

**UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR  
INSTITUT NATIONAL SUPERIEUR DE L'EDUCATION POPULAIRE  
ET DU SPORT (INSEPS)**

**MONOGRAPHIE DE FIN DE FORMATION EN VUE DE  
L'OBTENTION DU C.A.I.E.P.J.S  
(CERTIFICAT D'APTITUDE A LA PROFESSION D'INSPECTEUR  
D'EDUCATION POPULAIRE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS)**

**THEME : LE CONTRAT DE TRAVAIL DU  
FOOTBALLEUR PROFESSIONNEL**

**PRESENTEE PAR KHADY DIENE GAYE DIONE**

M007-01

**PROMOTION 2005-2007**

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

### **CHAPITRE I : LE REGIME DES CONTRATS DE TRAVAIL DU FOOTBALLEUR PROFESSIONNEL**

#### **SECTION I : LE CONTRAT DE TRAVAIL SPORTIF : ENTRE SPECIFICITE ET SOUSSION AUX PRINCIPES GENERAUX DE DROIT DU TRAVAIL. QUEL CONTRAT POUR L'ACCES A LA PROFESSION ?**

#### **SECTION II : L'EXERCICE DE LA PROFESSION**

### **CHAPITRE II : L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL DU FOOTBALLEUR PROFESSIONNEL**

#### **SECTION I : LES OBLIGATIONS CONTRACTUELLES**

#### **SECTION II : LES OBLIGATIONS SPORTIVES**

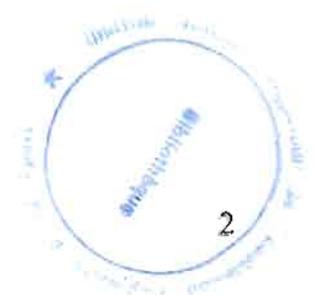
### **CHAPITRE III : LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL DU FOOTBALLEUR PROFESSIONNEL**

#### **SECTION I : LES REGLES DE RUPTURE ISSUES DU DROIT ETATIQUE**

#### **SECTION II : LES REGLES DE RUPTURE ISSUES DU REGLEMENT FIFA**

## **CONCLUSION**

## **BIBLIOGRAPHIE**



## Introduction

On prête à Jules RIMET', créateur de la coupe du monde, cette constatation : « la musique et le football sont les deux plus puissants facteurs capables de vaincre tous les obstacles linguistiques et universels, et de soulever les peuples sans distinction de race ou de nationalité ».

Cet universalisme conquérant du football résulterait de deux éléments : un pouvoir d'attraction et un pouvoir d'intégration. Pouvoir d'attraction résultant de la simplicité des règles de base : équipe de onze joueurs où l'usage des mains est interdit sauf aux gardiens et il faut faire pénétrer un ballon dans le but adverse. Pouvoir d'intégration : le football tient lieu de trait d'union au sein d'une famille, d'une ville, d'une région, d'un pays<sup>1</sup>.

On serait tenté de dire : « Que la fête commence ! ». Mais le football est saisi par le droit. Le football est judiciairisé. Les règles deviennent complexes. Les problèmes sont récurrents : la cotation en bourse des clubs, la commercialisation des droits audiovisuels, la situation économique des clubs. En particulier les salaires et charges sociales représentent les deux tiers des dépenses des clubs. C'est dire que la question des contrats sportifs du football est primordiale. Ces contrats, s'étendent des contrats de travail aux contrats d'image du footballeur. Mais nous optons dans cette étude de se limiter au contrat de travail du footballeur professionnel. Nous n'évoquerons pas aussi la question des contrats de travail des salariés autres que sportifs

' Maître de conférences à l'université de Paris I, Avocate au barreau de Paris,

1. en ce sens, Bruno Genevois, « Le Football, la gloire fragile d'un jeu », le football, Revue Pouvoirs, N° 101, Le Seuil, 2002.

Parce que le personnel administratif d'un club de football est soumis aux règles du droit commun du travail. Règles communes où le contrat à durée indéterminée est le principe, le contrat à durée déterminée, l'exception. A l'inverse pour le salarié sportif lié à un club, le principe est la conclusion d'un contrat à durée déterminée. Le statut du contrat sportif repose sur une triple légalité : celle du code des obligations civiles et commerciales (Sénégal) ou celle du code civil Français, celle du code du travail sénégalais ou français mais aussi celle de la charte du football professionnel.

La Charte le constate elle-même : « Les contrats devront respecter toutes les règles prévues par le code du travail et le code civil. » En effet, les fondements même du droit civil, voire de la théorie générale du droit, sont présents dans la charte qui énonce que « le club doit se conduire envers le joueur espoir en bon père de famille<sup>1</sup> ».

Dans le même temps, la Charte prévoit un quota de joueurs étrangers<sup>2</sup>. En ce sens, elle crée une discrimination indiscutable<sup>3</sup>. En outre, la Charte avalise le prêt des joueurs en contravention manifeste avec le droit pénal du travail. Elle prévoit encore expressément que des salariés joueurs puissent se voir infliger des sanctions pécuniaires en violation expresse du droit disciplinaire du travail<sup>4</sup>.

1. Statut du joueur espoir – Art.18 – qui énonce que « Le club par ses représentants dûment mandatés doit se conduire envers le joueur espoir mineur ou non émancipé en bon père de famille ».
2. Titre III, chap. VII, Art. 4 « le nombre total de joueurs étrangers non ressortissants de l'Union européenne inscrits sur la feuille d'arbitrage ne peut excéder cinq joueurs pour la première division et trois pour la deuxième division. »
3. A propos du règlement sportif applicable au championnat de la ligue féminine de basket qui limite à deux le nombre de joueuses n'ayant pas la nationalité de l'un des Etats parties à l'accord sur l'espace économique européen, le Conseil d'Etat, dans une décision du 30 décembre 2002, a jugé que l'application aux joueuses de nationalité polonaise de l'article 8-1 de ce règlement, créait une discrimination directement fondée sur la nationalité.
4. L'article L. 122-42 du Code du travail dispose : « les amendes ou sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite. »

Le bon père de famille peut-il avaliser, sous le couvert d'un contrat, le prêt des hommes ? Alors, faut-il brûler la Charte du football professionnel? Doit-on, au contraire, en faire la seule référence pour un droit autonome du contrat du joueur professionnel<sup>1</sup> ?

Entre les deux branches extrêmes de cette alternative, ne peut-on pas admettre une certaine spécificité du contrat du sportif dans le football professionnel sans renier son apparence aux principes fondamentaux de notre système de droit<sup>2</sup>.

Cette étude est menée dans la perspective du droit comparé pour deux raisons principalement. D'abord, compte tenu d'une documentation quasi inexistante en matière de contrats sportifs au Sénégal, la documentation étrangère voire française était plus à notre portée. Ensuite, force est de constater que les règles qui rythment le football professionnel sont plus secrétées et abondantes en Europe. De ce fait, tout au long de ce travail nous avons été beaucoup plus inspirés par les règles d'origine européennes notamment françaises. Le contrat de travail du footballeur professionnel soulève des difficultés tant au moment de sa conclusion que de son exécution, d'où sa spécificité par rapport aux autres contrats de travail.

C'est sous une triple perspective que son analyse sera menée du fait des spécificités quant à son régime juridique (I), son exécution (II) et sa fin (III).

1. La question s'est posée pour le droit du travail. Il s'agissait alors de justifier ou d'expliquer le rejet de techniques ou de concepts développés dans d'autres branches du droit pour revendiquer l'autonomie du droit du travail. En ce sens, par exemple, F. Grua, les divisions du droit, Rev. Trim. Dr. Civ., 1-1993 ; G. Lyon-Caen, Du rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail, Rev. Trim. Dr. Civ., 1974, p.229.
2. En ce sens pour le droit du travail p. Durant-R. Jaussaud, Traité de droit du travail, t. 1, Librairie Dalloz, 1947, p.255. Le droit du travail n'est pas devenu un droit autonome, car au sein de l'ordre juridique de l'Etat, aucune branche du droit ne peut se construire isolément.

# CHAPITRE I : LE REGIME DES CONTRATS DE TRAVAIL DU FOOTBALLEUR PROFESSIONNEL

## SECTION I : Le contrat de travail du footballeur professionnel: entre spécificité et soumission aux principes généraux du droit du travail. Quel contrat pour l'accès à la profession ?

Le sport professionnel figure au nombre des *secteurs dans lesquels il est d'usage constant* de conclure des contrats à durée déterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois<sup>1</sup>.

3. Dans le droit du travail français, le contrat à durée indéterminée est la règle et le contrat à durée déterminée l'exception. L'article L. 122-1 du Code du travail dispose que : « le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a renforcé cette interdiction en ajoutant à l'article L. 122-1 la précision « quel que soit le motif ».

