



UCL Université catholique de Louvain
Faculté de droit et de criminologie

Le sportif rémunéré jouit-il de la liberté de travail ?

Analyse de la situation du footballeur rémunéré du point de vue du droit du travail belge et du droit de l'Union européenne

Mémoire réalisé par :

Benoit Mairiaux

Promoteur :

Monsieur Pierre-Paul Van Gehuchten



UCL Université catholique de Louvain
Faculté de droit et de criminologie

Le sportif rémunéré jouit-il de la liberté de travail ?

Analyse de la situation du footballeur rémunéré du point de vue du droit du travail belge et du droit de l'Union européenne

Mémoire réalisé par :

Benoit Mairiaux

Promoteur :

Monsieur Pierre-Paul Van Gehuchten

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Remerciements

Je souhaite adresser mes sincères remerciements au professeur Pierre-Paul Van Gehuchten pour m'avoir permis de choisir ce sujet et m'avoir guidé dans l'élaboration de ce mémoire.

Je remercie également monsieur Thomas Chatelle pour avoir pris le temps de répondre à mes questions et m'avoir donné le point de vue d'un footballeur professionnel.

J'adresse toute ma gratitude à mon fidèle ami Amaury pour sa relecture pointilleuse.

Enfin, un merci tout particulier à mes parents et mes sœurs, ainsi qu'à mes proches, pour leur soutien et leur aide durant ces derniers mois.

Introduction

Le droit du sport est une branche relativement méconnue par rapports à d'autres branches du droit.

C'est un droit relativement jeune (la loi de base du contrat de sportif rémunéré étant datée du 24 février 1978) qui est surtout déterminé par la prépondérance des fédérations sportives internationales et nationales qui veulent garder leurs prérogatives en matière sportive. En effet, avant tout intervention étatique, seules les réglementations issues des fédérations sportives régissaient le statut du sportif rémunéré.

Vu cette prédominance des réglementations issues directement du monde sportif, la liberté de travail du sportif rémunéré peut s'en trouver amoindrie. En effet, les fédérations sportives ne sont pas guidées par les mêmes perspectives. L'un de leurs objectifs est que le sport qu'elles réglementent soit attrayant à regarder pour le public. Elles ont ainsi peu d'égards pour les droits fondamentaux des sportifs, en particulier leur liberté de travail.

Le présent travail se donne donc pour but d'étudier si le sportif rémunéré jouit encore de la liberté de travail. Si oui, quelle est encore l'étendue de cette liberté ? Quelles en sont les implications ? Quelles sont les atteintes portées à cette liberté ?

Notre contribution abordera la situation du sportif rémunéré en général mais notre analyse traitera plus particulièrement du footballeur professionnel. En effet, certains mécanismes juridiques, comme la clause d'option, lui sont propres. Ce qui n'empêchera pas d'évoquer d'autres sportifs rémunérés lorsqu'ils sont confrontés à des situations affectant leur liberté de travail.

Dans cette optique, nous nous intéresserons à la situation du sportif rémunéré tant d'un point de vue du droit du travail belge, que d'un point de vue européen.

A cet égard, bon nombre de développement ayant trait à la situation du sportif rémunéré sont issus de la jurisprudence, notamment européenne. En effet vu le peu de législation spécifiquement axée sur la situation du sportif rémunéré, c'est par les décisions de la Cour de justice de l'Union européenne que les avancées les plus remarquables ont été constatées. En droit belge, la jurisprudence est encore peu développée de ce point de vue.

Dans cette perspective, notre étude comportera deux chapitres. Le premier présente la situation du sportif rémunéré au vu des réglementations existantes. Ces réglementations sont à la fois sportives, belges et issues de la jurisprudence européenne. Le deuxième chapitre traitera de l'analyse de ce que nous aurons présenté dans le premier chapitre. Ainsi, nous aborderons, entre autres, les questions de rupture anticipée, de clause d'option, du renvoi dans le « noyau B » et de la mise à disposition de joueurs. Nous traiterons également des évolutions qui ont été constatées en droit européen.

Pour réaliser notre contribution, nous avons interviewé un sportif, Thomas Chatelle, afin d'avoir une vision de l'intérieur de ce monde sportif.

Chapitre 1. Contextualisation

Section 1. Le mouvement sportif

§1. L'organisation du mouvement sportif

L'organisation du sport au niveau mondial est basée sur une structure pyramidale et fédérative.

A la base de la pyramide, nous trouvons les clubs. Ceux-ci regroupent les athlètes (professionnels) et les passionnés d'un sport.

Au deuxième étage de la pyramide, se trouvent les fédérations nationales. Il en existe une par discipline sportive et par pays (par exemple, l'Union Royale Belge des Sociétés de Football Association (U.R.B.S.F.A.), la Fédération Royale Belge de Basketball (F.R.B.B.), la Fédération Royale Belge de Volley-ball (F.R.B.V.B.), etc.). Ces fédérations sont chargées d'organiser les compétitions entre les clubs. Elles s'occupent d'adapter au niveau national les règles internationales de leur discipline et d'en assurer le respect. En Belgique, communautarisation oblige, les fédérations nationales de chaque sport sont structurées en ligues néerlandophones, francophones voire également germanophones. Ces ligues se réunissent pour ne former qu'une fédération nationale par discipline, qui sera la seule reconnue au niveau international.

Toujours au niveau national, des ligues professionnelles peuvent voir le jour. Celles-ci sont créées, à côté de la fédération nationale, par les clubs professionnels pour gérer entre clubs les activités commerciales et ainsi confiner la fédération nationale dans son rôle de régulateur de la compétition. Dans le sport belge, ce phénomène n'existe qu'en football avec la Ligue Professionnelle de Football belge (devenue en 2008 la Pro League) qui regroupe les clubs professionnels de division 1 et la Ligue Nationale qui regroupe ceux de deuxième division. Ces associations de clubs s'occupent principalement de l'exploitation des droits de retransmission télévisuelle que les clubs ont choisi de céder collectivement.

Au sommet de cette pyramide, se situent les fédérations internationales qui regroupent les différentes fédérations nationales (par exemple, l'Union Cycliste Internationale (U.C.I.), la Fédération Internationale de Football-Association (F.I.F.A.),

etc.). Leur rôle est à la fois de fixer les lois du jeu propres à chaque discipline et d'organiser les compétitions internationales.

Dans certains cas, un étage intermédiaire se glisse entre les fédérations nationales et internationales ; il s'agit des organisations à caractère continental. Au niveau européen, l'un des meilleurs exemples est l'Union Européenne de Football-Association (U.E.F.A.) qui organise les compétitions entre sélections nationales et entre clubs à l'échelon européen.

A côté de cette pyramide fédérative, il en existe une autre : la pyramide olympique. En son sommet, se trouve le Comité International Olympique (C.I.O.) qui est chargé, entre autres, de l'organisation des Jeux Olympiques. Viennent ensuite les fédérations internationales et les Comités olympiques nationaux, qui regroupent eux-mêmes les fédérations nationales de leur pays respectif.

Pour notre exposé, seule la pyramide fédérative sera abordée.

§2. Les rapports au sein du mouvement sportif

Les clubs et les fédérations ont une organisation interne basée sur le modèle de l'association. Un rapport triangulaire existe entre le sportif, son club et la fédération sportive. Ainsi, le sportif est lié au club, qui est lui-même lié à la fédération nationale. Le sportif étant également lié à la fédération par un autre lien. Développons à présent les différentes relations qui se nouent entre ces entités.

Évacuons d'abord le double lien qui unit le club à la fédération (qui ne nous intéresse pas directement pour notre contribution). Le premier lien qui unit les clubs entre eux au sein de la fédération est un lien d'association (lien horizontal). En effet, les clubs se sont associés pour constituer une fédération nationale. Le second lien est un rapport d'affiliation qui unit le club à sa fédération (lien vertical). Ce lien d'affiliation peut se concevoir comme un rapport de subordination du club à la fédération par lequel le club doit se soumettre aux règlements de la fédération et doit verser une cotisation annuelle pour pouvoir participer aux compétitions sportives. De plus, dans le cadre du football, les clubs doivent également se voir octroyer une licence par la fédération nationale. Cette

licence, qui permet l'accès aux compétitions sportives, dépend du respect de critères d'infrastructures, financiers et administratifs¹.

Abordons ensuite les liens d'une part entre l'athlète et son club, et d'autre part entre l'athlète et la fédération. Ces liens s'imbriquent les uns dans les autres. En effet, en football belge, le sportif est lié à son club par l'intermédiaire d'une affiliation à la fédération sportive. En vertu de l'article 501.2 du règlement de l'U.R.B.S.F.A., cette affiliation ne crée pas de liens contractuels avec l'U.R.B.S.F.A. mais constitue une simple formalité administrative. Par cette affiliation, le sportif se soumet à la réglementation de la fédération nationale et internationale. La fédération va ensuite affecter le joueur au club, sur demande de ce dernier. Par cette affectation, le joueur devient membre du club. En plus de cette affectation, le joueur professionnel est également lié par un contrat de travail à son club. Affilié (ou affecté) à un club et affilié à une fédération, « le sportif ne pourra cependant pas participer à toutes les compétitions organisées par eux. Afin d'assurer la régularité de celles-ci, et souvent dans le but de veiller à la santé des sportifs, le règlement de la fédération contient généralement des règles très précises concernant la qualification du sportif »². Lorsque les conditions sont remplies (exemples : l'âge requis pour être aligné en compétition, les examens médicaux auxquels il doit se soumettre, etc.), le sportif est alors qualifié pour jouer en championnat³.

§3. Un « ordre juridique sportif » ?

Nous terminons cette première section en évoquant le fait que le mouvement sportif a eu (et a toujours) tendance à insister sur la pluralité des ordres juridiques pour fonder son propre pouvoir. Le monde sportif estime ainsi qu'à côté du droit étatique, un ordre juridique sportif existe et qu'il se suffit à lui-même. Ainsi, à côté des règles techniques propres à chaque discipline (les règles du jeu), les fédérations édictent des normes juridiques qui concernent le statut du sportif et le droit disciplinaire. Le respect de ces normes est confié à des juridictions sportives arbitrales (le Tribunal Arbitral du Sport,

¹ Parmi ces critères nous pouvons citer la capacité du stade, un système d'éclairage particulier, etc. Voyez le règlement de l'U.R.B.S.F.A. en ses articles 406, 407 et 409 pour plus de détails.

² V. VAN DER MEERSCH, « Le droit et les sportifs », *Les droits des sportifs. Rapports de la journée d'étude du 3 juin 1988*, Liège, Editions du Jeune Barreau de Liège, 1988, p. 13.

³ Voyez par exemple l'article 1001 du règlement de l'U.R.B.S.F.A.

au niveau international, et la Cour Belge d'Arbitrage pour le Sport, au niveau belge). Le monde sportif se veut ainsi être un ordre juridique indépendant et qui n'est pas soumis au droit étatique. Cette volonté de se recroqueviller sur soi explique que dans de nombreuses décisions judiciaires les instances sportives mises en cause ont comme premier argument de défense leur autonomie par rapport aux autres ordres juridiques. Cette défense est bien souvent rejetée par le juge (comme nous le verrons plus loin dans notre étude). Par ailleurs, la réglementation étatique concernant le sport relativement limitée « s'explique par la résistance opiniâtre que les fédérations sportives ont opposée à toute velléité de réglementation extérieure de leur discipline ; elles déniaient au législateur le droit de leur imposer des normes, estimant en être suffisamment pourvues »⁴.

Les règles adoptées par les fédérations sportives peuvent ainsi être perçues comme l'expression d'un véritable pouvoir normatif. « On retrouve en effet les trois éléments qui le caractérisent : tout d'abord, le pouvoir de disposer par voie générale, ce qui répond à l'objet des règles sportives de fixer l'organisation des compétitions ; celui, ensuite, de procéder d'une volonté unilatérale, en l'espèce, celle des instances fédérales ; celui enfin, corollaire de cette volonté unilatérale, de faire produire à la règle ses effets indépendamment du consentement de ses destinataires »⁵.

Section 2. Le statut du sportif rémunéré en droit belge

À côté de ce possible ordre juridique sportif, le législateur fédéral est le seul compétent, au niveau national, en matière de travail rémunéré et de sécurité sociale (les législateurs communautaires étant compétents dans les matières personnalisables, à ce titre ils règlent les questions liées au sportif amateur, que nous laissons de côté pour notre contribution).

Nous commencerons par distinguer les différentes catégories de sportifs (§1 et §2). Nous présenterons ensuite les composantes marquantes d'un contrat de travail de sportif rémunéré (§3). Nous terminerons enfin par présenter la Commission paritaire nationale des sports qui joue un rôle important dans l'élaboration de la législation sportive belge (§4).

⁴ E. MAGIER, *La mobilité professionnelle du sportif rémunéré*, Diegem, Kluwer, 1999, p. 6.

⁵ G. SIMON, *Droit du sport*, Paris, Presses universitaires de France, 2012, p. 30.

§1. La qualification comme travailleur salarié

Parmi les sportifs, il convient de distinguer les sportifs indépendants des sportifs travailleurs-salariés. Les sportifs indépendants ne sont pas liés à un employeur par un contrat de travail, et à ce titre, ne sont donc pas soumis à la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré qui constitue la législation de base en matière de droit du travail du sport en Belgique. Ces sportifs indépendants ne sont donc pas non plus soumis aux arrêtés royaux pris en exécution de cette loi, ni aux conventions collectives de travail adoptées par la Commission paritaire nationale des sports (CP n°223) qui a été instituée en vertu de cette loi sur le contrat de travail du sportif rémunéré. Les sportifs indépendants sont généralement actifs dans des sports individuels, ce qui explique qu'ils ne soient pas dans les liens d'un contrat de travail⁶. Les sportifs travailleurs-salariés sont par contre bien soumis à cette loi du 24 février 1978. En effet, ceux-ci étant actifs dans des sports collectifs, cela entraîne des contraintes propres au groupe ; ils sont dès lors en règle générale liés à leur employeur par un contrat de travail. C'est donc du statut des sportifs salariés dont nous allons parler dans notre étude.

§2. Les catégories au sein des sportifs travailleurs-salariés

Au sein des sportifs, salariés différentes catégories existent : les non-amateurs, les professionnels et les rémunérés, qui se distinguent tous des amateurs.

Dans son article 2 du Règlement du statut et du transfert des joueurs, la FIFA distingue le joueur amateur du joueur professionnel. Le joueur professionnel est celui qui est lié à son club par un contrat et qui perçoit une rétribution supérieure aux frais effectifs qu'il encourt. Tous les autres joueurs sont réputés être des amateurs.

L'URBSFA distingue quant à elle les joueurs amateurs, non-amateurs et les sportifs rémunérés (articles 526 à 529 du Règlement de l'URBSFA). Le joueur amateur est celui qui n'a pas signé de contrat de travail avec son club en tant que sportif rémunéré au sens de la loi du 24 février 1978 sur le contrat de travail de sportif rémunéré. Celui-ci perçoit une indemnité couvrant ses frais effectifs. Le joueur non-amateur est celui qui est

⁶ Bien souvent, les sportifs indépendants professionnels ne sont pas employés d'un club mais sont au contraire employeurs de leur entraîneur (par exemple, les joueurs de tennis, de golf, etc.).

lié à son club par un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 mais qui n'est pas lié par un contrat de sportif rémunéré au sens de la loi du 24 février 1978. Il peut percevoir une indemnité supérieure aux frais effectifs. Les sportifs rémunérés sont ceux visés par la loi du 24 février 1978.

En droit du travail, au sens de l'article 1^{er} de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail de sportif rémunéré, les sportifs rémunérés sont ceux qui s'engagent à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne, moyennant une rémunération excédant un certain montant. Ce montant est fixé annuellement par arrêté royal, après avis de la Commission paritaire nationale des sports. Pour la période allant du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014, le montant a été fixé à 9.028 € brut par an⁷.

Pour savoir si la rémunération d'un sportif excède ce montant minimal, il faut également prendre en compte la partie du prix du transfert que son nouveau club a payé à son ancien club et qui a été versée par ce dernier au sportif⁸.

L'exigence d'une rémunération minimale n'exclut donc pas la présence d'un contrat de travail mais est simplement le marqueur d'un contrat de sportif rémunéré. Les sportifs professionnels qui n'atteignent pas la rémunération annuelle minimale sont donc considérés comme des non-amateurs. « La vraie frontière semble devoir s'établir entre les sportifs amateurs ou "pas du tout rémunérés", et les autres, que l'on peut qualifier de sportifs "professionnels" (qu'ils soient peu ou bien rémunérés) »⁹.

