

LE TRANSFERT DU SPORTIF PROFESSIONNEL

Tous les ans, aux mêmes périodes, un manège un peu particulier prend place dans une grande partie des médias, qui vise à suivre le périple de certains travailleurs résolument différents du salarié lambda. Il s'agit de la période des transferts de sportifs professionnels qui voient des athlètes, plus ou moins jeunes, joueurs ou entraîneurs, quitter leur club pour grossir les rangs des effectifs d'autres clubs professionnels. Néanmoins, cette pratique ne concerne pas l'ensemble des sportifs. Ainsi, dans les sports individuels, dans lesquels les joueurs sont rémunérés en fonction de leur résultats en compétition, le mécanisme de transfert n'a pas cours. Le transfert de sportif professionnel est donc l'apanage du sport collectif. Bien que cette pratique fasse l'objet d'une large publicité, peu nombreuses sont les interrogations d'ordre juridique la concernant. Pourtant, force est de constater que ce mécanisme de transfert soulève certaines difficultés pratiques auxquelles il faut tenter de répondre.

1 Ces dernières années, la médiatisation du sport professionnel et, surtout, la surmédiatisation de jeunes talents sportifs ont contribué à renforcer l'intérêt du public pour le monde sportif. La multiplication des magazines télévisés et autres quotidiens spécialisés accentue l'addiction des téléspectateurs qui, aujourd'hui, vivent en temps réel l'actualité du sport. Cependant, derrière tout ce faste, se cache une réalité juridique qu'il convient de placer sous la lumière des projecteurs du droit. Particulièrement, le mécanisme — aujourd'hui largement décrié (1) — de transfert des sportifs professionnels permettant aux joueurs de passer d'un club à l'autre, parfois pour des sommes qui dépassent l'entendement, pose de nombreuses interrogations. Avant d'entrer dans le vif du sujet, certaines remarques générales doivent être formulées.

2 L'usage en matière de sport professionnel, et conformément aux dispositions de l'article D. 1242-1-5° du Code du travail, est de recourir au contrat de travail à durée déterminée (CDD) (2). L'utilisation de ce type de contrat a des effets non négligeables sur les acteurs du secteur sportif. En effet, ce type de contrat permet aux sociétés sportives de faire fructifier leurs intérêts financiers et, pour les sportifs, d'accroître leur valeur marchande sur le marché du travail afin de renégocier régulièrement leur « force de travail » (3). Les clubs sportifs peuvent ainsi protéger leurs investissements pendant que le sportif profite d'un effet levier en créant la demande chez les clubs concurrents.

Dans l'imaginaire collectif, le recours au CDD suppose une forme de précarisation du travail. Toutefois, tel ne semble pas être le cas en matière sportive. Étrangement, le sportif s'apparente aujourd'hui, sur le marché du travail sportif, à un bien de Veblen, c'est-à-dire un bien

de luxe pour lequel la demande des acheteurs augmente avec son prix (4).

En somme, plus le prix de la clause libératoire augmente, plus le joueur crée d'attraction. Cet aspect économique du sportif salarié est relayé par les règles comptables. Ainsi, depuis 2005, dans le bilan du club, l'arrivée d'un nouveau joueur est assimilée à l'entrée en comptabilité d'un actif incorporel, défini comme un élément non contrôlé, non physique et non financier, qui génère des avantages économiques futurs (5). Dit autrement, le sportif est perçu, du point de vue de la comptabilité, comme un coût ayant pour objet de générer des revenus futurs.

3 Si le montant de la condition financière libératoire est un signe de progression du joueur, ce prix est également un signe extérieur du pouvoir financier du club dans le secteur dans lequel celui-ci évolue. C'est dans ce cadre controversé, mélange de performances et de finances, que se forge la pratique du transfert de joueur qui crée une forme de sixième voie de recours à la rupture anticipée du CDD dans le domaine du sport (6), et que l'on pourrait qualifier de rupture d'un commun accord à titre onéreux.

En effet, le Code du travail n'impose pas que la rupture d'un commun accord fasse l'objet d'un arrangement financier entre les parties. En cela, le transfert s'éloigne déjà des règles classiquement admises. Le mécanisme du transfert de joueur est donc indéniablement issu de la créativité des structures sportives afin d'améliorer l'état de leurs effectifs. Cependant, tout mécanisme, pour peu qu'il fasse l'objet d'un usage ou d'une coutume dans un secteur d'activité, échappe difficilement à la règle de droit.

[1] Notamment, la FIFPro, qui est le syndicat international des footballeurs a lancé ces derniers mois une vaste table ronde afin de faire péricliter un système jugé illégal. Est notamment proposé, afin d'accroître l'équilibre de la réglementation entre les clubs et les sportifs, un dispositif de plafonnement des indemnités de transfert.

[2] Signalons néanmoins que la jurisprudence veille à contrôler les pratiques abusives en la matière. Par exemple, Cass. soc., 12 janv. 2010, n° 08-40053, M. Veillot c/ Fédération française de baseball – Softball (FFBS) ; Jurisport 2010, n° 98, p. 34, obs. J.-P. Karaquillo ; D. 2010, p. 1692, obs. J. Mouly.

[3] En matière de sport professionnel, et contrairement aux secteurs plus traditionnels des relations de travail, il est inéluctable que le corps du salarié soit objet de contractualisation. Sur cette question, T. Revet, *La force de travail*, Litec, 1992, p. 57 ; T. Revet, « L'objet du contrat de travail » : *Dr. soc.* 1992, n° 11, p. 859 ; A. Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, 2007, 2^e éd., p. 51-66 ; M. Bonnechère, « Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail » : *Dr. ouvr.* 1994, p. 173-185.

[4] T. Veblen, *Théorie de la classe de loisir*, trad. L. Evrard, Gallimard, 1970.

[5] M. Kamara, *Les opérations de transfert des footballeurs professionnels*, préf. H. Causse, L'Harmattan, 2007, coll. Logique juridique, p. 264 ; J. Messeca, « Fiscalité des opérations de transfert » : *Lamy Droit du sport*, n° 346 ; J. Messeca, « Sociétés sportives : vers une nouvelle ère fiscale ? » : *Dr. et patr.* 2005, n° 139, p. 89.

[6] Avant la loi du 17 mai 2011 (L. n° 2011-525 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit : JO 18 mai 2011, p. 8537), la combinaison des articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail proposait quatre cas de rupture anticipée du CDD : l'accord des parties, la faute grave, la force majeure, la justification par le salarié d'une embauche en CDI. La loi du 17 mai 2011 prévoit dans son article 49, l'introduction d'un cinquième et nouveau cas de rupture anticipée du CDD en cas d'inaptitude au travail du salarié, lequel a complété l'article L. 1243-1 du Code du travail.

4 Du point de vue du droit international, le transfert de joueur questionne notamment sur la faculté pour le sportif professionnel de circuler sur différents territoires dans le but de pratiquer son activité. Plus généralement, ce système questionne le juriste sur l'application d'un principe fondamental du droit, à savoir la liberté de travailler du sportif professionnel.

