LE DROIT DU TRAVAIL DANS LE SPORT

Le droit du travail à l'épreuve de l'aléa sportif

Christine GAILHBAUD

Vers la fin du XIXe siècle, la définition du sport, que proposait le Grand Larousse, revenait à exclure toute notion de travail en le considérant comme « *une nombreuse série d'amusements, d'exercices et de simples plaisirs qui absorbent une portion notable du temps des hommes riches et oisifs* ». Le Code du travail garde quelques réminiscences de cette définition en disposant, à l'article L. 212-4-16, que « *tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport.* »

Depuis, un droit autonome du sport s'est développé : son application pose parfois des difficultés lorsqu'il se trouve confronté à d'autres domaines du droit, tels que le droit du travail. Comment le conflit de règles se résout-il ?

* *

Le sport est un phénomène que tout le monde connaît mais dont la complexité est souvent négligée. Ses multiples facettes tenant à son internationalisation, à son financement, à son organisation le rendent particulièrement complexe. Il est de ce fait difficile de définir avec précision ce qu'est le sport : le spectacle sportif a pris une place importante dans les sociétés modernes tandis qu'il reste régi par des valeurs éthiques desquelles on ne peut pas déroger. L'économie marchande s'en est mêlée mais l'Etat garde une place prépondérante dans l'organisation du mouvement sportif français.

Il n'est pas innocent que la littérature économique ait été la première à s'être intéressée au sport depuis le milieu des années cinquante. Il n'est pas étonnant, qu'ensuite, le droit se soit penché sur le monde du sport, à travers la tentative de transposition du droit positif dans le champ sportif, ou par l'édiction de règles spécifiques ayant donné naissance à un droit autonome du sport.

Une des particularités du sport réside dans son appartenance à tous les domaines du droit, que ce soit le droit public (*ex. la sécurité du spectacle sportif, le pouvoir de police du maire dans le cadre de l'organisation de manifestations sportives*), le droit pénal (*ex. les infractions commises par les spectateurs dans les stades, le dopage*), le droit privé (*droit des sociétés, droit des associations, droit du travail*).

La loi du 16 juillet 1984, modifiée maintes fois, est la grande loi sur le sport : elle a fédéré tous ces domaines de droit, aujourd'hui retranscrite dans le Code du sport récemment codifié.

En droit des associations et en droit des sociétés, la loi de 1984 a intégré les spécificités du sport dans le droit positif. Parmi les acteurs privés du sport, figurent les associations et les sociétés sportives. Ces dernières ne sont pas des sociétés de droit commun : les règles de création et de fonctionnement répondent à des exigences fixées par les statuts-type formulés par décret. On compte l'entreprise unipersonnelle sportive à responsabilité limitée, la société anonyme à objet sportif, et la plus proche des sociétés anonymes de droit commun, la société

anonyme sportive professionnelle. La logique attachée à l'esprit premier du sport est encore présente dans les deux premières sociétés dans lesquelles la rémunération des dirigeants et la distribution des dividendes sont interdites (à l'exception de la SAOS qui fait appel public à l'épargne : art. L.122-10 du Code du sport).

Les employeurs du monde sportif sont ainsi des sociétés sportives et des associations qui ne peuvent obtenir le qualificatif de « sportives » qu'à la condition d'être affiliées à la fédération qui régit le sport dans lequel elles interviennent. Quant à la société sportive, celle-ci est liée par une convention négociée spécifiquement, à l'association sportive pour permettre à ses athlètes de participer aux compétitions sportives fédérales.
On devine déjà la complexité du monde et des rapports sportifs : les employeurs potentiels que sont les associations et les sociétés sportives sont liés, de manière indéfectible, à la fédération, elle-même constituée sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, souvent reconnue d'utilité publique, dont les règles de fonctionnement sont également régies par décret.

Les fédérations délégataires sont celles qui, dans leurs disciplines respectives, pour une durée déterminée, ont reçu délégation du ministre chargé des sports pour organiser les compétitions sportives à l'issue desquelles sont délivrés des titres (nationaux, régionaux…), procéder à l'inscription des athlètes sur la liste des sportifs de haut niveau…En tant qu'associations, elles ont bien entendu un pouvoir normatif naturel sur leurs membres, inscrits à travers l'octroi de la licence. Elles disposent par ailleurs du pouvoir disciplinaire nécessaire à la sanction et au contrôle du respect des normes qu'elles édictent et qui constituent les règles sportives.