De ces données de droit, il résulte qu'à l'intérieur même des clubs professionnels, une distinction doit être faite entre deux catégories d'emplois. Il y a certainement, dans ces clubs, des emplois qui ont un « caractère par nature temporaire » ; ce sont eux qui justifient la présence du sport professionnel sur la liste de l'article D. 121-2 du Code du travail. Mais il y a aussi des emplois qui, par nature sont permanents ou structurants et sont « liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise ». Pour ceux-là, il ne doit pas être conclu de contrat à durée déterminée. La difficulté est de

1- pour une application récente, Soc., 19 février 2003, Arrêt n° 476 où la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé, pour exclure la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, que l'emploi qu'occupait le joueur de football « relevant de l'activité du sport professionnel dans lequel il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée... »

situer la limite entre ces deux catégories. Il y a des fonctions administratives qui relèvent certainement de la seconde catégorie : les emplois correspondants sont permanents.

Si cette dernière catégorie peut être exclue de notre étude, en revanche ce pose la question de savoir s'il n'existerait pas de catégorie intermédiaire, celle des entraîneurs qui pourrait entrer dans le périmètre du contrat à durée déterminée (I).

Pour les joueurs, s'il semble acquis que leur contrat peut être à durée déterminée, cette question est renouvelée par l'existence des conventions de formation (II).

## **P I : LES ENTRAINEURS**

La catégorie des entraîneurs ne semble pas homogène. Il paraît que certains d'entre eux ont un emploi permanent au sein du club (A).

D'autres, en revanche, ont un emploi par nature temporaire. La durée de leur fonction semble, en effet dépendre étroitement des résultats de leur équipe (B).

### **A-la permanence des fonctions : le domaine du contrat à durée indéterminée**

Saisie du cas d'un entraîneur qui avait eu en charge pendant plusieurs années, l'entraînement de jeunes au sein du centre de formation au titre de plusieurs contrats ayant fait l'objet de nombreux avenants, la Cour d'appel de Paris dans une décision du 25 septembre 2001<sup>1</sup>, a requalifié ces contrats en contrats à durée indéterminée. Elle l'a fait en application des règles qui ont été rappelées plus haut : « ...considérant que si les articles L. 122-1-1,3° et D. 121-2 du Code du travail autorise par exception au droit commun, la conclusion de

1. cour d'appel de Paris, 25 septembre 2001, inédit.

contrat à durée déterminée dans le secteur du sport professionnel, c'est à la condition que ces contrats s'appliquent à des emplois à nature temporaire ; quant au cas, conformément aux dispositions de l'article L. 122-1 du Code du travail, le contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

Au regard de ces règles, la Cour d'appel de Paris a jugé que l'intéressé avait constamment exercé les mêmes fonctions pendant près de dix ans, en dépit des qualifications différentes qui lui avaient été attribuées par les contrats successifs. Elle a retenu que ces fonctions répondaient à la Charte du football professionnel, qui faisait obligation au club d'utiliser les services d'un entraîneur titulaire du certificat de formateur à temps complet pour le centre de formation, de sorte que l'emploi de l'intéressé, qui était titulaire du diplôme de formateur et était en charge de l'entraînement des élèves du centre de formation du club, ne pouvait être considéré comme un emploi par nature temporaire. Elle en a déduit que les contrats à durée déterminée conclus avec un salaire, qui a durablement occupé un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, l'ont été en méconnaissance des articles L. 122-1 et L. 122-1-1 du Code du travail, ce qui justifiait leur requalification en contrat à durée indéterminée.

On peut d'abord observer que la solution de l'Arrêt du 25 septembre 2001 comportait des précédents.

Par exemple, dans un arrêt de la Cour d'appel de Rennes du 27 mai 1999<sup>1</sup>, il a été jugé que l'activité de l'entraîneur chargé de la formation des jeunes joueurs et des gardiens de but non professionnels pendant sept ans dans un club professionnel n'avait pas un caractère temporaire.

La solution de la Cour d'appel de Paris pourrait donc être étendue à tous les entraîneurs ayant des fonctions correspondant aux prévisions du titre 4 de la

1. cour d'appel de Rennes, 27 mai 1999 (Lollichon c/Assoc. Football Club Nantes-Atlantique), Rev, jur.écon.sprot, n°53 p.59

Charte du football professionnel. L'arrêt s'appuie sur les dispositions de la Charte du football professionnel qui fixent des normes d'encadrement s'imposant aux clubs : « l'article 10 du titre 4 relatif au statut des éducateurs de football prévoit que les clubs participants aux championnats de France de première division, sont tenus d'utiliser les services d'un entraîneur titulaire du DEPF à temps complet, d'un entraîneur titulaire du certificat de formateur à temps complet pour le centre de formation et d'un entraîneur titulaire du DEF pour les autres sections du club ». Les conséquences que l'arrêt déduit de ces dispositions incitent à considérer que les entraîneurs qui assurent les fonctions prévues par la Charte dans les conditions qu'elle prescrit occupent donc nécessairement un emploi permanent dans l'entreprise. Un pourrait ne pourrait pas être temporaire dès lors que le club est tenu d'employer en permanence l'entraîneur dans les conditions prévues par la Charte. Il faut au surplus, noter que cette idée est pleinement reprise dans la Charte. Dans ces dispositions communes à tous les éducateurs, l'article 1<sup>er</sup> énonce que « l'éducateur de football apporte au sein de son club une animation permanente ».

### **B : La dépendance des résultats sportifs: Le recours au contrat à durée déterminée**

Parmi les entraîneurs, faut-il distinguer en fonction de l'aléa sportif ? –il y aurait des emplois qui sont «Par nature temporaire » parce qu'ils sont dans la dépendance des performances réalisées.

Cette idée paraît pleinement approuvée par la cour d'appel de Rennes dans l'arrêt du 27 mai 1999. La décision rappelait que l'activité professionnelle était temporaire en ce qu'elle était liée aux résultats obtenus. Sur cette idée, l'arrêt de la cour d'appel de Paris ne prend pas réellement position. Elle n'a pas à dire si l'emploi de l'entraîneur serait temporaire s'il était dans la dépendance des performances de l'équipe parce qu'elle juge que tel n'était pas le cas en espèce : « l'intimé ne démontre pas que le salarié aurait occupé des emplois dont la

pérennité étaient principalement liées aux résultats sportifs obtenus ; aucune stipulation des contrats est avenant soumis à l'appréciation de la cour ne subordonne en effet le maintien du salarié dans l'entreprise aux résultats obtenus par les jeunes footballeurs dont il devait assurer l'entraînement et la formation ».

En revanche, cette idée est pleinement adoptée par la cour de cassation du 28 mars 2001<sup>1</sup>. Il s'agissait d'un directeur sportif embauché pour un an par contrat à durée déterminée, puis en tant que joueur professionnel pour une saison et enfin par un nouveau contrat à durée déterminée en tant que directeur sportif pour une durée de quatre saisons. Le tribunal de grande instance prononce le redressement judiciaire du club. L'administrateur judiciaire notifie la rupture du contrat de travail en raison de la perte du statut professionnel du club et de sa rétrogradation en division inférieure. Le directeur sportif saisit alors le conseil de prud'homme afin d'obtenir l'indemnité prévue par l'article L. 122-3-8 du Code du travail. L'AGS (association pour la garantie des salaires) demande la qualification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée. La cour d'appel rejette la prétention de l'AGS. Celle-ci se pourvoit en cassation. La haute juridiction valide la solution de la cour d'appel aux motifs suivants : « Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a décidé que le contrat de travail du salarié s'analysait à un contrat à durée déterminée d'usage conclu au titre de l'article D. 121-2 du code du travail ; attendu, ensuite, qu'après avoir exactement énoncé que l'article D. 121-2 du code du travail classait le sport professionnel dans l'un des secteurs où il est usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité et du caractère par nature temporaire des emplois concernés, la cour d'appel a relevé la préparation et l'entraînement des joueurs, l'organisation des matches et des déplacements ainsi que l'intégration de nouveaux joueurs, et qu'elle était par nature liée à l'incertitude des résultats sportifs ; qu'elle a dès lors pu décider,

1. Soc., 28 mars 2001, Pouvoir, n° 99-40..875, arrêt n°1387.

Sans encourir le grief contenu dans la deuxième branche du moins, l'intéressé occupait un emploi par nature temporaire au sein du club (...)

La raison invoquée pour juger que la durée des fonctions de l'entraîneur en cause n'était pas liée aux résultats sportifs n'est pas complètement convaincante dans l'arrêt de la cour d'appel de Paris. La cour constate seulement qu'il n'y avait pas dans le contrat de clause explicite pour le prévoir. Mais il semble que les fonctions d'un entraîneur puissent se trouver réellement dans la dépendance des performances réalisées sans que cela soit inscrit dans le contrat. Ce lien n'a pas à être formalisé dans une clause particulière.

