M. [X] à mieux se pourvoir devant le tribunal judiciaire de Copenhague conformément à la clause attributive de juridiction,

à titre subsidiaire,

— confirmer le jugement en ce qu'il a dit et jugé qu'il n'est pas compétent pour juger d'un contrat de prestation de services,

— se dessaisir au profit du tribunal de commerce de Forbach,

sur le fond

— juger que la loi applicable au contrat est la loi danoise et débouter M. [X] de toutes ses demandes,

— juger que le contrat de prestation de services n'est pas un contrat de travail à durée déterminée et débouter M. [X] de ses demandes au titre du travail dissimulé, de la rupture anticipée du CDD, des congés payés afférents et de l'indemnité de précarité,

à titre infiniment subsidiaire, si le contrat de prestation de services était requalifié en contrat de travail soumis au droit français,

— juger que le montant de l'indemnité due au titre de la rupture du contrat doit être comprise entre 0 et 1 mois en application de l'article L1235-3 du code du travail sans pouvoir excéder 5552,02 euros,

— débouter M. [X] de toutes ses autres demandes,

en tout état de cause,

— débouter M. [X] de toutes ses demandes,

— condamner M. [X] à lui payer une indemnité de 10 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— condamner M. [X] aux dépens.

L'intimée expose que l'article 25 du règlement communautaire n°1215-2012 du 12 décembre 2012 reconnaît la validité des clauses attributives de juridiction. Elle estime que les stipulations de l'article 19 du contrat signé entre les parties sont parfaitement claires en ce qu'elles désignent le tribunal judiciaire de Copenhague (Danemark) comme juridiction

compétente en cas de litige et prévoient l'application de la loi danoise. Elle ajoute que les dispositions de l'article 21 du règlement précité ne sont pas applicables, de même que l'article 14 du code civil ne peut être invoqué contre des personnes domiciliées sur le territoire d'un État membre de L'UE.

La société OG esports A/S souligne qu'un contrat avec un joueur de jeux vidéos ne doit pas nécessairement être un contrat de travail et rappelle qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne l'impose. Elle indique qu'elle ne bénéficie pas de l'agrément délivré par le ministère en charge du numérique permettant un recours au contrat de travail spécifique prévu par la loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique.

Elle précise que le terme « salary » doit se traduire par « rémunération » et que le certificat A1 délivré par l'Urssaf sur la base des seules déclarations de M. [X] ne vaut reconnaissance d'un contrat de travail ou de la qualité de salarié. Elle ajoute que ce document permet simplement de désigner la législation sociale applicable et conteste avoir versé des cotisations sociales. Elle signale ne pas disposer d'établissement en France.

Elle considère que les règles prévues par la charte de jeu ne caractérisent pas l'existence d'un lien de subordination. Elle souligne ne jamais avoir sanctionné M. [X] et relève que les sanctions financières prévues ne sont pas compatibles avec le statut de salarié.

Elle mentionne que les périodes de congés de cinq semaines sont fréquentes dans les contrats de prestation de services et que la clause d'exclusivité n'est pas un élément déterminant du contrat de travail.

Subsidiairement, la société OG esports A/S fait valoir, au visa des articles L1411-1 du code civil et L721-3 du code de commerce qu'en l'absence de contrat de travail le tribunal de commerce de Forbach est compétent pour connaître du présent litige.

Sur le fond, elle se prévaut des dispositions de l'article 3 de la convention de Rome du 19 juin 1980 relatif au choix des parties sur la loi applicable, rappelant que les stipulations de l'article 19 du contrat signé avec M. [X] sont claires et expriment la commune intention des parties.

La société OG esports A/S considère que les demandes de l'appelant ne sont pas fondées quelle que soit la législation applicable, danoise ou française, en présence d'un contrat de prestation de services.

Elle conteste toute rupture abusive et tout travail dissimulé, précisant sur ce point que M. [X] n'établit pas l'existence d'une soustraction intentionnelle de la société à ses obligations.

Si par extraordinaire, l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée était retenue, elle estime que la fin de la relation contractuelle doit être considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'ordonnance de clôture de la mise en état a été rendue le 5 novembre 2024.

## MOTIFS

Sur la compétence du conseil de prud'hommes

L'article 21 1.b) ii) du règlement (UE) n°1215-2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 dispose qu'un employeur domicilié sur le territoire d'un Etat membre peut être attiré dans un autre Etat membre devant la juridiction du lieu où, ou à partir duquel, le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail.

L'article 23 du règlement précité mentionne qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente section que par des conventions postérieures à la naissance du différend ou qui permettent au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiquées à la présente section.

L'article L1411-1 al1 du code du travail prévoit que le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.

Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.

L'appréciation de la compétence matérielle du conseil de prud'hommes dans un différend affecté d'un élément d'extranéité suppose de vérifier s'il existe un contrat de travail au sens de la jurisprudence européenne qui rappelle l'exigence d'une prestation, d'une rémunération et d'un lien de subordination.