Une confrontation a immanquablement lieu entre les règles sportives énoncées par la fédération du sport concerné et les autres domaines du droit. Le droit du travail, voué à s'appliquer dès lors qu'un lien de subordination s'installe entre deux personnes, va ainsi parfois se heurter aux normes sportives dictées par les instances fédérales, partenaires inévitables.

C'est un rapport triangulaire qui s'installe entre le sportif salarié, l'employeur et la fédération. L'employeur et le sportif lui sont tous deux affiliés par la licence.

Aussi bien, ne s'agit-il pas d'envisager les contrats attachés à des activités classiques au sein de toute entreprise : le droit du travail pourrait s'appliquer indifféremment à la secrétaire du club sportif et à la secrétaire de toute autre entreprise, si toutefois la Convention collective nationale du sport ne comportait pas de nombreux chapitres spécifiques à tous les emplois dans le sport. Tous ces emplois ne sont, cependant, pas en lien direct avec l'aléa sportif.

Cette étude est destinée à présenter le droit du travail à l'épreuve de l'aléa sportif qui n'existe que pour les sportifs eux-mêmes, leurs entraîneurs, et les personnes qui participent directement à la compétition sportive.

La question va se poser de savoir comment le droit résout les conflits qui peuvent naître de l'application des règles du droit du sport et de celles du droit du travail.

La Convention collective nationale du sport, étendue par arrêté du 21 novembre 2006, et vouée à s'appliquer aux relations entre les employeurs et salariés des entreprises exerçant leur activité principale dans, notamment, l'organisation et l'encadrement d'activités sportives, l'enseignement, la formation aux métiers du sport, la promotion, l'organisation de

manifestations sportives (codes NAF : 926 A et 926 C), relève, au préambule du chapitre 12 portant sur le sport professionnel, qu'il « *est une activité économique étroitement liée aux impératifs et aux aléas de la compétition sportive, dont la nature et les conditions d'exercice ont une incidence nécessaire sur les conditions d'emploi, de travail, de rémunération ainsi que les garanties sociales à définir pour les salariés.* »

Des réponses peuvent être trouvées dans la Convention collective nationale du sport, étendue par arrêté en date du 21 novembre 2006 : celle-ci est en effet destinée à unifier les garanties et droits sociaux des travailleurs dans le sport, y compris ceux des sportifs. Pour autant, elle ne concerne pas tous les sports : certains disposaient déjà d'une convention collective ou d'un accord équivalant, propre à leur discipline (Golf, centres équestres, rugby, football, basket-ball). Pour les autres, la CCNS est le moyen d'intégrer, dans l'application du droit du travail, certaines spécificités sportives. La réforme reste toutefois incomplète.

La question de la résolution du conflit de droits se pose ainsi avec toute son acuité. Il convient d'en tenter l'analyse à travers le contrat de travail, sa conclusion (**I**) et son exécution (**II**).

I – LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Se poser la question de la conclusion du contrat de travail entre le sportif ou l'entraîneur et le club (*association ou société sportive*), implique forcément de constater son existence, dans les hypothèses où les parties n'ont pas voulu qualifier leurs relations de rapports de travail. Cette situation a en effet été fréquente dans le sport. Elle l'est moins aujourd'hui dans le sport professionnel bien qu'il existe encore des athlètes participant à des compétitions nationales et internationales qui ne soient pas expressément soumis aux règles du droit social par la volonté du club d'échapper aux contraintes du droit de la sécurité sociale.

La qualification du contrat de travail permet ainsi de définir la nature (**A**) du rapport contractuel qui lie le sportif à son club et d'en déterminer le contenu (**B**).

A / LA NATURE DU CONTRAT

Définir la nature du contrat qui lie le sportif à son club impose de vérifier d'abord si les critères du contrat de travail sont les mêmes en matière sportive (**1**). Dès lors que l'existence d'une relation de travail n'est pas contestée, la question du type de contrat de travail se pose (**2**).