§3. Le contrat de travail de sportif rémunéré

Avant tout, il ne faut pas confondre le contrat de sportif et l'affiliation. Comme exposé plus haut, l'affiliation est la formalité administrative qui unit le sportif à sa fédération et à son club et par laquelle il se soumet à la réglementation de la fédération. Le contrat de travail est quant à lui le rapport contractuel (et non associatif comme

⁷ Arrêté royal du 21 mai 2013 fixant le montant minimal de la rémunération dont il faut bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré, *M.B.*, 30 mai 2013.

⁸ Trib. Bruxelles (réf.), 4 mars 1996, *J.T.T.*, 1999, p. 54.

⁹ J.-P. LACOMBLE, « Aspects sociaux du sport professionnel », *Le droit du sport*, Bruxelles, Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 1994, p. 15.

l'affiliation) qui unit le sportif à son club. L'affiliation peut ainsi être vue comme une condition nécessaire à l'existence du contrat de travail. « En d'autres termes, l'athlète ne saurait former un contrat sportif avec un club que pour autant qu'il soit affilié à celui-ci ou à la fédération nationale ; si l'on veut, il doit préalablement relever d'un ordre juridique sportif pour être habilité à y conclure valablement la dite convention.¹⁰ »

Nous allons à présent aborder les principales composantes du contrat de travail du sportif rémunéré qui sont développées dans la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré et qui nous intéressent dans le cadre de cette contribution.

1. Nature du contrat

L'article 3 de la loi du 24 février 1978 établit une présomption irréfragable selon laquelle le contrat conclu entre un sportif rémunéré et son employeur est considéré comme un contrat de travail d'employé quelle que soit la qualification que les parties lui ont donnée. Dès lors, pour tout ce qui n'est pas réglé par cette loi sur le contrat de travail de sportif rémunéré, il convient de faire appel aux dispositions générales de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 applicables au contrat de travail d'employé ainsi qu'aux autres lois qui valent pour les employés¹¹. Par ailleurs, le sportif qui percevrait une rémunération annuelle inférieure à celle requise pour être considéré comme sportif rémunéré « est soumis à l'application de la loi du 3 juillet 1978, et toutes les autres dispositions légales applicables aux employés, si tous les éléments constitutifs d'un contrat d'employé sont rencontrés (rémunération, prestation, subordination) »¹².

2. Durée du contrat

La loi sur le contrat de sportif rémunéré reconnaît le contrat à durée déterminée et à durée indéterminée. En pratique, la grande majorité des sportifs rémunérés et tous les footballeurs rémunérés concluent des contrats à durée déterminée car il est perçu par le

¹⁰ J.-C. GERMAIN, *Les sportifs et le droit*, Liège, Faculté de droit de Liège, 1975, p. 47 et 48.

¹¹ Ces législations concernant le statut d'employé s'appliqueront jusqu'à ce que les nouvelles dispositions concernant le statut unique entrent en vigueur, suite à la récente réforme intervenue début du mois de juillet 2013, et mettent fin à la dissociation des statuts ouvriers-employés.

¹² L. DERWA, *Le droit du sport : organisation, acteurs et dérives*, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 113.

joueur comme une protection et par l'employeur comme un moyen de bâtir une équipe stable. Nous n'aborderons donc pas le contrat à durée indéterminée.

En vertu de l'article 11 de la CCT du 16 juin 2009 relative aux conditions de travail du footballeur rémunéré, le contrat à durée déterminée est conclu pour une durée maximale de 5 saisons et durera au minimum jusqu'à la fin de la saison (c'est-à-dire le 30 juin) en cours. L'article 4 de la loi du 24 février 1978 ajoute que ces contrats sont renouvelables. Ainsi, la conclusion de contrats à durée déterminée successifs est autorisée.

Le contrat de footballeur rémunéré est présumé être accompli à temps plein, mais la CCT du 16 juin 2009 (article 24) autorise la conclusion de contrats de travail à temps partiel dans le respect des conditions de la CCT du 7 juin 2000 relative au contrat de travail à temps partiel pour les sportifs rémunérés. En cas de non respect de ces conditions, le contrat de travail sera considéré *ab initio* comme un contrat à temps plein.

3. Prestations

En ce qui concerne les prestations, il faut savoir que « de manière générale, le sportif professionnel est tenu d'exécuter un certain nombre de prestations d'ordre sportif (participation aux entraînements, rencontres officielles, amicales ou d'exhibition, stages, etc.). (...) A côté de la compétition, il passe autant de temps et même davantage dans l'enchaînement des déplacements, des mises au vert, des soins médicaux, des interviews, de la promotion d'un sponsor, etc., périodes durant lesquelles il reste à la disposition de son employeur »¹³.

4. Rémunération

Comme nous l'avons déjà exposé plus haut, la rémunération sert à distinguer un sportif rémunéré au sens de la loi du 24 février 1978 d'un sportif non-amateur. La CCT du 28 mars 2011 fixe le revenu minimum moyen garanti des travailleurs accomplissant des prestations à temps plein au double du montant minimal de rémunération dont il faut

¹³ L. DERWA, *op. cit.*, p. 118.

bénéficiaire pour être considéré comme sportif rémunéré, soit la somme de 18.056 € (9.028 € x 2).

La rémunération du joueur de football est composée, en vertu de l'article 7 de la CCT du 16 juin 2009, d'un salaire mensuel fixe, de primes de match, d'autres indemnités contractuelles, d'avantages en nature et des cotisations patronales au fonds de pension. Le salaire du joueur se compose donc d'une partie fixe et d'une partie variable, sous formes de « primes » en fonction des résultats obtenus par l'équipe première. Ces primes ne sont en principe dues à un joueur que s'il est sélectionné pour participer au match.

Parmi les clauses qui peuvent être insérées dans le contrat de travail de footballeur professionnel et qui ont un impact sur la rémunération, nous pouvons citer la clause de rétrogradation (régie par l'article 15 de la CCT du 16 juin 2009). Cette clause a pour but d'encadrer la diminution de la rémunération du joueur qui peut intervenir en cas de rétrogradation sportive du club dans la division inférieure. D'après les termes de cet article 15, il s'agit bien d'une rétrogradation pour raisons sportives. Cette clause n'est donc pas applicable en cas de rétrogradation d'un club de football à la suite de problèmes financiers ou d'une faillite. Cette clause offre un choix au joueur, en cas de descente sportive, d'accepter une diminution de sa rémunération (qui s'élèvera à maximum 20 pourcent du salaire fixe et 20 pourcent des primes de match) ou de demander à être libéré de son contrat de travail.

5. Mise à disposition

La mise à disposition de sportifs à l'égard d'un autre club est possible dans les limites de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Ce mécanisme est mieux connu en football sous le nom de « prêt » de joueurs. Cette mise à disposition est réglementée par la CCT du 16 juin 2009 qui se réfère à l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987. Ainsi, ce prêt de joueurs ne peut intervenir que durant les périodes de transfert. Sa durée est limitée à la saison en cours. Cette mise à disposition doit être approuvée par le club prêteur, le club emprunteur et le joueur, ainsi que par les syndicats. Lorsque ce prêt a lieu avec le consentement des différentes parties, c'est généralement un accord qui avantage toutes les parties. Ce mécanisme permet ainsi à un joueur en manque de temps de jeu dans son club

employeur d'en trouver dans un autre club. Le club employeur ne doit plus verser la partie variable du salaire du joueur prêté, c'est au club emprunteur à le faire. De plus, le club employeur perçoit de la part du club emprunteur une somme pour la location du joueur. Enfin, cela permet au club emprunteur de renforcer temporairement son effectif.

6. Rupture anticipée

Comme mentionné plus haut, les sportifs rémunérés, et les footballeurs professionnels plus particulièrement, sont très rarement liés par un contrat de travail à durée indéterminée. Nous n'évoquerons pas ce cas de figure. Nous renvoyons directement à l'article 5 de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail de sportif rémunéré qui n'aborde que cette problématique-là. Néanmoins, nous devons mentionner que la partie qui rompt le contrat de travail de sportif rémunéré sans motif grave est tenue de payer une indemnité égale à la rémunération brute en cours, qui varie entre 3 et 18 mois de rémunération annuelle en fonction du montant de la rémunération annuelle. Les différents montants de rémunération ainsi que le nombre de mois d'indemnité à payer sont fixés à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 13 juillet 2004 fixant le montant de l'indemnité visée à l'article 5, alinéa 2 de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré. Nous avons évoqué cette indemnité car elle sert également de base au calcul de l'indemnité à payer en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée.

Pour ce qui concerne le contrat de travail à durée déterminée, l'article 4 de la loi relative au contrat de travail de sportif rémunéré mentionne que la partie qui rompt le contrat de travail sans motif grave doit verser à la partie lésée une indemnité égale à la rémunération restant due jusqu'au terme du contrat. Toutefois, cette indemnité ne peut excéder le double de l'indemnité qui est due pour la rupture irrégulière d'un contrat de travail à durée indéterminée telle que fixée à l'article 5, alinéa 2. Ainsi, les « modalités de calcul de l'indemnité de rupture ont été fixées entre 6, 12, 24 et 36 mois en fonction du montant de la rémunération du sportif. En vertu de l'arrêté royal du 13 juillet 2004, l'indemnité de rupture peut atteindre jusqu'à 36 mois maximum de rémunération pour les sportifs qui ont un salaire annuel supérieur à 98.526,10 € »¹⁴.

¹⁴ L. DERWA, *op. cit.*, p. 129.

Par rapport à ces règles en matière de rupture anticipée, nous devons ajouter que l'article 7 de la loi du 24 février 1978 déclare nulles les clauses contraires à ces articles 4 et 5 qui tendraient à restreindre les droits des sportifs ou à aggraver leurs obligations.

Il existe également différents types de clauses contractuelles que nous allons présenter.

7. Clause d'option

« La clause d'option est une clause en vertu de laquelle l'employeur se voit octroyer le droit de prolonger un contrat conclu pour une durée déterminée par une nouvelle durée déterminée »¹⁵. Ce mécanisme dérogatoire au droit commun du contrat de travail se rencontre très fréquemment dans les contrats de travail des joueurs de football professionnels. Cette clause n'est pas à proprement parler définie dans la législation, mais l'article 13 de la CCT du 16 juin 2009 en organise les modalités. Si le club employeur n'a pas respecté les conditions énumérées à l'article 13, le joueur a le choix d'invoquer la nullité de cette clause d'option ou de la couvrir, et de lui permettre ainsi de sortir ses effets.

8. Clause de non-concurrence

L'article 8, alinéa 1^{er} de la loi du 24 février 1978 prohibe toute clause de non-concurrence dans le contrat de sportif rémunéré. Toutefois, l'alinéa 2 instaure une clause de non-concurrence légale. En effet, cet alinéa prévoit que lorsqu'il est mis fin au contrat de travail, soit par l'employeur pour motif grave, soit par le sportif en l'absence de motif grave, le sportif ne pourra plus participer à aucune compétition ou exhibition sportive rémunérée dans la même discipline sportive pendant la saison en cours. Ainsi, cette disposition a pour but de décourager les ruptures de contrat intempestives.

¹⁵ N. NEUPREZ et W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social - Droit du travail 2011-2012*, Waterloo, Kluwer, 2011, p. 2534.

9. Clause d'arbitrage

Selon l'article 9 de la loi relative au contrat de travail de sportif rémunéré, les sportifs rémunérés et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les litiges nés de l'application de cette loi du 24 février 1978. Cette disposition est le reflet de l'article 13 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui prohibe également les clauses d'arbitrage dans les contrats de travail. Ceci n'empêche évidemment pas les parties de conclure une convention d'arbitrage une fois que le litige est né.

Nous pouvons retrouver les éléments du contrat de travail de sportif rémunéré dans le modèle de contrat de travail de footballeur rémunéré et dans celui du joueur de volley-ball rémunéré¹⁶.

§4. La Commission paritaire nationale des sports (CP n° 223) et ses conventions collectives de travail

A côté des dispositions légales qui se rapportent au contrat de travail du sportif rémunéré, les CCT du 16 juin 2009 (concernant les footballeurs rémunérés) et celle du 15 juin 2011 (concernant les joueurs de volley-ball rémunérés) reprennent ces dispositions, et les développent davantage. Elles ont principalement un but informatif en énumérant les droits dont bénéficient les sportifs concernés.

« Jusqu'ici, la conclusion de conventions collectives de travail a été dictée par la nécessité de régler des relations de travail dans des sports dans lesquels survenaient fréquemment des litiges. C'est la raison pour laquelle les principales conventions collectives de travail relatives au statut du sportif rémunéré ne visent jusqu'ici que les conditions de travail du footballeur et du volleyeur rémunéré, à défaut d'autres sports »¹⁷.

En application de l'article 11 de la loi relative au contrat de sportif rémunéré, la Commission paritaire a été instituée par l'arrêté royal du 10 août 1978. Celle-ci est composée, d'une part, de représentants de la Fédération Royale Ligue Vélocipédique Belge, de la Pro League (division 1 de football), de la Ligue Nationale de Football

¹⁶ Voir annexes n° 1 et 2.

¹⁷ L. DERWA, *op. cit.*, p. 107.

(division 2), de la Fédération Royale Belge de Basket-ball et de la Fédération Royale Belge de Volley-ball et, d'autre part, des principaux syndicats que sont la CSC, la CGSLB et la FGTB. A noter qu'une centrale professionnelle de la CSC, Sporta, défend plus spécifiquement les intérêts des sportifs, mais Sporta n'est pas présente en tant que membre à part entière dans la Commission paritaire n°223.

Malheureusement, malgré l'adoption de quelques conventions collectives de travail ainsi que les avis qu'elle émet relativement aux projets de loi et d'arrêtés royaux, cette Commission paritaire nationale du sport a toujours du mal à fonctionner. En effet, un problème vient du fait de sa création ; la Commission paritaire n'a pas été voulue par les employeurs du secteur, mais elle a été créée sur injonction des pouvoirs publics. Un autre problème vient de l'inertie propre au secteur sportif et de la représentation des fédérations sportives, et non des clubs, dans la Commission paritaire. En effet, « il n'est pas de l'intérêt des fédérations sportives d'accélérer le processus de la protection sociale des sportifs rémunérés d'autant que, n'étant généralement pas les "payeurs" des sportifs, elles s'estiment dépendantes de ces derniers et dans l'incapacité de conclure des conventions qui auraient pour objet d'aggraver les charges de ces derniers »¹⁸.

Section 3. Le statut du sportif rémunéré en droit européen

A présent, nous allons nous attarder sur la situation des sportifs rémunérés en droit européen et plus particulièrement la vision qu'en donne la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE, anciennement CJCE). En effet, le sport n'étant pas repris en tant que tel dans le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), ni dans les précédents traités d'ailleurs, c'est par ses arrêts que la Cour de justice a permis au sport d'être soumis au droit de l'Union européenne ainsi qu'aux principes contenus dans les traités et dégagés par la jurisprudence.

Nous allons donc commencer par aborder la question de la reconnaissance du sport comme entrant dans le champ d'application du TFUE, et, partant de là, pouvant être soumis au contrôle de la CJUE (§1). Ensuite, nous analyserons la clause de nationalité sur base du principe de libre circulation des travailleurs (§2). Enfin, nous terminerons cette

¹⁸ S. DU BLED, « Les relations collectives de travail et le sport rémunéré », *Sport : le droit sur la touche ?*, Bruxelles, Ministère de l'emploi et du travail, 1994, p. 31.

section en évoquant le système des transferts, des sportifs en général et des joueurs de football plus particulièrement, tel qu'il existait jusqu'à la décision prononcée par la Cour de Luxembourg dans le cadre de l'arrêt Bosman, ainsi que ses répercussions immédiates (§3).

§1. La reconnaissance du sport par la CJUE

Nous allons passer en revue les arrêts marquants de la CJCE/CJUE dans le domaine sportif, qui ont conduit à reconnaître le sport comme une matière soumise au droit européen.

1. L'arrêt Walrave et Koch

Cet arrêt concernait une épreuve de cyclisme sur piste (une course de stayers). Une réglementation de l'UCI (l'Union Cycliste Internationale) exigeait que l'entraîneur et son coureur cycliste soient de la même nationalité. Or messieurs Walrave et Koch sont Néerlandais et ils entraînent respectivement un cycliste allemand et un cycliste belge.

Par son arrêt du 12 décembre 1974, la Cour de justice a, entre autres, décidé que « l'exercice des sports ne relève du droit communautaire que dans la mesure où il constitue une activité économique au sens de l'article 2 du Traité » (article abrogé dans le Traité de l'Union européenne mais remplacé en substance par l'article 3 du TUE) (point 4 de l'arrêt). Ainsi, le droit communautaire s'applique à la situation des deux entraîneurs car ils ont fait application de leur liberté de circulation et ils sont discriminés sur base de leur nationalité. La Cour ajoute que l'interdiction de discrimination fondée sur la nationalité telle qu'édictée par les articles 48 et 59 du Traité de Rome (devenus les articles 45 et 56 du TFUE), ne concerne pas la composition d'équipes sportives, en particulier des équipes nationales. La formation de ces équipes nationales étant une question intéressant uniquement le sport, et donc étrangère à l'activité économique.