Il y aurait des emplois qui sont « par nature temporaire » parce qu'ils sont dans la dépendance des performances réalisées. La Charte suggère implicitement cette idée : en effet, l'article 32 du titre IV intitulé « Dispositions particulières aux éducateurs des clubs autorisés à utiliser des joueurs professionnels » énonce : « chaque premier contrat dans un club de l'entraîneur titulaire du CEPF est conclu pour une durée minimum de deux saisons. »

A l'égard de certains entraîneurs, l'incidence des résultats paraît bien tenir à la nature même de l'activité. L'entraîneur de l'équipe première est sans doute dans ce cas. Par capillarité et par accessoire, il est lié à l'équipe. Il est apparent que la situation de cet entraîneur est, à cet égard, sensiblement différente de celle de l'entraîneur des jeunes du centre de formation. Elle est, en revanche, comparable à celle des joueurs.

## **P II : LES JOUEURS**

Pour les joueurs professionnels, tant le Code du travail que la jurisprudence et la Charte concordent pour légitimer le recours au contrat à durée déterminée (A). En revanche, pour les jeunes joueurs ou les joueurs en formation, la question peut être débattue, parce que renouvelée par la présence d'une convention de formation (B).

## *A- Les joueurs professionnels*

La question de savoir si les joueurs des équipes professionnelles de football, de basket-ball ou d'autres sports collectifs occupent des emplois permanents ou des emplois ayant « un caractère par nature temporaire », au sens de l'article L. 122-1-1, 3<sup>o</sup>, si leur emploi est ou non lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise au sein de l'article L. 122-1 du code du travail est une question aujourd'hui indiscutée<sup>1</sup>.

Les joueurs sont engagés pour des durées limitées et cette réalité est si générale et constante (ce que les articles L. 122-1-1 et D. 121-2 confirment) qu'on peut la considérer comme liée à la nature de l'activité. Une équipe est engagée dans un ensemble de compétitions qui correspondent une saison. L'avenir de cette équipe est fonction de ce que seront les performances de la saison- on n'évoque pas ici l'avenir du club, mais celui de l'équipe dans sa composition qui est celle de la saison.

L'arrêt le plus explicite est celui du 5 octobre 1992<sup>2</sup>. il concerne la situation des basketteurs professionnels, mais la motivation est formulée en des termes larges : « la cour d'appel, après avoir exactement énoncé que l'article D.122-2 du code du travail classait le sport professionnel dans l'un des secteurs d'activité où il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité et du caractère par nature temporaire des emplois concernés, a relevé que le rythme de l'activité sportive professionnelle était fondé sur des saisons d'une année ; qu'ayant ainsi fait ressortir que l'emploi de joueur de basket-ball de haut niveau occupé par M. Eito était par nature temporaire, elle a pu décider qu'il n'y avait pas lieu de requalifier le contrat de travail à durée déterminée du salarié en un contrat à durée indéterminée. »

1. sur cette question, D, 2002, sommaires commentés, p. 2706, par (joueur de volley-ball) ; D, 2000, chron., p. 313, « Le contrat de travail du sportif ou de l'éducateur sportif rémunéré », par J. P.Kara-quillo ; Dr. Soc., 2000, p. 507, « Le recours au CCD dans le sport professionnel », par J. Mouly ; D, 1998, jur., p. 596, « contribution à la définition du secteur du sport professionnel de l'article D. 121-2 C. trav. », par J.\_P. karaquillo.

2. Soc., 5 octobre 1999, pouvoi n°97-43.861, D., 2000, Jur., P. 617, « Le recours au contrat de travail à durée déterminée pour pourvoir les emplois des sportifs professionnels », par J. Mouly.

Il a été dit que cet arrêt, parce qu'il se fonde sur le rythme des saisons ne vaudrait que pour les contrats conclus pour une saison. Mais cette lecture est discutable. De ce que l'activité en cause est « fondée sur des saisons d'une année », les juges tirent la conséquence que les emplois concernés ont un caractère par nature temporaire, ce qui autorise la conclusion de contrats à durée déterminée, sans que la durée de ceux-ci doivent nécessairement être limitée à une seule saison.

En ce sens, les dispositions de la Charte sur le statut du joueur professionnel qui réfère à une durée de trois, voire de quatre saisons sont parfaitement licites.

### ***B - les joueurs en formation***

Les nouvelles dispositions sur les conventions de formation invitent à s'interroger sur leurs conséquences sur les contrats existants dans la Charte.

La question centrale est de savoir si la convention coexiste avec les contrats prévus au titre III de la Charte ou si au contraire la convention se substitue aux contrats.

Le décret n° 2001-831 du 6 septembre 2001, pris en application de l'article 15-4 de la loi n° 84-610 *relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives* régit la convention. Cette loi prévoit expressément que l'accès d'un jeune joueur à un centre de formation est subordonné à la conclusion d'une convention entre le bénéficiaire de la formation (ou son représentant légal) et l'association ou la société dont relève le centre. En effet, cette loi indique que : « l'accès à une formation dispensée par un centre [de formation] est subordonné à la conclusion d'une convention entre le bénéficiaire de la formation ou son représentant légal et l'association ou la société » (alinéa 2 de l'article 15-4).

Le décret n° 2001 du 6 septembre 2001 pris pour l'application de l'article 15-4 de la loi précitée énonce les clauses devant figurer dans ces conventions et apporte des précisions relatives aux modalités de formation des jeunes

joueurs. Il impose, notamment, la présence dans les conventions de clauses relatives à sa durée (art.3), à ses modalités de rupture (art.3), à la formation sportive reçue par le jeune (art.4), à la durée hebdomadaire maximale de formation (art.5), aux modalités de suivi médical (art.6), aux modalités d'hébergement (art.7), à la prise en charge des frais liés à la formation (art.9).

Le décret n'impose pas dans cette convention de formation de clauses relatives à la relation de travail. Le seul élément relatif à la relation de travail dont il ait envisagé la présence est facultatif. L'article 9 du décret énonce : « la convention fixe, les cas échéant, les conditions de rémunération du bénéficiaire de la formation. »

Le titre III de la Charte du football professionnel prévoit, quant à lui, la possibilité pour un club de football à section professionnelle de conclure différentes catégories de contrats de travail avec les jeunes joueurs, en vue du même objectif : assurer leur formation.

Qu'il s'agisse d'un joueur apprenti, aspirant, stagiaire ou espoir, le contrat signé entre le jeune joueur professionnel et le club est soumis aux règles du Code du travail et du Code civil, dans un souci de réglementation et de protection.

Le titre III de la Charte du football énumère les contrats pouvant lier les clubs à section professionnelle aux jeunes joueurs et qui peuvent être qualifiés de « contrats spéciaux »<sup>1</sup>.

Ce sont les contrats :

- de joueur apprenti ;
- de joueur aspirant ;
- de joueur stagiaire ;
- de joueur espoir ;

1. cette expression est employée pour expliciter le fait que les contrats de la Charte qui associent formation et travail sont spécialement réglementés. L'expression « contrat nommé » peut être aussi utilisé en ce sens.

Chacun de ces différents contrats fait référence au travail effectué par le jeune joueur au profit du club de football.

Aussi, ils comportent diverses dispositions spécifiques régissant la relation des joueurs avec les clubs. Chacun de ces contrats comporte, selon la Charte, son propre régime. En effet, chacun d'entre eux indique, par exemple :

- les obligations du joueur ;
- les obligations de l'employeur concernant la rémunération du joueur, ses congés payés, les garanties contre le risque chômage.

Ce sont donc bien des contrats qui ont pour objet d'organiser la relation de travail entre un salarié (le jeune joueur) et un employeur (le club). Chacun de ces contrats prévoit une obligation de formation.

Ne pourrait-on pas penser que la convention de formation vient préciser des modalités de cette obligation de formation prévue dans chacun de ces contrats ? Les objets des contrats et des conventions se complètent pour régir chacun un aspect de la relation entre le jeune joueur et le club. Dès lors, il semble plus logique de retenir que la formation ne peut remplacer les contrats de la charte, mais vient au contraire préciser les modalités de cette obligation de formation inscrite déjà dans chacun des contrats.

Si l'on admet la solution d'une coexistence entre la convention de formation et les contrats de la Charte, semblablement aux groupes de contrat ou aux ensembles contractuels<sup>1</sup> du droit civil, parce qu'ils ont le même objet, toutes les difficultés ne sont pas pour autant résolues. Certaines causes de rupture d'un contrat auraient des conséquences sur la convention et ceci réciproquement. Dans cet ensemble contractuel, convention de formation et contrat de joueur stagiaire, par exemple les causes de rupture de l'une auront des incidences sur l'autre. Finalement, en ce qui concerne l'accès à la profession, la Charte du

1. sur ce point, par exemple, les obligations qui considèrent dans ce cas que « chacun des contrats étant principe dépendant de l'autre, si bien que la nullité ou la résolution de l'un provoquerait celle de l'autre »

football professionnel ne s'affranchit pas des règles communes de notre système de droit du travail. La spécificité existe. Elle ne conduit pas à l'affirmation d'une autonomie de la réglementation sportive.