Depuis le célèbre arrêt *Bosman* de la Cour de justice des Communautés européennes du 15 décembre 1995 (7), lequel a fait pénétrer, en 1996-1997, la réglementation de l'*Union of European Football Associations* (UEFA) concernant la fixation de certains quotas fondés sur la nationalité des joueurs, le nombre de transferts ainsi que la valeur marchande de certains sportifs professionnels ont explosé. Depuis, il est reconnu que tout sportif est libre d'aller et venir, au gré des saisons, dans les divers championnats nationaux sans que cette liberté ne puisse recevoir de restrictions, si ce n'est la périodicité des transferts (8).

5 Un bref rappel de cette affaire n'est pas inintéressant pour comprendre le contexte dans lequel s'inscrit l'évolution du mécanisme de transfert. En l'espèce, un joueur de football belge, Jean-Marc Bosman, exerçant son activité dans son pays pour le club du FC Liège, souhaite rejoindre le club de l'USL Dunkerque. Le club vendeur a des doutes sur la solvabilité du club acquéreur, lequel ne serait pas en mesure de financer l'indemnité de transfert. À l'époque, la législation belge autorise les clubs de football professionnels à réclamer une indemnité de transfert même pour un joueur libre de tout engagement.

Dès lors, le joueur se trouve dans une situation particulièrement précaire car, n'ayant plus de contrat de travail, il ne peut prétendre rejoindre un autre club que si ce dernier procède au paiement d'une indemnité en faveur du club initial. Le joueur du FC Liège saisit les juridictions nationales qui, devant la complexité du litige, renvoient la balle à la Cour de justice des Communautés européennes au moyen d'une question préjudicielle (9).

Deux questions portant sur le transfert du sportif sont posées. La première question est de savoir si les dispositions selon lesquelles un club de football peut demander une indemnité de transfert s'agissant d'un joueur pour lequel la durée d'engagement a expiré sont conformes aux dispositions communautaires en matière de liberté de circulation des travailleurs. La deuxième question porte sur l'entrave à la liberté de circulation des travailleurs créée par la règle de « 3 + 2 » (10), imposée par l'UEFA.

6 La Cour de justice des Communautés européennes répond à ces deux questions, au visa de l'article 48 du traité de Rome (11), en estimant, d'une part, que les règles selon lesquelles un joueur professionnel de football ressortissant d'un État membre qui, à l'expiration du contrat qui le lie à un club, ne peut être employé par un club d'un autre État membre que si ce dernier a versé au club d'origine une indemnité de transfert, s'opposent aux dispositions européennes. D'autre part, s'opposent également aux dispositions du traité les règles selon lesquelles les clubs de football ne peuvent aligner qu'un nombre limité de joueurs professionnels ressortissants d'autres États membres. En résumé, l'ensemble de ces règles fédérales est jugé non conforme au traité car le sportif professionnel est privé de sa liberté de circulation au sein de la communauté.

7 Cette libéralisation, en matière de transfert, qui vise principalement le football professionnel, vaut également pour l'ensemble du monde sportif. Ainsi, suivant la jurisprudence européenne, il semble interdit pour un État membre ou pour une fédération sportive, que celle-ci soit nationale ou internationale (comme c'était le cas dans l'affaire *Bosman*), de prendre des mesures restreignant la liberté de circulation dans l'espace européen.

Ce système permet, d'une part, de garantir l'employabilité des sportifs professionnels dont les carrières sont souvent courtes et, d'autre part, de promouvoir l'évolution sportive du joueur professionnel tout au long de sa carrière. Toutefois, si le système du transfert semble bénéfique pour le sportif et admis comme tel par le juge européen, il questionne le juriste quant à sa nature juridique (I) mais aussi quant à son régime juridique (II).

I. La nature juridique du transfert de joueur

8 S'arrêter sur la notion de transfert, au regard du droit, n'est pas chose aisée. Cette notion n'a pas d'existence juridique à proprement parler. Dès lors, l'opération de transfert peut être appréhendée comme un contrat innommé (12), c'est-à-dire un contrat fruit de l'imagination de la pratique et soumis, justement en raison de son absence de dénomination, au droit commun des contrats (13).

En ce sens, le transfert peut être apprécié comme une opération juridique unique. Le transfert peut également être apprécié comme un agrégat d'actes juridiques dont il convient d'appréhender l'imbrication (B). Dans tous les cas, il semble que le transfert de sportif, pour être admis comme tel, doit remplir certaines conditions au préalable (A).

(7) CJCE, 15 déc. 1995, n° C-415/93 : *Jurisport* 1996, n° 38, p. 43, note D. Rémy.

(8) *V. infra*, n° 28.

(9) Sur cette question, v. notamment, D. Labetoulle, « La question préjudicielle sous la lumière de Luxembourg », in *Mélanges J.-P. Puissechet, Pédone*, 2008, p. 153-158 ; A. Tizzano et B. Gencarelli, « La procédure préjudicielle d'urgence devant la Cour de justice de l'Union européenne », in *Mélanges J.-P. Jacqué, Dalloz*, 2010, p. 639-651 ; T. Koopmans, « La procédure préjudicielle. Victime de son succès ? », in *Liber amicorum P. Pescatore, Nomos*, 1987, p. 347-357.

(10) Cette règle limite à trois le nombre de joueurs étrangers qu'un club peut aligner dans ses effectifs lors d'un match de première division de leurs championnats nationaux, plus deux joueurs ayant joué pendant une période ininterrompue de cinq ans dans le pays de l'association nationale concernée, dont trois ans dans le secteur junior.

(11) Devenu par la suite l'article 39 du TCE puis, plus récemment, l'article 45 du TFUE.

(12) F. Buy, J.-M. Marmayou, D. Poracchia et F. Rizzo, *Droit du sport*, LGDJ, 2009, 2^e éd., n° 1351, p. 862.

(13) Y. Lequette, F. Terré et P. Simler, *Droit civil, Les obligations*, Dalloz, 2009, coll. *Précis*, 10^e éd., n° 61, p. 72.

A. Les conditions du transfert

9 Le transfert est une technique par laquelle un club accepte de mettre fin, avant le terme stipulé, au contrat de travail d'un joueur afin de lui permettre de s'engager au profit d'un autre club, en contrepartie du paiement par ce dernier d'une indemnité financière (14). Dès lors, l'opération de transfert repose sur une relation mettant en scène deux clubs sportifs et le joueur dans un schéma triangulaire dans lequel chacun des protagonistes contractualise nécessairement avec les deux autres (15).