L'exercice d'un sport relève donc du droit communautaire au sens où il constitue une activité économique et, partant de là, est soumis à l'interdiction des discriminations fondées sur la nationalité. Une exception est néanmoins mise en avant par la Cour de justice : les équipes nationales. L'interdiction des discriminations fondées sur la nationalité ne concerne pas les équipes nationales car leur composition tient uniquement

de la gestion sportive. Ainsi, leur composition peut être discriminatoire au sens où elle ne comprend que des sportifs possédant la nationalité du pays en cause. Cette constatation paraît aller de soi, mais la Cour l'a précisée pour bien montrer qu'en dehors de cette hypothèse, le droit communautaire ne tolère pas d'autre discrimination fondée sur la nationalité dans le secteur sportif.

2. L'arrêt Donà

Cet arrêt se rapportait à des dispositions de la fédération italienne de football qui énonçaient que seuls les joueurs professionnels ou semi-professionnels affiliés à cette fédération pouvaient prendre part aux rencontres de football, alors que l'affiliation n'était en principe accordée qu'aux seuls joueurs de nationalité italienne.

Dans cet arrêt du 14 juillet 1976, la Cour de justice reconnaît à nouveau que le sport est soumis au droit communautaire au sens où il se présente comme une activité économique. La Cour confirme donc sa jurisprudence antérieure, mais cet arrêt n'est pas identique au précédent. La différence par rapport à l'arrêt Walrave et Koch réside dans le fait que la Cour a estimé que « les dispositions communautaires ne s'opposent pas à une réglementation ou pratique excluant les joueurs étrangers de la participation à certaines rencontres pour des motifs non économiques, tenant au caractère et au cadre spécifique de ces rencontres et intéressant donc uniquement le sport en tant que tel » (point 19 de l'arrêt). La Cour ne fait donc plus référence à « la composition d'équipes sportives, en particulier d'équipes nationales » mais à « certaines rencontres », ce qui élargit le champ de l'exception au-delà de la composition de l'équipe nationale.

3. L'arrêt Bosman

Par son emblématique arrêt du 15 décembre 1995 en matière de droit du sport, la Cour de justice réaffirme que le droit communautaire s'applique au sport dans la mesure où il constitue une activité économique. Par rapport au joueur de football, comme l'était Jean-Marc Bosman, le droit communautaire s'applique lorsque le sportif est considéré comme professionnel ou semi-professionnel. La Cour ajoute qu'il peut s'agir d'une activité salariée ou de prestations de services.

4. L'arrêt Deliège

Il faut ajouter à cette présentation des arrêts importants en matière de reconnaissance du sport comme étant soumis au droit européen l'arrêt Deliège. En effet, même si celui-ci a trait au sport amateur (et ne concerne donc pas directement notre étude), la CJUE assimile le sport amateur de haut niveau, comme le pratiquait en tant que judokate Madame Deliège, à une prestation de services rémunérée. La Cour décide qu'il s'agit d'une prestation de services rémunérée en raison du fait que le sportif fait l'objet d'une sponsoring, et qu'il fournit ainsi à ses sponsors un support publicitaire. Ainsi, la Cour élargit l'application du droit communautaire au sport amateur.

§2. La clause de nationalité à la lumière de la libre circulation des travailleurs

Certaines fédérations nationales de football ont adopté des règles limitant la possibilité pour leurs clubs de recruter ou d'aligner en compétition des joueurs de nationalité étrangère. Ces clauses de nationalité posent problème vis-à-vis du droit européen et plus particulièrement de son article 45 du TFUE (ancien article 48 du Traité de Rome et 39 du TCE) au sens où elles empêchent ou limitent la circulation transfrontalière des joueurs de football.

Comme vu précédemment, ces clauses de nationalité sont admissibles lorsqu'il est question de rencontres entre équipes nationales (arrêts Walrave et Koch et Donà).

Par son arrêt Deliège (du 11 avril 2000), la Cour de justice a confirmé ce principe et a limité l'exception sportive, qui admet les clauses de nationalité, à la seule composition des équipes nationales. Madame Deliège se plaignait du fait qu'elle ne pouvait pas participer à des compétitions internationales en raison des règles de sélection nationales. Elle estimait qu'elle exerçait une activité économique (ce qui a été reconnu par la Cour) dont la libre prestation est garantie par le droit communautaire européen. La Cour a refusé de faire droit à sa demande sur ce point. La Cour a constaté que les règles de sélection ont pour effet de limiter le nombre de participants à une compétition, mais que cette limitation est inhérente à un tournoi international. Il ne peut pas y avoir de discrimination ou d'entrave sur base de la nationalité, car ces règles de sélection limitent seulement la participation à des rencontres internationales sur base de l'affiliation à une

fédération nationale, indépendamment de la nationalité des participants. Pour participer à une compétition internationale, il ne faut pas avoir ou ne pas avoir une nationalité précise, mais il faut répondre à des critères sportifs édictés par sa fédération nationale. Ainsi, la Cour se refuse à assimiler des rencontres internationales de haut niveau à des rencontres entre équipes nationales.

Dans les différents arrêts en matière sportive relativement aux clauses de nationalité, les fédérations nationales, la FIFA et l'UEFA ont à chaque fois tenté de justifier ces clauses de nationalité par plusieurs arguments sportifs, puisque la Cour refusait de prendre en considération les arguments économiques pour justifier une exception en faveur des clauses de nationalité. Trois arguments de nature principalement sportive étaient ainsi mis en avant. Il s'agissait d'une part, de la conservation du lien traditionnel entre le club et son pays et d'autre part, de la nécessité du maintien de l'équilibre sportif entre clubs et, enfin, de la création d'une réserve de joueurs nationaux. La Cour de justice a toujours refusé (à bon droit) de prendre en compte ces arguments pour justifier une discrimination reposant sur la nationalité¹⁹.

« La conclusion à laquelle parvient la Cour dans l'arrêt Delière renforce ainsi la conviction que l'exception que la juridiction est prête à admettre ne concerne que les équipes nationales, à l'exception de toute autre équipe »²⁰.

§3. Le système des transferts (jusqu'à l'arrêt Bosman) au regard de la libre circulation des travailleurs

Dans ce paragraphe, nous allons aborder la situation du point de vue des transferts, avant que ne survienne l'arrêt Bosman qui a mis fin à certaines pratiques (1). Nous évoquerons aussi l'examen de validité auquel la Cour de justice a procédé, pour arriver à la conclusion que ce système de transferts était contraire au droit européen (2).

¹⁹ Pour de plus amples détails sur ces justifications et les raisons de leur refus par la CJUE, voyez E. MAGIER, *La mobilité professionnelle du sportif rémunéré*, loc. cit., p. 124 à 127 et J.-P. DUBEY, *La libre circulation des sportifs en Europe*, Bruxelles, Bruylant, 2000, p. 467 à 491.

²⁰ J.-P. DUBEY, *op. cit.*, p. 464.

1. Le système des transferts avant l'arrêt Bosman

Le transfert en matière sportive peut être défini comme « le passage d'un sportif d'un groupement sportif à un autre ainsi que son enregistrement, en tant que membre de l'équipe du nouveau groupement, auprès de la nouvelle fédération nationale »²¹.

Avant l'arrêt Bosman, les joueurs de football rémunérés étaient toujours affectés à leur club et affiliés à la fédération, même après la fin de leur contrat. De sorte que, pour que le joueur puisse être transféré dans un nouveau club à l'issue de son contrat, le club acquéreur devait verser une indemnité de transfert au précédent club. Le joueur n'étant pas libre à l'issue de son contrat, la réglementation de l'URBSFA distinguait trois types de transferts : le transfert libre (réalisé avec l'accord des deux clubs intéressés et du sportif), le transfert imposé (le joueur en fin de contrat ne voulait pas signer de nouveau contrat, son club le plaçait sur la liste des transferts de l'Union belge qui déterminait une indemnité de transfert en fonction de l'âge et de la rémunération du joueur, un nouveau club intéressé par ce joueur n'avait qu'à verser l'indemnité au précédent club et le transfert était alors conclu et donc imposé au premier club), le transfert administratif (réalisé avec l'accord de l'affilié sans l'accord de son club mais grâce à l'intervention de la fédération). Cette réglementation des transferts était issue des réglementations de la FIFA et de l'UEFA en matière de transferts internationaux (entre clubs se situant sur le territoire des fédérations affiliées à ces organisations internationales).

Il est intéressant de remarquer la terminologie employée par cette réglementation belge. En effet, la notion de transfert libre est paradoxale en ce qu'elle prévoit que le contrat conclu entre le joueur en fin de contrat et son nouveau club soit soumis à l'accord du club cédant.

2. Les transferts au regard des articles 45, 101 et 102 du TFUE

L'arrêt Bosman a été prononcé à propos du transfert raté de Jean-Marc Bosman, footballeur professionnel belge, du RC Liège au club de Dunkerque en France. Étant en fin de contrat avec le RC Liège, Monsieur Bosman avait trouvé un accord avec le club de Dunkerque et se trouvait donc dans la situation du transfert libre. Il ne lui manquait plus

²¹ J.-P. DUBEY, *op. cit.*, p. 273.

que l'accord entre le RC Liège et Dunkerque pour être transféré. Le RC Liège ne donna pas son accord au transfert. L'Union belge aurait pu intervenir dans le cadre du transfert administratif et passer outre le refus du RC Liège mais ce ne fut pas le cas. Jean-Marc Bosman demanda ainsi en première instance au tribunal de déclarer le règlement relatif aux transferts et les clauses de nationalité inapplicables en raison des incompatibilités avec le Traité de Rome en matière de concurrence et de libre circulation des travailleurs. Le tribunal de première instance de Liège a donc saisi la CJCE à propos de ces questions de compatibilité des clauses de nationalité et de compatibilité des indemnités de transfert à payer lorsque le contrat vient à expiration, avec les articles 48, 85 et 86 du Traité de Rome (devenus respectivement 45, 101 et 102 du TFUE).

Sur la question des clauses de nationalité, nous renvoyons à ce que nous avons dit plus haut (voir §2 de cette section). La Cour s'est prononcée en disant que les clauses limitant le nombre de joueurs professionnels ressortissants d'autres États membres que les clubs peuvent aligner en compétition sont contraires à l'article 48 du Traité de Rome (45 TFUE).

En ce qui concerne les indemnités de transfert à payer, la Cour déclare que « l'article 48 du Traité (45 TFUE) s'oppose à l'application de règles édictées par des associations sportives, selon lesquelles un joueur professionnel de football ressortissant d'un État membre, 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, de formation ou de promotion » (point 114 de l'arrêt). Ainsi, il ne pourra plus y avoir d'indemnité de transfert versée entre clubs si le joueur réunit les quatre conditions suivantes : être en fin de contrat ; être ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ; être lié par ce contrat à un club d'un pays de l'Union ; être transféré dans un club d'un pays également membre de l'Union européenne. Si l'une de ces conditions fait défaut, en principe, une indemnité de transfert devra être versée.

Le raisonnement de la Cour peut se résumer ainsi. Bien que les règles de transfert mises en causes dans l'affaire Bosman s'appliquent de la même façon, sans discrimination, aux transferts de joueurs entre clubs appartenant à la même fédération nationale, ces réglementations sont susceptibles de limiter la liberté de circulation du joueur qui souhaite pratiquer son sport dans un autre État membre en l'empêchant ou en le dissuadant de quitter le club auquel il appartient, même après la fin du contrat de travail

entre le joueur et ce club (points 98 et 99). La Cour termine son raisonnement à propos de la libre circulation en stipulant que « dès lors qu'elles prévoient qu'un joueur professionnel de football ne peut exercer son activité au sein d'un nouveau club établi dans un autre État membre si ce club n'a pas payé à l'ancien club l'indemnité de transfert dont le montant a été convenu par les deux clubs ou déterminé conformément au règlement des associations sportives, lesdites règles constituent une entrave à la libre circulation des travailleurs »²².

À côté de cette condamnation du système des transferts car il constituait une entrave à la libre circulation des travailleurs, l'avocat général Lenz s'est également penché sur la compatibilité du système des transferts au regard de l'interdiction des ententes, des accords d'entreprises de l'article 85 du Traité de Rome (101 TFUE) et de l'interdiction des abus de position dominante de l'article 86 (102 TFUE)²³.

Pour que l'article 101 du TFUE trouve à s'appliquer, il faut être en présence d'un accord entre entreprises, qui affecte le commerce entre États membres et qui a pour effet de restreindre la concurrence. L'avocat général Lenz a ainsi reconnu que les clubs et les fédérations nationales et internationales mises en cause dans l'arrêt Bosman sont des entreprises. Leurs règlements constituent bien des accords entre entreprises. Pour l'avocat général, les règles de transfert affectent le commerce entre États membres au sens où les joueurs de football professionnels qui veulent aller travailler à l'étranger sont freinés dans leur démarche par la perception d'une indemnité de transfert. Enfin, « l'avocat général déduit, du fait même que le joueur professionnel n'est pas libre de circuler à l'intérieur de la Communauté à l'échéance de son contrat, qu'un tel mécanisme fausse et restreint la concurrence »²⁴. La Cour de justice n'a même pas évoqué la problématique de l'article 101 TFUE, car elle a estimé que, puisqu'elle condamnait déjà le système des transferts sur base de l'article 45 TFUE, ce n'était pas nécessaire d'examiner cette question.

L'article 102 TFUE a été examiné par l'avocat général, mais il ne l'a pas retenu comme pouvant donner lieu à condamnation sur base d'abus de position dominante. En effet, pour lui, il y a certes une position dominante des clubs vis-à-vis des transferts, mais elle n'est pas abusive. De plus, cette position dominante n'affecte pas le commerce, car

²² C.J.C.E., 15 décembre 1995, (Bosman), C-415/93, point 100.

²³ Conclusions de l'avocat général Lenz du 20 septembre 1995 dans l'affaire URBSFA c. Bosman, *Rev. Marché Unique Euro.*, 1996, p. 243.

²⁴ E. MAGIER, *La mobilité professionnelle du sportif rémunéré*, *loc. cit.*, p. 79.

elle est exercée à l'égard des joueurs de football qui ne sont pas des concurrents, des clients ou des consommateurs (point 286 des conclusions de l'avocat général).

En résumé, la Cour de justice a « estimé que les règles de transfert étaient susceptibles de restreindre la libre circulation des joueurs qui souhaitaient exercer leur activité dans un autre État membre, en les empêchant ou en les dissuadant de quitter leurs clubs d'appartenance, même après l'expiration des contrats de travail qui les liaient à ces derniers »²⁵.

²⁵ J.-P. DUBEY, *op. cit.*, p. 543.

Chapitre 2. Analyse

Section 1. Analyse des évolutions du statut du sportif rémunéré en droit du travail belge

Dans cette section, nous allons d'abord commencer par aborder la spécificité de la loi sur le contrat de travail du sportif rémunéré et les objections qu'elle a soulevées lors de son adoption (§1). Nous évoquerons ensuite la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée (§2).

Commençons donc par nous arrêter sur la spécificité de la loi relative au contrat de travail du sportif rémunéré.

§1. La spécificité de la loi du 24 février 1978 et son entrée en vigueur

Nous pouvons constater que la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré apparaît comme une prise en compte et une reconnaissance, par le législateur, du statut particulier du sportif. En effet, celle-ci déroge en plusieurs de ses dispositions au droit commun du contrat de travail, contenu dans la loi du 3 juillet 1978. Premièrement, la loi relative au contrat de travail du sportif rémunéré permet de conclure successivement plusieurs contrats à durée déterminée alors que la loi du 3 juillet 1978 prohibe cette possibilité et requalifie une succession de contrats à durée déterminée en un unique contrat à durée indéterminée. Deuxièmement, les indemnités prévues en cas de rupture du contrat par le sportif sont identiques à celles prévues dans le chef de l'employeur. Troisièmement, ces indemnités de rupture payées par un sportif sont bien plus élevées que celles d'un employé myen. Quatrièmement, il n'y a pas d'hypothèse de préavis en cas de rupture du contrat à durée déterminée. Cinquièmement, la loi de février 1978 instaure une clause de non-concurrence dite légale (en son article 8, alinéa 2) en cas de rupture sans motif grave de la part du sportif. Cette clause empêche le sportif de participer à des compétitions pendant un certain temps après sa rupture. Pourtant, la loi sur le contrat de travail prohibe ce type de clause (excepté vis-à-vis du représentant de commerce).