La Cour de justice de l'Union européenne a jugé que la notion de « contrat individuel de travail » suppose un lien de subordination du travailleur à l'égard de l'employeur, la caractéristique essentielle du rapport de travail étant la circonstance qu'une personne est obligée d'accomplir, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle a le droit de percevoir une rémunération (CJUE, arrêt du 25 février 2021, Markt24, C-804/19, point 27).

Cette définition s'accorde exactement avec celle de « contrat de travail » au sens du droit français.

Ainsi selon, la jurisprudence traditionnelle de la Cour de cassation, le contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination de leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles la prestation de travail s'est exécutée. Un tel contrat suppose une prestation de travail, une rémunération versée en contrepartie de cette prestation et un état de subordination étant précisé que « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ».

Il appartient à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en établir l'existence.

En l'espèce, M. [X], à l'appui de ses demandes se prévaut des éléments suivants :

- un contrat intitulé « l'accord joueur » signé par les parties en langue anglaise traduit en français (pièces 1, 2 et 18),
- huit factures sur lesquelles apparaissent une rémunération mensuelle de 4000 euros TTC (pièce 3),
- les justificatifs de virements de 4000 euros émis par la société OG esports A/S en février et mai 2022 et des relevés bancaires M. [X] de février 2022 (pièce 12),
- le descriptif d'une journée type établi par M. [X] (pièce 3),
- des photographies de l'équipe de la société OG esports A/S et des réservations de déplacements (pièce 6),
- un certificat A1 relatif à la législation de sécurité sociale française applicable à M. [X] (pièce 7),
- un courriel de l'Urssaf daté du 10 mars 2023 adressant à la société OG esports A/S un justificatif et précisant qu'elle est affiliée pour la période du 1er décembre 2021 au 1er août 2022 puisque « votre salarié exerce une activité salariée sur plusieurs Etats membres de l'UE/EEE/Suisse dont la France » (pièce 11),
- des courriels en anglais adressés le 13 février et le 16 mars 2022 par la société OG esports A/S à M. [X] (pièce 17) et leur traduction en français (pièce 19) prévoyant des sanctions financières,
- un courriel (et sa traduction) adressé par M. [X] à la société OG esports A/S au sujet du versement de son « salaire d'avril » et la réponse du destinataire (pièce 20).

Il ressort des pièces produites que M. [X] a effectué une prestation de joueur au bénéfice de la société OG esports A/S en contrepartie d'une rémunération mensuelle minimale fixe de 4000 euros.

Par ailleurs, le contrat signé par les parties stipule, de manière particulièrement explicite, que le joueur:

- « est soumis aux instructions données par la compagnie »,
- « s'engage à exécuter les services de manière continue, à tout moment »,
- « doit, à la demande de la compagnie, être prêt et s'engage à subordonner ses souhaits ou idées personnelles aux intérêts du succès collectif de l'équipe »,
- « doit se conformer à toutes les instructions données par les personnes concernées autorisées à émettre des directives avec la compagnie et dans le cadre du présent accord »,
- « doit consacrer tout son temps de travail à l'entreprise » et « réserver l'exclusivité de ses services à la compagnie ».

La description d'une journée type, non contestée par la société OG esports A/S, démontre de surcroît que l'appelant devait se conformer à un emploi du temps précis et décidé unilatéralement par l'intimé.

En outre, le contrat prévoit des sanctions financières pour le joueur s'il commet une violation des dispositions du contrat. M. [X] s'est ainsi vu infliger une amende de 100 euros pour avoir «été en retard (à de multiples reprises) et avoir fait preuve d'indifférence et d'irrespect» (pièce19).

Dès lors, il est établi que M. [X] a exécuté ses prestations de joueur sous l'autorité de la société OG esports A/S qui avait le pouvoir de lui donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner ses manquements.

Il existe donc un contrat de travail liant les parties. Le jugement est infirmé.

M. [X] qui affirme exercer habituellement son activité depuis son domicile situé à [Localité 6] n'est pas contredit sur ce point par la société OG esports A/S étant précisé qu'il s'agit de jeux en ligne et que le lieu de travail principal n'est pas précisé dans le contrat.

Les juridictions françaises sont donc compétentes, la clause attributive de compétence prévue au contrat liant les parties et désignant les juridictions danoises (article 19) n'étant pas applicable conformément aux dispositions de l'article 23 du règlement précité.

En outre, par application des dispositions des articles L1411-4 du code du travail le conseil de prud'hommes est la juridiction matériellement compétente pour connaître du présent litige.

Le jugement entrepris est infirmé.

Sur la loi applicable

L'article 3 du règlement n°593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles prévoit que le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Ce choix doit être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.

Il précise que le choix par les parties d'une loi étrangère, assorti ou non de celui d'un tribunal étranger, ne peut, lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés au moment de ce choix dans un seul pays, porter atteinte aux dispositions auxquelles la loi de ce pays ne permet pas de déroger par contrat, ci-après dénommées «dispositions impératives».