10 D'un côté, le joueur contractualise sa rupture avec son club d'origine car, en vertu de l'article L. 1243-1 du Code du travail et, plus généralement, de l'article 1134, alinéa 2 du Code civil, la rupture du CDD peut intervenir par voie de consentement mutuel (16). À cet égard, l'acte de rupture du contrat constitue la principale différence entre le transfert de joueur et le simple prêt de joueur qui, lui, suppose le maintien du lien contractuel de travail avec le club d'origine. Dans cette situation, le joueur est rémunéré par le club prêteur qui ne peut prétendre percevoir aucun avantage de l'opération de prêt si ce n'est le remboursement des salaires par le club emprunteur (17). En somme, le contrat de prêt n'est valable que s'il est effectué à titre exclusif et non lucratif (18). En dehors de ces conditions, il ne s'agit plus d'un prêt de joueur. Ce contrat de prêt, également appelé « mutation temporaire », peut être assorti d'une option d'achat, laquelle supposera la mise en œuvre, par la suite, du mécanisme de transfert pour obtenir la mutation définitive du sportif (19). Ainsi, l'opération de transfert suppose l'existence d'un contrat de travail en cours d'exécution. Lorsque le contrat du sportif est arrivé à son terme, il est libre de tout engagement et peut donc quitter son club sans préjudice pour ce dernier.

11 Après avoir négocié la rupture à venir de son contrat de travail, le sportif doit s'engager auprès d'un nouveau club au moyen d'un contrat de travail en bonne et due forme. Sur ce point, les parties doivent veiller à respecter les prescriptions minimales posées par l'article L. 1242-12 du Code du travail. D'ailleurs, la forme de ce contrat est d'importance car nombreux sont les sports exigeant une homologation fédérale, laquelle s'appuie sur un contrôle des dispositions légales et/ou conventionnelles. Ainsi, en matière de football, l'article 260 de la Charte du football professionnel (CFP) (20) énonce que le contrat de travail du footballeur est conclu « pour une

durée minimale allant de la date de son entrée en vigueur (en règle générale, aux périodes de mutation fixée par la fédération) jusqu'à la fin de la saison, soit le 30 juin et au maximum pour une durée de cinq saisons ». Saisie d'une demande d'homologation, la commission juridique de la Ligue de football professionnel (LFP) vérifie la conformité du contrat aux règles légales et conventionnelles avant de le retourner au club. À ce moment seulement, le joueur pourra prétendre porter les couleurs de son équipe. Il est donc nécessaire que le nouveau club du sportif se conforme aux dispositions légales édictées par le Code du travail au risque de négocier une mutation souvent onéreuse sans que le salarié ne puisse participer aux compétitions sportives. Toutefois, il n'est pas nécessaire que les parties formalisent de suite leur engagement : elles sont libres de mettre en place leur accord au moyen d'une promesse d'embauche. Cette solution ne porte pas préjudice au salarié puisque la jurisprudence reconnaît que cette promesse de contrat vaut contrat de travail (21). Toutefois, il sera nécessaire que les parties se conforment aux textes en vigueur avant de lancer la procédure d'homologation du contrat.

12 Enfin, une fois la rupture négociée et les termes du nouveau contrat de travail établis, les deux clubs concernés par la mutation du joueur entrent en négociation afin de régler la question de l'indemnité financière ainsi que toutes les modalités qui suivront le transfert. S'agissant de l'indemnité financière, on peut penser que le club acquéreur se substitue au salarié dans la prise en charge de l'indemnité car, en définitive, cette indemnité, qui sert à combler le préjudice causé par la rupture avant terme du contrat de travail par le joueur, devrait logiquement se négocier entre le club et ledit joueur. Cela nous amène à nous questionner sur le caractère réellement « contractuel » de la rupture entre le club vendeur et le joueur. La doctrine envisage cette indemnité de deux façons (22). Premièrement, cette indemnité aurait pour but de réparer le préjudice sportif et commercial consécutif à la disparition du joueur de l'effectif du club avant le terme du contrat. Deuxièmement, cette indemnité serait le prix, non pas de l'accord de rupture, mais de l'accord de libération au profit d'un autre employeur. En somme, le club vendeur monnaie son consentement à la rupture en faveur du club acheteur. Cette deuxième acception a notre faveur car elle permet de conserver le schéma triangulaire de l'opération de transfert et non pas d'en faire, comme ce serait le cas en matière de réparation du préjudice, un dispositif de subrogation des obligations du salarié.

[14] CA Douai, ch. 2, sect. 2, 16 sept. 2010, n° 09/05120 : JCP G 2011, n° 16, 450, obs. F. Rizzo.

[15] F. Buy, J.-M. Marmayou, D. Poracchia et F. Rizzo, op. cit., n° 1355, p. 863.

[16] À cet égard, la jurisprudence retient que la volonté des parties à l'accord de rupture doit être claire et sans équivoque. Cass. soc., 21 mars 1996, n° 93-40192 : RJS 1996, n° 5, 522.

[17] F. Buy, J.-M. Marmayou, D. Poracchia, et F. Rizzo, op. cit., p. 865.

[18] Ibid.

[19] Ibid.

[20] Laquelle à valeur de convention collective. V., en ce sens, Cass. soc., 23 mars 1999, n° 96-40181 : D. 1999, p. 470, note F. Lagarde - Cass. soc., 1^{er} févr. 2000, n° 97-44100 : SSL 2000, n° 59, p. 25 - Cass. soc., 9 juill. 2008, n° 07-42023 : RJS 2008, n° 10, p. 826 ; JCP G 2008, n° 40, p. 36, note J.-P. Lhernould ; JCP S 2008, n° 42, p. 26, note F. Buy - Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 07-42023 : Dr. soc. 2011, p. 100, note J. Barthélémy, ; JCP S 2011, n° 6, p. 15, note D. Jacotot.

[21] Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-40920, Sté Auxane Cado.

[22] F. Buy, J.-M. Marmayou, D. Poracchia et F. Rizzo, op. cit., p. 867-869

Cette dernière approche serait difficilement explicable sur le plan juridique. En effet, en suivant la chronologie imposée par le mécanisme de transfert, le nouveau contrat de travail est déjà signé. En conséquence, cette obligation de subroger le sportif dans les obligations qui lui incombent serait, selon nous, sans cause au sens de l'article 1131 du Code civil. Ainsi, la rupture anticipée du contrat de travail intervient à titre gratuit, alors que le contrat de mutation est nécessairement conclu à titre onéreux.

13 À ce stade, les problématiques s'avèrent limitées. Cependant, l'imbrication des différentes phases du mécanisme de transfert peut, quant à elle, soulever quelques difficultés. Il convient donc de s'attarder sur l'interaction des différents actes juridiques composant ce mécanisme, car celle-ci conditionne inévitablement le régime juridique applicable au transfert.

B. Indivisibilité ou fractionnement ?

14 Puisque l'opération de transfert comporte plusieurs étapes distinctes, doit-on penser le transfert comme un contrat à part entière dont les étapes ne sont que des conditions de validité ou doit-on envisager le transfert de façon fractionnée, à savoir comme un ensemble de contrats ? En d'autres termes, faut-il prôner l'indivisibilité de l'opération de transfert ou faut-il privilégier son fractionnement ? La réponse n'est absolument pas évidente.