1 – Les critères du contrat de travail

Le sport n'échappe pas à la qualification du contrat de travail dès lors que l'existence de l'accomplissement rémunéré d'une prestation sous un lien de subordination est démontrée.

La jurisprudence regorge, à cet égard, de décisions reconnaissant l'existence d'un contrat de travail dans des situations dans lesquelles les parties avaient utilisé une dénomination différente (*le cas du bénévolat, le cas du travailleur indépendant...*).

Les tribunaux font application, en matière sportive comme dans les autres domaines d'activité, du principe de l'indifférence de la qualification donnée par les parties à leurs

rapports : la définition posée depuis l'arrêt du 13 novembre 1996 par la Cour de cassation s'applique indifféremment à toute activité. « *Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.* » [1]

Il est aujourd'hui clairement établi par la jurisprudence que la prestation du sportif, quelle que soit la liberté dont il dispose dans l'exercice de la performance sportive, n'est pas incompatible avec la reconnaissance d'un lien de subordination pouvant être démontré dans l'obligation de se soumettre au règlement et à la discipline du club, l'obligation de répondre à toutes les convocations, en particulier aux entraînements, obligations pouvant être sanctionnées.

A titre d'illustration, le Conseil de prud'hommes de Toulon a eu à connaître d'une convention qualifiée de libérale entre un professeur de golf et un exploitant de golf prévoyant que des cours de golf devaient être dispensés en contrepartie du versement d'un « droit de tapis » correspondant à un pourcentage du chiffre d'affaires. Après le refus de requalification par le Conseil de prud'hommes, la Cour d'appel d'Aix-en-provence a, par un arrêt rendu le 29 juin 2004 [2], jugé que la relation devait s'analyser en un contrat de travail pour la part de l'activité de cours à l'école de golf et d'entraînement des équipes, à l'exclusion des leçons individuelles dispensées sur le site à titre libéral par le professionnel du golf.

Les employeurs qui contestent l'existence d'une relation de travail avec les sportifs qui participent aux compétitions auxquelles ces clubs se sont inscrits, trouvent dans le caractère amateur de la discipline pratiquée, un argument supplémentaire. La pratique amateur du sport peut en effet laisser parfois penser que les contraintes imposées au sportif, qui par ailleurs, exerce une activité professionnelle non sportive, ne sont pas sanctionnées et ne donnent ainsi pas lieu à subordination.

Toutefois, la qualification de joueur amateur est considérée par la jurisprudence comme indifférente. Cette conception est constante : par un arrêt en date du 14 juin 2006, la Cour de cassation [3] a censuré un arrêt de cour d'appel qui avait considéré que, pour un joueur de football amateur, *la mise en place d'un minimum d'organisation par un calendrier d'entraînements et de matchs et les instructions données par les entraîneurs sur la tactique de jeu ne pouvaient pas caractériser l'existence d'un lien de subordination. La cour d'appel considère également que l'indemnité mensuelle convenue destinée aux dédommagements des frais ne peut constituer un salaire.*
La Cour de cassation, censurant l'arrêt, reproche à la cour *de ne pas avoir recherché si le joueur, étant tenu de respecter le calendrier des entraînements et des matchs et les instructions de l'entraîneur, n'encourait pas une sanction en cas d'inobservation du calendrier ou des directives et lui reproche de ne pas d'être expliquée sur les frais devant être couverts par l'indemnité mensuelle.*

---

[1] Cass. soc. 13 novembre 1996, n° 94-13.187, *RJS* 12/96, n° 1320.

[2] CA Aix-en-provence, 29 juin 2004, *M. Bidegain c/ Société Gardéenne d'Economie Mixte Sagem « Sagem/Semexval »*. v. égal. Conseil de prud'hommes de Toulon, 5 septembre 2005, n° 04/00745 (sur les demandes du salarié après requalification du contrat en contrat de travail).

[3] Cass. soc. 14 novembre 2006, n° 04-46.795, inédit.

Les parties ne peuvent donc pas tirer des spécificités du sport de motif d'éviction du pouvoir d'attraction du droit du travail destiné à s'appliquer à toute activité exercée sous la subordination d'autrui.

