

Loïc Lerouge

*Chargé de recherche CNRS COMPTRASEC UMR CNRS 5114
Université Montesquieu Bordeaux IV*

François Mandin

*Maître de conférences en droit privé CDMO EA 1165
Chercheur associé DSC UMR CNRS 3128
Université de Nantes*

**Travail et protection sociale au bénéfice du sportif :
Étude comparée : France, Italie, Royaume-Uni***

Abstract

Professional sport combines various forms of activities, the benefits of social protection for the athlete is highly variable. The comparative study of national legal systems through France, Italy and the UK aims to put into perspective the relationship between « sports work » and the level of protection that results. The specific characteristics of sport, but also the athlete being self-employed or employed questioning the status of professional sports and the consequences for social protection.

Résumé

Le sport professionnel regroupe diverses formes d'activités, le bénéfice de la protection sociale au profit du sportif est très variable. L'étude comparée des systèmes juridiques nationaux à travers la France, l'Italie et le Royaume-Uni a pour objectif de mettre en perspective la relation entre le « travail sportif » et le niveau de protection qui en découle. Les spécificités du sport, mais aussi le fait que le sportif soit travailleur indépendant ou salarié interrogent en effet le statut de sportif professionnel et les conséquences relatives à la protection sociale.

* La partie italienne de cette étude comparée a été réalisée grâce à la contribution de Barbara Agostinis, Professeure de droit du sport, Université d'Urbino.

Les activités sportives peuvent se pratiquer de deux manières. Elles peuvent consister en un loisir ou être l'objet d'une activité professionnelle. Dans les deux situations, la finalité du sport est la même : un affrontement civilisé, invitant les compétiteurs à dépasser leur limite physique et psychologique pour désigner le Champion. Dans les deux situations, les personnes qui s'affrontent ont le statut de sportif. Il s'agit de personnes licenciées auprès d'une fédération, titulaires à ce titre de droits (participer à la compétition) et de devoirs (respect des règles du jeu, des règles disciplinaires, etc.). En revanche, dans l'hypothèse du loisir, la pratique sportive a lieu dans l'espace du temps libre tandis que dans le sport dit professionnel la pratique constitue l'activité principale et permanente du sportif.

La catégorie « sportif professionnel » est vaste. Elle comprend, en fonction de la nature individuelle ou collective des sports, des travailleurs indépendants ou salariés. Le modèle du travail salarié s'est pour l'essentiel imposé dans les sports collectifs. Ce modèle concerne uniquement les sportifs évoluant au plus haut niveau de compétition. En deçà, l'activité sportive, même si elle peut être rémunérée, est secondaire. À ce titre, il est d'usage dans les sports collectifs de réserver l'emploi de l'expression « sportif professionnel » aux sportifs salariés évoluant au plus haut niveau dans les compétitions.

Dans ces sports, les fédérations sportives, qui ont le statut juridique d'association, ont créé des ligues professionnelles et confié à ces ligues l'organisation et la gestion des championnats professionnels. Ces ligues, également association de droit privé, ont pour membres des structures communément appelées clubs. Ces derniers sont, sur le plan juridique, des sociétés sportives qui recrutent et emploient des sportifs dans le cadre de contrats de travail. Les sports individuels connaissent aussi le professionnalisme. La gestion est en général réalisée par la fédération qui met à la disposition des athlètes, pouvant vivre de la compétition, des moyens administratifs pour gérer leur carrière. En revanche, ces athlètes, hormis l'exception française de la Ligue nationale d'athlétisme, n'exercent pas dans le cadre d'un contrat de travail. Les revenus sont issus des contrats de partenariat avec les équipementiers, des contrats publicitaires et des gains en compétition.

Cette reconnaissance du sport professionnel n'est pas limitée à un sport et/ou à un pays. Elle est universelle et, même s'il existe des différences notamment avec les États-Unis¹, elle est globalement commune à tous les pays. Cela tient à l'unité de temps et de lieu des règles sportives. La désignation du vainqueur impose des règles communes au déroulement de la compétition et, aux statuts des athlètes. Par extension, le mouvement sportif a perçu la nécessité de réguler le marché sportif, en particulier le marché du travail, afin que les conditions économiques (recrutements, salaires, ...) ne faussent pas la compétition.

La mise en perspective et la comparaison de systèmes juridiques nationaux différents autour de la problématique commune qu'est le sport et sa relation avec le travail et le niveau de protection sociale qui en découle constitue l'objectif de ce dossier thématique. Les développements démontreront que les droits étatiques n'ont pas nécessairement apporté les mêmes niveaux de réponse dans la reconnaissance du statut social des sportifs². L'universalité sportive cède sa place à la diversité des droits nationaux. Deux grandes tendances se dessinent. Dans la première, le sport est une affaire privée. L'État n'a pas à intervenir et le sportif professionnel est traité comme un travailleur³. Dans la seconde, avec des nuances suivant les pays, le sport est une affaire publique. L'État intervient, développe une politique publique du sport et régleme les activités sportives, en encadrant

¹ Joklik A., "The legal status of professional athletes: differences between the United States and the European Union concerning free agency", *Sport Lawyers Journal*, 2004. Vol. 11. 223.

² En plus des développements de cet article consacré à l'Europe de l'Ouest, cf. B. Dabscheck et H. Opie, « Sport, Travail et Protection sociale en "Australasia" », dans le présent Bulletin, pp. 185-207 ; N. Poutilo et T. Melnik, « Étude comparative de la protection sociale des sportifs en Biélorussie, Kazakhstan, Moldavie, Fédération de Russie et Ukraine : Des progrès en ordre de marche », dans le présent Bulletin, pp. 115-137 ; N. Inoue, « Les problématiques juridiques relatives aux liens entre sportifs professionnels et statut de travailleurs au Japon », dans le présent Bulletin, pp. 139-157 ; et R. Le Roux, « Droit du travail et de la sécurité sociale dans le sport sud-africain », dans le présent Bulletin, pp. 159-183.