15 La première solution paraît de prime abord plus logique. En effet, ces étapes peuvent être présentées comme des éléments essentiels de l'opération. Leur qualification de condition suspensive renforcerait cette idée (23). Dès lors, il conviendrait, lorsque l'une d'elle est, par la suite, remise en cause par l'une des trois parties, d'anéantir l'opération dans son intégralité. Cependant, cette solution, si elle s'explique juridiquement, peut s'avérer particulièrement défavorable pour la partie qui n'a commis aucune faute lors de l'opération de transfert. En imaginant qu'un contentieux intervienne entre les deux clubs employeurs s'agissant de l'accord de mutation, le sportif professionnel pourrait, de son côté, être également affecté par le contentieux auquel il ne prend pas part. Imaginons par exemple qu'un accord de mutation soit remis en question en raison d'un vice du consentement. Est-il logique que ce vice emportant l'annulation de l'accord de mutation remette en question tous les actes formés au cours de l'opération de transfert ? Cela supposerait alors l'annulation du contrat de travail nouvellement formé avec le club acquéreur, ainsi que l'annulation de la rupture entre le club vendeur et le joueur, supposant lui-même la réintégration du joueur dans son précédent club et à ses précédentes fonctions. De la même manière, l'annulation du nouveau contrat de travail, en raison d'un vice du consentement, engendrerait la nullité de l'accord de muta-

tion et donc une remise en l'état de toutes les parties dans la situation dans laquelle elles se trouvaient avant l'opération. En pratique, cette solution reste envisageable mais peut s'avérer compliquée si, entre temps, le club a trouvé un successeur au sportif transféré. L'hypothèse la plus vraisemblable serait celle où un joueur, auparavant titulaire sur le terrain, transféré par son club puis ensuite réintégré à un poste de doublure des suites de l'annulation du transfert, subit un préjudice dû à l'impact négatif sur sa carrière (perte de temps de jeu, perte de crédibilité sur le marché, etc). Dans cette hypothèse, le joueur serait fondé à réclamer des dommages et intérêts au titre de la perte de chance à la partie ayant commis une faute lors de la conclusion de l'accord de mutation.

16 Apparemment, le fractionnement de l'opération de transfert demeure souhaitable pour éviter ce genre de difficultés même si ce choix ne favorise pas l'émergence d'un mécanisme juridique du transfert de sportif professionnel. Ce dernier ne constitue alors qu'un amas d'actes juridiques et non une opération juridique à proprement parler. Préférant y voir une opération unique, certains auteurs optent pour la simple caducité de l'acte litigieux au cœur de l'opération de transfert (24). Même si, sur le plan théorique, ce choix demeure contestable en raison de l'absence de remise en l'état des parties concernant un acte juridique ne pouvant matériellement se réaliser, il constitue probablement un « mieux-être ». De son côté, la jurisprudence semble opter pour l'unicité de l'opération de transfert. Par exemple, dans un arrêt du 16 septembre 2010 (25), la cour d'appel de Douai valide le caractère complémentaire des différents actes juridiques composant l'opération de transfert. Cette solution indique que ces trois actes juridiques sont indissociables l'un de l'autre pour révéler l'existence du transfert. En somme, il est affirmé le caractère suspensif des conditions du transfert, ce qui a pour mérite de lui offrir une matérialité certaine. Néanmoins, la protection du salarié est sérieusement mise à mal, celui-ci demeurant prisonnier des rapports contractuels entretenus entre les deux clubs.

17 Pour conjuguer matérialité du transfert et protection des parties, il serait envisageable de se référer au mécanisme de *punctuation* peu usité en droit français. Ce mécanisme peut être défini comme « la formation du contrat par couches successives, ou encore la conclusion du contrat point par point » (26). Se fondant sur la stratification de l'acte juridique, il est possible d'aboutir à la construction d'une opération contractuelle unique obligeant les parties tout en cloisonnant les divers éléments qui la composent. Dans cette hypothèse, la constatation d'un accord partiel enlève leur liberté d'action aux parties et fait déjà naître un embryon de droit à la conclusion du contrat (27). Cette méthode contractuelle peut prendre sa source dans un acte juridique qui pourrait être un avant-contrat ou encore une promesse de contrat, lesquels ont valeur de contrat lorsque les

[23] Ibid.

[24] Idem, n° 1361, p. 869-870.

[25] CA Douai, ch. 2, sect. 2, 16 sept. 2010, arrêt préc.

[26] A. Rieg, « La punctuation, Contribution à l'étude de la formation successive du contrat », in *Études offertes à A. Jauffret*, Aix, 1974, p. 593.

[27] Idem, p. 596.

éléments essentiels ont été fixés par les parties (28). Dès lors, il ne reste en suspens que les éléments accessoires ou secondaires qui doivent être soumis à la négociation des parties, mais ces dernières ne peuvent remettre en cause l'existence de leur engagement. S'agissant du transfert, les différentes promesses et avant-contrats permettraient de constater son existence. Les négociations finales et l'élaboration des actes juridiques finaux se trouveraient alors placées hors du cadre du transfert permettant, en cas de litige, de ne pas mettre en péril l'opération. Sous cet angle, le transfert bénéficie d'une forme de matérialité tout en conservant son aspect stratifié, et permet de protéger davantage les diverses parties à l'opération.

18° En toute hypothèse, il est à conseiller aux parties en présence de prévoir conventionnellement l'indivisibilité du transfert ou la pluralité des actes qui le constituent. Selon que l'on se place dans l'une ou l'autre de ces situations, les sanctions sont nettement différentes. Ainsi, il sera intéressant pour les parties qui entendent protéger l'intégralité de l'opération d'affirmer contractuellement le caractère suspensif des actes qui composent le transfert. Une fois que la nature juridique de ce mécanisme est clairement établie, le régime juridique qui lui est applicable peut être envisagé plus sereinement.

II. Le régime juridique applicable au transfert de joueur

19° Savant mélange de textes issus des fédérations sportives et du droit commun du travail, le droit du sport professionnel est soumis à un régime juridique hybride. Ainsi, la mutation définitive du joueur vers un autre club ne saurait échapper à l'application des textes issus du droit commun (A) même s'il faut souvent combiner ces règles avec les spécificités des dispositions fédérales (B).

A. Le nécessaire recours au droit commun

20° L'absence de règle ne prive pas d'étudier le transfert du sportif professionnel sous l'angle du droit commun des contrats. Ainsi, l'ensemble des règles du droit civil ainsi que les règles du droit du travail trouvent à s'appliquer à ce dispositif. Si le transfert bénéficie d'une nature juridique originale, on constate que son régime juridique l'est tout autant.

21° Le transfert, caractérisé par le cumul de trois contrats, est soumis au principe cardinal du consensualisme. Ainsi, les actes juridiques inhérents à l'opération de transfert doivent être intégralement consentis par les parties en présence. En outre, la rupture entre le

club vendeur et le sportif s'effectue, comme nous l'avons vu, d'un commun accord sur le fondement de l'article 1134, alinéa 2 du Code civil et L. 1243-1 du Code du travail. Le caractère conventionnel de la rupture est primordial pour l'existence du transfert. Par exemple, le salarié qui prendrait acte de la rupture de son contrat de travail en s'appuyant sur une faute suffisamment grave de son employeur (29) et qui, ensuite, s'engagerait auprès d'un autre club, ne participe pas à une opération de transfert. Dès lors, le nouveau club du sportif n'a pas à verser d'indemnités au club qui perd le bénéfice de son joueur.