En ce qui concerne l'avènement de cette loi de février 1978, son accouchement fut long. Ceci s'explique par l'opposition entre les partisans et les opposants à l'intervention

du législateur dans le domaine sportif²⁶. La première trace de préoccupation du législateur à propos de la situation des sportifs professionnels remonte à une proposition de loi de 1965-1966 qui concernait les coureurs cyclistes professionnels. D'autres propositions concernant les cyclistes professionnels furent déposées. Un rapport sur ce projet fut « violemment critiqué au cours des discussions publiques, par des parlementaires et en dehors de l'enceinte du Sénat par les fédérations concernées et n'aboutit pas. Il fut renvoyé en commission »²⁷. Après d'âpres débats, la loi du 24 février 1978 sur le contre-travail du sportif rémunéré vit le jour. Signe du manque d'enthousiasme de certains parlementaires à légiférer dans le domaine, si la loi est datée du 24 février 1978, il fallut attendre un arrêté d'exécution du 23 décembre 1983 pour que la loi entre en vigueur au 1^{er} janvier 1984 pour les coureurs cyclistes et au 1^{er} juin 1984 pour les autres sportifs rémunérés.

Nous pouvons résumer cette opposition dans un contexte plus global qui est celui du conflit entre les partisans de l'initiative privée (celle des fédérations sportives) et les partisans de l'initiative publique²⁸. Ce désaccord illustre à merveille la « tension existant entre deux ordres juridiques en conflit, lorsque le premier s'efforce de préserver sa souveraineté contre le second qui cherche à la réduire »²⁹.

Les principales objections des parlementaires à propos de ce projet de loi concernaient l'article qui instaurait une présomption de contrat de travail d'employé. Les opposants y voyaient « une recette radicale pour étouffer sous le poids des obligations légales une multitude de petits clubs »³⁰. Des objections avaient également trait à l'institution d'une commission paritaire par laquelle « les sports allaient être gâtés par le syndicalisme et la politicaille »³¹.

²⁶ Proposition de loi fixant le statut social du sportif, Développements, *Doc. parl.*, Sénat, sess. extr. 1968, n° 108. Voyez également Projet de loi relatif au contrat de travail du sportif rémunéré, Rapport fait au nom de la Commission de l'emploi, du travail et de la prévoyance sociale par J. VERHAEGEN, *Doc. parl.*, Sénat, sess. ord. 1968-1969, n° 552/1 ainsi que Projet de loi relatif au contrat de travail du sportif rémunéré, Rapport fait au nom de la Commission de l'emploi, du travail et de la prévoyance sociale par M. VERNIMMEN, *Doc. parl.*, Sénat, sess. ord. 1975-1976, n° 695/2.

²⁷ L. SILANCE, *Les sports et le droit*, Bruxelles, De Boeck Université, 1998, p. 293.

²⁸ *Ann. parl.*, Sénat, sess. 1969-1970, 6 novembre 1969, p. 46.

²⁹ J.-C. GERMAIN, *Les sportifs et le droit*, *loc. cit.*, p. 174.

³⁰ *Ann. parl.*, Sénat, sess. 1969-1970, 6 novembre 1969, p. 45.

³¹ *Ibidem*.

§2. La rupture anticipée du contrat de sportif rémunéré

Par rapport au régime du droit commun du travail de la loi du 3 juillet 1978, la loi relative au contrat de travail de sportif rémunéré apporte trois dérogations fondamentales. Premièrement, elle ne distingue pas en fonction de l'auteur de la rupture et fixe des modalités identiques pour l'employeur et le sportif. Deuxièmement, il n'est pas prévu de notifier un éventuel préavis mais uniquement de payer une indemnité. Troisièmement, les bases de calcul de l'indemnité de rupture du contrat à durée déterminée augmentent le coût de la rupture pour les parties.

Comme nous l'avons vu plus haut, l'indemnité de rupture d'un contrat à durée déterminée peut monter jusqu'à 36 mois de rémunération en fonction du montant de la rémunération du sportif. Cette possibilité nous semble très pesante pour le sportif et elle réduit sa liberté de travail ou plus spécifiquement sa liberté de rompre le contrat de travail et d'en conclure un nouveau auprès d'un autre employeur.

Pour illustrer notre propos, nous nous référons à l'affaire Dahmane. Le joueur de football a rompu son contrat de travail en imputant une faute grave à son club (le K.R.C. Genk) qui l'avait envoyé dans le noyau B (l'équipe réserve) du club. Le club a contesté le motif grave et a introduit une action. En première instance, le juge a condamné le joueur de football à verser une somme équivalente à 36 mois de salaire brut, soit 878.888€. Monsieur Dahmane a interjeté appel et a demandé au juge de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle « car il estimait se trouver dans une situation discriminatoire par rapport à un salarié ordinaire placé dans la même situation et dont l'indemnité aurait été plafonnée à 6 mois de salaire sur base de la loi du 3 juillet 1978 »³². La Cour d'appel d'Anvers a jugé que le joueur avait irrégulièrement rompu son contrat, qu'il n'y avait pas de motif grave, mais elle a néanmoins posé la question préjudicielle à la Cour constitutionnelle. Cette question était formulée ainsi : « les indemnités compensatoires de préavis étant fixées à 6 mois dans tous les secteurs d'activité économique, la loi du 24 février 1978 portant les indemnités compensatoires de préavis jusqu'à 36 mois de rémunération, est-elle ou non, conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution ? Ne viole-t-elle pas l'article 23 de la Constitution et plus particulièrement la liberté de travail en fixant de telles indemnités ? »³³. Par son arrêt du 18 mai 2011, la

³² L. DERWA, *op. cit.*, p. 129.

³³ Anvers (Sect. Hasselt), 22 juin 2010, R.G. n° 2009/AH/199 et 2009/AH/280.

Cour constitutionnelle s'est déclarée incompétente car la discrimination potentielle trouvait sa source non pas dans la loi du 24 février 1978, mais dans l'arrêté royal du 13 juillet 2004 (qui fixe le montant des indemnités en fonction de la rémunération du joueur)³⁴. La Cour constitutionnelle renvoie à l'application de l'exception d'inexécution de l'article 159 de la Constitution. Il est vrai que la Cour constitutionnelle avait de très fortes chances de refuser de se prononcer sur un arrêté royal, celui-ci n'étant pas soumis à son contrôle. Il faut donc se tourner vers un juge ordinaire et lui pose la question de la compatibilité de la disposition de cet arrêté royal qui va jusqu'à fixer une indemnité de maximum 36 mois de rémunération. Malheureusement pour Monsieur Dahmane, la Cour d'appel d'Anvers ayant déjà jugé qu'il avait rompu irrégulièrement son contrat, celle-ci ne fera pas droit à sa demande. Il faudra donc attendre un nouveau litige dans ce domaine et espérer que le joueur qui a rompu son contrat pose la question de la compatibilité de l'arrêté royal avec la Constitution et la législation.

Pour notre part, nous pensons que cette indemnité fixée à maximum 36 mois est illégale et va à l'encontre de la liberté de travail. En effet, un tel montant (même pour un joueur de football gagnant plus d'un millions d'euros par an) est excessif et décourage toute tentative de rompre son contrat. Ce montant si élevé explique probablement que peu de joueurs de football dans notre championnat rompent leur contrat.

De plus, pour contrecarrer cette possibilité de rompre le contrat de sportif rémunéré, les clubs de football de division 1 de notre pays ont conclu un gentleman's agreement par lequel ils s'engagent à ne pas conclure de contrat de travail avec un joueur qui a fait usage de sa possibilité de rupture de contrat. Ainsi le joueur qui voudrait rompre son contrat serait obligé d'aller pratiquer sa profession à l'étranger. Voilà encore une entrave à la liberté de travail, cette fois-ci, issue des clubs de football.

Par cette augmentation drastique des indemnités à payer en cas de rupture par le joueur en l'absence de motif grave, la philosophie de la loi est battue en brèche. À ce sujet, nous partageons l'avis d'Eric Magier qui déclare que « le but du préavis ou de son indemnité équivalente est de permettre à chacune des deux parties de se retourner, c'est-à-dire pour le joueur de trouver un autre club et pour le club de trouver un autre joueur. Un club a-t-il besoin de 2 ou 3 ans pour trouver un nouveau joueur pouvant remplacer celui qui est parti ? Poser la question c'est y répondre. (...) De plus, cette modification rompt le

³⁴ C. C., 18 mai 2011, n° 84/2011.

bel équilibre dégagé par la loi du 24 février 1978 qui prévoyait un droit de rupture équivalent pour le club employeur »³⁵. En effet, la modification apportée par l'arrêté royal de 2004 a fait en sorte que l'indemnité à payer par le sportif a considérablement augmenté alors que celle de l'employeur est restée la même. Le gouvernement, à la base de l'arrêté royal, a-t-il voulu restreindre considérablement les possibilités de rupture par le joueur de football ? Nous nous interrogeons sur le bien fondé de cette modification qui va dans le sens d'un alourdissement des obligations du sportif rémunéré alors que la philosophie de la loi sur le contrat de travail, et donc également celle de la loi sur le contrat de travail de sportif rémunéré, est de protéger la partie faible au contrat, le travailleur, le sportif dans notre cas.

Malgré cela, la rupture du contrat est un moyen favorisant la mobilité professionnelle du sportif rémunéré. Lorsqu'un joueur reçoit une proposition d'un autre club, avec un salaire plus alléchant et des perspectives de jeu plus attrayantes, il est tenté de répondre favorablement directement. Mais, bien souvent, son club employeur refuse car le montant proposé comme indemnité de transfert lui paraît trop bas. Le club veut ainsi faire monter les enchères. Dans ce cas, le joueur peut entrer dans la négociation commerciale en menaçant de rompre son contrat. En effet, si celui-ci rompt son contrat, son club touchera en général une indemnité de rupture bien moins élevée que celle qu'il aurait pu toucher comme indemnité de transfert. Le club employeur acceptera alors une offre plus basse du club acquéreur en sachant que, s'il refuse, il risque de perdre à la fois son joueur et de l'argent. Nous pourrions objecter que le joueur n'a pas intérêt à rompre son contrat car il devrait disposer d'une importante somme d'argent en guise d'indemnité de rupture à verser à son précédent club. Mais c'est sans compter que dans pareil cas, bien souvent, le club acquéreur proposera de payer l'indemnité de rupture dont le joueur est redevable à l'égard de son ancien club. Le club acquéreur n'aura aucun mal à procéder ainsi car cela lui évite de payer une indemnité de transfert bien plus importante qu'une indemnité de rupture de contrat, surtout si le joueur était encore sous contrat pour plusieurs années.

³⁵ E. MAGIER, *La mobilité professionnelle du sportif rémunéré*, loc. cit., p. 147.

§3. Analyse de la clause d'option

§3. Analyse de la clause d'option

Comme nous l'avons vu plus haut, les modalités d'exercice de la clause d'option sont réglées par l'article 16 de la CCT du 16 juin 2009. Cet article déclare que l'option unilatérale n'est pas valable. Par contre la clause d'option n'est pas considérée comme unilatérale si elle répond à une série de conditions. Les conditions qui nous intéressent principalement sont : la durée maximale de l'option ne peut en aucun cas dépasser la durée contractuelle (§3) ; la levée de l'option doit s'accompagner d'une augmentation salariale de 15 pourcent du salaire fixe et de 5 pourcent des primes de match ou uniquement d'une augmentation de 20 pourcent du salaire fixe (§4) ; l'option doit être levée au plus tard le 31 mars de la saison au cours de laquelle le contrat expire normalement (§5). En cas de non-respect des conditions, le joueur peut invoquer la nullité de la clause et considérer le contrat comme terminé (§6).

La clause d'option a donné lieu à un litige que nous souhaitons examiner. Il s'agit de l'arrêt du tribunal du travail de Mons du 28 juin 2010 dans l'affaire opposant le joueur de football Nibombe au club du R.A.E.C. Mons³⁶. Monsieur Nibombe s'était opposé à la levée de son option par son club employeur. Il défendait l'idée que la clause d'option est contraire à la loi du 3 juillet 1978, en particulier son article 25 qui interdit à l'employeur de modifier unilatéralement les conditions du contrat de travail. Ainsi, en se réservant unilatéralement la possibilité de prolonger le contrat de travail, le club de Mons s'est donné le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat initial. Élément supplémentaire : la condition modifiée par la clause d'option est la durée du contrat qui apparaît comme une condition essentielle du contrat de travail. Le tribunal a considéré que la clause contient une condition dont la réalisation dépend uniquement du bon vouloir du club de Mons (celui qui s'est obligé). Ainsi, le juge a déclaré la clause nulle au sens de l'article 1174 du Code civil, car il s'agissait d'une clause purement potestative (article 1168 du Code civil).

La clause d'option, bien qu'autorisée par la CCT du 16 juin 2009, nous paraît contraire à la loi sur le contrat de travail, en son article 25, et à l'article 1174 du Code civil qui prohibe les conditions purement potestatives.

³⁶ Trib. trav. Mons (4^e ch.), 28 juin 2010, *J.L.M.B.*, 2010, p. 1484.

Par rapport à l'article 25 de la loi relative au contrat de travail, nous pouvons souligner que cet article a un caractère impératif, comme la plupart des articles de cette loi. Ainsi, « le travailleur ne peut renoncer anticipativement à la protection que la loi lui réserve. Il ne peut être tenu par une clause selon laquelle l'employeur se réserverait le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat »³⁷. Cependant, rien n'empêche le sportif de renoncer à se prévaloir de cette disposition et à accepter que la clause d'option sorte pleinement ses effets.

Toujours par rapport à cet article 25 de la loi du 3 juillet 1978, nous pouvons également souligner que « les conditions d'application de la clause (de modification) doivent être envisagées dans le cadre d'une exécution de bonne foi du contrat de travail »³⁸. Ceci nous amène à évoquer l'affaire Karagianis. Ce joueur de football, avait une clause d'option dans son contrat. Celle-ci stipulait que son contrat initial serait automatiquement reconduit pour une année supplémentaire s'il participait à 25 matchs, toutes compétitions confondues. Le joueur a participé à 24 matchs, le club a ensuite décidé de ne plus l'aligner jusqu'au terme de la saison croyant qu'il avait déjà atteint le seuil des 25 matchs. La clause d'option n'a donc pas pu jouer, au grand désarroi du club qui espérait garder une saison de plus le joueur (et peut-être empêcher une indemnité de transfert suite à un éventuel transfert en cours de contrat). À notre avis, l'exécution de bonne foi du contrat aurait de toute façon rendu cette clause inapplicable. En effet, procéder au retrait du joueur une fois les 25 matchs écoulés ne peut pas constituer une exécution de bonne foi du contrat de sportif rémunéré.

Par ailleurs, la clause d'option nous paraît entrer en contradiction avec l'article 7 de la loi sur le contrat de travail de sportif rémunéré qui prohibe toute stipulation contraire à l'article 4 qui tend à restreindre les droits des sportifs ou à aggraver leurs obligations. L'article 4 concerne les contrats à durée déterminée. Ainsi, par l'introduction d'une clause d'option le sportif ne pourrait plus connaître la date d'échéance de son contrat. Or le but d'un contrat de travail à durée déterminée est de pouvoir connaître la date de fin du contrat. L'insertion d'une clause d'option ne permet plus d'avoir cette certitude.

³⁷ BLONDIAU (P.), « La portée de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978. Les clauses relatives aux conditions de travail », *Clauses spéciales du contrat de travail : utilité - validité - sanction*, sous la direction de V. Vannes, Bruxelles, Bruylant, 2003, p. 41.

³⁸ GILSON (S.), « La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble », *La modification unilatérale du contrat de travail*, Limal, Anthemis, 2010, p. 22.

Ainsi, « l'incertitude de la date d'échéance permet de se demander si ce contrat de travail n'est pas en réalité à durée indéterminée, ce qui pose également question par rapport à l'application de règles juridiques différentes en cas de rupture. En outre, la conclusion d'un contrat résulte d'un accord de volonté ; or la possibilité laissée à l'une des parties de prolonger unilatéralement le contrat ne répond plus à la rencontre des consentements des deux parties »³⁹.