L'article 8 du règlement précité relatif aux contrats individuels de travail dispose :

«1. Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable selon les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article.

2. À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.

3. Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur.

4. S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique.»

En l'espèce, l'article 19 du contrat liant les parties est rédigé et traduit de la façon suivante :

«Loi applicable et règlement des litiges

Les parties acceptent la juridiction exclusive et le lieu exclusif de la ville de [Localité 3].

La loi danoise sur les vacances et les employés salariés ne s'applique pas au présent accord.»

Il convient préalablement de relever que la traduction du contrat produite par M. [X], réalisée par un traducteur assermenté, n'est pas remise en cause par la société OG esports A/S.

Il résulte des dispositions contractuelles précitées que les parties ont exclu l'application de la loi danoise relative aux emplois salariés, sans pour autant désigner la loi applicable dans ce cas de figure.

Dès lors, à défaut de choix des parties, conformément aux dispositions de l'article 8 paragraphe 2 du règlement précité, le contrat de travail est régi par la loi du pays dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail, en l'occurrence la France.

La loi française est donc applicable. Le jugement est infirmé.

Il n'y a pas lieu de renvoyer l'affaire au conseil de prud'hommes de Forbach celui-ci ayant statué au fond en déboutant M. [X] de ses demandes, reprises une à une.

Sur les conséquences de la rupture du contrat de travail

L'article L1243-1 du code du travail dispose que sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

L'article L1243-4 du code du travail prévoit que la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

L'article L1243-8 du code du travail dispose que lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Seul le salarié peut se prévaloir de l'inobservation des règles relatives au CDD. (Cass. Soc. 16 juillet 1987 n°85.45.258, Cass. Soc. 10 juillet 2002 n°00 44534)

En l'espèce, le contrat conclu entre M. [X] et la société OG esports A/S a été conclu à durée déterminée pour la période du 1er décembre 2021 au 31 décembre 2023.

L'appelant n'en sollicite pas la requalification en contrat à durée indéterminée.

C'est en vain que l'employeur soutient que le contrat en cause ne respecte ni les conditions de recours, ni les conditions de forme, relatives au contrat à durée déterminée, seul le salarié pouvant s'en prévaloir.

Il ressort du courriel de résiliation du 1er mai 2022 que le contrat a été rompu par la société OG esports A/S au motif qu'elle mettait « fin au projet de la ligue française à la fin de la saison prochaine ». Ce cas de figure n'est pas prévu par l'article L1243-1 du code du travail. La rupture du contrat est donc abusive. Le jugement est infirmé sur ce point.

M. [X] est bien fondé à solliciter des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, le 31 décembre 2023. La rémunération mensuelle étant fixée à 4000 euros, la société OG esports A/S est condamnée à verser à M. [X] la somme de 68000 euros (4000 x 17).

Cette somme correspondant à des dommages et intérêts, aucune indemnité compensatrice de congés payés n'est due (Cass. Soc. 3 mai 2018 n°16-22455).

S'agissant de l'indemnité de précarité, elle est fixée à 13425,80 euros soit 10 % de la rémunération totale brute (134258 euros) calculée à partir de la rémunération nette totale (soit m106864,16 euros) résultant des bulletins de paie et de ce qui précède.

Le jugement est infirmé sauf en ce qu'il a débouté M. [X] de sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés.

Sur la demande de dommages et intérêts au titre d'un travail dissimulé

En vertu de l'article L 8221-5 du code du travail, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

En l'espèce, M. [X] soutient que la société OG esports A/S a voulu se soustraire au paiement de certaines cotisations sociales.

Il ne verse aucun élément de nature à établir l'intention de dissimulation de l'employeur au sens des dispositions précitées.

Le jugement est confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de cette demande.

Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

Les dispositions du jugement relatives à l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens de première instance sont infirmées.

La société OG esports A/S, partie succombante, est condamnée aux dépens de première instance et d'appel. Elle est condamnée à verser à M. [X] une somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile. Elle est déboutée de sa demande présentée à ce titre.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a débouté M. [T] [X] de ses demandes au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et de dommages et intérêts pour travail dissimulé;

L'infirmé pour le surplus;

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés,

Dit que la relation contractuelle ayant existé entre M. [T] [X] et la société OG esports A/S constitue un contrat de travail;

Dit le conseil de prud'hommes matériellement compétent pour connaître du litige;

Dit la loi française applicable;

Dit que la rupture du contrat de travail à durée déterminée liant les parties est abusive;

Condamne la société OG esports A/S à verser à M. [T] [X] les sommes suivantes :

13425,80 euros au titre de l'indemnité de précarité,

68000 euros de dommages et intérêts au titre de la rupture abusive;

Y ajoutant,

Condamne la société OG esports A/S à verser à M. [X] une somme de 1500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile;

Déboute la société OG esports A/S de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile;

Condamne la société OG esports A/S aux dépens de première instance et d'appel.

La Greffière La Présidente