

CA METZ 23/02325

MOTS CLEFS : e-sport – subordination juridique – gamer agreement – CDD spécifique – loi 2016 République numérique – requalification contrat de travail – rupture abusive CDD – plateformes streaming – joueur professionnel salarié

L'e-sport est en train de devenir un vrai secteur professionnel, avec ses équipes, ses contrats et ses joueurs sous forte pression de performance. Cette montée en puissance soulève une question simple mais décisive : à partir de quand un joueur n'est plus un simple prestataire, mais bien un salarié protégé par le droit du travail ?

FAITS : Un joueur français signe un « gamer agreement » avec la société OG Esports A/S, basée au Danemark, présenté comme une simple prestation de services. L'équipe lui impose pourtant un planning d'entraînement, des matchs d'entraînement et des participations à des événements, avec des sanctions internes en cas de retard ou d'absence injustifiée. Toute son activité est rémunérée par cette seule structure, jusqu'au jour où l'organisation met fin unilatéralement à la relation en invoquant la fin du projet de ligue française.

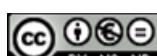
PROCEDURE : Le joueur saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification du « gamer agreement » en contrat de travail et la condamnation de l'équipe au paiement des indemnités de rupture. La demande est rejetée en première instance, les juges estimant qu'il n'existe pas de lien de subordination suffisant pour reconnaître un contrat de travail. Le joueur interjette alors appel, et la cour d'appel de Metz est amenée à se prononcer à nouveau sur la nature exacte de la relation liant le joueur à la structure e-sportive.

PROBLEME DE DROIT : *La question posée au juge est de savoir si la relation entre le joueur et la société doit être qualifiée de contrat de travail, alors même que les parties l'avaient présentée comme une simple prestation de services*

SOLUTION : La cour d'appel répond par l'affirmative. Elle caractérise le lien de subordination à partir du planning imposé, des sanctions et de l'exclusivité de l'activité. Elle requalifie ainsi le « gamer agreement » en CDD spécifique aux joueurs professionnels de jeux vidéo. La rupture unilatérale est jugée abusive faute de cause réelle et sérieuse.

SOURCES :

<https://www.courdecassation.fr/decision/68539ce9bc4879ade4d39902>
<https://patrickbayeux.com/actualites/esport-en-france-la-justice-reconnait-le-statut-de-joueur-pro-et-ca-va-changer-beaucoup-de-chooses-pour-lavenir/>
<https://www.village-justice.com/articles/requalification-contrat-joueur-sport-cour-appel-metz-confirme-existence-contrat%2C54092.html>



NOTE :

L'e-sport, nouvelle industrie numérique en voie de structuration légale

L'arrêt de la Cour d'appel de Metz s'inscrit dans le cadre de l'évolution fulgurante de l'industrie du gaming en France. Cette industrie compte des centaines de millions d'euros de revenus annuels rien que dans l'hexagone et compte 15 000 emplois directs en 2025.

De cette évolution découle une nécessité pour le droit français de s'adapter aux situations contemporaines sans précédents.

De cette nécessité découle l'arrêt de la cour d'appel qui décide d'appliquer directement les critères classiques de subordination juridique que l'on trouve à l'article L. 1121-1 du Code du travail à l'industrie du gaming.

Dès lors, la cour relève l'existence d'un planning d'entraînement imposé unilatéralement par l'équipe danoise. De plus, la cour relève également l'existence de sanctions internes pour tout retard ou absence injustifiée.

Aussi, l'activité dont il était question dans le « gamer agreement » était exclusivement rémunérée par l'employeur et était organisée via des outils et des quotas imposés : utilisation du réseau Discord, diffusions « streams » obligatoires, tournois imposés

Ces éléments ont constitué pour la cour d'appel des contraintes matérielles identifiables relevant d'un pouvoir de direction et de contrôle identique à celui d'un contrat de travail.

Requalification en CDD spécifique et rupture abusive

La cour d'appel requalifie le « gamer agreement » en contrat à durée déterminée spécial prévu à l'article 102 de la loi pour une République numérique de 2016.

En effet, bien que relevant d'une industrie encore nouvelle, le législateur n'a pas manqué de prévoir un CDD spécial concernant les joueurs professionnels de jeux-vidéos. Ce CDD ne peut être rompu

unilatéralement en dehors des dispositions de l'article L. 1243-1 du Code du travail.

La société danoise avait rompu le contrat au motif d'un « fin de projet de ligue française ». La cour considère que ce motif est irrecevable et requalifie la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse étant donné que ce motif n'est pas prévu dans les dispositions du Code du travail concernant la rupture d'un CDD. L'employeur se voit condamné à verser plus de 80 000 euros d'indemnités.

En prononçant cette sanction, le juge met en garde l'industrie de l'e-sport et impose à ses acteurs de s'aligner au droit du travail traditionnel en rédigeant des contrats numériques mentionnant des durées précises alignées sur les saisons compétitives. Cet arrêt vient permettre d'éviter que le droit du travail soit contourné par des conventions signées à l'international et impose au secteur de l'e-sport de s'aligner au droit protecteur du salariat.

Portée pour l'e-sport français

En plus de rappeler les règles classiques de rupture de CDD en droit du travail, cet arrêt illustre la nécessité de réguler le secteur du gaming compétitif.

Cette industrie en plein essor compte des milliers d'acteurs émergeant : des studios, des écuries de joueurs, des clubs. Ces nouveaux acteurs devront veiller à se former juridiquement pour éviter des sanctions couteuses. Les clubs et les organisateurs de tournoi devront organiser leurs contrats et événements en prenant en compte le droit en vigueur. Cet arrêt illustre le pan du droit du travail avec la nécessité de respecter les obligations de santé et de sécurité au travail mais cette vigilance devra s'appliquer à tous les aspects du secteur du gaming. Les tournois ciblant un public français relèvent inévitablement des juridictions françaises et impliquent donc de veiller au respect des lois en vigueur.

Cet arrêt crée un précédent jurisprudentiel qui servira à façonner une industrie en



pleine maturation et pourra nourrir de nouveaux projets législatifs.

KOBBANE Sofiane

Master 2 Droit des médias et des télécommunications
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2025



Cette création par [LID2MS-IREDIC](#) est mise à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 2.0 France.

ARRET :

18 juin 2025
 Cour d'appel de Metz
 RG n° 23/02325

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 introductory 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 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'intimée. 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.

(...)

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'infirme 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 : 13 425,80 euros au titre de l'indemnité de précarité, 68 000 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 1 500 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