Dans le cadre de notre contribution, nous avons interviewé Thomas Chatelle, joueur de football du club de Mons (en première division). Nous avons sollicité cette interview car il a été prêté (mis à disposition) de deux clubs en Belgique par son précédent employeur (Anderlecht). Ensuite, son contrat est arrivé à échéance, il était donc libre de toute indemnité de transfert. Il s'est engagé avec Mons. Pour ce faire, il a d'abord été en test à Mons pendant une première période d'une semaine, puis de deux semaines et enfin de trois semaines. À l'issue de ce test, il a signé (en novembre 2012) un contrat courant jusqu'à la fin de la saison 2012/2013, c'est-à-dire en juin 2013. Ce contrat contenait une clause d'option. Cette clause d'option a été levée, conformément à l'article 13 de la CCT du 16 juin 2009, avant le 31 mars et il a perçu une augmentation de salaire de 20 pourcent de son salaire fixe.

Par rapport à cette situation vécue, il faut d'abord soulever la problématique de la période de test que Thomas Chatelle a passée. Durant celle-ci, il a joué deux matchs. Or, il n'avait pas signé de contrat de travail. De plus, il n'a pas touché d'indemnité pendant cette période où il exerçait sa profession au service de ce qui allait devenir son nouvel employeur. Cette situation nous interpelle car *quid* en cas d'accident durant la période de test ou durant un match ? De même, l'absence de tout remboursement de frais nous pose question. Cependant, cette situation peut s'expliquer, du point de vue sportif, par le fait que Thomas Chatelle étant plutôt en fin de carrière, la possibilité de jouer à Mons apparaissait comme une dernière chance d'encore jouer au football et d'ainsi pratiquer sa passion. Il nous a en effet clairement confié qu'il avait le choix entre accepter cette période de test ou essayer de trouver un nouveau club du côté de l'Azerbaïdjan ou du Kazakhstan (sic), ce qui ne l'intéressait absolument pas. Si le test n'avait pas été concluant, il aurait probablement mis un terme à sa carrière de footballeur professionnel.

³⁹ MAGIER (E.), « Droit du travail et sport rémunéré : une impossible conciliation ? », *Quelques questions d'actualité en droit du sport*, Bruxelles, Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 2006, p. 27.

Nous pouvons donc comprendre qu'il ait eu envie d'encore jouer au football et de s'accommoder de cette absence de tout cadre juridique et de l'absence de rémunération.

Pour en revenir à l'option, c'est le club de Mons lui-même qui a tenu à l'insérer dans son contrat initial. Ce n'est en effet jamais de l'intérêt du joueur d'être retenu une année de plus dans un club, alors qu'il pourrait être transféré ailleurs gratuitement si son contrat vient à expiration à ce moment. Le club de Mons a donc inséré l'option afin de toucher une éventuelle indemnité de transfert dans le cas où un transfert vers un autre club se réaliserait par la suite.

Par ailleurs, lors des prêts ou mises à disposition aucune prime à la signature n'existe, comme c'est le cas lors de la signature d'un contrat classique à durée déterminée. La prime à la signature correspond souvent à un pourcentage du montant du transfert que le club acquéreur a versé à l'ancien club. Cette prime permet au nouveau club de verser une sorte de salaire sans devoir alimenter le fonds de pension du club. En effet, lors du versement d'un salaire, l'employeur doit aussi alimenter un fonds de pension. La prime à la signature permet d'éviter cela.

§4. Le renvoi dans le « noyau B » : la modification du contrat en cours d'exécution

Dans ce paragraphe, nous allons évoquer la théorie de l'acte équipollent à rupture qui peut être invoqué en cas du renvoi d'un joueur dans ce qu'on appelle communément le noyau B, à savoir l'équipe réserve (par opposition à l'équipe première).

Avant tout, il faut commencer par définir l'acte équipollent à rupture. « Est constitutif d'un acte équipollent à rupture, le fait pour une partie au contrat de travail de modifier unilatéralement, de manière certaine et substantielle, un élément essentiel du contrat de travail, et ce, sans qu'il faille rechercher une quelconque intention de rompre »⁴⁰. La Cour de cassation a ainsi jugé que « la partie qui unilatéralement modifie effectivement de manière importante un élément essentiel du contrat de travail y met fin immédiatement et de manière illicite : pareille modification équivaut à la rupture du contrat sans que s'impose l'obligation de vérifier si l'auteur de la rupture avait la volonté

⁴⁰ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2003, p. 886.

ou l'intention de rompre le contrat »⁴¹. Si une partie dénonce à tort le contrat de travail pour acte équipollent à rupture et que le juge constate finalement qu'il n'y avait pas d'acte équipollent à rupture, cette partie est tenue de payer l'indemnité pour rupture sans motif grave⁴².

Un renvoi dans le noyau B ou en équipe réserve fait que le joueur ne peut plus exercer son métier de la même manière car il ne sera plus sélectionné pour participer aux matchs de l'équipe première. Par ce procédé, le club prive le joueur d'une partie de sa rémunération. En effet, il ne touchera plus les primes liées à la participation aux matchs de l'équipe première. A côté de ce problème de rémunération, un problème de condition de travail peut être présent. Les joueurs du noyau B ne s'entraînent pas aux mêmes heures que ceux du noyau A, ils jouent en général sur des terrains moins bien entretenus, etc. « Si le joueur parvient à prouver que ces conditions de travail ont changé de manière suffisamment importante du fait de son changement de noyau, il est manifeste qu'il s'agit d'une modification suffisamment importante de son contrat de travail »⁴³. Nous estimons que, dans la plupart des cas, nous sommes en présence d'un acte équipollent à rupture dans le chef de l'employeur. Celui-ci devra alors payer une indemnité de rupture au joueur mis injustement dans le noyau B.

Mais tout est une question d'espèce. Il ne faut pas systématiquement généraliser le renvoi dans le noyau B à un acte équipollent à rupture. Ainsi, la situation du joueur en méforme que l'entraîneur ne veut pas aligner tant qu'il n'a pas retrouvé sa pleine capacité ne peut pas être analysée comme un acte équipollent à rupture pour ce seul motif de méforme.

À titre d'exemple de décision reconnaissant l'acte équipollent à rupture, nous pouvons citer l'affaire De Beule. Ce joueur avait refusé de signer une prolongation de contrat. À partir de là, son club a décidé de ne plus l'aligner et de le renvoyer dans le

⁴¹ Cass, 17 mars 1986, *J.T.T.*, 1986, p. 502.

⁴² Pour un exemple d'application, voyez Cour trav. Mons, 11 février 2002, R.G. n°17.290.

⁴³ E. MAGIER, « Droit du travail et sport rémunéré : une impossible conciliation ? », *Quelques questions d'actualité en droit du sport*, Bruxelles, Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 2006, p. 34.

noyau B pour ce seul motif. Le tribunal du travail de Termonde a reconnu que les agissements du club étaient fautifs⁴⁴.

§5. Analyse de la mise à disposition de joueurs (« le prêt » de joueurs)

Le prêt de joueur peut être assorti d'une clause d'option. Si c'est le cas, le prêt se transforme alors en transfert définitif par lequel le club qui louait le joueur verse à son précédent club une indemnité de transfert convenue dans le contrat de mise à disposition.

Comme nous l'avons vu précédemment, la mise à disposition est en principe interdite sauf aux termes de l'article 31, §1 de la loi du 24 juillet 1987 complété par l'article 181 de la loi du 12 août 2000 qui déclare que « ne constitue toutefois pas l'exercice d'une autorité (qui exclut la mise à disposition), le respect par le tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail, ainsi que des instructions données par le tiers en vertu du contrat qui le lie à l'employeur quant aux temps de travail et aux temps de repos et quant à l'exécution du travail convenu ». Ainsi, la mise à disposition est interdite lorsqu'il y a deux liens de subordination. Si ces deux liens sont absents, c'est-à-dire un partage de l'autorité patronale sur le travailleur entre le prêteur et l'utilisateur, il y a sous-traitance et non prêt de personnel.

Par cette modification, « l'interdiction de mise à disposition a très largement été vidée de son contenu. En résumé, ce changement de loi ouvre la porte à une généralisation de la mise à disposition de travailleurs »⁴⁵.

Ainsi, le prêt de joueur est autorisé et est d'ailleurs largement pratiqué.

⁴⁴ Voyez l'explication de l'arrêt que donne E. MAGIER, « Droit du travail et sport rémunéré : une impossible conciliation ? », *Quelques questions d'actualité en droit du sport*, Bruxelles, Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 2006, p. 36 et 37.

⁴⁵ R. BLANPAIN, *Le statut du sportif en droit international, droit européen, droit belge fédéral et communautaire*, Bruxelles, Larcier, 2004, p. 102.

Section 2. Analyse de la liberté de circulation des sportifs rémunérés au-delà de l'arrêt Bosman

Dans cette dernière partie de notre contribution, nous passerons en revue les raisons inhérentes à l'organisation du sport qui justifient que la libre circulation des sportifs ne soit pas totale (§1). Ensuite, nous analyserons le système des transferts tel qu'il a été adapté suite à l'arrêt Bosman (§2). Nous poursuivrons en évoquant brièvement la problématique des transferts internes (§3). Nous continuerons en nous attardant sur l'occupation de sportifs étrangers en Belgique (§4). Nous terminerons enfin notre étude par évoquer les questions relatives à la fin du contrat (§5) et la clause de prix (§6).

§1. Les raisons inhérentes à l'organisation du sport justifiant une restriction à la libre circulation des sportifs

Comme nous l'avons vu plus haut, dans ses arrêts Walrave et Koch, Donà et Bosman la Cour de justice de l'Union européenne a reconnu que le sport n'est pas une activité comme les autres, bien qu'étant assimilée à une activité économique pour entrer dans le champ d'application du TFUE et de ses principes. Ainsi, si certaines conditions sont respectées, certaines réglementations sportives, qui en apparence paraissent être des entraves à la libre circulation des travailleurs, peuvent ne pas être considérées comme des mesures restreignant cette liberté de circulation du sportif rémunéré.

Nous pouvons pointer un dernier arrêt de la Cour de justice que nous n'avions pas encore commenté pour appuyer nos propos. Il s'agit de l'arrêt Lethonen⁴⁶.

Monsieur Lethonen est un joueur finlandais de basket-ball. A la fin de la saison 1995/1996 il est transféré dans un club belge et signe son contrat de travail de sportif rémunéré le 3 avril 1996. Or, un règlement de la FIBA (Fédération Internationale de Basket-ball), repris par la Fédération belge de basket-ball, interdit aux clubs européens de faire jouer des basketteurs étrangers ayant déjà joué dans un autre pays européen si le transfert de ce joueur est réalisé après le 28 février. Par son règlement, la FIBA instaure une période de transfert comme il en existe dans de nombreux sports collectifs⁴⁷.

⁴⁶ C.J.C.E., 13 avril 2000, (Lethonen c. Fédération royale belge des sociétés de basket-ball), C-176/96.

⁴⁷ En football, les périodes de transfert qui se déroulent en général de mi-juin à fin août et durant tout le mois de janvier sont respectivement appelées mercato d'été et mercato d'hiver.

Monsieur Lethonen, malgré cette interdiction, va jouer deux matchs pour le compte de son club. Ces deux matchs vont être sanctionnés d'un score de forfait par la fédération belge de basket-ball pour avoir enfreint le règlement. Monsieur Lethonen et son club vont introduire une action pour que les sanctions soient levées et que Monsieur Lethonen puisse participer au championnat de basket. Le tribunal de première instance de Bruxelles, saisi de l'affaire, va poser la question à la Cour de justice de la compatibilité d'un règlement sportif instaurant une période de transfert avec le principe de libre circulation des travailleurs. Comme dans ses arrêts précédents, la CJUE rappelle que le sport est une activité économique au sens du Traité. La Cour va ensuite considérer que ces règles en matière de date de transfert constituent une entrave à la libre circulation des travailleurs. Mais cette entrave peut être justifiée pour des raisons non économiques, intéressant uniquement le sport en tant que tel. « La fixation de délais peut en effet viser à éviter de fausser la régularité des compétitions si elle ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif »⁴⁸.

Cet argument des fédérations sportives de justifier une entrave à la libre circulation des travailleurs par la nécessité d'assurer la régularité des compétitions sportives a trouvé grâce aux yeux de la Cour et reviendra par conséquent comme un leitmotiv chaque fois qu'une règle sportive sera mise en cause. Les fédérations sportives tenteront à chaque fois de se justifier sur cette base.

Ainsi, à côté de la composition des équipes nationales, l'instauration de périodes de transfert limitées dans le temps constitue une seconde exception non économique au principe d'interdiction des entraves à la libre circulation des travailleurs.

§2. Le nouveau système de transfert

Suite à l'arrêt Bosman, les fédérations sportives ont dû revoir leur copie en matière de règles de transfert pour se conformer à cette jurisprudence. Le système des transferts imposés a été adapté aux évolutions jurisprudentielles. La FIFA a ainsi adopté un nouveau règlement en la matière en 2001, dont la dernière version date de 2012⁴⁹. Ce règlement n'est applicable qu'aux transferts internationaux mais les fédérations nationales

⁴⁸ R. BLANPAIN, *op. cit.*, p. 25.

⁴⁹ Règlement de la FIFA relatif au statut et au transfert de joueurs, adopté à Zurich le 27 septembre 2012.

ont dû également rédiger un règlement se basant sur ces principes généraux posés par la FIFA.

En cas de transfert, le règlement de la FIFA prévoit désormais une indemnité de formation qui doit être payée aux différents clubs qui ont formé le joueur transféré. Cette indemnité n'est cependant versée que lorsque le joueur de moins de 23 ans passe du statut d'amateur à celui de non-amateur.

Une contribution de solidarité voit également le jour dans ce règlement de la FIFA. Celle-ci prévoit que, lorsqu'un joueur de football est transféré, cinq pourcent de toute l'indemnité versée au précédent club est partagée entre les clubs qui ont formé le joueur entre ses 12 et 23 ans.

Enfin, la FIFA s'intéresse à la stabilité des contrats de travail des footballeurs professionnels. Lorsqu'un joueur de moins de 28 ans signe un contrat de travail avec un club, il est lié au minimum pendant trois ans avec ce club. Lorsqu'un joueur conclut un contrat de travail alors qu'il a 28 ans ou plus, il est lié à ce club pendant minimum deux ans. Cette contrainte vaut également dans l'autre sens, les clubs sont liés au joueur pendant les mêmes périodes. Si un joueur ne respecte pas ces périodes de protection et met fin prématurément à son contrat de travail sans juste cause, il encourt des sanctions sportives et financières. Au niveau de la sanction sportive, il est prévu que le joueur ne puisse plus jouer pendant une durée de quatre à six mois. Le club qui engagerait un joueur qui a rompu son contrat durant cette période protégée ne pourra plus transférer de joueurs durant deux périodes de transfert. En ce qui concerne la sanction financière, une indemnité calculée sur base de la rémunération et de la durée restante du contrat en cours est prévue pour celui qui ne respecterait pas la stabilité des contrats.

Nous pouvons constater que, par ce règlement de la FIFA, la liberté de travail du sportif se trouve considérablement restreinte. Quand bien même le joueur de football a mis fin prématurément à son contrat et n'a donc pas respecté la période protégée, nous ne comprenons pas sur base de quoi il ne pourrait pas exercer à nouveau sa profession après cette rupture fautive mais devrait attendre quatre à six mois avant de rejouer. Ces quatre à six mois représentent une période de temps longue quand on sait que la carrière d'un footballeur professionnel dure en moyenne dix ans. Outre le fait qu'il perdra probablement une partie de sa condition physique vu qu'il ne trouvera pas de nouveau

club rapidement (quel club voudrait transférer un joueur sachant qu'il ne pourra l'aligner seulement plusieurs mois après ?), il ne touchera plus de rémunération. De plus, si un éventuel club voulait néanmoins engager ce joueur, il est découragé dans sa démarche par une possible interdiction de transférer. Le joueur qui a rompu abusivement son contrat se voit ainsi sanctionné à plusieurs niveaux. S'il venait à respecter ces dispositions il serait pratiquement lié à vie à son club. Ces dispositions qui bloquent le joueur pendant deux à trois ans dans son club, peuvent s'analyser comme une nouvelle entrave à la libre circulation des travailleurs. Le joueur étant lié à son club pendant une période longue pour un footballeur, eu égard à la durée de sa carrière, devient presque la propriété du club.

En ce qui concerne l'indemnité de formation, nous rejoignons Roger Blanpain lorsqu'il déclare que « des indemnités de formation et des périodes minimales contractuelles de travail (forcé) ne sont pas indispensables ni inhérentes à l'organisation sportive. L'argument de la solidarité ne résiste pas à l'analyse, parce que les clubs amateurs ne voient rien ou peu de cet argent, ainsi qu'il fût mentionné dans l'arrêt Bosman par la Cour de justice »⁵⁰. Les indemnités de formation ne contribueront pas au développement des clubs amateurs car ceux-ci ne voient jamais la somme qui devrait leur revenir.