³ Cf. notamment N. Inoue, « Les problématiques juridiques relatives aux liens entre sportifs professionnels et statut de travailleurs au Japon », *op. cit.* ; R. Le Roux, « Droit du travail et de la sécurité sociale dans le sport sud-africain », *op. cit.* ; et B. Dabscheck et H. Opie, « Sport, Travail et Protection sociale en "Australasia" », *op. cit.*

ou non le sport professionnel⁴. Dans cet ensemble, et concernant spécifiquement l'Europe de l'Ouest, trois pays ont retenu plus particulièrement l'attention : la France, l'Italie et le Royaume-Uni. Ces trois pays illustrent en effet assez bien les différentes réponses que le droit étatique apporte ou non au sport professionnel en Europe de l'Ouest.

La réglementation a principalement pour objet, derrière la catégorie sportive du « sport professionnel », le statut du sportif en droit du travail et de la sécurité sociale. Sur le fond, le questionnement porte sur la définition du sportif salarié. Les trois pays étudiés ont en commun de distinguer trois catégories de sportifs : amateurs, travailleurs salariés et travailleurs indépendants. Ils n'apportent pas, cependant, les mêmes réponses. La France et le Royaume-Uni se sont alignés sur le droit commun. Le sportif est un travailleur dépendant ou indépendant. L'Italie, plus influencée par les catégories sportives, distingue l'activité sportive professionnelle (*attività sportiva professionistica*) qui s'exerce dans le cadre d'un contrat de travail de sportif professionnel et l'activité sportive amateur (*attività sportiva dilettantistica*) qui peut être rémunérée mais ne donne pas lieu à un contrat de travail de sportif professionnel. Ces variations se retrouvent sur le terrain du droit de la protection sociale.

Alors que sur le terrain du droit du travail, les conditions de travail des sportifs salariés ont progressivement imposé des pratiques communes (durée du contrat, condition de travail et transfert) qui ont influencé les droits nationaux au point de réduire leurs différences, les régimes de protection sociale n'ont pas été aussi influencés par les particularismes du salariat sportif. Pour l'essentiel, les régimes s'appliquent dès lors que le sportif remplit les conditions requises. Les conditions socio-économiques de la pratique (un corps « outil » de la performance, la brièveté de la carrière, des revenus élevés, ...) n'ont pas généré un régime de protection intégrant, comme en droit du travail, le particularisme de l'activité.

Deux questions émergent de l'étude du sportif professionnel : est-il un travailleur indépendant ou salarié ? (I) Quelle est sa protection sociale ? (II).

⁴ C'est notamment le cas dans certains pays de l'Europe de l'Est, cf. N. Poutilo et T. Melnik, « Étude comparative de la protection sociale des sportifs en Biélorussie, Kazakhstan, Moldavie, Fédération de Russie et Ukraine : Des progrès en ordre de marche », *op. cit.*

I – Le statut professionnel du sportif

Le sportif qui exerce son activité contre rémunération est présenté par le mouvement sportif comme un sportif professionnel. Cette catégorie est suffisamment large et vague pour intégrer toutes les formes d'activités. Il apparaît d'ailleurs qu'elle n'a pas le même sens suivant les pays étudiés. Toutefois, derrière cette approche différenciée du « sportif professionnel » (A), finalement la forme du salariat s'impose (B).

A – Des approches différentes du « sportif professionnel »

La définition du sportif professionnel salarié varie selon les pays. La France ne semble pas s'accorder sur une définition juridique unique. La définition du sportif professionnel en droit français fut introduite en 2004 dans la partie « Dispositions particulières à certaines professions » du Code du travail, puis transférée en 2006⁵ au sein du Code du sport dans l'article L. 222-2. Cet article dispose que « sont seules considérées comme des sportifs professionnels les personnes ayant conclu avec une société sportive un contrat de travail dont l'objet principal est la participation à des épreuves sportives »⁶. La Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) propose une autre définition. Le sport professionnel y est défini comme « une activité économique étroitement liée aux impératifs et aux aléas de la compétition sportive, dont la nature et les conditions d'exercice ont une incidence nécessaire sur les conditions d'emploi, de travail, de rémunération ainsi que sur les garanties sociales à définir pour les salariés »⁷. Les personnes visées ici sont à la fois les sportifs et les entraîneurs. On peut cependant aussi retenir l'article 12-1 alinéa 1^{er} de la CCNS qui rejoint le Code du sport et qui évoque le sportif professionnel à travers des « salariés [qui exercent], à titre exclusif ou principal, leur activité en vue de ces compétitions » et qui sont

⁵ Ordonnance n° 2006-596 du 26 mai 2006 relative à la partie législative du Code du sport, *JO* 25 mai, 2006.

⁶ Cette définition a été introduite en 2004 dans la partie « Dispositions particulières à certaines professions » par la loi n° 2004-1366 du 15 décembre 2004 portant diverses dispositions relatives au sport professionnel, *JO* 16 déc. 2004.

⁷ Chapitre 12 relatif au sport professionnel, Préambule, Convention Collective Nationale du Sport (CCNS), 7 juillet 2005.

employés par des « entreprises (sociétés ou associations) ayant pour objet la participation à des compétitions et courses sportives ».