Cependant, dans certaines disciplines sportives, une condition supplémentaire est imposée à la signature du contrat de travail : les pouvoirs sportifs imposent une « homologation » des contrats de travail signés par les joueurs. C'est le cas par exemple du football et du basket-ball.

Après de longues hésitations, la Cour de cassation [4] a fini par faire application de cette règle en donnant pleine efficacité au formalisme fédéral sans pour autant nuire aux intérêts du salarié : pour ce faire, la cour distingue selon que l'absence d'homologation est propre au comportement négligent de l'employeur ou si elle découle simplement d'une décision fédérale. Dans le premier cas, le contrat peut, malgré l'absence d'homologation, être invoqué par le joueur à l'encontre de son employeur. Dans le second cas, le contrat est dépourvu d'effet [5].

Cette spécificité sportive empêche le contrat de travail d'obtenir toute son efficacité.

Le droit du sport et le droit du travail connaissent un autre champ de confrontation : celui de l'application de l'obligation fédérale de contracter avec le club qui a formé le joueur. Cette obligation figure à l'article 23 de la charte du football professionnel (reconnue comme ayant la valeur d'une convention collective) : un litige concernant l'application de cette disposition fédérale a opposé un joueur de football formé par le centre de formation de l'Olympique Lyonnais. Le sportif ayant signé un contrat de joueur professionnel avec un club anglais, a été attrait devant le Conseil de prud'hommes de Lyon par l'OL. La Cour d'appel de Lyon, statuant, le 26 février 2007, sur appel interjeté par le club, a considéré l'article 23 de la charte comme illicite et a débouté le club de sa demande de dommages –intérêts [6]. Un pourvoi a été interjeté devant la Cour de cassation. L'arrêt de la haute juridiction est particulièrement attendu pour savoir si elle fait primer le droit du sport comme en matière d'homologation du contrat de travail ou si, comme la cour d'appel, elle fera application du droit du travail.

Ainsi, dès lors que toutes les conditions sont réunies pour que le contrat de travail soit valablement formé, il convient de vérifier de quel type de contrat de travail il s'agit.

2 – Le type de contrat de travail

L'intérêt est de déterminer la nature du contrat de travail du sportif directement lié à l'aléa sportif.

S'agissant des autres emplois du monde sportif, la Convention collective nationale du sport apporte un renouveau intéressant à la technique contractuelle : à titre d'illustration, le contrat de travail intermittent est adapté à des postes permanents comportant des périodes de travail en alternance et concernant différents emplois liés à l'animation, l'enseignement,

---

[4] Cass. soc. 13 mai 2003, n° 01-42.068.

[5] Cass. soc. 1er décembre 2004, n° 01-42680.

[6] CA Lyon, 26 février 2007, n° 03/06278, *Bernard c/ SASP Olympique Lyonnais.*

l'entraînement des activités physiques et sportives et les services qui y sont attachés (ménage, cuisine…) (Chapitre 4 de la CCNS). Ces emplois sont propres à l'activité sportive en général mais pas forcément liés à l'aléa sportif tel qu'il existe dans le sport professionnel.

Dans le sport professionnel, soumis à l'aléa sportif, le principe est celui du contrat de travail à durée déterminée dit « d'usage », visé expressément à l'article D 121-2 du Code du travail.

Il s'agit de savoir ce qu'il faut entendre par sport professionnel : faut-il envisager exclusivement l'activité du club, celle du sportif ou le caractère professionnel du sport régi par la fédération (ou la ligue par subdélégation) ?

Durant ces dernières années, la jurisprudence, concernant la validité des contrats à durée déterminée d'usage, s'est affinée. L'exigence des trois conditions traditionnelles s'est assouplie.
S'agissant de la première condition concernant le rattachement du contrat au secteur du sport professionnel, la Cour de cassation a pu considérer que les emplois de sportifs qualifiés d'amateurs par les autorités sportives ne pouvaient être rattachés au secteur du sport professionnel [7]. Assouplissant sa position ensuite, la haute juridiction a fini par caractériser les critères définissant le caractère professionnel de l'activité de manière objective : l'évolution du club à un niveau de compétition où la pratique du sport est professionnalisée, l'activité exclusive du salarié…Par une décision du 9 avril 2002, la cour a considéré que l'emploi de volleyeur occupé par le salarié relevait du secteur d'activité du sport professionnel dans la mesure où le contrat de travail conclu prévoyait son engagement au service exclusif de l'employeur et qu'il s'accompagnait de contraintes permanentes avec pour contrepartie une rémunération élevée, peu important que selon la fédération gouvernant cette discipline, le volley-ball ait un statut amateur [8].