22° Selon nous, l'entente des parties au moment de la rupture est à ce point essentielle que, lorsque le juge détecte une quelconque mésentente entre le club vendeur et le joueur, il peut percevoir au travers de l'opération de transfert une forme de sanction du club envers le joueur. Au demeurant, le salarié ayant accepté la rupture du contrat de travail peut tout à fait en contester la validité par la suite si un différend existait entre les parties au moment de la rupture du contrat rendant équivoque, voire viciant, le consentement du sportif à la rupture dudit contrat (30). Le juge devant restituer aux faits leur exacte qualification (31), ce dernier peut requalifier la rupture d'un commun accord en rupture avant terme prononcée à tort par l'employeur (32). Le joueur peut alors se voir attribuer, conformément à l'article L. 1243-4 du Code du travail, une indemnité égale au montant des salaires qui aurait été versé si le contrat avait été poursuivi jusqu'à échéance du terme. Dans tous les cas, le joueur conserverait le bénéfice de son nouvel emploi. Ceci étant acquis, il conviendrait alors de s'interroger sur l'accord de mutation signé entre les deux clubs. En effet, puisque l'acte juridique ayant provoqué la rupture n'existe plus, et *a priori* n'existait pas lorsqu'il a été conclu, son arrivée dans le nouveau club ne répondrait plus à la définition du transfert. Par conséquent, la convention de mutation qui aurait été signée entre les deux clubs n'aurait plus de cause et pourrait alors être frappée de nullité. La condition financière libératoire n'a jamais lieu d'être lorsque la rupture intervient en raison d'une rupture anticipée autre que la rupture par commun accord des parties. On voit là poindre une possible dérive du mécanisme de transfert, si celui-ci est détourné de sa finalité, permettant à un club d'obtenir un joueur supplémentaire à moindre coût lorsqu'il constate que le sportif a émis un consentement litigieux à l'acte de rupture.

23° Toujours dans cette logique consensualiste, le nouveau contrat de travail formé entre le club acheteur et le sportif est également

(28) *Idem*, p. 602

(29) Pour quelques exemples jurisprudentiels de fautes jugées suffisamment graves, v. Cass. soc., 6 juill. 2011, n° 09-70731, Sté Euroflaco – Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 10-23516, Sté Compléte! Grenoble – RJS 04/12, p. 243, note G. Couturier ; JCP S 2012, n° 16, p. 23, note L. Cailloux-Meurice ; RDT 2012, n° 3, p. 152, note F. Géa ; SSL 2012, n° 1524, p. 8, note P. Lokiec. Cette possibilité existe également en matière sportive. V. notamment, Cass. soc., 9 janv. 2008, n° 06-45107, Sté Stade montois rugby professionnel : D. 2008, p. 148, obs. J.-P. Karaquillo ; JCP S 2008, n° 14, p. 21, obs. C. Lefranc-Harmoniaux – Cass. soc., 9 avr. 2008, n° 06-46003, Halilhodzic c/ SASP PSG Football : D. 2008, p. 2047, obs. J.-P. Karaquillo.

(30) Lorsqu'il existe un différend entre les parties, la jurisprudence prend garde à ce que le salarié délivre un consentement de bonne qualité lors de la rupture du contrat de travail. Pour un exemple en matière de démission, v. Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 12-20732, Sté M. France. Pour un exemple en matière de convention de rupture amiable, v. Cass. soc., 11 févr. 2009, n° 08-40095 ; FDL 83 ; RJS 2009, n° 4, p. 282, JCP S 2009, n° 23, p. 26, obs. E. Letombe ; Dr. soc. 2009, p. 557, obs. C. Radé ; RDC 2009, n° 3, p. 1120, obs. C. Radé.

(31) CPC, art. 12.

(32) Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-44657, SASP Béziers Rugby : RJS 2009, n° 6, p. 453.

valable lorsque les parties procèdent à l'échange des consentements et, plus spécifiquement, lorsque les parties se seront entendues sur les éléments essentiels du contrat. Sur ce point, peu de choses sont à signaler. Nous nous trouvons dans une hypothèse tout à fait classique. Seules doivent être respectées les dispositions du Code du travail relatives à la conclusion du CDD telles que présentées précédemment. Notons, de plus, que l'efficacité juridique de ce contrat de travail repose sur le fait que le nouvel employeur est tenu d'informer le salarié, préalablement à la conclusion du contrat, de tout élément de nature à intéresser le salarié (33). En outre, le club acheteur doit renseigner le salarié tant sur les droits qu'il détient que sur les devoirs auxquels il est tenu. Cette nécessité de l'information conduit également l'employeur à attirer l'attention du sportif sur certains dispositifs conventionnels et notamment, sur les règles entourant son droit à l'image (34) ainsi que la rémunération qui en découle, sur l'ensemble des engagements unilatéraux de l'employeur ou encore, sur les règles spécifiques liées à la discipline (35). En dehors de toute information complète de la part du club acheteur, les obligations incombant au joueur lui sont difficilement opposables sans préjudice.

24 *Prima facie*, l'opération de transfert semble poser peu de difficultés s'agissant de l'enchaînement des phases de rupture du contrat de travail initial, essentiel à la constatation d'un transfert, et de formation du nouveau contrat de travail. Cependant, la pratique met en exergue quelques difficultés. En effet, dans sa décision du 16 septembre 2010 (36), la cour d'appel de Douai propose une interprétation sujette à interrogation. Dans les faits, un joueur est transféré du Stade Malherbe de Caen (SM Caen) vers l'équipe du LOSC Lille le 30 juin 2003 pour une durée de quatre ans, puis du LOSC Lille vers l'Olympique Lyonnais (OL). Un accord de mutation entre le LOSC et le SM Caen stipule qu'en cas de revente du joueur avant la fin de son contrat, le club acheteur devra payer au club vendeur, une somme forfaitaire d'un montant de 150 000 €, ainsi qu'une somme représentant 30 % de la plus-value réalisée par la revente. Le 16 juin 2007, une promesse de transfert est conclue entre le LOSC et l'OL ainsi qu'une promesse d'embauche entre le joueur et l'OL. La signature du CDD entre le joueur et son nouveau club intervient le 2 juillet suivant. Le SM Caen demande alors au LOSC de payer les sommes prévues par l'accord de mutation, ce que le club nordiste refuse. Après avoir été débouté par les instances fédérales, le SM Caen saisit le tribunal de commerce de Lille d'une demande d'exécution forcée de l'accord de mutation. Ce dernier déboute égale-

ment le club normand au motif que le délai prévu par la convention était dépassé. En conséquence, les clauses de l'accord de mutation prévoyant le versement de certaines sommes au titre de la revente du joueur sont devenues caduques.

25 L'interprétation fournie par la cour d'appel renseigne efficacement sur l'enchaînement des différentes phases du transfert mais peut également laisser perplexe face au détachement de la règle de droit qu'elle suppose. En effet, la conclusion de la promesse de transfert de la promesse d'embauche avant la date fatidique du 1^{er} juillet 2007, sème le trouble dans l'interprétation.