L'Italie dispose, depuis 1981, d'une législation spécifique au sport professionnel. L'introduction de ce texte, sous l'effet de l'influence économique du football, a été source de tensions. Elle traduit une rupture culturelle dans la conception italienne du sport. Le sport est d'abord considéré comme une pratique de divertissement participant au bien-être physique et moral des pratiquants. Il est le fait d'amateurs (« *dilletanti* »). Cette introduction était néanmoins inévitable. Certains sportifs exerçaient contre rémunération de manière officieuse. D'autres exerçaient dans le cadre d'un contrat de travail, soumis au droit du travail commun, qui s'avérait inadapté aux conditions d'exercice du sport professionnel. La loi de 1981 a entendu apporter de la cohérence. À ce titre, elle a livré une définition du sport professionnel. Les sportifs professionnels sont dès lors définis comme des « athlètes (...) qui exercent l'activité sportive à titre onéreux de manière continue dans le domaine des disciplines sportives réglementées par le Comité National Olympique Italien (CONI) et dont découle la reconnaissance des fédérations sportives, suivant les règles fédérales, conformes aux directives du CONI pour la distinction de l'activité amateur et professionnelle »⁸. Ce texte s'applique aux sportifs qui exercent leur activité dans l'un des six sports reconnus comme professionnels : football, cyclisme, golf, sports mécaniques, basketball et boxe.

Enfin, le Royaume-Uni n'a laissé que très peu le législateur intervenir dans le domaine sportif. Pour cette raison, contrairement à la France ou à l'Italie, on ne retrouve pas de définition légale ou conventionnelle du « sportif professionnel ». Les sportifs professionnels sont soit des travailleurs indépendants pour les sports individuels, soit des travailleurs salariés concernant les sports collectifs. Or, la loi britannique définit le salarié simplement comme une personne liée par un contrat de travail. Dès lors que le sportif est salarié, il est soumis au régime de droit commun. Par exemple, il est redevable de l'impôt sur le revenu sur l'ensemble de sa rémunération, au même titre que n'importe quel salarié de droit commun.

⁸ Art. 2, Legge 23 marzo 1981, n. 91.

L'essentiel de la population sportive professionnelle est salariée. Cela se ressent aussi juridiquement tant le droit du sport professionnel s'est focalisé sur les sportifs salariés.

B – La priorité donnée aux sportifs salariés

L'analyse des régimes juridiques consacrés aux sportifs « travailleurs indépendants » dans les trois pays étudiés montre qu'il n'existe pas véritablement de statut en relation avec cet état (1). L'accent est en effet mis sur le recours au contrat de travail, privilégiant ainsi les sports collectifs (2).

1 – Le statut de « travailleur indépendant » peu pris en compte

Le sportif professionnel peut être considéré comme un travailleur indépendant, essentiellement s'agissant des sports individuels. Le sportif travaille pour son propre compte et supporte les risques économiques et financiers de l'exploitation de sa prestation sportive. Il en résulte en France que les revenus professionnels perçus au titre de l'activité indépendante relèvent du régime fiscal des bénéficiaires non commerciaux (BNC) et du régime d'assurances sociales des travailleurs non-salariés non-agricoles. Le sportif est aussi immatriculé à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

L'Italie a fait le choix de privilégier la subordination plutôt que d'opter pour un statut d'indépendant ou de « parasubordonné ». La loi n° 91 du 23 mars 1981 opère une distinction entre le contrat de travail sportif et le travail indépendant. Cette distinction est effectuée sur la base d'éléments purement quantitatifs. Ainsi, en dessous d'une certaine limite d'intensité et de fréquence dans les entraînements demandés et dans la participation aux manifestations sportives, le travailleur sportif devient travailleur indépendant même si qualitativement il n'est pas différent d'un salarié⁹. En définitive le sportif professionnel est la personne qui exerce cette activité à titre exclusif et permanent contre rémunération et en se plaçant sous l'autorité d'un employeur.

⁹ Pedrazzoli M., « Nouvelles formes d'emploi et révision du droit du travail », *Travail et Emploi*, DARES, n° 39, 01/1989, pp. 9-15

Le sportif « travailleur indépendant » (« *self-employed* ») renvoie, au Royaume-Uni, aux sports individuels. Les formalités sont simples ; il suffit d'assumer toutes les dépenses se rapportant à son activité, d'avoir des clients et d'être redevable sur ses biens propres des dettes contractées par son activité. Par ailleurs, au cours des trois premiers mois d'activité, il faut s'inscrire auprès du service du Ministère des Douanes et du Revenu.

2 – Le recours au contrat de travail privilégié

Le contrat de travail de référence dans le sport professionnel est le contrat à temps. Il s'agit toujours d'un contrat à durée déterminée d'une période de deux à cinq ans. Suivant que, dans le droit national en vigueur, le contrat de travail à durée déterminée est ou non le contrat de droit commun, le législateur a développé un droit spécifique. Ainsi en France, le « contrat à durée déterminée d'usage » s'est imposé dans le sport professionnel. Il déroge à la fois au contrat de travail de droit commun que constitue le contrat à durée indéterminée (CDI) ainsi qu'à la durée limitée des contrats à durée déterminée (CDD). Le contrat d'usage est un CDD qui peut être conclu pour des emplois dont il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI dans certains secteurs d'activité comme le sport professionnel. Seuls les emplois par nature temporaires peuvent donner lieu à la conclusion de ce type de CDD, ainsi que prévu aux articles L. 1242-1 et D. 1242-1 du Code du travail.