La seconde condition concernant l'usage constant de ne pas recourir au CDI n'est pas contestée : la durée déterminée à plusieurs saisons sportives apporte aux parties la sécurité attendue.

La troisième condition consistant dans la nature temporaire de l'emploi était traditionnellement considérée comme la condition essentielle de la validité du contrat à durée déterminée d'usage.
Par quatre arrêts en date du 26 novembre 2003, la Cour de cassation a posé le principe selon lequel l'office du juge se limite à vérifier, d'une part s'il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée dans le secteur d'activité du sport professionnel et d'autre part, si pour l'emploi concerné il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée.
Parmi ces quatre arrêts rendus par la chambre sociale [9], l'arrêt « *Société d'économie mixte Cannes Volley ball c/ Glowacz* » a permis à la Cour de cassation, cassant l'arrêt de la Cour d'appel d'Aix-en-provence, de poser le principe selon lequel la vérification de l'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée est faite dans le secteur d'activité du sport professionnel, et non dans la discipline en question.

---

[7] Cass. soc. 12 novembre 1997, *Bull. civ.* V, n° 361.

[8] Cass. soc. 9 avril 2002, n° 00-42012.

[9] Cass. soc . 26 novembre 2003, *Bull. civ.* V, n° 339.

Dans le sillage de cette jurisprudence, les partenaires sociaux ont confirmé, dans la Convention collective nationale du sport, le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le sport professionnel, objet du chapitre 12 de la convention. Ce chapitre concerne les salariés exerçant à titre exclusif ou principal leur activité au sein d'entreprises ayant pour objet la participation à des compétitions et courses sportives et occupant des emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

D'après la CCNS [10] ces contrats peuvent être conclus pour une ou plusieurs saisons sportives dans la limite de cinq saisons consécutives, y compris le renouvellement tacite prévu contractuellement. En revanche, les parties peuvent prévoir un renouvellement explicite au-delà de cette durée.

Dérogeant au droit commun du contrat à durée indéterminée, le contrat à durée déterminée d'usage devient, incontestablement, le contrat du sport professionnel.

Le contenu du contrat contient également de nombreuses dispositions dérogatoires du droit commun du contrat de travail.

B / LE CONTENU DU CONTRAT

L'analyse des contrats de sportifs témoigne de la spécificité de certaines clauses que les parties peuvent être amenées à intégrer au contrat. Il reste toutefois qu'un socle commun aux autres contrats s'applique. La spécificité des clauses des contrats de sportifs (**1**) n'empêche pas l'application d'un socle de droit commun du travail (**2**).

1 – Les clauses du contrat de sportif :

Certaines clauses prennent une dimension particulière en droit du sport : il en est ainsi de la clause de non concurrence. Une obligation de non concurrence peut paraître difficilement conciliable avec la carrière particulièrement courte des athlètes. Elle est d'ailleurs très rarement stipulée dans le contrat de travail telle qu'on la connaît dans les autres domaines d'activité. Pourtant, l'interdiction pour un joueur de signer avec un club susceptible de rencontrer son équipe d'origine en compétition, est souvent mise en œuvre. Elle peut servir de fondement à l'indemnisation des transferts de joueurs, permettant au club d'origine de bénéficier de substantielles indemnités de transfert.

Les restrictions au changement d'employeur appartiennent souvent aux règles fédérales, tant au niveau national qu'international. Dans un certain nombre de sports, en effet, les transferts du sportif vers de nouveaux employeurs dans la même discipline sont régis par les fédérations.

A titre d'exemple, dans le basket-ball, les délais de transferts, au niveau international, sont définis par la fédération internationale : c'est elle qui détermine les périodes durant lesquelles

[10] Art. 12.3.2.3 de la CCNS.

il est fait interdiction aux sportifs de se lier avec un nouvel employeur. La Cour de justice des Communautés européennes en a admis la validité [11].