En revanche, le particularisme de cette réglementation s'affirme avec beaucoup plus de force pour l'exercice de la profession.

## **SECTION II : L'EXERCICE DE LA PROFESSION**

La spécificité de la réglementation du contrat par la Charte s'observe quant aux événements susceptibles à modifier le contrat (PI). Ce particularisme est renforcé par la combinaison de la réglementation de la Charte et du règlement FIFA quand il s'agit non plus de modification mais de rupture de contrat (PII).

### **PI : LA MODIFICATION DU CONTRAT**

Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, peut connaître au cours de son exécution des événements qui peuvent en modifier les conditions d'exercice. Ces situations nouvelles qui se présentent inévitablement dans un contrat à exécution successive, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée ne doivent pas cependant remettre en cause le lien contractuel. Ces bouleversements peuvent émaner de l'entreprise ou du salarié. Il s'agit par exemple d'un changement d'horaire, de lieu de travail, de sa durée, de sa rémunération. De droit commun du travail règle la survenance de ces événements selon une distinction classique qui peut sommairement être résumée de la manière suivante : la modification du contrat de travail serait-elle minime, ne peut intervenir avec l'accord des deux parties ; le principe de la force obligatoire doit être appliqué strictement. La modification du contrat peut alors affecter soit un élément de l'essence du contrat (lien de subordination juridique, fonctions, rémunération). Peu importe l'ampleur de la modification, et qu'elle

soit ou non préjudiciable au salarié. Un élément contractualisé : c'est un élément dont les parties sont voulu faire une condition de leur engagement. Cette contractualisation résulte d'une clause du contrat individuel.

Le changement des conditions de travail désigne, à l'inverse, ce qui est exclu de la sphère contractuelle ; ces changements sont l'expression du pouvoir de direction du chef d'entreprise. Celui-ci peut organiser le travail dans l'entreprise comme il l'entend : il peut modifier les horaires, les modes de fabrication. Si le salarié ne respecte pas les ordres qui lui sont donnés, il commet un acte d'insubordination et doit être sanctionné.

En l'espèce, nous n'évoquerons pas les difficultés posées pour la mise en œuvre de cette distinction dans les hypothèses connues du droit commun du travail. Nous nous bornerons à évoquer deux exemples susceptibles d'intéresser le monde du football : le premier concerne la rémunération. Son domaine d'application est large : il concerne certes les joueurs, mais aussi

tous les autres salariés d'un club. Le second concerne spécifiquement les joueurs : il vise la mise à l'écart d'un joueur de son groupe.

### **A-la modification du contrat : l'exemple de la rémunération**

En principe la rémunération d'un salarié ne peut être modifiée sans l'accord du salarié. La rémunération s'intègre ainsi dans le périmètre contractuel. « Qui dit salaire, dit contractuel » signifie que, sauf accord exprès du salarié, sa rémunération ne peut être revue à la baisse. Cette règle s'applique pour tous les salariés, quel que soit leur contrat. Certes encore faut-il savoir, ce que recouvre le terme rémunération ? La rémunération intègre le salaire de base, qu'il soit conventionnel ou contractuel. La modification des primes peut être sujette à discussion en fonction de leurs sources, si elle résulte d'un usage par exemple. Ce qui est certain, c'est qu'à partir du moment où les éléments qui composent la rémunération sont contractualisés, leur modification suppose accord du salarié. A défaut, la charge de la rupture est imputable à l'employeur.

Ces principes s'appliquent aux relations entre les clubs et leurs salariés. La Charte prévoit une rémunération minimale pour les joueurs et les entraîneurs en particulier. Les contrats des joueurs, le plus souvent, prévoient un salaire auquel s'ajoutent des primes. La rémunération qui en résulte ne peut être revue à la baisse.

Telle est la solution du 1<sup>er</sup> février 2000. Il s'agissait d'un entraîneur dont le contrat était à durée déterminée initialement conclu pour une durée de trois ans. Ce contrat avait été renouvelé pour une nouvelle période de trois ans. Au terme de cette durée de six ans, les parties n'avaient pu s'accorder sur un nouveau renouvellement, l'entraîneur sollicitant le versement de l'indemnité d'ancienneté prévue par l'article 40 du statut des éducateurs de football.

Se prévalant de l'article 3 de l'annexe II de la Charte, le Club fait valoir, puisqu'il s'agissait d'un renouvellement de contrat, qu'à condition que la rémunération effectivement perçue ne soit pas inférieure au minimum de la charte, l'ancienneté n'avait pas à être prise en compte. La Cour de cassation réfute cette argumentation en énonçant « que le renouvellement du contrat ne se confond pas avec la conclusion d'un nouveau contrat ». Elle ajoute que

L'indemnité d'ancienneté prévue par l'article 40 était due. Les faits le l'espèce posaient en outre la question de savoir qui avait eu l'initiative de la rupture. En effet, l'indemnité n'est

pas due selon la Charte « lorsque l'entraîneur quitte l'entreprise de sa propre initiative ». la haute juridiction considère que la proposition de refuser un nouveau contrat ne vaut pas initiative de la rupture des relations contractuelles, l'indemnité d'ancienneté de l'article 40

Il est certain qu'en droit commun du travail, l'on doit prendre dans le calcul de la rémunération les primes d'ancienneté même s'il s'agit d'un renouvellement de contrat à durée déterminée. A cet égard, peu importe que le refus du renouvellement émane du salarié. L'article 40 de la charte introduit une discussion qui n'a pas lieu d'être.

## **B - La modification du contrat affectant un joueur**

La mise en écart d'un joueur professionnel du groupe professionnel peut-elle constituer une modification du contrat rendant la rupture du contrat imputable au club ?

Le statut professionnel du joueur de football n'implique -t-il pas qu'il puisse bénéficier d'un entraîneur titulaire du Diplôme d'entraîneur professionnel de football (DEPF) ?

L'article 3 du chapitre 1 du titre IV relatif au statut des éducateurs de football, énumère les différents brevets et diplômes de ces entraîneurs.

Selon ce texte : « Le diplôme d'entraîneur professionnel de football (DEPF) délivré par la FFF autorise son titulaire à enseigner le football aux joueurs de toutes catégories, y compris ceux exerçant leur activité dans les sections professionnelles de clubs. »

Par ailleurs, l'article 10 du titre IV de la Charte énonce que seuls les clubs participant :

- au championnat de France de 1<sup>re</sup> division ;
- au championnat de France de 2<sup>e</sup> division ;
- au championnat national,

Sont tenus d'utiliser les services des éducateurs DEPF.

En revanche, le recours à un entraîneur DEPF est facultatif pour :

- les championnats de France amateurs (1 et 2) ;
- le championnat de division supérieure des ligues régionales (DH) ;
- le championnat immédiatement inférieur à la division supérieure des ligues régionales (DH) ;
- le championnat national des moins de 17 ans.

Le contrat de travail de joueur professionnel ne fait pas mention de la qualification de l'entraîneur : cet élément n'a donc pas été contractualisé, mais ne peut-on pas admettre qu'il est de l'essence du contrat ?

Par la même, le changement d'entraîneur pourrait rendre la rupture imputable au Club.

## **P II : LA RUPTURE DU CONTRAT**

Le règlement FIFA au § 3 s'intitule « maintien de la stabilité contractuelle du football », il énonce que « le stabilité contractuelle revêt une importante capitale au football aussi bien du point de vue des Clubs et des joueurs que du public. »

Il est ajouté que ces relations doivent être gérées par un système réglementaire qui répond aux exigences spécifiques du football.

La charte n'évoque pas ce principe de stabilité contractuelle. Paradoxalement, la Charte évoque des hypothèses de résiliation unilatérale de contrat à durée déterminée. Au-delà de cette appellation trompeuse, la Charte évoque immédiatement que « Le contrat de joueur professionnel s'exécute conformément aux dispositions du Code du travail. »

Il est vrai que les hypothèses visées de résiliation unilatérale, peuvent finalement être lues à l'aide des règles du droit commun. En revanche, le règlement FIFA met à mal le principe de stabilité contractuelle du droit commun du contrat de travail à durée déterminée, en instituant la juste cause sportive.

### **A-la résiliation de la Charte**

Les événements qui surviennent pendant la durée du contrat ne peuvent remettre en cause son existence. En droit commun du travail, il est en effet coutume de dire que la stabilité du contrat est plus forte sous contrat à durée déterminée que sous contrat à durée indéterminée.

La charte évoque dans le paragraphe « Résiliation des contrats » à l'article 9, trois hypothèses de résiliation. La résiliation conventionnelle (art.10 du statut

du joueur professionnel) qui renvoie à l'accord des parties conformément aux règles du droit commun. La résiliation de plein droit (art.12 du statut du joueur professionnel) qui renvoie principalement à des hypothèses de force majeure. La résiliation unilatérale qui peut étonner s'agissant d'un contrat à durée déterminée.