L'objet et la cause du contrat de travail des sportifs professionnels résident dans la préparation et la participation à des compétitions sportives, par nature temporaires. Selon la Convention collective nationale du sport, en vertu du contrat de travail, le sportif professionnel met à disposition de son employeur, contre rémunération, ses compétences, son potentiel physique ainsi que ses acquis techniques et tactiques. Cette mise à disposition se fait le temps de préparer et de réaliser une performance sportive dans le cadre d'une compétition ou d'un spectacle sportif de façon régulière ou occasionnelle, ainsi que, accessoirement, au cours des activités de représentation qui en découlent. L'exécution normale du contrat de travail passe par la possibilité, pour les sportifs, de participer à des compétitions inscrites au programme de leur employeur. Celui-ci doit donc mettre en œuvre les moyens permettant aux entraîneurs et sportifs visés d'atteindre leur meilleur niveau en vue des compétitions pour la préparation desquelles ils ont été engagés. La participation d'un sportif à chaque compétition relève

du pouvoir de sélection de l'entraîneur, exercé sous la responsabilité de l'employeur. En revanche, l'employeur ne saurait maintenir, sans motif légitime (notamment retour de blessure ou motif disciplinaire), le sportif professionnel à l'écart du programme relatif à la préparation et à l'entraînement de l'équipe pour laquelle il a été engagé.

Le contrat de travail est conclu pour une ou plusieurs saisons sportives pour une durée qui ne peut être supérieure à 5 saisons sportives, même si un renouvellement tacite est prévu contractuellement. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur. En outre, si l'exécution du contrat débute en cours de saison, il doit courir au minimum jusqu'à la veille de la saison suivante.

Le contrat de travail doit par ailleurs être homologué par l'autorité fédérale. La procédure d'homologation permet de vérifier que la conclusion des contrats de travail est conforme aux règles fédérales sur les mutations et les qualifications, les règles relatives à l'administration et à la gestion financière des clubs employeurs. Cette pratique, qui restreint le mécanisme de la liberté contractuelle, n'a pas été censurée par la Cour de cassation. Dans un arrêt du 3 février 1993¹⁰, confirmé par un arrêt du 2 février 1994¹¹, la Chambre sociale de la Cour de cassation a légitimé l'homologation puisqu'elle a considéré que la seule volonté des parties ne suffit pas à donner effet à un contrat établi en méconnaissance d'une exigence de forme commandée par un texte. La jurisprudence s'inscrit dans une logique de reconnaissance d'une exception sportive en consacrant la procédure de l'homologation¹². Pour autant, elle ne lui fait pas produire tous ses effets. La chambre sociale a jugé que le défaut d'homologation ne saurait entraîner la nullité de la convention conclue entre le joueur et le club professionnel dès lors qu'aucun texte ne prévoit cette sanction¹³.

¹⁰ Cass. soc. 3 fév. 1993, *Association Racing Club de Starsbourg c./ Betancourt*.

¹¹ Cass. soc. 2 fév. 1994, *Association Les Chamois niortais et autres c./ Steck*.

¹² Karaquillo J.-P., « L'application des dispositions du Code du travail au contrat de travail du sportif professionnel », *RDT*, janv. 2010, pp. 14-21.

¹³ Cass. Soc. 17 mars 2010, obs. Auzero G., « Le défaut d'homologation du contrat de *rugbyman* professionnel n'entraîne pas la nullité », *Lexbase Hebdo*, n° 389, 1^{er} avril 2010, édition Sociale.

Le contrat de travail doit contenir un certain nombre de dispositions : le motif du contrat, la durée, du travail, les tests et examens médicaux, les assurances sociales complémentaires ainsi que la rémunération. Par ailleurs, les conditions de l'exploitation du droit à l'image peuvent être définies par le contrat de travail ou par un avenant. Si rien n'est prévu, le contrat est formé par le consentement entre l'employeur et le salarié. Enfin, la visite médicale légale est obligatoire. La rupture du contrat prend effet à l'arrivée du terme du contrat, ou par commun accord des parties, ou encore en cas de faute grave de l'une des parties. En théorie, la rupture anticipée du CDD peut être justifiée par une embauche en CDI. Toutefois, en pratique dans le domaine du sport, cette possibilité est inexistante ; pour autant, la question de la conclusion de CDI plutôt que de CDD d'usage se pose.

En Italie, le sportif régulièrement employé par un club doit être salarié. La prestation sportive doit en effet faire l'objet d'un contrat écrit passé directement entre le sportif et le club. Le contrat est un contrat-type, conforme à l'accord signé tous les trois ans entre la fédération, les clubs et les sportifs. Pour les travailleurs du sport relevant de la loi spéciale de 1981, le contrat peut être un CDI même si, en pratique, il s'agit surtout de CDD. Pour les autres sportifs salariés, le droit commun du CDI ou du CDD s'applique. La législation du travail et plus spécifiquement « la loi sur le travail temporaire » s'applique alors au sportif professionnel. Une forme écrite est obligatoire pour conclure un contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 5 ans, mais le CDD peut être renouvelé sans limite.

Le sportif s'engage à respecter les règles du Comité olympique italien. Le contrat doit notamment contenir la durée du contrat ainsi que la rémunération. Les droits à l'image peuvent quant à eux être intégrés au contrat de travail ou faire l'objet d'un contrat séparé. Enfin, le contrat doit être approuvé par la fédération sportive et l'exercice de l'activité sportive est soumis à la détention d'une carte de santé, renouvelée tous les six mois, valide pendant toute la durée du contrat¹⁴. Le contrat peut être rompu selon les dispositions du Code civil italien. En conséquence, la plupart des règles du droit du travail sur le licenciement ne s'applique pas concernant la rupture anticipée du contrat de travail du sportif professionnel comme par exemple la motivation du licenciement.

¹⁴ Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF), *Ensemble pour un sport européen. Contribution du CNOSF sur le sport professionnel*, CNOSF, 2008, 170 p.

Le Royaume-Uni ne connaît pas de législation spécifique aux sportifs. Il faut se référer à l'*Employment Rights Act* de 1996 qui définit le salarié comme étant la personne liée par un contrat de travail. De ce fait, le sportif salarié est la personne qui effectue les tâches décidées par l'employeur ; le salarié déterminant la façon de les réaliser. Pour certains, les compétences et les talents développés par le sportif contredisent l'idée d'un travail subordonné. Ce raisonnement a été écarté par le juge britannique¹⁵.