Selon le juge d'appel, la conclusion de la promesse d'embauche ainsi que la promesse de transfert ne permettent pas d'affirmer l'existence de la rupture du contrat entre le joueur et le LOSC. L'interprétation donnée ne perturbe pas si l'on s'en tient aux règlements sportifs, même si cela revient à admettre qu'un joueur peut être sous contrat avec deux clubs différents (37). Les règlements fédéraux en matière de football interdisent simplement l'enregistrement fédéral auprès de deux clubs différents mais pas l'existence de deux contrats de travail avec deux clubs distincts. Il reste toutefois gênant de concevoir qu'un joueur puisse avoir deux contrats de travail avec deux clubs bataillant dans le même championnat, même si ceux-ci sont en situation de négociation.

26 Dans cette affaire, il apparaît que le comportement des parties pouvait induire une rupture du contrat d'un commun accord. En admettant que les étapes du transfert du sportif sont, d'un point de vue juridique, des conditions suspensives, alors la réalisation chronologique de ces étapes est censée former l'opération de transfert. Or la condition suspensive se définit comme un événement juridique futur et incertain (38).

Si cette rupture peut encore être future, elle ne peut plus être incertaine eu égard à l'existence de la promesse de transfert et de la promesse d'embauche. La condition n'est plus suspensive sur le plan juridique.

Ainsi, le LOSC ne pouvait plus s'abstenir de donner son accord à la rupture du contrat de travail du joueur. La cour d'appel de Douai semble affirmer que la rupture doit exister matériellement pour donner vie aux autres étapes de l'opération.

À l'inverse, elle aurait aussi valablement pu estimer que, dans les faits, cette rupture allait inévitablement intervenir en raison de l'existence des deux autres étapes qui liaient contractuellement les trois

[33] Sur cette question, B. Dabosville, « L'information du salarié, contribution à l'étude de l'obligation d'informer » : D. 2013, coll. Nouvelle bibliothèque de thèses, n° 123 ; F. Bizeur, *L'information du salarié dans les relations individuelles de travail*, dir. B. Bossu, Thèse Lille 2, 2013.

[34] Sur ce point, il convient de rappeler que l'article 12-11 de la convention collective nationale du sport propose de protéger l'« exploitation de l'image et du nom des sportifs et des entraîneurs dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ». Les dispositions conventionnelles doivent impérativement être portées à la connaissance du salarié ou, au moins, il faut qu'il soit mis en mesure d'en prendre connaissance. V. en ce sens, Cass. soc., 26 sept. 2002, n° 00-43814, Sté Chelsea International : Dr. soc. 2002, p. 1138, obs. F. Duquesne.

[35] Cass. soc., 19 nov. 1997, n° 95-41260, Guala et Niquet c/ Sté Boccard : JCP E 1998, n° 24, p. 952, note C. Puigelier - Cass. soc., 19 juill. 1994, n° 90-44243, Dubouchet c/ OPAC de Meurthe-et-Moselle.

[36] CA Douai, ch. 2, sect. 2, 16 sept. 2010, arrêt préc.

[37] Rappelons que la promesse d'embauche vaut embauche. En ce sens, v. Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-40920, Sté Auxane Cado.

[38] Pour une étude, J.-J. Taisne, « Art. 1181-1182 » : J.-Cl. civ. Code, 2010, fasc. unique.

parties prenantes. Quoiqu'il en soit et pour l'heure, il semble préférable d'estimer que les étapes du transfert doivent être scrupuleusement respectées et formalisées.

27 Enfin, s'agissant de la dernière étape de l'opération de transfert, laquelle est incarnée par l'accord de mutation, quelques remarques peuvent également être formulées.

Premièrement, et même si cela est toujours le cas en pratique, il convient de constater l'importance du recours à l'écrit bien que, théoriquement, le simple échange des consentements suffise à former le contrat entre les deux clubs. La complexité de l'enchevêtrement entre les règles de droit commun et la réglementation des pratiques sportives peut être une source de confusion, d'où l'intérêt d'une rédaction claire et précise des termes de l'accord de mutation.

Preuve en est d'une deuxième affaire mettant de nouveau en scène les clubs du LOSC Lille et de l'Olympique Lyonnais s'agissant de la « vente » par ce dernier d'un joueur en provenance du LOSC. Les faits sont les suivants. Le LOSC conclut avec l'OL un accord de mutation prévoyant qu'en cas de revente au-delà de 16 000 000 €, le club de l'OL devra verser au LOSC la somme de 500 000 € pour compenser la perte d'image à l'occasion de chaque qualification de l'OL en « Champion's League » (39) et sur une période de trois saisons. Le joueur, « vendu » à l'OL en juillet 2008, est transféré vers l'équipe turque de Galatasaray en juillet 2009. Le LOSC demande à l'OL le versement de la somme de 500 000 € au titre de l'accord de mutation.

L'OL refuse car il estime que sa qualification effective à cette compétition est intervenue à la suite d'un match de barrages qui s'est déroulé en août 2009. Le tribunal de commerce de Lille donne raison au LOSC car rien ne précise, dans l'acte, que le joueur doit être présent au moment de la qualification de l'équipe à la compétition mentionnée dans l'accord de mutation. La question de la validité de cette clause pouvait être soulevée en raison de l'enrichissement sans cause qu'elle suppose en cas de mise en œuvre (40).

On constate effectivement que cette clause consiste, pour le LOSC, à percevoir une somme d'argent au titre d'un accord de mutation sans que le joueur, objet de ce contrat, ne soit de près ou de loin impliqué dans le versement de cette somme.

Ainsi, l'OL est tenu de verser au LOSC une somme d'argent sans qu'il n'existe de réelle contrepartie à ce versement. La « perte d'image », pour effective qu'elle soit, repose sur le fait qu'un joueur provenant d'une équipe contribue à favoriser la qualification d'une autre équipe

pour une compétition internationale très prisée et hautement médiatisée.

Dès lors, si le joueur ne fait plus partie de l'effectif au moment où l'équipe se qualifie, on peut penser que l'obligation devient caduque et donc s'éteint par son impossible réalisation. Cette affaire démontre tout l'intérêt d'une rédaction claire et précise des intentions de chacun au moment de la formation de l'accord de mutation.

Toutefois, les règles de droit commun ne sont pas les seules à permettre l'étude du mécanisme de transfert. En effet, il convient d'envisager ces règles à la lumière de la réglementation fédérale.

B. La nécessaire application des règlements fédéraux

28 L'arrêt *Lehtonen* du 13 avril 2000 (41) a contribué grandement à promouvoir le droit d'imposer des périodes de transfert pour les fédérations, en considération de l'équité sportive. Cette faculté limite sensiblement la liberté de circulation des travailleurs, mais plus largement la liberté contractuelle des acteurs du monde du sport, que ce soient les clubs ou les joueurs. Cette périodicité est nécessaire, selon la Cour de justice des Communautés européennes, pour assurer la régularité des compétitions sportives et le bon déroulement des championnats.