Le club peut-il invoquer une rupture anticipée du contrat si, par exemple, un joueur ne vient pas aux entraînements et préfère rester quelques semaines supplémentaires dans son pays natal ?

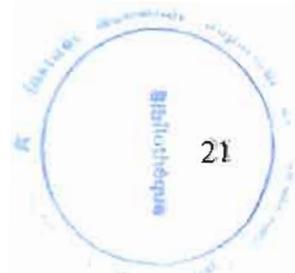
L'article 36 de la charte du statut du joueur professionnel énonce : « pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les joueurs, le club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise en pied pour un temps déterminé, à la suspension des effets du contrat et même à la demande de résiliation du contrat. »

Cette résiliation ne pourrait intervenir que pour une faute grave. Faut-il rappeler que chacun des statuts, de l'apprenti, de l'aspirant, de stagiaire, espoir ou professionnel, quand il évoque la rupture unilatérale du contrat renvoie expressément à la formule suivante « le contrat de joueur aspirant s'exécute conformément aux dispositions du Code du travail. »

Si un club est mis en redressement judiciaire, peut-on admettre que cela entraîne une résiliation unilatérale du contrat assimilable à un cas de force majeure dispensant le club des indemnités de l'article L. 122-3-8 du code du travail ?

La jurisprudence a répondu par la négative à cette question en énonçant que, d'une part, « la mise en redressement judiciaire ne constitue pas en soi un cas de force majeure justifiant la rupture anticipée des contrats à durée déterminée conclus avec les joueurs » et en ajoutant, d'autre part, que « la Charte du football professionnel ne peut déroger aux dispositions d'ordre public de l'article L.122-3-8 du code du travail »<sup>1</sup>.

1. soc. 6 mars 1998, pourvoi n° 96-40. 867, arrêt n°2275.



Ces solutions sont connues. Les commentaires qui en ont été faits peuvent surprendre. En effet, la charte n'a jamais indiqué que le redressement judiciaire constituait en soi un cas de force majeure dispensant de l'obligation de payer des salaires jusqu'au terme convenu.

La charte (titre 3, annexe n°4) énonce en effet : « tout club qui a fait l'objet d'un jugement d'ouverture de redressement judiciaire est, la saison suivante, rétrogradé dans la division immédiatement inférieure à celle pour laquelle il aurait sportivement qualifié. Lorsque cette rétrogradation a pour conséquence de reléguer un club dans le championnat national..., elle entraîne automatiquement le retrait de l'autorisation d'utiliser des joueurs professionnels.» l'article 3 ajoute en renvoyant à chacun des statuts que « cela pourrait autoriser la rupture unilatérale ». L'article 13 du statut du joueur professionnel indique que dans ce cas que le joueur serait libre de tout engagement.

Il faut ajouter que, même si la charte avait clairement énoncé que le redressement judiciaire était un cas de force majeure, les conséquences financières seraient aujourd'hui identiques pour les clubs. Jusqu'alors, la rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour force majeure n'obligeait pas au paiement d'indemnités au bénéfice du salarié.

Au terme de l'article L.122-3-4-1 modifié par la loi de modernisation sociale, le code du travail énonce désormais : « le salarié dont le contrat à durée déterminée est rompu avant le terme, du fait de la force majeure, a droit à une indemnité compensatrice dont le montant est au moins égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'à l'échéance du contrat. »

### **B -La juste cause sportive et le règlement FIFA**

Le règlement FIFA énonce que « toute rupture unilatérale de contrat sans juste cause ou sans juste cause sportive après les deux ou trois premières années n'entraînera pas l'application des sanctions ».

Il est ajouté que « des sanctions sportives peuvent toutefois être applicables à l'encontre des clubs et /ou d'agents occasionnant une rupture de contrat ».

C'est ici que le règlement FIFA déroge à la charte et au droit commun du travail. Une rupture du contrat à durée déterminée sans cause justifie toujours des sanctions autres que sportives.

Au surplus, le règlement FIFA, quand il définit la juste cause sportive, semble ne l'admettre que pour le joueur.

Relisons le règlement FIFA qui tente de définir la juste cause sportive à l'article 3.4 « En plus de la rupture pour juste cause, il sera également possible à un joueur de mettre fin à sa relation contractuelle pour une raison sportive valide. » ce droit de résiliation unilatérale quasi discrétionnaire du joueur ne heurte-t-il pas les principes du droit commun ? Il est raisonnable de le penser. On ne voit pas juridiquement ce qui pourrait légitimer ce droit de sortie du joueur. Cependant, ce droit de sortie n'existe qu'après deux ou trois ans, selon les cas.

Or, l'on sait que la durée maximale du contrat à durée déterminée est égale en règle générale à dix huit mois.

Dès lors, dans notre système de droit :

- cette période protégée correspond à la durée maximale du contrat à durée déterminée ;
- la période libre pour le joueur est celle qui dépasse la durée maximale d'embauche.

Il est intéressant de noter que finalement la réglementation internationale, le règlement FIFA, et la charte sur ce point sont aussi légitimés par le droit commun du travail. Sans doute, parce que ce droit commun du travail repose sur l'idée de protection du faible. Le faible qui, en l'espèce, et le footballeur.

Mais semblablement à une fable de la fontaine, le faible, ici est-il bien celui que l'on croit ?

## **Chapitre II : L'Exécution du contrat de travail du footballeur professionnel**

L'exécution du contrat de travail du footballeur professionnel peut s'analyser sous forme d'obligations contractuelles (I) et sous forme d'obligations sportives à exécuter (II).

### **Section I : les obligations contractuelles**

Le sportif professionnel, comme tout salarié, doit exécuter le travail de manière personnelle, avec bonne foi et loyauté. Il en va ainsi tout spécialement pendant la compétition. Cette obligation principale (PI) échappe cependant partiellement, en raison de la liberté dont dispose le sportif pendant la compétition, au pouvoir de contrôle que l'employeur tient du contrat de travail. Ce pouvoir, caractérisé par le lien de subordination ne disparaît pas pour autant. Il se manifeste même avec une certaine vigueur dans des obligations accessoires (clauses d'objectifs, clauses relatives à la vie privée) introduite dans le contrat de travail (PII).

### **P (I) : Les obligations principales**

En signant le contrat de travail le salarié s'engage à mettre à disposition son activité au profit de l'employeur. Pour le sportif professionnel la prestation promise prend une tournure particulière. Il est à la fois la personne qui réalise le travail et la « matière » ou la machine ; la prestation de travail, qui est tout aussi physique qu'intellectuelle, fait naître deux obligations. Le sportif professionnel a pour obligation première de participer à la compétition. Mais cette obligation n'a de sens que référé à l'obligation pour le sportif de s'entraîner. Le manquement à cette obligation interdit presque toujours toute participation à la compétition. Le contrat de travail sportif soumet ainsi le sportif à deux obligations principales inter dépendantes : la compétition (A) et les entraînements (B).

#### **A- La compétition**

La participation à la compétition suppose que le sportif utilise tous les moyens pour rechercher et atteindre la victoire espérée par l'employeur. Ces

moyens sont issus de deux ordres. D'un point de vue psychologique, le sportif doit faire preuve de motivation, de détermination ou encore de combativité. Cet état d'esprit dépend toutefois d'un second moyen. Pour « combattre » le sportif doit être en bonne condition physique. Or, cette condition physique ne dépend pas exclusivement du sportif et en particulier de son hygiène de vie en dehors du travail. Elle dépend également de l'employeur qui organise sa préparation physique. L'employeur doit mettre à la disposition du travailleur sportif des moyens personnels (entraîneur, médecin, kinésithérapeute) et matériels (terrain, salle de sport) performants. Il ne s'agit pas là d'une particularité propre au sport. Toute entreprise qui souhaite motiver ses salariés et accroître leurs performances doit fournir des conditions de travail satisfaisantes. En revanche en matière sportive ces conditions ont une influence significative. Elle constitue un facteur déterminant de la performance sportive. Il s'en suit que l'obligation de compétition pour le sportif se ramène principalement à la volonté dont il doit faire preuve pour atteindre la victoire. Cette obligation n'a pas le caractère d'une obligation de résultat.

Par définition l'aléa qui caractérise la compétition exclut l'existence d'une obligation de ce genre. L'obligation de compétition présente ici les traits de l'obligation de moyens. Le sportif est tenu d'employer les moyens appropriés dans l'exécution de sa tâche<sup>1</sup>. Il n'a pas l'obligation d'obtenir la victoire mais doit faire de son mieux, c'est-à-dire être combatif. Au demeurant la preuve d'une mauvaise exécution de l'obligation sera, pour l'employeur, difficile à rapporter. Le plus souvent la défaillance individuelle résulte d'une défaillance collective. L'obligation de moyen qui pèse sur le sportif se distingue ainsi de l'obligation de moyen tel qu'elle est entendue habituellement. A la différence de l'obligation de moyen qui est parfois renforcée, l'obligation du sportif présenterait cette particularité d'être « allégée » : le sportif doit tout mettre en œuvre (obligation de moyen) mais et dans la mesure où la preuve de sa défaillance est difficile à

1. V.F. Terré, T. Simler, Y. Lequette, *op.cit.*, p.519

rapporter la sanction possible est inopérante (allègement). Cela ne signifie pas qu'aucune sanction puisse être prononcée. L'entraîneur peut ne pas faire participer un joueur à la compétition au motif que ce joueur n'a pas donné satisfaction durant la compétition. Toutefois cette décision relève le plus souvent de l'attitude du joueur pendant l'entraînement.