Conformément aux principes du *Common Law*, le contrat de travail peut être conclu par écrit, mais ce n'est pas une obligation. En pratique, sans tenir compte du statut de l'emploi, le contrat conclu avec un sportif l'est par écrit. Pour cette raison, il peut y être inscrit la participation à une activité sportive. En outre, dans la mesure où on considère les sportifs comme des salariés, ces derniers ont le droit de spécifier certaines informations par écrit. Cela inclut des éléments contractuels essentiels tels que l'identité des parties, les conventions collectives appropriées au mouvement sportif ainsi que la copie des règles et procédures disciplinaires. Les termes du contrat peuvent aussi relever de certains usages du secteur sportif concerné. Les règles ordinaires de l'offre et de l'acceptation s'appliquent aux contrats de travail sportif de la même façon qu'un autre type de contrat. Cependant il n'est pas rare qu'un contrat de travail sportif soit conclu d'une façon informelle (à l'oral) et complété ensuite par écrit¹⁶. Il existe certains contrats-types dans certaines fédérations sportives. Enfin, le CDD ne connaît pas de limite de renouvellement.

Les obligations du club employeur sont de donner du travail, de prendre « raisonnablement » soin de la santé, de la sécurité et du bien-être du salarié, ainsi que de maintenir la confiance mutuelle et la loyauté. Les obligations du salarié sont le devoir d'obéissance, le devoir de fidélité et d'exclusivité. En outre, le contrat doit être enregistré par la fédération sportive ou la Ligue professionnelle. Enfin, le contrat peut être rompu si le sportif est en situation illégale, si le contrat est refusé par la fédération ou si ses examens médicaux ne l'autorisent pas à pratiquer une activité sportive. L'interaction entre les termes standards dans le contrat d'un sportif professionnel et le droit commun du travail est d'une importance centrale. C'est particulièrement le

¹⁵ *Walter v Crystal Palace Football Club* [1910] 1 KB 87 CA.

¹⁶ Par exemple cf. *White v Bristol Rugby Ltd* [2002] IRLR 204.

cas avec les droits et obligations des cocontractants. Comme généralement au sein de contrats de travail écrits, beaucoup de droits et d'obligations respectifs des parties proviennent de termes contractuels exprès. Par exemple, le club doit fournir le traitement médical et continuer à payer les salaires de base au joueur pendant les périodes au cours desquelles le joueur est blessé ou frappé d'incapacité. Les contrats peuvent aussi contenir des termes relatifs au *marketing* du club et aux fournitures d'équipement de *sponsoring*. Les termes acceptés personnellement par le joueur quand il signe pour un club font alors partie du contrat. Le joueur de son côté a le devoir de se comporter de manière professionnelle et de se soumettre aux règles du jeu.

Les sportifs ainsi liés par un contrat de travail peuvent comme tous salariés connaître dans l'exercice de leur profession, des périodes d'inactivité, notamment du fait d'un accident du travail. Il convient alors de déterminer quels sont leur droit sur le terrain de la protection sociale.

II – Les conséquences en termes de protection sociale

Les sportifs professionnels sont dans le champ du droit commun de la sécurité sociale des assurés sociaux *a priori* ordinaires. À ce titre, s'ils remplissent les conditions requises, ils ont droit aux prestations servies dans les différents régimes des droits nationaux. Les prestations sont globalement de trois types : accidents du travail et maladies professionnelles, assurances sociales et prestations familiales. Il conviendrait normalement de comparer les droits des sportifs salariés dans les trois types de prestations. Cette vue d'ensemble n'a cependant pas été retenue. L'ampleur d'une telle comparaison explique en partie ce choix. Il n'est pas certain par ailleurs qu'elle ferait ressortir les caractéristiques propres à la protection sociale du sportif salarié. Le risque, qui constitue l'une des conditions de l'émergence de la sécurité sociale, est particulièrement prégnant en matière sportive. Le corps du sportif est au centre de la performance. C'est à partir du travailleur sportif, comme tout salarié, mais aussi « au travers » de son corps, que le service compétitif est produit.

Le corps du sportif fait ainsi l'objet d'une attention particulière. Sur le terrain du contrat de travail, la santé du sportif est prise en charge par l'employeur. Les clubs-employeurs, quels qu'ils soient, constituent suivant

la terminologie en usage dans ce secteur « un staff » médical. Les médecins et préparateurs physiques organisent un suivi tendant à permettre au sportif de maintenir un niveau de performance élevé sans attenter à sa santé et en cas d'accident du travail, par des programmes adaptés, à se soigner et retrouver un niveau de performance identique. Sur le terrain de la protection sociale, les dispositifs existent pour garantir le revenu du sportif. Le mouvement, indépendamment du développement des assurances privées¹⁷, est celui d'un attachement, au Royaume-Uni et en France, ou d'un rattachement comme en Italie du sportif au régime général. Ce mouvement n'exclut pas la présence de dispositions législatives spécifiques, en particulier en France et en Italie.

À ce titre il convient de présenter le régime de protection accident du travail au titre du régime général (A), puis d'envisager les aménagements spécifiques (B).

A – La protection accident du travail au titre du régime général

Le sportif salarié a droit à l'ensemble des prestations du régime général accident du travail. Les régimes anglais, français et italien présentent des traits communs et des différences notables. Sur un plan historique, ces régimes ont en commun l'idée d'une réparation du risque. Cette réparation, due au travailleur, prend la forme de prestations en nature et en espèces. Dans cet ensemble, la France présente un régime de prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles indépendant de l'assurance maladie, tandis que le Royaume-Uni et l'Italie articulent le régime accident du travail et assurance maladie.