Cette réglementation de la FIFA n'a pas été appliquée par l'URBSFA dans son entièreté. Ainsi, nous ne retrouvons aucune trace de la période protégée, pendant laquelle le joueur est lié à son club, dans le règlement de l'URBSFA. Celui-ci, par contre, contient bien des dispositions relatives aux indemnités de formation et de solidarité.

Suite à l'arrêt Bosman, il ne peut plus être réclamé d'indemnité de transfert au terme du contrat du joueur de football. Cette règle vaut pour les ressortissants d'États membres de l'Union européenne qui souhaitent être transférés dans un autre État membre. Conformément à l'article 12 de la CCT du 16 juin 2009, l'absence d'indemnité de transfert en fin de contrat vaut également entre clubs belges.

Désormais, la pratique du transfert en cours de contrat de travail s'est généralisée dans tous les clubs de football. Cette situation n'est évidemment possible que moyennant l'accord du précédent club, du nouveau club et du joueur. Ainsi, une indemnité de

⁵⁰ R. BLANPAIN, *op.cit.*, 2004, p. 70.

transfert sera payée au précédent club. Elle est censée « compenser la perte que subit le premier club, à savoir la perte de prestations du joueur. Cette indemnité doit être en rapport avec la durée restante du contrat de travail et la rémunération du joueur »⁵¹. Afin que les clubs s’y retrouvent financièrement et fassent le bénéfice le plus important, ils tentent de conclure des contrats les plus longs possibles. Ceci explique que les clubs essaient sans cesse de prolonger les contrats de joueurs qui n’arrivent pas à expiration tout de suite pour pouvoir conserver un joueur le plus longtemps possible. Cette volonté de prolongation permet également au club de toucher une indemnité importante en cas de transfert.

§3. La problématique des transferts internes

En principe, les arrêts de la Cour de justice de l’Union européenne ne sont applicables qu’à une situation intéressant le droit européen. Par conséquent, une situation purement interne à un État membre n’est en principe pas soumise aux enseignements de la Cour de justice. La solution dégagée par la Cour dans son arrêt Bosman n’est donc pas applicable aux transferts entre clubs belges. Mais l’Union belge de football a modifié son règlement en supprimant l’indemnité de transfert pour le joueur arrivé au terme de son contrat. La suppression de l’indemnité concernant les transferts internes de joueurs belges en fin de contrat s’est déroulée en deux étapes pour aboutir finalement à une gratuité totale lors de la saison 1999/2000⁵².

§4. L’occupation de travailleurs étrangers

Les travailleurs ressortissants d’États membres de l’Union européenne jouissent de la libre circulation des travailleurs contenue dans l’article 45 du TFUE. À ce titre, les employeurs de ressortissants des États membres de l’Union ne doivent pas obtenir d’autorisation d’occupation de travailleurs étrangers. La loi du 30 avril 1999 relative à l’occupation de travailleurs étrangers n’est dès lors applicable qu’aux seuls ressortissants de pays tiers à l’Union européenne. En principe, cette autorisation d’occupation n’est

⁵¹ R. BLANPAIN, *op.cit.*, 2004, p. 109.

⁵² Pour plus détails concernant les étapes qui ont précédé la gratuité totale des transferts internes de joueurs belges en fin de contrat, voyez R. BLANPAIN, *op.cit.*, 2004, p. 91 à 95.

délivrée que lorsqu'il n'est pas possible de trouver dans un délai raisonnable un travailleur apte à exécuter la fonction de façon satisfaisante et dans les plus brefs délais. Mais, par dérogation à cette règle générale, la situation du marché de l'emploi n'est pas prise en compte pour l'attribution d'une autorisation d'occupation lorsqu'il s'agit de « sportifs professionnels âgés d'au moins 18 ans (...), pour autant que le montant de leur rémunération corresponde au moins à huit fois la rémunération fixée conformément aux dispositions de l'article 2, §1 de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré »⁵³. Les sportifs professionnels qui peuvent bénéficier de cette dérogation doivent percevoir au minimum huit fois la rémunération minimale, c'est-à-dire, 8 x 9.028 €, soit 72.224 €.

Par cette mesure dérogatoire, les clubs ne doivent pas demander d'autorisation d'occupation et gagnent ainsi du temps. Cependant, pour pouvoir bénéficier de cette dérogation, il faut que le sportif étranger à l'Union européenne perçoive déjà une rémunération d'un certain montant. Cela peut freiner le recrutement de jeunes talents étrangers qui ne bénéficieraient pas encore d'une telle rémunération. Dans ce cas-là, les clubs doivent passer par le chemin classique de la demande d'autorisation d'occupation de travailleurs étrangers.

Ajoutons, en ce qui concerne les sportifs ressortissants de pays tiers à l'Union européenne, qu'ils peuvent bénéficier de l'arrêt Bosman sur base d'une part, du règlement 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté et d'autre part, sur base d'accords conclus entre l'Union européenne des pays tiers à l'Union. Ainsi, l'arrêt Bosman et ses conséquences sont applicables à quasiment tous les sportifs rémunérés se trouvant sur le territoire de l'Union européenne.

Abordons encore deux questions, plus particulières, relatives aux conséquences de l'arrêt Bosman : la fin du contrat du joueur et la clause de prix qui peut être contenue dans le contrat du sportif rémunéré.

⁵³ Article 9, 11° de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers, *M.B.*, 26 juin 1999.

§5. La fin du contrat

Si nous analysons l'arrêt Bosman simplement, nous n'envisagerions ses conséquences que vis-à-vis des joueurs en fin de contrat. Or, ce serait réducteur. En effet, nous pensons qu'il faut inclure, dans les sportifs pouvant bénéficier de l'arrêt Bosman, les sportifs dont le contrat prend fin avant son terme. Il s'agit plus précisément des sportifs ayant rompu leur contrat.

Par son arrêt Bosman, la Cour de justice a mis à mal l'un des deux liens existant entre le joueur et son club : l'affectation du joueur à son club (l'autre lien étant le contrat de travail). Cette affectation était la base du système des transferts existant avant l'arrêt Bosman. En effet, malgré l'échéance de son contrat, le joueur restait affecté à son club et ne pouvait être transféré et par conséquent changer d'affectation que moyennant le versement d'une indemnité de transfert au club précédent. La Cour de justice, par son arrêt Bosman, a estimé que la fin du contrat coïncidait avec la fin de l'affectation. Nous estimons que ce raisonnement peut être transposé au joueur ayant rompu son contrat de travail. « Un joueur qui met fin anticipativement à son contrat de travail rompt également par là même son lien d'affectation ; ce qui lui permet, s'il remplit les autres conditions de la jurisprudence Bosman, de bénéficier du principe de gratuité de son transfert »⁵⁴.

§6. La clause de prix

Cette clause qui fixe à l'avance le prix du transfert d'un joueur est souvent insérée dans les contrats de travail de footballeurs. À la base, cette clause est censée être présente dans le contrat à l'avantage du joueur car ce prix serait moindre que celui obtenu en appliquant les coefficients UEFA. Mais apparemment, ce serait bien le prix qui serait demandé sur base des coefficients UEFA. Cette clause peut avoir l'inconvénient pour le joueur que son montant soit tellement haut qu'aucun club ne veuille transférer ce joueur. Cette clause permettrait ainsi au club de retenir ses meilleurs joueurs. Cette clause ne présenterait donc pas d'avantage pour le joueur. Néanmoins, nous pensons que cette clause présente un intérêt pour le joueur. En effet, celui-ci peut connaître son prix de transfert. Ainsi, si un club est intéressé par ses services mais qu'il recule devant le montant demandé par le club actuel du joueur, le joueur pourrait calculer ce que lui

⁵⁴ E. MAGIER, *La mobilité professionnelle du sportif rémunéré*, loc. cit., p. 108.

reviendrait le fait de casser son contrat et ensuite de se faire embaucher par le ce club intéressé. Si l'indemnité qu'il doit verser en cas de rupture de son contrat est sans commune mesure avec l'indemnité de transfert demandée pour le transférer, le joueur peut avoir intérêt à casser son contrat. Par la suite, le nouveau club du joueur qui a rompu son contrat rembourse généralement le montant de l'indemnité de rupture car cette indemnité peut être complètement ridicule par rapport au montant demandé par le précédent club pour le transfert du joueur.

Conclusion

Au terme de ce travail, nous avons évoqué la situation du sportif rémunéré du point de vue du droit européen et du point de vue du droit du travail belge.

Nous avons pu constater qu'il existait beaucoup de réticences de la part du monde sportif à l'égard de l'intervention du législateur dans son domaine d'action.

Nous avons vu que le milieu sportif a également du mal à participer à l'élaboration de la norme. En effet celui-ci est réticent à participer à la Commission paritaire nationale des sports (CP n° 223).

Nous avons pu voir que plusieurs dispositions législatives tentent de protéger la liberté de travail du sportif rémunéré. Certaines le font de manière optimale. D'autres nous laissent perplexes, comme la clause d'option qui devrait être revue, voire être déclarée nulle en tant que telle.

Au travers des arrêts rendus par la Cour de justice de l'Union européenne, nous avons constaté que celle-ci a prohibé les clauses de nationalité et a mis un sérieux frein à la pratique des indemnités de transferts par son célèbre arrêt Bosman.

Nous avons analysé les différentes clauses qui peuvent être contenues dans le contrat de travail.

Nous avons analysé les nouvelles modalités du système des transferts, qui est certes amélioré mais qui peut encore être perfectible.

Nous avons enfin analysé les évolutions du statut du sportif rémunéré en droit belge.

Annexes

Annexe 1

CONTRAT DE JOUEUR DE FOOTBALL

ENTRE :

.....
dont le siège est établi à
représenté(e) statutairement par

ci-après dénommé(e) "**le Club**"

ET :

Monsieur

Né à _____ le _____

Domicilié à _____

N° carte d'identité _____

N° registre national _____

Nationalité _____

choisissant, pour l'exécution de l'accord présent, le lieu de résidence sur le siège social du club

ci-après dénommé "**le Joueur**"

pour le mineur d'âge (selon son statut personnel) autorisé et assisté par :
.....(père, mère, tuteur, etc.)

IL EST RAPPELE CE QUI SUIIT :

L'objectif du présent contrat est, pour les deux parties, de participer aux compétitions officielles et/ou amicales de football en Belgique et à l'étranger, organisées sous l'égide de l'U.R.B.S.F.A., de l'U.E.F.A. ou de la F.I.F.A.

Est donc considéré comme condition de validité pour conclure ce contrat le fait pour :

- le Joueur d'être physiquement apte à jouer au football;
- le Joueur de pouvoir valablement conclure un contrat de travail soumis à la loi belge.

IL EST CONVENU CE QUI SUIIT :

OBJET DU CONTRAT

Article 1 :

Le Club engage le Joueur sur base d'un contrat pour employé en qualité de joueur de football rémunéré professionnel, dans le cadre d'un contrat **à temps complet / à temps partiel**

Dans l'hypothèse **d'un contrat à temps partiel**, les parties se plieront aux dispositions de la CCT du 7 juin 2000, sans préjudice de la loi du 24 juillet 1978. Le Joueur ne peut prester en moyenne plus de 30 heures en qualité de sportif rémunéré. Ceci implique que le sportif à temps partiel exerce, outre son activité sportive, une activité rémunéré principale ou en combinaison avec un programme d'études, à horaire complet ou partiel, dûment attestée.

Profession principale rémunérée :
Etudes :

La conclusion des contrats temps partiel en qualité de sportif rémunéré est notifiée à l'URBSFA, qui le transmet à la Commission Paritaire.

DUREE

Article 2 :

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée. Il doit être conclu au minimum jusqu'à la fin de la saison (30 juin) en cours et est renouvelable en vertu de la loi du 24 février 1978.

Le présent contrat est conclu pour une durée de saison(s).

Il prendra donc cours le pour se terminer de plein droit le 30 juin

SALAIRE ANNUEL MINIMUM

Article 3 :

Le salaire minimum annuel correspond au montant fixé annuellement par le Comité National Paritaire des Sports, en application de la loi du 24 février 1978.

Pour le joueur à temps **complet**, il y a lieu de tenir compte, en outre, du minimum salarial annuel garanti prévu dans la CCT du 24 avril 2009 (prolongation annuelle)

L'engagement de **Joueurs étrangers non ressortissants UE/EEE**, s'opère en respect de l'art.9,11° de l'A.R. du 9 juin 1999. L'URBSFA aussi règle l'engagement de tels joueurs.

PRESTATIONS ET OBLIGATIONS

Article 4 :

Le Club et le Joueur s'engage à exécuter correctement le contrat de travail et de respecter les obligations légales et réglementaires.

Article 5 :

Sans préjudice des dispositions de la C.C.T pour les footballeurs rémunérés en vigueur lors de la signature du contrat, le joueur s'engage à :

- a) répondre à toutes les convocations et à participer aux rencontres, entraînements, stages, camps de retraite, conférences, réunions, etc. organisés par le Club et n'intervenir, sous aucune forme, dans la gestion administrative, commerciale, financière et sportive du Club;
- b) participer aux déplacements et voyages tant en Belgique qu'à l'étranger par les voies et moyens décidés et organisés par le Club;
- c) suivre toutes les directives et instructions données par le Club au cours des rencontres et pendant l'exécution des prestations professionnelles;
- d) ne participer à aucune rencontre ou à aucune manifestation de nature sportive ou à n'exercer aucun sport de nature à mettre en péril son intégrité physique spécifique;

- e) porter dans le cadre de ses obligations contractuelles les seuls équipements choisis par le Club à l'exclusion de tous autres, notamment lors des contacts avec les médias, sauf à paraître en ces occasions particulières en « civil »;
- f) entretenir convenablement le matériel et les équipements que lui confierait le Club et à en prendre le meilleur soin;
- g) ne conclure de contrat publicitaire, à titre personnel, en quelle que matière ou pour quel que produit ou service que ce soit, susceptible de porter atteinte aux intérêts économiques et aux relations que le Club entretient avec ses propres partenaires commerciaux. Le club communiquera par écrit au début de chaque saison les coordonnées des sponsors avec lesquels un contrat est conclu;
- h) limiter ses prétentions financières aux indemnités et avantages contractuels;
- i) soutenir la réputation du Club et de ses membres et à respecter un devoir de réserve en s'abstenant de toutes déclarations préjudiciables sur les plans matériel et moral visant le Club et l'U.R.B.S.F.A. ;
- j) s'entraîner régulièrement en cas de et dépendant de la sorte de la suspension du contrat;
- k) résider dans un rayon de km(s) des installations sportives du Club;
- l) se soumettre aux visites médicales, d'examen préventif et de contrôle au cours de l'exécution du contrat, suivre les traitements conseillés et les soins prodigués par les personnes désignées par le Club pour maintenir ou améliorer la condition du Joueur, par exemple: massage, soins physiques, diététique, etc. ;
- m) ne participer à des paris de quelques sortes qu'ils soient en rapport des match de son propre club.

Article 6 :

Le Club accorde au Joueur l'avantage de pouvoir disposer gratuitement d'une assistance médicale à l'intervention de son staff médical et de spécialistes extérieurs choisis par le club.

Le Joueur est libre de consulter ou de recourir aux soins de médecins ou de spécialistes de son choix, à ses frais, risques et périls, notamment en matière d'indisponibilité

Le Club ne supportera, en aucun cas, la responsabilité ou l'indemnisation financière des traitements, soins et tous autres modes d'intervention et généralement quelconques autres que ceux prodigués ou autorisés par les médecins du Club ou par les spécialistes extérieurs désignés par le club.

Les parties sont tenues de se plier aux dispositions légales en matière d'accident du travail, en ce qui concerne les procédures de contrôle et d'expertise médicale.

La méconnaissance de ces dispositions expose le contrevenant aux suites et sanctions prévues par la loi.

REGLEMENT DE L'U.E.F.A.

Article 7 :

Le Club s'engage à mettre le Joueur à la disposition de la fédération nationale du pays dont il est ressortissant, conformément aux règlements de la F.I.F.A. et de l'U.E.F.A., pour les matches de compétition de l'équipe nationale "A" et "Espoirs".

Le Joueur s'engage à se remettre à la disposition du Club dans les délais fixés par les mêmes règlements, sous peine des sanctions prévues en cas d'absence et/ou retard dans le règlement de travail

REGLEMENT DE L'U.R.B.S.F.A.

Article 8 :

Conformément au règlement de l'U.R.B.S.F.A., le Joueur s'interdit de jouer pour un Club non reconnu par la fédération.

Le Joueur qui souhaite passer à un Club d'une autre fédération affiliée à la F.I.F.A. s'engage à solliciter auprès des Clubs concernés conformément aux réglementations sportives et suivant les procédures nationales et internationales, le certificat de transfert qui doit être délivré.