Par ailleurs, certaines clauses marquent la spécificité du sport : celles, par exemple, de l'encadrement strict de la vie privée et de l'hygiène sanitaire du sportif. Les restrictions dans ce domaine vont plus loin que dans d'autres activités.

Parmi ces clauses, celles qui encadrent strictement les équipements utilisés par le sportif et le choix des partenaires commerciaux qui le parrainent sont spécifiques au sport.

On imagine mal qu'un sportif puisse être parrainé par une marque concurrente du partenaire habituel du club.

C'est la raison pour laquelle de nombreux contrats de sportifs contiennent des clauses limitant la liberté de choix des équipements [12].

De la même manière, il pourrait s'avérer nécessaire pour un club, de limiter la liberté de contracter du sportif, tant directement qu'indirectement. Il est fréquent en effet que des athlètes fondent une société commerciale pour la gestion des revenus générés par l'exploitation de leur image. Une clause limitant la liberté de contracter avec des parrains doit également prévoir cette interposition de personne. Pour autant, une limitation trop grande et inconditionnelle de la liberté de contracter pourrait être critiquée. Une rédaction de la clause démontrant le caractère proportionné au but recherché pourrait permettre d'éviter les critiques : ce serait le cas lorsque l'interdiction concerne les concurrents des partenaires économiquement importants pour l'association ou la société sportive.

Il apparaît ainsi que, quelles que soient les spécificités du sport, certains principes fondamentaux du droit du travail vont trouver à s'appliquer.

2 – Le socle de droit commun du travail

Les clauses du contrat de travail seront analysées à l'aune de l'article L. 120-2 du Code du travail dont l'application ne fait pas exception au sport. Le caractère proportionné au but recherché des restrictions imposées par les clauses du contrat de travail aux libertés et droits individuels et collectifs du sportif doit toujours pouvoir se vérifier.

Il en est de même de l'exécution de bonne foi du contrat de travail mais c'est déjà envisager l'exécution du contrat.

---

[11] CJCE, 13 avril 2002, *Rec.* CJCE, I, p. 2714 : dans cette affaire la fédération internationale de basket-ball refusa d'enregistrer le contrat du joueur finlandais, M. LEHTONEN qui avait quitté son club finlandais et souhaitait signer avec un club belge, au motif que le délai de transfert applicable avait expiré. Bien que ces délais de transferts constituent des entraves à la libre circulation des travailleurs que sont les joueurs, la CJCE a considéré qu'ils répondaient à l'objectif d'assurer la régularité des compétitions sportives.

[12] art. 12.11.3 de la CCNS.

II – L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le rapport triangulaire employeur – sportif – fédération prend toute sa signification dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. L'exercice du pouvoir disciplinaire en est une parfaite illustration (**A**). C'est évidemment dans l'exercice de la prestation de travail que se manifestent de nombreuses spécificités sportives, à tel point qu'une réflexion sur le statut du sportif s'impose (**B**).

A / LE POUVOIR DISCIPLINAIRE

Le pouvoir disciplinaire détenu naturellement par l'employeur se trouve en concours avec celui de la fédération qui sanctionne elle-même les règles qu'elle édicte, assumant ainsi une prérogative de puissance publique par délégation de l'Etat.

La prise en compte du monde fédéral dans la relation de travail est inévitable : c'est la contrepartie de l'autorisation de participation aux compétitions qu'elle organise (à titre d'exemple : la mise à disposition gratuite par les clubs des sportifs pour l'équipe nationale).

On pourrait penser que le pouvoir disciplinaire fédéral n'interfère pas dans la relation de travail.

Or, la combinaison des deux droits disciplinaires est plus délicate qu'on le pense.

L'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris le 17 novembre 2005 [13] offre l'occasion de le démontrer : un joueur signe un contrat de basketteur avec l'association Coulommiers Brie Basket pour la saison 2003-2004. En février 2004, le club rompt le contrat, invoquant les « *sanctions disciplinaires prononcées par la Fédération française de basket-ball* ». La FFBB avait en effet infligé, au joueur, une suspension pour insultes à arbitre puis une nouvelle suspension pour participation à une compétition malgré la suspension. La fusion des deux droits disciplinaires qu'opère la cour est critiquable à plusieurs égards.