En France, les prestations en nature couvrent les frais en relation directe avec l'accident du travail¹⁸. Les frais nécessités par le traitement sont pris en charge (frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et accessoires, les frais de transport entre la résidence habituelle et l'hôpital) et, à titre facultatif, les frais de réadaptation fonctionnelle ou de rééducation professionnelle. Les prestations servies dans le régime accident du travail sont plus avantageuses que celles dues dans le régime assurance maladie.

¹⁷ Di Nella L., Capitolo O., *L'assicurazione degli sportivi, Manuale di diritto delle sport*, Ed. Scientifiche Italiane, 2010.

¹⁸ Morvan P., *Droit de la protection sociale*, Litec, 4^{ème} éd. 2009, p. 96.

Les soins sont gratuits (absence de ticket modérateur, de forfait journalier hospitalier, bénéfice du tiers-payant) pour autant que le médecin ne pratique pas le dépassement d'honoraires. En Italie, en cas d'accident du travail, les travailleurs ont droit aux prestations en nature de l'assurance maladie. La prise en charge a pour objet les soins de santé (les soins de médecine générale donnés à domicile ou dans un cabinet médical ; les soins de pédiatrie et les soins d'obstétrique et de gynécologie ; les soins de médecine spécialisée y compris dentaires ; l'hospitalisation dans les établissements publics et privés, ayant signé une convention avec le service national de santé ; les médicaments et les produits pharmaceutiques)¹⁹. Au Royaume uni, le droit aux soins de santé ne dépend pas des cotisations à l'assurance nationale. Le droit aux soins reconnu par le *National Health Service* (NHS) s'applique quel que soit l'origine, professionnelle ou non professionnelle, de l'évènement dommageable. La prise en charge gratuite concerne les soins de médecine générale et les soins hospitaliers. En revanche les frais de santé consécutifs aux consultations (médicaments, soins dentaires, etc.) sont à la charge des patients ou de l'employeur²⁰.

Les salariés perçoivent également des prestations en espèces. Ces prestations consistent dans les trois régimes en des indemnités, qui couvrent le dommage patrimonial (perte de salaire liée à l'interruption temporaire de travail), et le dommage physique (incapacité partielle ou totale de travail consécutive à l'accident). En revanche, les modalités de versement et de contenu varient selon les pays. En France²¹, la perte de salaire est compensée par des indemnités journalières. Ces indemnités sont versées par la CPAM pendant la période d'incapacité de travail temporaire. Les indemnités sont versées dès l'arrêt de travail, sans délai de carence, à condition d'une interruption complète. L'indemnité correspond à 60% du salaire journalier de base durant les 28 premiers jours de l'arrêt de travail puis à 80% à compter du 29^{ème} jour. Le salarié perçoit également une rente s'il subsiste une incapacité supérieure à 10%. En deçà, le salarié touche une indemnité en capital.

¹⁹ Union Européenne, *Mutual Information System on Social Protection* (Missoc) – Italie : http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/national_schemes_summaries/ita/2_01_fr.htm

²⁰ Union Européenne, Missoc – Royaume Uni : http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/national_schemes_summaries/gbr/2_01_fr.htm

²¹ Morvan P., *op. cit.*, p. 97.

En Italie²², la perte de salaire est également compensée par des indemnités journalières. Ces indemnités sont versées par l'Institut National contre les Accidents du Travail (INAIL) pendant la période d'incapacité temporaire. Les indemnités sont versées à compter d'une interruption complète du travail de plus de 3 jours. Pendant ce délai de carence, l'employeur paye l'intégralité de la journée de travail du jour de l'évènement, puis jusqu'au 3^{ème} jour 60% du salaire ou plus si une convention collective le prévoit. L'INAIL intervient à partir du 4^{ème} jour. L'indemnité journalière correspond à une indemnité moyenne calculée sur les 15 derniers jours, précédant l'évènement. Elle correspond du 4^{ème} au 90^{ème} jour à 60% du salaire, puis du 91^{ème} jours jusqu'à la guérison à 75% du salaire. Le salarié perçoit également, depuis 2000, une indemnisation couvrant le dommage physique et psychique. Cette indemnisation est due, à la différence de la France, dès lors que le préjudice atteint 6% de la capacité initiale. Elle prend ensuite la forme d'un capital (préjudice compris entre 6 et 15%) ou d'une rente (préjudice supérieur ou égale à 16%).

Au Royaume-Uni, le salarié victime d'un accident du travail a également droit à des indemnités destinées à compenser la perte des revenus et à une pension d'invalidité. Le régime propre aux accidents du travail comprend uniquement les pensions versées en cas d'invalidité (*Industrial Injuries Disablement Benefit*). Pour le reste, la prise en charge du salarié n'est pas déterminée par la cause de l'absence (accident du travail, maladie professionnelle ou non professionnelle). Le salarié accidenté du travail relève du régime de l'assurance maladie (*Statutory Sick Pay*) ou des assurances contractées par l'employeur (*Company Sick Pay*; *Contractual Sick Pay* ou *Occupational Sick Pay*). Le salarié perçoit les indemnités dues dans le cadre des assurances contractées par l'employeur. Les conditions de prise en charge et le montant varient en fonction des assurances. D'une manière générale, la prise en charge suppose l'écoulement d'une période probatoire de trois mois. Le salarié perçoit l'équivalent de son salaire pendant la durée mentionnée au contrat. Au-delà de cette période, le salarié perçoit la moitié de son salaire²³.