## **B - les entraînements**

Durant cette phase la situation du sportif ne diffère pas fondamentalement des autres travailleurs. Il doit se présenter aux heures de travail, répondre aux convocations, respecter la discipline du club, obéir aux consignes de l'entraîneur. Cette obligation est cependant particulière. De sa bonne exécution dépend en effet la participation du sportif à la compétition. Pendant l'entraînement le sportif doit donc faire la preuve de son aptitude à prendre part à la compétition. Il doit là encore mettre en œuvre tous les moyens physiques et psychologiques nécessaires à cette sélection<sup>1</sup>. Cette obligation, qui fonctionne comme un sas pour accéder à la compétition, paraît relever en première analyse comme l'obligation de compétition, de la catégorie des obligations de moyen. Le sportif ne promet un résultat précis. Il ne promet pas qu'il participera à la compétition et ne peut d'ailleurs pas faire cette promesse dans la mesure où sa participation découle d'une sélection opérée par l'entraîneur. Il promet qu'il mettra tout en œuvre pour être sélectionné. Mais cela peut ne pas suffire. La sélection n'est pas acquise de ce seul fait. Le sportif peut présenter un niveau inférieur aux autres sportifs. Il peut être « moins bon » sans pour autant être insuffisant.

1. cette obligation est si présente et pressante que les sportifs peuvent taire des états de méforme susceptibles de les écarter de la compétition.

preuve, suivant le jargon sportif, de professionnalisme : être ponctuel, avoir des tenues correctes ou encore ne pas jouer sur des consoles électroniques à minuit<sup>1</sup>.

Ces exigences, techniques et disciplinaires, enseigne que la participation à l'entraînement relève d'un engagement total. Le modèle de référence change donc par rapport à la compétition. Il n'est pas question d'observer si le sportif a fait de son mieux. Il s'agit de savoir si faisant de son mieux il s'est placé au dessus des autres pour s'ouvrir les portes de la sélection. L'obligation de s'entraîner s'apparenterait alors à une obligation de moyen renforcée. Le sportif n'est pas en mesure de contester la décision de l'entraîneur, sauf à rapporter la preuve d'une discrimination. A contrario cela explique que pendant la compétition l'obligation est « allégée ». Le sportif ayant pendant l'entraînement fait la preuve de son aptitude, la défaillance observée durant la compétition peut être imputée à l'adversaire techniquement, physiquement et mentalement mieux préparé par son employeur<sup>2</sup>.

1. deux joueurs de l'équipe de football professionnel de Rennes ont ainsi été surpris par l'entraîneur entrain de s'adonner à des jeux électroniques à minuit et exclus ipso facto de l'équipe professionnelle (journal l'équipe, samedi 7 dec. 2003).

2. ou plus justement par l'entraîneur à qui cette mission est confiée. Ce qui serait de nature à expliquer que la responsabilité des mauvais résultats est imputé aux entraîneurs

L'obligation de participer aux entraînements se rapproche ainsi de l'obligation de résultat, caractère que semble réunir les obligations accessoires au contrat de travail.

## **P (II)- Les obligations accessoires :**

Deux obligations accessoires retiennent particulièrement l'attention : d'une part les obligations relatives au résultat sportif (A), d'autre part les obligations extra professionnelles (B).

### **A-les obligations relatives au résultat sportif**

Pour s'assurer d'un engagement total du sportif ou de l'équipe, les employeurs fixent dans le contrat ou en cours de compétition des primes dites de succès. Ces primes qui sont attribuées aux joueurs qui prennent part à la compétition en fonction de la performance individuelle et/ou collective ont le caractère de clauses d'objectifs.

Ces clauses qui assignent un résultat précis sont valides dès lors qu'elles remplissent les conditions suivantes. D'abord les objectifs fixés ou révisés en cours de contrat doivent être négociés et acceptés. Ensuite les clauses doivent avoir un objet réalisable à défaut de quoi elles ne produisent aucun effet. La clause doit ainsi être déterminée sur la base de données objectives. C'est au premier abord le cas de la compétition. Même si le résultat est aléatoire, la probabilité de la victoire est en principe plus importante que la défaite. Ne pas admettre que la victoire soit un objectif réalisable reviendrait à remettre en cause le principe même de la compétition.

Malgré ces critères dégagés par la chambre sociale, ces clauses sont discutées. Elles tendraient à substituer une obligation de résultat à une obligation de moyen. Tel est le sens de la prime en matière sportive. Elle conduit le sportif à mettre en échec, par la victoire, le caractère aléatoire de la compétition. Il ne doit plus s'il veut percevoir la prime chercher la victoire mais l'obtenir. Cette substitution ne devrait toutefois entraîner une remise en cause de ces clauses dans le sport professionnel. Au regard des finalités poursuivies, elles paraissent

même nécessaires. D'une part elles n'ont pas pour objet de justifier la rupture du contrat en cas d'insuffisance de résultat. D'autre part elles permettent à l'employeur de conserver un contrôle de l'exécution de la prestation de travail. Pendant la compétition le sportif est dans une situation proche de celle d'un travailleur indépendant. Il maîtrise, indépendamment du pouvoir de l'employeur, l'étendue, l'intensité et la qualité de son engagement et de sa prestation.

En définitive l'employeur ne peut intervenir dans la périphérie du contrat en faisant naître des sujétions spécifiques. La prime de succès en est une, mais elle a une portée limitée en raison du niveau des salaires. Cela est peut être de nature à expliquer pourquoi l'employeur cherche à étendre les obligations professionnelles dans la sphère extra-professionnelles.

### **B -Les obligations extra-professionnelles**

Les obligations qui pèsent sur le sportif professionnel l'affectent également dans sa vie privée. Ces obligations qui consistent soit à interdire un fait précis (ne pas pratiquer certains sports, ne pas nuire à l'image du club) soit à accomplir un acte précis (hygiène alimentaire, sommeil) ont pour but de « protéger » l'employeur d'une défaillance du sportif. Elles ont autrement dit pour finalité de permettre la performance sportive. Ces obligations relèvent, en raison du résultat promis, de la catégorie des obligations de résultat. Tout manquement constaté permet en principe à l'employeur de prononcer une sanction à l'encontre du salarié. Encor faut-il que ces obligations soient licites. L'employeur peut imposer aux salariés une obligation de discrétion et de réserve (comportement en public, déclaration sur la vie du club, organisation et préparation des entraînements) en dehors de l'entreprise et sanctionner un salarié qui contreviendrait à ses obligations. La cour de cassation admet, même si cela est exceptionnel, que des fautes non professionnelles peuvent être qualifiées de faute grave « lorsque le comportement de l'intéressé compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise a créé un trouble caractérisé au

sein de cette dernière ». Dans le prolongement de cette décision, la cour d'appel de Grenoble a confirmé la décision de l'employeur, prise en application du règlement intérieur prévoyant que le club pouvait contrôler le comportement public du joueur et sanctionner le joueur qui menait une vie déréglée préjudiciable à l'intérêt général du club, de rompre pour faute grave le contrat de travail d'un footballeur professionnel<sup>1</sup>.

Le sportif, comme le club, porte les valeurs sportives (éducation, rectitude, probité, respect de l'autre). Les restrictions imposées aux joueurs à l'occasion de sa vie publique repose sur ces considérations. Elles paraissent à cet égard justifiées par la nature publique de la tâche et proportionnée au but recherché. Il n'est pas interdit aux joueurs d'avoir une activité publique en dehors du club. Il lui est demandé de faire preuve de réserve. Cette obligation est absorbée par les valeurs sportives codifiées dans les règlements sportifs et reprise par les instances européennes. Ces valeurs qui constituent autant d'obligations pour le sportif transcendent la relation de travail<sup>2</sup>. Elles ont pour source le lien fédéral.

## **Section II : Les obligations sportives**

A la différence du contrat de travail les obligations sportives ne portent pas sur la réalisation de la prestation sportive. Alors que le travailleur doit effectuer le travail, le sportif professionnel à l'égard de la fédération n'a pas d'obligation à participer à la compétition<sup>3</sup>.

Cette participation constitue un droit exercé librement. En revanche l'exercice de ce droit fait naître sur sa personne de multiples obligations. Ces obligations qui prescrivent un comportement, pouvant consister en une action ou une omission, doivent être respectés à défaut de quoi l'autorité sportive prendra les sanctions qui s'imposent.