Il est d'abord étonnant que l'employeur puisse fonder la sanction disciplinaire infligée directement sur celle attribuée par la fédération, et non sur les faits fautifs générateurs. L'application du principe *non bis in idem* invite à contester cette solution.

Par ailleurs, on ne peut soutenir que les faits deviennent fautifs à la condition d'être sanctionnés par la fédération. Tant l'échelle des sanctions que l'appréciation du caractère fautif d'un fait sont bien distinctes en droit du sport et en droit du travail. Un fait considéré comme fautif en droit du travail peut ne pas l'être en droit du sport et vice-versa.

La cohabitation des deux droits disciplinaires est en outre particulièrement difficile au sujet de la prescription. Rares sont les textes fédéraux qui prévoient une prescription des faits fautifs alors que le droit du travail impose un délai de deux mois pour sanctionner. En l'espèce, si la cour avait appliqué les dispositions de l'article L.122-44 du Code du travail qui fixe le point de départ du délai de prescription au jour où l'employeur a connaissance du fait fautif, les faits auraient été prescrits.

---

[13] C.A. Paris, 17 novembre 2005, *D.*2006.2516.

On voit ainsi que la cohabitation des normes sportives et du droit du travail s'avère difficile.

La grande particularité de la prestation de travail qui est effectuée par le sportif et des rapports qui l'unissent au club qui l'emploie laisse penser que le droit commun du travail est insuffisant à en porter toutes les nuances. La réalité des situations amène à s'interroger sur l'intérêt d'établir un statut autonome du sportif professionnel.

B / VERS UN STATUT DU SPORTIF PROFESSIONNEL

On a pu constater, au fil des précédents développements, combien la cohabitation du droit du sport et du droit du travail est difficile. On assiste ces dernières années à un mouvement de balancier entre l'un et l'autre : tantôt le droit du travail cède devant le droit du sport, tantôt le droit du sport laisse le droit du travail s'appliquer. Il en a été ainsi dans l'élaboration et l'extension de la Convention collective nationale du sport qui permet d'intégrer en droit du travail certaines particularités sportives comme le contrat de sportif professionnel ou la modulation de la durée du travail. Elle permet également d'insuffler dans le sport quelques principes fondamentaux propres au droit social : c'est le cas du droit à la formation. La CCNS est une avancée significative dans ce domaine auquel le sport a été longtemps hermétique (à l'exclusion des centres de formation).

Le droit du sport gagne cependant en autonomie [14] : la difficile combinaison de ces droits ne peut qu'aller en s'accentuant.

Deux raisons principales expliquent ces difficultés de cohabitation. La première réside dans la différence d'impératifs défendus et protégés par ces deux droits : l'égalité entre les compétiteurs est fondamentale en droit du sport. Cette égalité doit par ailleurs être appréciée au niveau de la compétition. L'internationalisation du sport amène ainsi à comparer la situation des compétiteurs de pays différents. Dans ces hypothèses, les contraintes qu'impose le droit du travail en France créent une restriction de concurrence au sein des championnats européens et internationaux.

La seconde explication, et sans doute la raison essentielle, réside dans la particularité de la situation du sportif professionnel : le lien de son activité avec l'aléa des résultats sportifs, le spectacle sportif source d'intérêts économiques parfois colossaux, font du sportif professionnel un travailleur quasi indépendant. De la même manière, les contrats autour des sportifs font appel à la logique du droit des biens, plus qu'à une logique purement contractuelle. C'est la valorisation comptable du joueur qui est importante pour le club et le prix auquel il va pouvoir le transférer qui compte, plus que l'application des règles du contrat de travail. Ce monde du sport à deux vitesses, qui distingue le sport amateur du sport professionnel, milite pour la création d'un statut du sportif professionnel parasubordonné.

[14] ex. abrogation des articles L. 785-1 à L.785-3 du Code du travail et insertion de ces textes aux articles L.222-2 et suivants dans le Code du sport par l'ordonnance du 23 mai 2006.