Dès lors, le mécanisme de transfert est largement encadré par les règlements fédéraux, lesquels soumettent les acteurs du milieu sportif à une périodicité (1.) ainsi qu'à une procédure de validation des relations de travail par un organe fédéral au moyen de l'homologation des contrats de travail (2.).

1. La périodicité

29 Plusieurs exemples peuvent être présentés. S'agissant du football, la LFP qui, par convention avec la Fédération française de football (FFF), gère le secteur du football professionnel (42), institue deux périodes appelées *mercatos* (43).

À cet égard, la LFP, suivant les règlements de la Fédération internationale de football association (FIFA), apporte certaines restrictions.

Ainsi, un joueur ne peut pratiquer son activité pour plus de deux clubs durant la même saison et ce, afin de préserver l'intégrité sportive même s'il lui est étrangement reconnu la possibilité d'être enregistré trois fois par la Fédération française de football auprès de trois clubs différents durant la saison (44).

[39] Cette compétition est prévue et organisée au niveau européen par le règlement de l'UEFA Champion's League cycle 2012-15.

[40] Sur cette question, v. Y. Lequette, F. Terré et P. Simler, op. cit., n° 1062 et s. ; J. Moreau, « Variations sur l'enrichissement sans cause (entre contrat et responsabilité) », in *Mélanges en l'honneur d'É. Fatôme, « Bien public, bien commun »*, D. 2011 ; G. Petitpierre, « Absence de cause et enrichissement illégitime : pour un retour aux sources », in *Mélanges en l'honneur de J.-M. Grossen, Helbing & Lichtenhahn*, 1992, p. 315-324.

[41] CJCE, 13 avr. 2000, n° C-176-96, *Jyri Lehtonen et a. c/ Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL (FRBSB)* : *Jurisport* 2001, n° 58, p. 103, obs. C. Miège ; *Rev. Europe* 2000, n° 6, p. 4, obs. M. Thill ; *Rev. Europe* 2000, n° 6, p. 12, obs. A. Rigaux et D. Simon.

[42] F. Buy, J.-M. Marmayou, D. Poracchia et F. Rizzo, op. cit., n° 219, p. 119.

[43] Pour la saison 2012/2013, et sans prendre en compte les dispositions concernant le joueur « joker », celles-ci ont démarré du 13 juin 2012 à 0 h jusqu'au 4 septembre 2012 à 24 h et du 1^{er} janvier 2013 à 0 h jusqu'au 31 janvier 2013 à 24 h pour le « mercato d'hiver ».

[44] Règl. LFP 2012-2013, art. 133.

30 En matière de rugby, le fonctionnement est relativement similaire à celui du football puisque, par convention, la Fédération française de rugby (FFR) confie la gestion et l'organisation du secteur professionnel à la Ligue nationale de rugby (LNR) (45). Ainsi, la réglementation en matière de transfert provient principalement de la LNR. Pour autant, c'est la FFR qui fixe les périodes de mutation qui sont identiques tant pour les professionnels que pour les amateurs (46). Seul le prix de vente des dossiers de mutation varie en fonction des secteurs professionnels ou amateurs. Les exemples pourraient ici être multipliés, étant donné que chaque sport est soumis, pour des raisons d'équité sportive, à un système d'embauche périodique. En effet, chaque saison donnant lieu à un renouvellement de la compétition, cette périodicité, jugée légale et nécessaire par la Cour de justice de l'Union européenne, est variable en fonction des activités.

31 Il convient de se rapprocher des différentes réglementations fédérales pour juger de la validité d'un transfert. Attention toutefois à suivre les prescriptions jurisprudentielles en matière de formation des actes juridiques pour valider l'opération de transfert dans les délais impartis. Ainsi, même si la formalisation de l'accord de rupture semble nécessaire (47), il n'apparaît pas que le CDD doive parfaitement être formalisé pendant les délais pour que le transfert puisse avoir lieu. Ainsi, la finalisation du contrat de travail semble pouvoir intervenir après les périodes envisagées lorsque les périodes de mutations fédérales se distinguent de l'homologation des contrats. Lorsque les règlements n'opèrent pas de distinction entre la mutation et l'homologation des contrats, l'accord de rupture et la conclusion du nouveau contrat de travail doivent obligatoirement être constatés dans le laps de temps laissé par les diverses réglementations fédérales. Cette formalisation *a posteriori* semble également de mise pour l'accord de mutation qui existe juridiquement par la simple promesse conclue entre les deux clubs.

32 La périodicité des embauches est également réglementée au niveau international. En effet, les chevauchements de championnats impliquent un assouplissement des règles. C'est notamment le cas en matière de football puisque la FIFA, qui n'autorise que deux

enregistrements d'un joueur par saison, offre une dérogation permettant un troisième enregistrement du footballeur au cours de la même saison en cas de chevauchement de calendrier des différentes fédérations (48). Cette périodicité des transferts n'est pas la seule à influencer sur le transfert du sportif professionnel, lequel peut également être perturbé par les procédures d'homologation des contrats.

2. L'homologation

33 Les règlements de la FIFA commandent que le joueur transféré fasse l'objet d'un enregistrement auprès des fédérations compétentes (49). Est visée ici ce que l'on connaît dans les championnats de France professionnels au moyen de la procédure d'homologation des contrats de travail (50). Les interactions entre la règle de droit et les règlements fédéraux portant sur l'homologation des contrats sont vives. Rappelons que la Cour de cassation estime que ces dispositifs affectent l'efficacité du contrat mais pas sa validité en ce qu'elles sont assimilées à de simples conditions suspensives (51). Ainsi, un joueur peut disposer d'un contrat de travail avec un club sans être administrativement admis à participer aux compétitions. Comme nous venons de le signifier, et même si la jurisprudence paraît fluctuante sur la question (52), il ne semble pas que l'homologation du contrat de travail puisse entrer dans les conditions de validité du transfert. Toutefois, rien n'empêche les parties — et notamment le joueur qui sera le premier affecté par la décision d'homologation — d'en faire une condition suspensive du transfert. Dans tous les cas, et même si la cour d'appel de Douai considère que l'existence d'un contrat de travail est suffisante, il convient de s'interroger : comment un transfert peut-il être réalisé alors même que le joueur ne peut pas jouer ? De fait, on peut prétendre que la cour d'appel de Douai privilégie l'aspect juridique à l'aspect sportif.

34 Le contrat de travail étant soumis à une condition suspensive tant que celui-ci n'est pas homologué, que peut-il advenir du transfert du joueur professionnel pour lequel la condition suspensive inhérente au contrat de travail n'est pas levée ? Autrement dit, l'existence d'un nouveau contrat de travail avec le club acheteur étant une condition suspensive du transfert et l'homologation étant la

[45] Le préambule de cette convention entre la FFR et la LNR rappelle que « depuis son passage au professionnalisme, le rugby français a connu un développement important. Les parties conviennent que ce développement doit se poursuivre dans le respect de plusieurs objectifs prioritaires : développer la pratique et l'intérêt du public pour le rugby dans l'ensemble du territoire, en préservant et promouvant ses valeurs et son éthique ; permettre la compétitivité de l'Équipe de France au plus haut niveau mondial ; assurer un développement équilibré et maîtrisé du rugby professionnel ainsi que la compétitivité des clubs français dans les compétitions internationales ; préserver la santé des joueurs, développer leur double formation et favoriser leur promotion sociale et professionnelle. Le respect de ces objectifs constitue un élément fondamental de la délégation de la FFR à la LNR organisée par la présente convention ».