1. V.C.A Grenoble, 19 octobre 1993, inédit.

2. Un rapprochement peut être fait avec les professions indépendantes. Le sportif est soumis à une organisation et à un régime disciplinaire proche.

3. à l'exception toutefois des sélections en équipe nationale.

Certaines, relatives au jeu, présentent une dimension technique, tandis que d'autres obligations relatives à « l'esprit » du jeu concerne la discipline générale du jeu. Il y a ainsi des obligations techniques (PI) et des obligations disciplinaires (PII).

### **P I-les obligations techniques :**

Ces obligations sont contenues dans les règlements sportifs traitant du jeu et du déroulement de la compétition. Certaines sont relatives aux conditions matérielles de l'affrontement. Elles concernent les équipements collectifs (taille du terrain, circonférence de la balle) et individuels (forme des engins, tenues vestimentaires, les protections). D'autres définissent les « gestes et les mouvements ». Elles peuvent prescrire une action (figure imposée dans les épreuves artistiques) ou une abstention (interdiction de toucher le ballon avec la main au football).

Ces dispositions techniques sont essentielles même si c'est comparé aux obligations disciplinaires, elle semble faire naître une contrainte relativement faible. Pour autant elles ne doivent pas être négligées. D'une part leur ignorance empêche de prendre part au jeu. En pratique ces règles sont cependant connues. Cela tient principalement à leur mode de diffusion. Codifiées dans les règlements, ces règles sont principalement diffusées aux licenciés sur un mode oral. Il s'en suit, cette diffusion commençant dès l'initiation à la pratique du sport, que les sportifs professionnels sont au fait de ces règles. L'information est d'autant mieux assurée que ces règles se caractérisent par une grande stabilité, voire rigidité. Il en va autrement des règles disciplinaires, même si l'évolution de ces dernières dépend parfois de l'évolution des règles techniques<sup>1</sup>. D'autre part leur méconnaissance et le plus souvent à l'origine d'une sanction arbitrale qui, en fonction de la gravité des faits, peut entraîner une sanction disciplinaire.

1. l'exemple habituellement rapporté est celui d'une assistance par la vidéo pour l'arbitre qui éviterait ou permettrait de corriger des erreurs d'arbitrage.

## **P II - Les obligations disciplinaires :**

Les obligations disciplinaires contraignent le sportif à adopter un comportement précis. Par analogie avec le droit des contrats, le sportif doit être de bonne foi. Il s'engage « à combattre loyalement, c'est-à-dire conformément aux règlements établis et aux conventions en usage ». Ces règles s'expriment principalement sous la forme d'interdiction. Le sportif ne doit pas tricher, être violent ou encore attenté à l'honneur, à la bienséance, aux intérêts de la fédération. Il a une obligation de discrétion et doit de manière générale être Fair-play.

Ces obligations, tout comme les obligations techniques sont fondamentales. Elles garantissent le bon déroulement de la compétition et justifient le pouvoir de contrôle et de sanction de l'autorité sportive. D'une manière générale les règlements fédéraux énumèrent de manière fort détaillées les infractions et les sanctions correspondantes. Il est entendu dans ces textes, et la pratique en atteste, que l'infraction entraîne le prononcé par l'autorité compétente (arbitre, commission disciplinaire) de la sanction correspondante. Cette sanction prononcée en temps réel est immédiatement exécutée et respectée, même lorsqu'elle résulte d'une erreur manifeste d'appréciation. Cela soulève des difficultés lorsque la sanction vise un sportif professionnel. La faute du sportif peut entraîner la défaite de son équipe mais aussi suspendre son contrat de travail. Cet effet invite à traiter des conséquences de l'obligation du sportif dans la sphère professionnelle.

## **CHAPITRE III : LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL DU FOOOTBALLEUR PROFESSIONNEL**

Pour l'essentiel les règles de rupture du contrat de travail du footballeur professionnel sont rigides. Cette rigidité de la rupture ressort tant des normes étatiques( I) que du contenu de certaines normes sportives ainsi non seulement le droit du travail français mais également le règlement FIFA(II) encadrent strictement la rupture anticipée unilatérale du contrat de travail à durée déterminée ; elle n'est qu'exceptionnellement autorisée.

### **Section I- Les règles de rupture issues du droit étatique**

La rigidité du droit de rompre issue du droit du travail apparaît à deux niveaux. D'une part, elle résulte de la loi : l'article L.122-3-8 du code du travail contient une liste limitative des causes licites de rupture anticipée (I). D'autre part, elle se vérifie à la lecture des décisions de justice : la cour de cassation interprète strictement les causes licites de rupture anticipée. Pour satisfaire l'objectif de stabilité de la relation contractuelle à durée déterminée, le législateur et le juge entourent la rupture anticipée d'un véritable carcan<sup>1</sup>. D'aucuns tentent de s'émanciper des règles du droit du travail, une recherche dans le code civil un moyen moins contraignant de rompre ; tentative qui se solde très souvent par un échec en raison de la méfiance des juges à l'encontre de toute volonté de s'affranchir des dispositions protectrices du salarié inséré dans le code du travail (II).

1- Certains auteurs ont constaté que la définition traditionnelle de la force majeure variait suivant les cas soumis aux juges.

## **P I : Les causes licites de rupture anticipée**

L'article L.122-3-8 du code du travail - dispose que « sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure » ou lorsque le salarié justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Autrement dit, le législateur envisage deux situations : la rupture anticipée d'un commun accord et la rupture unilatérale. Dans ce dernier cas, l'utilisation de la formule « ne peut être rompu que » stigmatise la volonté du parlement de limiter les cas autorisés de rupture unilatérale ; en dehors de la faute grave, la force majeure et de l'embauche à durée indéterminée, la rupture est illicite. Le respect de l'article L.122-3-8 s'impose non seulement à l'employeur mais aussi au salarié. Les alinéas 2 et 3 de cette disposition précisent les sanctions encourues en cas de rupture anticipée illicite. Lorsqu'elle est imputable à l'employeur, ce dernier devra payer au salarié des « dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il (le salarié) aurait perçues jusqu'au terme du contrat ». Si le salarié méconnaît les causes licites de rupture anticipée, il dédommagera l'employeur à hauteur du préjudice subi par celui-ci. Fidèle à la finalité du législateur, le juge rend la rupture anticipée extrêmement difficile.

L'analyse de la jurisprudence montre que les magistrats apprécient strictement la force majeure et la faute grave ; la rigidité se trouve alors confortée. Les juges admettent très rarement qu'un fait ou qu'un événement puisse être qualifié de force majeure.

Des décisions de justices étudiées, le rejet de la qualification de force majeure se rencontre plus souvent que son admission.

Dans le sport professionnel, le constat reste identique ; aucune spécificité ne se lève en ce domaine. La force majeure n'occupe « une place très marginale » : plusieurs arrêts l'illustrent. La cour de cassation refuse de considérer que le redressement ou la liquidation judiciaire d'un club constitue un cas de force majeure quand bien même une norme sportive le prévoirait.

redressement ou la liquidation judiciaire d'un club constitue un cas de force majeure quand bien même une norme sportive le prévoirait.

Un footballeur professionnel peut-il reprocher une faute grave au club qui le laisserait « sous le banc des remplaçants » ? Autrement dit, le footballeur est-il créancier d'un « droit de jouer » ? Si, dans le contrat, le club s'engage à ce que le joueur participe à toutes les rencontres, une faute grave, selon la législation, résulterait de l'inexécution de cette obligation.

En revanche, si une telle obligation ne figure pas dans le contrat, la qualification de faute grave doit être rejetée ; la composition d'une équipe impose nécessairement d'opérer des choix.

## **P II : L'application des règles de droit commun**

Pour échapper à la rigidité du droit de rompre issu du droit du travail, d'aucuns s'appuient sur des règles civilistes pour mettre fin plus aisément au contrat à durée déterminée. Les clubs succombent parfois à l'appel de la résiliation judiciaire ou de la transaction. La résiliation judiciaire suppose, pour être prononcée par le juge, une exécution contractuelle essentielle<sup>1</sup>.

En ce qui concerne la transaction<sup>2</sup>, elle suscite la suspicion et un contentieux abondant, lorsque les parties au contrat de travail y recourent. Elle est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître. Chaque contractant renonce à ces prétentions, moyennant des concessions réciproques. En raison de « l'autorité de la chose jugée » qui s'y attache, la transaction présente l'avantage d'éviter les incertitudes d'un contentieux susceptible de durer des années.

Si la rigidité du droit de rompre trouve sa source dans la loi, elle procède également du règlement FIFA.

1. Article 1184 du code civil français

2. Article 2044 et s. du code civil français

## **Section II : Les règles de rupture issues du règlement FIFA**

La rigidité de la rupture se retrouve dans le règlement FIFA relatif au transfert : son chapitre 8 s'intitule « maintien de la stabilité contractuelle ». La circulaire FIFA n° 769 du 24 août 2001 explicite le sens de cette expression : « le nouveau règlement entend assurer que, dans le cas où un club et un joueur signent un contrat, ce contrat sera honoré par les deux parties. » Autrement dit, l'objectif de la FIFA rejoint celui du droit du travail : la rupture anticipée du contrat de travail doit être strictement encadrée. Il convient d'étudier la justification de la rigidité (I) et les manifestations de la rigidité (II) dans le règlement et la circulaire FIFA.