²² Union Européenne, MISSOC :

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/national_schemes_summaries/ita2_02

²³ http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/Sicknessabsence/DG_10027238

B – Les aménagements spécifiques au régime général

Suivant les pays, le régime légal ou encore – le droit commun de la sécurité sociale – connaît des aménagements plus ou moins importants, d'origine législative et/ou conventionnelle. Trois niveaux d'aménagements peuvent être distingués. Le premier observable au Royaume-Uni est non interventionniste. Il correspond sur le plan des politiques publiques du sport à l'idée que le sport est une affaire privée et que l'État n'a pas à intervenir. De fait, il n'existe pas de loi propre au sport professionnel. Le sportif salarié relève du droit commun et tout particulièrement des aménagements conventionnels. Ainsi le contrat-type en place dans le rugby professionnel prévoit que l'employeur souscrit pendant la durée du contrat une assurance médicale privée²⁴. Le dispositif peut également être complété par la souscription d'une assurance personnelle²⁵.

Le second modèle, parfois appelé troisième voie, concerne la France. Il consiste à reconnaître l'existence d'un service public des sports, d'en déléguer la gestion au mouvement sportif tout en maintenant un contrôle étatique. Sur le plan législatif, cette conception donne lieu à la construction d'un droit dit du sport ayant pour objet l'organisation des activités physiques et sportives (compétence des fédérations, accès à la compétition, etc.). En revanche, il n'existe pas de dispositions propres au droit du travail du sport et au droit de la sécurité sociale du sport. Le droit commun s'applique pleinement. Cette approche est parfaitement intégrée par les partenaires sociaux.

Sur le plan de la sécurité sociale, le sportif est d'abord un assuré. Les conventions collectives prévoient ainsi que les sportifs salariés jouissent des droits que leur accorde l'ensemble des dispositions de la législation sociale²⁶. Ces mêmes conventions complètent les droits du salarié. La Convention Collective Nationale du Sport prévoit que :

²⁴ « During the term of your Employment the Club will pay for the provision of [private medical insurance] [RFU player insurance] » (Article 5.1 Model B – Short form Club/player, July 2009).

²⁵ Jeffrey A. Citron, Ableman M., Civil liability in the arena of professional sports, *U.B.C. Law Review*, 2003, p. 37.

²⁶ Article 12.10 de la Convention Collective Nationale des Métiers du Sport (CCNS) ; Article 508 de la Charte du Football Professionnel (CFP).

« En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie, d'accident de travail ou de trajet dûment constaté par certificat médical, les salariés visés au présent chapitre bénéficieront d'un maintien de salaire dans les conditions et limites ci-dessous :

Les salariés devront avoir justifié dans les 48 heures cette incapacité auprès de leur employeur et de la caisse de sécurité sociale ; devront être pris en charge à ce titre par le régime général ou un autre régime de sécurité sociale.

L'employeur garantira le salaire de référence en complétant le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie, ces indemnités seront dues pendant la durée de l'arrêt de travail et jusqu'au 90^{ème} jour d'arrêt.

Dans tous les cas, la reprise par le sportif de son activité, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, n'est considérée comme effective qu'à compter du moment où il est apte à participer à l'intégralité des entraînements et, par là même, aux compétitions »²⁷.

Cette disposition commune à l'ensemble des sportifs salariés est, suivant les sports, complétée par des accords sectoriels. La Charte du Football Professionnel prévoit à ce titre que :

« En cas d'accident du travail ou de maladie, le joueur perçoit pendant au moins trois mois, à compter du jour où a été établi le certificat d'arrêt de travail, la différence entre son salaire mensuel fixe majoré de la part de rémunération correspondant à la commercialisation par le club de l'image collective de l'équipe dans les conditions visées à l'article 750 bis de l'annexe générale n° 1 et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, sauf si le joueur blessé ou malade n'a pas satisfait à toutes les formalités administratives ou médicales imposées par la Sécurité Sociale ou d'autres organismes »²⁸.

Le troisième modèle est à l'œuvre en Italie. Le « modèle italien » confie la gestion des affaires sportives au Comité National Olympique Italien (CONI). Le CONI, à la différence du Comité Olympique Français, est une personne morale de droit public, placée sous la tutelle du Ministère du Tourisme et du Spectacle. Cette articulation institutionnelle facilite des interventions législatives spécifiques au sport, en particulier professionnel.

²⁷ Article 12.10.2 - Maladie ou accident du travail de la CCNS.

²⁸ Article 276 de la CFP.

Le dispositif étatique est également, comme en France, complété par les conventions collectives. En la matière, le système italien est le plus abouti des trois. Cela soulève cependant des difficultés pour articuler le droit commun et le droit du sport. La tendance est au rattachement du sportif au régime général de sécurité sociale en matière d'accident du travail. Cela se traduit de deux manières.

Sur le plan administratif, le risque accident et maladie professionnelle des sportifs salariés a été jusqu'en 2000 géré par une caisse spécifique : la Caisse de Prévoyance pour l'Assurance des sportifs (SPORTASS)²⁹. Depuis la loi n°38/2000 du 23 février 2000, la gestion de ce risque relève de la compétence de l'Institut National contre les Accidents du Travail (INAIL) qui gère l'ensemble des salariés³⁰.

Sur le plan des prestations, le texte de référence en la matière est le « Texte Unique » (TU) relatif aux « dispositions pour l'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles »³¹. Ce texte limitait le risque professionnel au risque industriel, lié à l'usage des machines-outils. De fait les sportifs professionnels étaient exclus de la protection. Pour combler ce silence, la loi de 1981 relative au statut des sportifs professionnels a introduit un article 8 imposant aux clubs employeurs de « stipuler une police d'assurance individuelle en faveur des sportifs professionnels contre le risque de mort et contre les accidents, qui peuvent nuire au bon déroulement de l'activité sportive »³². Un décret-loi du 23 février 2000³³ a, sans remettre en cause la loi de 1981, comblé le silence

²⁹ Cette caisse avait été instituée à l'initiative du CONI puis, reconnue par le D.P.R (Decreto del Presidente della Repubblica) n° 1451 du 1^{er} juillet 1952. La SPORTASS était exclusivement compétente pour garantir les risques auprès de l'ensemble des sportifs, professionnels ou non, licenciés auprès des fédérations affiliées au CONI.