[46] Ainsi, pour la saison 2012/2013, la période des mutations libres était ouverte à compter du 10 juin 2012 pour s'achever le 5 juillet 2012. Les mutations autorisées se sont déroulées du 6 juillet 2012 au 30 septembre 2012. Les mutations contrôlées ont eu lieu, quant à elles, du 1^{er} octobre au 31 décembre 2012.

[47] CA Douai, ch. 2, sect. 2, 16 sept. 2010, arrêt préc.

[48] Par exemple, le championnat de football russe qui démarre en mars pour finir en novembre afin d'éviter les rudesses de l'hiver même si ce décalage de saison devrait disparaître au cours de la saison 2012/2013.

[49] Règl. du statut et transfert des joueurs, FIFA, 2010, art. 5.

[50] En matière de football professionnel, cette obligation de recourir au contrôle administratif des contrats de travail est prévue à l'article 254 de la Charte du football professionnel, laquelle a valeur de convention collective. V. Cass. soc., 23 mars 1999, n° 96-40181 : D. 1999, p. 470, note F. Lagarde - Cass. soc., 1^{er} févr. 2000, n° 97-44100 : SSL 2000, n° 59, p. 25 - Cass. soc., 9 juill. 2008, n° 07-42023 : RJS 2008, n° 10, p. 826 ; JCP G 2008, n° 40, p. 36, note J.-P. Lhernould ; JCP S 2008, n° 42, p. 26, note F. Buy - Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 07-42023 : Dr. soc. 2011, p. 100, note J. Barthélémy ; JCP S 2011, n° 6, p. 15, note D. Jacotot.

[51] V. sur ce point, J.-P. Tricoit et F. Bizeur, « Défaut d'homologation du contrat d'un joueur de football » : JCP S 2007, n° 25, 1468.

[52] Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-14823, Sté AJA Football : RJS 2013, n° 3, p. 188 ; JCP S 2013, n° 15, p. 18, obs D. Jacotot ; JSL 2013, n° 337, p. 8, obs. J.-E. Tourreil.

condition suspensive du contrat de travail, l'homologation du contrat de travail peut-elle indirectement être une condition suspensive du transfert en tant qu'opération juridique indivisible ? Pour répondre à cette question, il faut s'en tenir aux solutions admises par le droit commun.

35 L'effet de la condition suspensive sur le nouveau contrat de travail n'entache pas initialement l'acte qui demeure valablement formé. Ainsi, le contrat reste valablement formé mais attend cette homologation pour trouver sa pleine efficacité. On parle là d'un élément de perfection de l'acte (53). Néanmoins, et suivant la cour d'appel de Douai, le transfert demeure toujours valable par l'existence du contrat de travail. Cependant, on peut également estimer que, si le contrat de travail signé avec le club acheteur perd sa validité, alors l'une des conditions essentielles du transfert disparaît, pouvant laisser penser que l'opération de transfert peut également disparaître avec cette condition. Ceci est d'autant plus vrai que si la caducité n'a d'effet, en principe, que pour l'avenir, une partie de la doctrine estime que par effet de caducité, un acte juridique peut être annulé rétroactivement (54). De deux choses l'une donc : soit on estime que le transfert existe malgré la caducité du nouveau contrat de travail, soit l'opération de transfert est également frappée de caducité en raison de l'inexistence de l'une de ses conditions essentielles. Nous en revenons donc au débat indivisibilité/fractionnement de l'opération de transfert. D'où l'intérêt pour les parties de toujours en préciser les contours.

36 *A priori*, il convient de retenir que le contrat reste valablement formé entre les parties mais attend cette homologation pour pouvoir trouver sa pleine efficacité. L'article 1178 du Code civil dispose que « la condition est réputée accomplie lorsque c'est le débiteur, obligé sous cette condition, qui en a empêché l'accomplissement ». Ainsi, en cas de défaillance du club employeur au moment de procéder à l'homologation du contrat de travail (mauvaise présentation des pièces, retard dans la présentation, etc.), celui-ci reste lié à un

joueur qui ne peut pas jouer tandis que son contrat ne peut être remis en cause. Dès lors, les dispositions de l'article 256 de la CFP, stipulant que le manquement à la procédure d'homologation engendre la nullité du contrat, sont sans effet (55). En la matière, l'employeur ne saurait se fonder sur la caducité de l'acte non homologué. Cette dernière hypothèse demeure néanmoins de rigueur lorsque le défaut d'homologation intervient du fait du joueur ou en cas de simple refus d'homologation (56). Dans les autres cas, les parties sont liées par l'acte juridique.

Conclusion

37 L'opération de transfert demeure relativement complexe à envisager sous l'angle juridique. Elle pose bon nombre de questions pour lesquelles nous ne pouvons apporter qu'un ensemble de suppositions sans qu'il ne soit réellement possible d'affirmer leur utilisation en droit. En effet, le contentieux sur la question demeure faible, probablement en raison de la frilosité des acteurs du monde sportif à dévoiler les aspects de la pratique. Pour résumer, le transfert est le regroupement de trois actes juridiques : la rupture du contrat de travail, la conclusion d'un nouveau contrat de travail avec un club acheteur et la conclusion d'un accord de mutation. Ces actes juridiques successifs doivent pouvoir être matérieurement appréciés pour leur validité. Dans tous les cas, la question du régime applicable à ces différents actes et leurs conséquences sur l'opération de transfert demeure en suspens. Selon nous, s'agissant de ce mécanisme, une interprétation en faveur de la pluralité d'actes est préférable au détriment de l'existence d'un acte juridique à part entière. La sécurité des parties et la fluidité du marché du travail des sportifs professionnels sont à ce prix.

François BIZEUR

*Docteur en droit à l'université de Lille 2
Membre du CRD&P-LEREDS*

[53] C. Aubry et C. Rau, *Cours de droit civil français*, 1942, T. IV, Paris, Librairies techniques, 6^e éd., par E. Bartin, § 302, p. 100.

[54] V. notamment, Y. Buffelan-Lanore, *Essai sur la notion de caducité des actes juridiques en droit civil*, préf. P. Hébraud, LGDJ, 1963, T. 43 ; R. Chaaban, *La caducité des actes juridiques : étude de droit civil*, préf. Y. Lequette, LGDJ, 2005, T. 445.

[55] Cass. soc., 17 mars 2010, n° 07-44468 : JCP S 2010, n° 26, p. 21, note D. Jacotot ; JCP E 2010, n° 26, p. 47, note L. Flament ; JCP E 2010, nos 27-28, p. 27, note J.-B. Seube.

[56] J.-P. Tricoit et F. Bizeur, *op. cit.*