### **PI : La justification de la rigidité**

La circulaire précitée justifie ainsi la rigidité : « les relations contractuelles entre joueurs et clubs doivent être gérées par un système réglementaire qui répond aux exigences spécifiques du football, instaure un équilibre entre les intérêts des joueurs et des clubs et préserve l'intégrité d'une compétition sportive .» la finalité de ces normes sportives diffère de celle du droit du travail : pour ce dernier, la rigidité repose essentiellement sous la protection du salarié alors que la norme sportive tant à assurer un équilibre entre les intérêts en présence, mais surtout à éviter que la rupture anticipée ne fausse la compétition. En effet, il suffirait de favoriser la rupture anticipée pour qu'un ou plusieurs clubs s'entourent des meilleurs éléments et privent les autres clubs d'une partie de leur effectif ; l'incertitude du résultat des rencontres, épicerie du « spectacle sportif », disparaîtrait. Or, dans le domaine du sport, contrairement aux autres activités économiques, éliminer la « concurrence », « dépouiller » la majorité des clubs de ses joueurs ; ôte tout attrait à la compétition.

### **PII : Les manifestations de la rigidité**

Dans le règlement et la circulaire, la rigidité du droit de rompre intéresse uniquement la rupture anticipée unilatérale. Le règlement imagine un système ayant pour objet de dissuader clubs et joueurs de rompre avant terme et

unilatéralement le contrat. Ils encadrent strictement le droit de rompre ; l'efficacité de ce système repose sur l'existence de sanctions sportives et financières en cas de rupture anticipée illicite. Procédant à l'analyse du contenu de ce règlement FIFA. Il convient d'indiquer dès l'abord un facteur de complexité du système. Le règlement FIFA distingue la rupture illicite d'un contrat signé par un joueur âgé de plus de 28 ans et de 28 ans ou moins.

**A** - D'abord en présence d'un contrat signé par un joueur âgé de plus de 28 ans, par principe, toute rupture anticipée unilatérale est prohibée.

Des exceptions sont cependant prévues, la rupture est licite en cas de « juste motif ou de juste cause sportive ». L'article 23 du règlement prévoit des sanctions sportives. Le club, auteur de la rupture, se verra principalement refuser l'enregistrement « de nouveaux joueurs nationaux ou internationaux » pour une durée maximale de douze mois ; il pourra, le cas échéant, en plus, être condamné à payer une amende ou encore être suspendue d'une compétition, etc. Si l'initiative de la rupture émane du joueur, il restera sans pouvoir participer à une rencontre officielle.

**B** - Ensuite, en présence d'un contrat signé par un joueur âgé de 28 ans ou moins de 28 ans peut de différence sont à signaler. Le principe de la prohibition du droit de rompre est maintenu, les exceptions également. Toutefois, le régime des sanctions sportives subies un aménagement. Appliquer précédemment en hypothèse d'une rupture unilatérale intervenue pendant les deux premières années, cette fois-ci, de telles sanctions identiques seront encourues « jusqu'à la troisième année du contrat ». A l'issue de ces trois années, de nouveau, une sanction sportive interviendra seulement à défaut de préavis.

Ce système n'oublie pas les agents, instigateurs principaux de la rupture unilatérale : l'incitation à la rupture expose l'agent à des sanctions. De plus, le règlement prévoit des sanctions sportives pour les clubs qui encouragent un joueur à rompre son contrat le liant à un autre club. Sévère et subtil, le règlement édicte une présomption simple : « un club souhaitant enregistré un joueur

convaincu de rupture unilatérale pendant la période protégée sera présumé avoir incité à la rupture, et sera, par conséquent, sujet à sanctions sportives. »

En bref, le règlement FIFA contient un système rigide ayant pour objet de dissuader les contractants de rompre unilatéralement le contrat, rigidité assise sous le prononcé de sanctions sportives et financières.

## CONCLUSION

Les contrats de travail sportifs en raison de leur objet, ne sauraient échapper au droit étatique, et spécialement aux règles du droit du travail, lesquelles, on le sait sont d'ordre public. La validité des contrats des footballeurs professionnels est donc soumise au respect d'une double légalité : la légalité sportive et la légalité étatique, ou bien si l'on préfère le droit commun du travail.

Le thème des contrats sportifs du football professionnel est récurrent. En fait c'est un thème qui met en confrontation deux légalités qui n'ont seulement ne s'harmonisent pas toujours mais se contredisent fréquemment. Cependant il faudrait souligner que dans un conflit de normes, c'est l'ordre public étatique, tel que l'exprime le droit du travail, qui forcément prévaut sur l'ordre sportif. En effet, dans la jurisprudence française en matière de droit du sport, saisi d'un litige, le juge est tenu de faire application de la règle d'ordre public, même inadaptée, même injuste, au détriment de la règle dérogatoire, aussi adaptée et justifiée soit-elle. Il était dès lors tentant de n'aborder le sujet que sous l'angle étroitement légaliste de la conformité des contrats au droit du travail. Une telle analyse était sans doute nécessaire mais certainement pas suffisante. Ainsi on s'est interrogé sur la pertinence de l'application du droit commun du travail aux relations sportives salariées.

Dès lors ; il faudrait un droit spécial des contrats sportifs du football, qui serait davantage apte à concilier le légitime ordre social garantissant une protection suffisante des joueurs avec les objectifs propres au sport que sont l'équilibre des compétitions et la stabilité des relations sportives. Ces relations qui se trouvent être dangereusement secouées durant cette période trouble que connaît actuellement le football.

## BIBLIOGRAPHIE

### OUVRAGES GENERAUX

- JEAN MARC MOUSSERON, Techniques contractuelles
- SANTI ROMANO, l'ordre juridique, traduit par FRANÇOIS L. et GOTHOT P. Dalloz, Paris, 1975

### OUVRAGES SPECIALISES

- GERALD SIMON, les contrats des sportifs : l'exemple du football professionnel
- JEAN CHRISTOPHE LAPOUBLE, droit du sport

### ARTICLES

- ALAIN LORET, Economie criminelle : la diagonale du foot
- ARNAULD KAYEMBE TABU NKANG'ADI NZU, Internationalisation économique du sport. Les clubs de football sur les traces des entreprises multinationales
- JEAN FRANCOIS PONS, le sport et la politique européenne de la concurrence : « règle du jeu » et exemples récents

### LOIS ET REGLEMENTS

- le Code sénégalais du travail
- le Code des obligations civiles et commerciales
- le Code civil français
- le Code français du travail
- la Charte professionnelle du football
- Règlement de la FIFA

## TABLE DES MATIERES

### CHAPITRE I : LE REGIME DES CONTRATS DE TRAVAIL DU FOOTBALLEUR PROFESSIONNEL

#### SECTION I : LE CONTRAT DE TRAVAIL SPORTIF : ENTRE SPECIFICITE ET SOUMISSION AUX PRINCIPES GENERAUX DE DROIT DU TRAVAIL. QUEL CONTRAT POUR L'ACCES A LA PROFESSION ?

##### PI : LES ENTRAINEURS

A-la permanence des fonctions : le domaine du contrat à durée indéterminée

B : La dépendance des résultats sportifs: Le recours au contrat à durée déterminée

##### PII : LES JOUEURS

A- *Les joueurs professionnels*

B - *les joueurs en formation*

#### SECTION II : L'EXERCICE DE LA PROFESSION

##### PI : LA MODIFICATION DU CONTRAT

A-la modification du contrat : l'exemple de la rémunération

B - La modification du contrat affectant un joueur

##### PII : LA RUPTURE DU CONTRAT

A-la résiliation de la Charte

B -La juste cause sportive et le règlement FIFA

### CHAPITRE II : L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL DU FOOTBALLEUR PROFESSIONNEL

#### SECTION I : LES OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

##### PI : LES OBLIGATIONS PRINCIPALES

A- La compétition

B - les entraînements

##### PII : LES OBLIGATIONS ACCESSOIRES

A-les obligations relatives au résultat sportif

B -Les obligations extra-professionnelles

#### SECTION II : LES OBLIGATIONS SPORTIVES

##### PI : LES OBLIGATIONS TECHNIQUES

##### PII : LES OBLIGATIONS DISCIPLINAIRES

### CHAPITRE III : LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL DU FOOTBALLEUR PROFESSIONNEL

#### SECTION I : LES REGLES DE RUPTURE ISSUES DU DROIT ETATIQUE

#### SECTION II : LES REGLES DE RUPTURE ISSUES DU REGLEMENT FIFA

### CONCLUSION

### BIBLIOGRAPHIE