Article 9 :

Le Club est fondé à réclamer, lors de la cessation des relations contractuelles, pour quelque motif que ce soit, et sauf faute grave dans le chef du Club, une indemnité de formation, de promotion et de savoir-faire, sans que le paiement effectif de celle-ci ne puisse affecter la liberté de circulation du Joueur, sans préjudice des dispositions de la législation.

Cette indemnité, payable par le seul Club bénéficiaire des futures prestations, sera calculée sur base des paramètres arrêtés par l'U.R.B.S.F.A. ou les instances sportives internationales, selon que le Joueur sollicite l'octroi d'un transfert national ou international.

Conformément à l'article IV/85 du Règlement fédéral le joueur engagé pour une durée déterminée est, lors de l'expiration des relations contractuelles, libre de conclure, avec le Club de son choix, un contrat de Joueur au sens de la loi sur le sportif rémunéré

INDEMNITES

Article 10 :

Le Club paye au Joueur une rémunération composée d'un salaire fixe, de diverses primes et autres avantages contractuels en nature.

La rémunération répond, sur base annuelle, à tout le moins aux dispositions légales reprises à l'article 3 du présent contrat.

Les retenues obligatoires en application de la législation fiscale et de celle relative à la sécurité sociale seront imputées sur les salaires, primes, indemnités et tous avantages contractuels de quelle que nature que ce soit, sauf sur les cotisations patronales destinées à l'assurance de groupe.

Article 11 :

Indemnités contractuelles

1. Indemnité mensuelle fixe :

2. Indemnités variables

- **Prime de match en championnat de l'équipe première:**
 - **Match nul :**
 - **Victoire :**
- **Prime de match en championnat de l'équipe réserve:**
 - **Match nul :**
 - **Victoire :**

- **Prime de match en Coupe de Belgique:**
 - **Match nul :**
 - **Victoire :**
- **Prime de sélection :**

3. Divers avantages:

4. Cotisations patronales :

Les clubs de football jouant en première division nationale de la compétition organisée par la LRBF sont obligatoirement tenus de verser trimestriellement **les cotisations patronales** à l'assurance de groupe pour tous les joueurs de football liés par un contrat de travail de sportif rémunéré, conformément au règlement des assurances de groupe conclu par la Ligue du football professionnel. Les cotisations pour l'assurance de groupe ne sont dès lors pas inclus dans la rémunération mensuelle normale.

Le montant de la cotisation patronale est payable trimestriellement pour être ajusté, s'il échet, lors du dernier trimestre de chaque saison de football au cours duquel le joueur aura presté ses services en faveur du Club. Le Club est tenu de remettre, pour information, au Joueur un relevé trimestriel des versements opérés à ce titre auprès de la compagnie. En cas de relégation en deuxième division nationale ou une division inférieure, l'obligation du club de continuer l'assurance de groupe pour les sportifs rémunérés est supprimée.

Article 12 :

Les parties peuvent conclure, conformément à l'article 15 de la CCT du 16 juin 2009 relative aux conditions de travail du footballeur, une convention ci-annexée concernant la possibilité d'une diminution de la rémunération en cas de descente éventuelle pour raisons sportives

Article 13 :

Le salaire fixe et les primes acquises sont payées au plus tard le 7^{ème} jour ouvrable suivant le mois donnant ouverture à paiement par virement au compte postal ou bancaire communiqué par le Joueur.

Article 14 :

Dans l'hypothèse où le Club reste en défaut de remplir ses obligations en matière de paiement du salaire, de l'ONSS ou du précompte professionnel, le Joueur peut obtenir sa liberté suivant les procédures fixées par l'URBSFA.

Article 15 :

Les conditions salariales sont annuellement fixées et adaptées au 1^{er} juillet sur base des décisions de la Commission Nationale Paritaire pour les Sports.

VACANCES ANNUELLES

Article 16 :

Le Joueur a droit aux vacances annuelles conformément aux dispositions légales en matière de contrat de travail, régime employé. Les dates et périodes en seront fixées en fonction du calendrier des rencontres et des engagements du Club.

Article 17 :

Le Joueur a droit au double pécule de vacances, conformément à la CCT du 7 juin 2006 relative à la pécule de vacances des footballeurs rémunérés.

AMENDES ET RECOURS

Article 18 :

Sans préjudice des fautes graves qui rendent toute collaboration immédiatement et définitivement impossible, le Club peut infliger des amendes et sanctions au Joueur qui ne s'acquitte pas de ses obligations.

Les amendes et sanctions seront détaillées dans le règlement de travail, joint à la présente convention, pour en faire partie intégrante.

L'importance des amendes et sanctions pécuniaires ne pourra excéder le maximum légal fixé par la législation sur les règlements de travail.

Pour toute amende qui lui est infligée par le Club, le Joueur a le droit d'exercer un recours dans les formes et délais prévus par le règlement de travail. On peut référer aux articles III/30, VII/7, VII/8 et VII/11 du règlement de l'U.R.B.S.F.A. Ce recours peut porter tant sur les faits qui ont motivé l'amende que sur le taux de celle-ci.

MISE A DISPOSITION ET DETACHEMENT

Article 19 :

En cas de mise à disposition du Joueur les conditions prévues aux article 32 de la loi du 24.07.1987 et celles reprises dans la CCT du 16 juin 2009 en vigueur pour les joueurs rémunérés seront d'application.

SUSPENSION DU CONTRAT

Article 20 :

- Suspensions légales :

En cas de suspension du contrat de travail les parties s'en réfèrent aux dispositions légales en vigueur conformément à la loi sur le contrat d'emploi. (Loi du 03 juillet 1978)

En cas de suspension de la convention à la suite d'**incapacité pour cause de maladie ou d'accident** le Club s'engage, conformément l'article 16 de la CCT du 16 juin 2009 relative aux conditions de travail du footballeur rémunéré, à payer au joueur la rémunération garantie pour le premier mois d'incapacité et pour le deuxième mois d'incapacité, une indemnité complémentaire en sus de l'intervention légale de la mutuelle de façon à atteindre le salaire fixe contractuel. Si, au cours de l'incapacité de travail, la durée contractuelle vient à échéance, le règlement ci-dessus pour les deux premiers mois d'incapacité de travail reste valable ; ensuite, l'indemnité est limitée entièrement à l'intervention légale de la mutuelle.

Le Joueur perd tout droit au salaire garanti si l'incapacité est la conséquence d'une faute grave par lui commise au cours des prestations contractuelles ou non.

Le Joueur doit avertir immédiatement le Club de son incapacité et ce dans les deux jours ouvrables à compter de la survenance de l'incapacité

Le Club a le droit de faire contrôler l'incapacité de travail par un médecin par lui désigné et honoré. Ce médecin-contrôleur doit intervenir en toute indépendance vis à vis du Club concerné ou du Joueur.

En cas de suspension de la convention à la suite **d'incapacité de travail due à un accident de travail** le Clubs s'engage, conformément l'article 17 de la CCT du 16 juin 2009 relative aux conditions de travail du footballeur rémunéré, à payer, pour le premier mois de l'incapacité de travail, au joueur la rémunération garantie et à partir du deuxième jusqu'au sixième mois inclus de l'incapacité, le salaire fixe contractuel et, à partir du septième mois jusqu'au douzième mois inclus, en plus de l'intervention de l'assurance accidents de travail, une indemnité complémentaire, de manière à atteindre le salaire fixe contractuel du joueur, avec un complément maximal de 1.500€ par mois. Si, au courant de l'incapacité de travail, la durée convenue du contrat vient à échéance, le club garantit au joueur le salaire fixe contractuel durant deux mois, l'indemnité étant ensuite limitée à l'intervention légale de l'assurance des accidents de travail.

- Suspensions conventionnelles :

Les parties rangent que le présent contrat pourra être suspendu dans les cas suivants :

- en cas de sanction fédérale encourue par le Joueur et qui l'empêcheraient de remplir toutes ses obligations contractuelles pendant 5 semaines ou plus
- en cas de non-délivrance ou le retrait du permis de travail et/ou de séjour par les autorités compétentes pour des motifs étrangers au club
- en cas de non-délivrance de la licence du joueur par l'URBSFA pour des motifs étrangers au club

RESILIATION DE LA CONVENTION.

Article 21 :

Conformément aux dispositions légales chaque partie qui met anticipativement fin au contrat est tenue au paiement d'une indemnité. Cette indemnité est égale au montant du salaire restant du jusqu'au terme du contrat avec, au maximum, le double de ce qui est stipulé en application de l'art. 5, §2 de la loi du 24.02.1978.

AUTRES DISPOSITONS

Article 22:

Les clubs de football jouant en première division nationale de la compétition organisée par la URBSFA sont obligatoirement tenus de verser trimestriellement **les cotisations patronales** à l'assurance de groupe pour tous les joueurs de football liés par un contrat de travail de sportif rémunéré.

Le Joueur s'engage à adhérer à l'assurance de groupe proposée par le club. Toutefois, cette assurance de groupe doit être conforme au règlement d'assurance de groupe de la Ligue du football professionnel.

Les dispositions du règlement de l'assurance de groupe et de ses annexes font partie intégrante du présent contrat.

Le Club est tenu de remettre, pour information, au Joueur un relevé trimestriel des versements opérés à ce titre auprès de la compagnie.

Article 23:

La présente convention tombe sous l'application de la loi sur le sportif rémunéré du 24.02.1978, de la loi sur le contrat de travail du 03.07.1978, les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Nationale Paritaire des Sports et le règlement de travail.

Article 24:

Le Joueur reconnaît avoir reçu un exemplaire original du présent contrat de travail.

Il déclare avoir pris connaissance du règlement de travail et du règlement de l'URBSFA qui fait partie intégrante de la présente et en accepte les dispositions et conditions. Le Joueur est autorisé à en prendre connaissance au secrétariat du Club et à s'en faire délivrer copie à ses frais.

Article 25:

Il est interdit au joueur de participer à des paris de quelques sortes qu'ils soient en rapport des matches de son propre club. Le joueur et le club conviennent qu'un tel acte représente une faute grave de la part du joueur.

PLACEMENT DE JOUEUR

Article 26:

Pour autant que le présent contrat ait été conclu à l'intermédiaire d'un manager l'identité complète et son numéro d'accréditation doivent être mentionnés.

Le présent contrat a été conclu à l'intervention de.....
agent de joueur FIFA, n°.....
agréé par la Région flamande sous les références
agréé par la Région wallonne sous les références
agréé par la Région Bruxelles Capitale sous les références

agissant à la requête du club / joueur.

Fait à le en deux (trois) exemplaires originaux, le Club et le Joueur (le Manager) reconnaissant chacun en avoir reçu le sien propre.

LE CLUB

LE JOUEUR

LE MANAGER

LE REPRESENTANT LEGAL

Contrat de travail de joueur de volley-ball rémunéré à durée déterminée

ENTRE :

- L'ASBL....., dont le siège se situe à,
....., personne morale qui représente le Club de Volley-ball
....., représentée valablement d'après ses statuts par
M. et M.,
ci-après dénommée "le Club"

ET :

- Monsieur.....,
Résidant à
ci-après dénommé "le Joueur",

IL EST RAPPELE CE QUI SUIVIT :

L'objectif du présent contrat de travail, ci-après dénommé le « Contrat », consiste, pour les deux parties, à régler la participation à des matchs de volley-ball officiels et/ou amicaux en Belgique et à l'étranger, joués sous le contrôle de la LIGUE, la VVB, la CEV, la FIVB ou la FRBVB. Par conséquent, tant le Club que le Joueur s'engagent à respecter les règlements et les directives de ces instances.

Les conditions de validité pour la conclusion du présent Contrat sont les suivantes :

- Le Joueur doit être physiquement en mesure de jouer au volley-ball
- Le Joueur doit pouvoir conclure un contrat de travail soumis à la législation belge.

IL EST CONVENU CE QUI SUIVIT :

Article 1

Le Club engage le Joueur sur la base d'un contrat de travail d'employé en qualité de sportif rémunéré avec un contrat à temps partiel/à temps plein (biffer la mention inutile).

Le Contrat est conclu pour une durée déterminée, à savoir pour une durée de saison(s). Il prend cours le 20... et se termine de plein droit le 20....

Les contrats courent au minimum jusqu'au 15 mai de chaque saison. En cas de contrat pluriannuel, chaque mois du contrat doit obligatoirement être rémunéré.

Article 2

Le Club ainsi que le Joueur s'engagent à exécuter correctement le présent Contrat et à respecter les obligations légales et réglementaires.

Article 3

Le Joueur s'engage à être présent aux heures et aux dates communiquées et à participer aux entraînements et aux matchs.

Lorsqu'un entraînement ou un match ne peut pas avoir lieu ou lorsque le Joueur ne peut pas participer à ces matchs ou entraînements prévus à cause d'une maladie ou d'un accident, la partie la plus diligente en avertira l'autre partie sans délai, et ce, pour des raisons à la fois pratiques et organisationnelles.

Matches :

Les dates des jours de matchs sont communiquées au Joueur via le calendrier des matchs qui se trouve sur les sites web des fédérations compétentes. Les éventuelles modifications à ce calendrier des matchs (report, ajout, annulation) sont communiquées au Joueur dès que possible.

Article 4

Dans la semaine qui suit la prise de cours du contrat de travail, le Club peut soumettre le Joueur (à condition qu'il n'ait pas encore été occupé) à un examen médical effectué par un médecin du travail, lequel jugera si le Joueur peut remplir l'ensemble de ses obligations contractuelles. En cas d'avis négatif ou de refus de la part du Joueur de se soumettre à cet examen, le présent Contrat peut être suspendu pendant la période d'incapacité de travail ou de refus. Durant la période de suspension, le Joueur n'a droit à aucune indemnité, de quelque nature que ce soit, de la part du Club.

Article 5

Le Joueur s'engage à :

- 1) répondre à toutes les convocations en vue de participer aux matchs, entraînements, stages, camps de retraite, conférences, réunions, obligations envers les sponsors, etc. organisés par le Club ;
- 2) n'intervenir, sous aucune forme, dans la gestion administrative, commerciale, financière et sportive du club ;
- 3) participer aux déplacements et voyages tant en Belgique qu'à l'étranger par les voies et moyens décidés et organisés par le Club ;
- 4) suivre toutes les directives et instructions données par le Club dans le courant de la saison et pendant l'exécution des prestations ;
- 5) ne participer à aucun match ou à aucune manifestation ou à n'exercer aucun sport de nature à mettre en péril son intégrité physique spécifique ;
- 6) porter, dans le cadre de ses obligations contractuelles, les seuls équipements choisis par le Club, en particulier lors des contacts avec les médias et les sponsors ;
- 7) entretenir convenablement le matériel et les équipements que lui confierait le Club et à en prendre le meilleur soin ; ces objets restant la propriété du Club ;

- 8) ne pas conclure de contrats publicitaires avec des tiers qui sont des concurrents d'un sponsor du Club ou dans la mesure où les produits sont contraires à l'image du sport. Le Club communiquera par écrit au début de chaque saison les coordonnées des sponsors avec lesquels un contrat est conclu ;
 - 9) soutenir la réputation du Club et de ses membres,
 - 10) respecter un devoir de réserve envers les membres de la direction, les collaborateurs, la presse, les sponsors et les supporters en s'abstenant de toutes déclarations ou comportements préjudiciables pour le Club, la direction ou les fédérations de volley-ball ;
 - 11) dans le cas d'une suspension du Contrat, entretenir, dans la mesure du possible, sa condition physique et psychique en s'entraînant régulièrement ;
 - 12) se soumettre aux visites médicales, d'examen préventif et de contrôle au cours de l'exécution du Contrat, suivre les traitements prescrits et accepter les soins prodigués par les personnes désignées par le Club pour maintenir ou améliorer la condition du Joueur (par exemple : massages, soins physiques, diététiques, etc.) ;
 - 13) ne pas utiliser pendant la durée du présent Contrat de produits interdits, stimulants ou dopants et se soumettre à tous les contrôles anti-dopage.
 - 14) Le Joueur est autorisé, pendant la durée du contrat, à exercer des activités de beach-volley pour autant que celles-ci n'entravent pas l'exercice des prestations de travail et qu'elles ne soient pas explicitement exclues du présent contrat.
-

L'ensemble des dispositions de cet article restent également d'application pendant les périodes de suspension.

Article 6

Sans préjudice des fautes graves qui rendraient immédiatement et définitivement toute forme de collaboration impossible, le Club peut imposer des amendes et des sanctions au Joueur qui ne respecte pas ses obligations. Les amendes et les sanctions sont reprises en détail dans le règlement d'ordre intérieur, annexé au présent contrat, qui en fait partie intégrante. Elles doivent également être reprises dans le Règlement de travail. Le montant des amendes financières et des sanctions ne peut pas dépasser le maximum légal fixé par la législation sur les Règlements de travail.

Article 7

Les parties considèrent tout acte prouvé de dopage, de corruption ou de falsification des résultats des matchs comme une faute grave de nature contractuelle dans le chef du Joueur, qui justifie la rupture immédiate du présent Contrat.

Article 8

Le Club s'engage à mettre le Joueur à disposition de l'équipe nationale du pays dont il est un ressortissant, conformément aux règlements des fédérations compétentes, pour les matchs de sélection nationale et/ou les besoins nationaux.

Le Joueur s'engage à se mettre à nouveau à disposition du Club dans les délais fixés par ces mêmes règlements, sous peine des sanctions prévues dans le règlement sportif en cas d'absence et/ou de retard.

Article 9

Le salaire annuel minimum correspond au montant fixé annuellement par la Commission Paritaire Nationale pour le sport, en application de la loi du 24 février 1978.

Pour le joueur de volley-ball à temps plein, il faut en outre tenir compte du revenu minimum annuel garanti prévu par la CCT du 21 mai 2008 (reconduite d'année en année).

Dans le cas d'une occupation d'un Joueur étranger non-ressortissant de l'UE/EEE, l'art. 9, 11° de l'AR du 9 juin 1999 doit être appliqué.

Article 10

Le Club paie au Joueur les indemnités suivantes :

- Rémunération fixe mensuelle brute : €
- Primes de match : € par point de compétition
- Autres primes :
.....
.....
- Autres avantages :
.....
.....
- Remboursement de frais : € nets
- :
.....
.....

Les retenues obligatoires en application de la législation fiscale et de la sécurité sociale, sont effectuées sur la rémunération fixe, les primes, les indemnités et tous les autres avantages contractuels, de quelque nature que ce soit.

Article 11

La rémunération mensuelle ainsi que les primes et indemnités acquises sont versées au plus tard le 7^{ème} jour ouvrable du mois qui y donne droit, par virement sur le compte bancaire ou postal du Joueur.

Article 12

Les conditions de travail et de salaire seront fixées et adaptées annuellement, sur la base des décisions de la Commission Paritaire Nationale pour le sport.

Article 13

En cas de maladie ou d'accident, le Joueur doit avertir immédiatement le Club ou son préposé, si possible par téléphone, avant la prochaine activité organisée, et il doit communiquer la durée de l'incapacité. De plus, le Joueur enverra ou remettra le certificat médical dans les deux jours ouvrables qui suivent l'incapacité. Les mêmes obligations incombent au Joueur en cas de prolongation de l'incapacité.

Article 14

Le club octroie au Joueur dans le cadre de l'exercice de ses activités de volley-ball une assistance médicale gratuite, par l'intermédiaire de son staff médical et des spécialistes externes que le club a désignés. Le Joueur est libre de consulter les médecins ou spécialistes de son choix et de se faire traiter par eux, à ses frais et à ses risques et périls, notamment en ce qui concerne une incapacité de longue durée. Le club ne prendra en aucun cas à sa charge les frais ou la responsabilité des traitements, soins médicaux et, d'une manière générale, de tous les actes autres que ceux pratiqués ou autorisés par les médecins du club ou les spécialistes externes que le club a désignés.

Article 15

Le présent Contrat s'applique sans préjudice des dispositions prévues par la loi sur les contrats de travail pour employés, la loi sur les contrats de travail pour les sportifs rémunérés et les conventions collectives de travail rendues obligatoires.

Article 16

.....
.....
.....

Etabli en deux exemplaires le..... à dont chaque partie reconnaît avoir reçu un exemplaire.

Le Joueur
Signature¹

Le Club
Signature¹

¹: les deux signatures doivent être précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé »

Bibliographie

Législation

- Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, approuvé par la loi du 19 juin 2008, *M.B.*, 19 février 2009.
- Loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 9 mars 1978.
- Loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers, *M.B.*, 21 mai 1999.
- Arrêté royal du 10 août 1978 instituant la Commission paritaire nationale des sports et fixant sa dénomination et sa compétence, *M.B.*, 17 octobre 1978.
- Arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers, *M.B.*, 26 juin 1999.
- Arrêté royal du 13 juillet 2004 fixant le montant de l'indemnité visée à l'article 5, alinéa 2 de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 3 août 2004.
- Arrêté royal du 21 mai 2013 fixant le montant minimal de la rémunération dont il faut bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré, *M.B.*, 30 mai 2013.
- Convention collective de travail du 16 juin 2009 relative aux conditions de travail du footballeur rémunéré, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 15 juin 2010, *M.B.*, 27 août 2010.
- Convention collective de travail du 28 mars 2011 relative au revenu minimum moyen garanti du sportif rémunéré, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 janvier 2013, *M.B.*, 3 mai 2013.
- Convention collective de travail du 15 juin 2011 relative aux conditions de travail du joueur de volley-ball rémunéré, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 décembre 2012, *M.B.*, 14 mars 2013.
- Proposition de loi fixant le statut social du sportif, Développements, *Doc. parl.*, Sénat, sess. extr. 1968, n° 108.

- Projet de loi relatif au contrat de travail du sportif rémunéré, Rapport fait au nom de la Commission de l'emploi, du travail et de la prévoyance sociale par J. VERHAEGEN, *Doc. parl.*, Sénat, sess. ord. 1968-1969, n° 552/1.
- Projet de loi relatif au contrat de travail du sportif rémunéré, Rapport fait au nom de la Commission de l'emploi, du travail et de la prévoyance sociale par M. VERNIMMEN, *Doc. parl.*, Sénat, sess. ord. 1975-1976, n° 695/2.

Doctrine

- BERTHELOT (D.), LAMORLETTE (T.) et ROMANOFF (L.), *Les associations sportives face au droit fiscal et social*, Paris, Ed. Economica, 1991 (France).
- BIRETTE (Y.), « Le règlement de l'Union belge de football sur les transferts », *Sport : le droit sur la touche ?*, Bruxelles, Ministère de l'emploi et du travail, 1994, p. 32 à 36.
- BLANPAIN (R.), *Le statut du sportif en droit international, droit européen, droit belge fédéral et communautaire*, Bruxelles, Larcier, 2004.
- BLONDIAU (P.), CLAEYS (T.), MAINGAIN (B.) et SCHEYVAERTS (H.), « La rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 1985-1987 », *J.T.T.*, 1989, p. 241 à 253.
- BLONDIAU (P.), « La portée de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978. Les clauses relatives aux conditions de travail », *Clauses spéciales du contrat de travail : utilité - validité - sanction*, sous la direction de V. Vannes, Bruxelles, Bruylant, 2003.
- BOMBOIS (T.) et EYBEN (C.), « L'arrêt Mitu c. U.R.B.S.F.A. ou le hors-jeu disciplinaire des fédérations sportives », note sous Bruxelles, 8 février 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 405 à 408.
- BORGIONS (P.), « Le statut juridique des sportifs rémunérés », *Sport : le droit sur la touche ?*, Bruxelles, Ministère de l'emploi et du travail, 1994, p. 10 à 18.
- BUY (F.), *L'organisation contractuelle du spectacle sportif*, Marseille, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2002.
- COGNARD (J.-R.), *Sportifs et entraîneurs : contrats de travail dans le sport professionnel*, Paris, Dalloz, 2012.
- DAUPHIN (M.), « Sportifs rémunérés : adaptation de quelques montants », *L'indicateur social*, 2006, n°16, p. 2 à 3.

- DEAR (L.), « La sanction de la modification unilatérale - l'acte équipollent à rupture ou la résolution judiciaire : avantages et inconvénients », *La modification unilatérale du contrat de travail*, Limal, Anthemis, 2010, p. 73 à 108.
- DERWA (L.), *Le droit du sport : organisation, acteurs et dérives*, Waterloo, Kluwer, 2012.
- DE WAELE (H.), « Optieclausule in contract betaalde sportbeoefenaar », *N.J.W.*, 2004, p. 646 à 656.
- DE WAELE (H.), « De optieclausule : een paard van Troje voor het arbeidsovereenkomstenrecht? », note sous Cour trav. Anvers, 9 février 2005, *R.W.*, 2006-2007, p. 1320.
- DUBEY (J.-P.), *La libre circulation des sportifs en Europe*, Bruxelles, Bruylant, 2000.
- DU BLED (S.), « Les relations collectives de travail et le sport rémunéré », *Sport : le droit sur la touche ?*, Bruxelles, Ministère de l'emploi et du travail, 1994, p. 19 à 31.
- GAILHBAUD (C.), *Le droit du travail dans le sport - Le droit du travail à l'épreuve de l'aléa sportif (France)*.
- GERMAIN (J.-C.), *Les sportifs et le droit*, Liège, Faculté de droit de Liège, 1975.
- GERMAIN (J.-C.), « Le contrat du sportif », *Les droits des sportifs. Rapports de la journée d'étude du 3 juin 1988*, Liège, Editions du Jeune Barreau de Liège, 1988, p. 87 à 106.
- GHESTIN (J.), « La notion de condition potestative au sens de l'article 1174 du Code civil », *Etudes dédiées à Axel Weill*, Paris, Dalloz-Litec, 1983, p. 243 à 258.
- GILLARDIN (J.), « Le sport et la liberté d'association », *Les droits des sportifs. Rapports de la journée d'étude du 3 juin 1988*, Liège, Editions du Jeune Barreau de Liège, 1988, p. 19 à 44.
- GILSON (S.), « La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble », *La modification unilatérale du contrat de travail*, Limal, Anthemis, 2010, p. 11 à 46.
- GUNTHER (J.-P.) et MATHONNIERE (C.), « Sport et libre circulation », *R.A.E. - L.E.A. (Revue des affaires européennes - Law & european affairs)*, 2005, p. 431 à 437. (France)
- HOUBBEN (M.), *La clause d'option dans le contrat de travail du footballeur professionnel : une application contestée du principe de liberté contractuelle*, Louvain-la-Neuve, UCL, 2009.

- LACOMBLE (J.-P.), « Aspects sociaux du sport professionnel », *Le droit du sport*, Bruxelles, Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 1994, p. 11 à 49.
- LACOMBLE (J.-P.), « Les obligations légales des clubs », *Quelques questions d'actualité en droit du sport*, Bruxelles, Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 2006, p. 55 à 104.
- MAESCHALCK (J.), PAQUAY (P.) et COOMANS (C.), *Sport codex 2001-2002*, Brugge, Die Keure, 2001.
- MAGIER (E.), *La mobilité professionnelle du sportif rémunéré*, Diegem, Kluwer, 1999.
- MAGIER (E.), « Droit du travail et sport rémunéré : une impossible conciliation ? », *Quelques questions d'actualité en droit du sport*, Bruxelles, Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 2006, p. 11 à 54.
- MASCITELLI (S.), *Le contrat de travail du footballeur professionnel : enjeux et limites*, Louvain-la-Neuve, UCL, 2004.
- NEUPREZ (N.) et VAN EECKHOUTTE (W.), *Compendium Social - Droit du travail 2011-2012*, Waterloo, Kluwer, 2011.
- PIERSOTTE (J.), *Les problèmes liés au droit du travail des sportifs et en particulier des footballeurs professionnels : enjeux et limites des conditions de travail et des contrats de sportifs*, Louvain-la-Neuve, UCL, 2008.
- SILANCE (L.), *Les sports et le droit*, Bruxelles, De Boeck Université, 1998.
- SIMON (G.), *Droit du sport*, Paris, Presses universitaires de France, 2012 (France).
- STIEVENARD (T.), *Ius variandi de l'employeur versus acte équipollent à rupture*, Bruxelles, Kluwer, 2003.
- URBAIN (M.-P.), « La libre circulation des sportifs dans l'Union européenne », *Sport : le droit sur la touche ?*, Bruxelles, Ministère de l'emploi et du travail, 1994, p. 37 à 41.
- VAN DER MEERSCH (V.), « Le droit et les sportifs », *Les droits des sportifs. Rapports de la journée d'étude du 3 juin 1988*, Liège, Editions du Jeune Barreau de Liège, 1988, p. 5 à 17.
- VANNES (V.), *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2003.

Jurisprudence

- C.J.C.E., 12 décembre 1974, (Walrave et Koch c. UCI), 36/74.

- C.J.C.E., 14 juillet 1976, (Gaetano Donà c. Mario Mantero), 13/76.
- C.J.C.E., 15 décembre 1995, (URBSFA c. Bosman), C-415/93.
- C.J.C.E., 11 avril 2000, (Deliège c. Ligue francophone de judo), C-51/96.
- C.J.C.E., 13 avril 2000, (Lethonen c. Fédération royale belge des sociétés de baret-ball), C-176/96.
- Conclusions de l'avocat général Lenz du 20 septembre 1995 dans l'affaire URBSFA c. Bosman, *Rev. Marché Unique Euro.*, 1996, p. 243.
- Cass, 17 mars 1986, *J.T.T.*, 1986, p. 502.
- Cass., 29 septembre 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 464.
- C. C., 18 mai 2011, n° 84/2011.
- Cour trav. Mons, 15 juin 2001, *J.L.M.B.*, 2001, p. 1668.
- Cour trav. Mons, 11 février 2002, R.G. n°17.290.
- Cour trav. Anvers, 9 février 2005, *R.W.*, 2006-2007, p. 1318.
- Bruxelles, 6 février 1991, *J.L.M.B.*, p. 461.
- Anvers (Sect. Hasselt), 22 juin 2010, R.G. n° 2009/AH/199 et 2009/AH/280.
- Trib. trav. Tournai (2^e ch.), 18 février 2000, *J.L.M.B.*, 2000, p. 1394.
- Trib. trav. Mons (4^e ch.), 28 juin 2010, *J.L.M.B.*, 2010, p. 1484.
- Civ. Bruxelles (réf.), 4 mars 1996, *J.T.T.*, 1999, p. 54.
- Civ. Bruxelles (réf.), 30 octobre 2009, *J.L.M.B.*, 2010, p. 1917.

Divers

- Règlement de la FIFA relatif au statut et au transfert de joueurs, adopté à Zurich le 27 septembre 2012.
- Règlement 2013/2014 de l'URBSFA.

Tables des matières

Introduction	1
Chapitre 1. Contextualisation	3
Section 1. Le mouvement sportif	3
§1. L'organisation du mouvement sportif.....	3
§2. Les rapports au sein du mouvement sportif.....	4
§3. Un « ordre juridique sportif » ?	5
Section 2. Le statut du sportif rémunéré en droit belge	6
§1. La qualification comme travailleur salarié	7
§2. Les catégories au sein des sportifs travailleurs-salariés.....	7
§3. Le contrat de travail de sportif rémunéré	8
1. Nature du contrat.....	9
2. Durée du contrat.....	9
3. Prestations.....	10
4. Rémunération.....	10
5. Mise à disposition	11
6. Rupture anticipée	12
7. Clause d'option	13
8. Clause de non-concurrence.....	13
9. Clause d'arbitrage	14
§4. La Commission paritaire nationale des sports (CP n° 223) et ses conventions collectives de travail	14
Section 3. Le statut du sportif rémunéré en droit européen	15
§1. La reconnaissance du sport par la CJUE.....	16
1. L'arrêt Walrave et Koch.....	16
2. L'arrêt Donà.....	17
3. L'arrêt Bosman	17
4. L'arrêt Deliège	18
§2. La clause de nationalité à la lumière de la libre circulation des travailleurs.....	18
§3. Le système des transferts (jusqu'à l'arrêt Bosman) au regard de la libre circulation des travailleurs	19
1. Le système des transferts avant l'arrêt Bosman.....	20
2. Les transferts au regard des articles 45, 101 et 102 du TFUE.....	20
Chapitre 2. Analyse	25
Section 1. Analyse des évolutions du statut du sportif rémunéré en droit du travail belge.....	25
§1. La spécificité de la loi du 24 février 1978 et son entrée en vigueur	25
§2. La rupture anticipée du contrat de sportif rémunéré	27
§3. Analyse de la clause d'option.....	30
§3. Analyse de la clause d'option.....	30
§4. Le renvoi dans le « noyau B » : la modification du contrat en cours d'exécution	33
§5. Analyse de la mise à disposition de joueurs (« le prêt » de joueurs).....	35
Section 2. Analyse de la liberté de circulation des sportifs rémunérés au-delà de l'arrêt Bosman	36
§1. Les raisons inhérentes à l'organisation du sport justifiant une restriction à la libre circulation des sportifs	36
§2. Le nouveau système de transfert.....	37
§3. La problématique des transferts internes.....	40

§4. L'occupation de travailleurs étrangers.....	40
§5. La fin du contrat	42
§6. La clause de prix.....	42
Conclusion	45
Annexes	47
Bibliographie	61