³⁰ Guadagnino A., *La tutela antinfortunistica nello sport : i rapporti di competenza INAIL/SPORTASS*, http://www.laprevidenza.it/news/documenti/infortunistica_sport/1105

³¹ Testo unico (TU) delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali Decreto 30 giugno 1965, n. 1124 (G.U. n. 257 del 13 ottobre 1965 - Suppl. Ord).

³² Articolo 8 Assicurazione contro i rischi, Legge 23 marzo 1981, n. 91, Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti (G.U. 27 marzo 1981, n. 86).

³³ Décret-loi n° 38 du 23 février 2000 relatif à la réforme de l'INAIL. Cette évolution législative s'est traduite en 2002, pour la détermination des cotisations, par l'introduction d'un sous-groupe 0590 – Activité des sportifs professionnels (DM. 28 marzo 2002).

du droit commun en étendant aux sportifs salariés le bénéfice de l'assurance obligatoire instituée par le TU de 1965. Cette extension a suscité un vif débat sur la notion de risque professionnel³⁴. Elle était cependant incontournable. Le risque n'est pas limité à l'industrie mais lié au travail. Ce texte organise le régime du sportif salarié victime d'un accident du travail. Il précise quelles sont les personnes bénéficiant de la protection et supportant la charge de l'assurance, l'objet de la protection et le contenu des prestations.

Les sportifs éligibles au titre de la protection sont des sportifs professionnels dépendants³⁵. Par là, il faut comprendre d'une part que le sportif est licencié d'une fédération affiliée au CONI ; d'autre part que l'activité sportive est leur activité principale et continue ; et enfin qu'ils ont conclu un contrat de travail subordonné écrit. L'obligation de souscrire l'assurance pèse sur le club employeur, constitué sous la forme de société par actions ou de société à responsabilité limitée, affiliée à une fédération nationale reconnue par le CONI. La protection a pour objet le risque. La loi de 2000 pose en son article 6 une présomption irréfragable de risque pour la pratique du sport professionnel. La protection couvre la compétition, les périodes de préparation et d'entraînement. Les prestations versées au sportif, dans l'hypothèse d'un accident du travail, sont celles dues au titre du régime général. Ce régime de base, est comme en France, complété par les conventions collectives. La convention collective en vigueur dans le football prévoit d'une part le maintien intégral du salaire pendant l'arrêt et la possibilité pour l'employeur de percevoir les indemnités d'assurance³⁶ ; d'autre part la prise en charge des prestations en nature qui ne sont pas

³⁴ Article 1, TU 1965.

³⁵ Cf. pour une analyse de cette évolution : *Angelo Guadagnino, La tutela antinfortunistica nello sport : i rapporti di competenza INAIL/SPORTASS*, Dr. Massimiliano Giua e dell'Avv. Luca Sanzi, coordinatori della sezione Lavoro Sportivo, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali degli sportivi professionisti*, 12 marzo 2005 : http://www.lavoroprevidenza.com/leggi_articolo.asp?id=367, L. Di Nella, Capitolo ottavo, *L'assicurazione degli sportivi*, Manuale di diritto delle sport, Ed. Scientifiche Italiane, 2010.

³⁶ Art. 14.1 - Malattia e infortunio - Accordo collettivo tra Federazione Italiana Gioco Calcio (F.I.G.C.), Lega Nazionale Professionisti (L.N.F.P.) e l'Associazione Italiana Calciatori (A.I.C.) ex art. 4 della legge 23 marzo 1981, n° 91 e successive modificazione, 2005.

couvertes par l'assurance maladie³⁷ ; enfin que l'employeur doit souscrire des assurances dites de première importance et qui permettent à ce titre de couvrir les risques professionnels³⁸.

Conclusion

La pratique exclusive d'un sport à haut niveau ou de manière professionnelle s'exerce sous différentes formes qui renvoient elles-mêmes à une grande diversité de ressources et donc à des difficultés liées à la protection sociale. Il n'est en effet pas évident pour celui qui pratique un sport de manière exclusive de bénéficier d'une couverture sociale adaptée à l'activité dont il tire pourtant l'essentiel de ses revenus. Il paraît dès lors intéressant de confronter différentes expériences nationales témoignant des incertitudes et des réponses juridiques apportées à la question de la couverture des sportifs de haut niveau et/ou professionnels contre les risques sociaux. Il s'agit au fond d'explorer les interactions entre le droit du travail, le droit de la protection sociale et le sport au regard de la confrontation de différents systèmes juridiques.

Les imprécisions relatives à la couverture sociale des sportifs professionnels en Europe de l'Ouest est à comparer avec les mesures complémentaires mises en œuvre au sein de certains pays de l'Europe de l'Est³⁹. L'étude des mécanismes spécifiques relatifs à la protection des sportifs issus d'anciennes Républiques de l'Union soviétique contraste avec l'étude du régime de la France, de la Grande-Bretagne et de l'Italie en offrant notamment une reconnaissance du caractère professionnel de la prestation sportive en droit du travail et en droit civil. L'inclusion des sportifs dans les relations contractuelles du travail a permis de leur étendre des garanties sociales générales, mais aussi de leur créer des garanties

³⁷ Art. 14.2 - Malattia e infortunio - Accordo collettivo tra Federazione Italiana Gioco Calcio (F.I.G.C.), Lega Nazionale Professionisti (L.N.F.P.) e l'Associazione Italiana Calciatori (A.I.C.).

³⁸ Art. 16.1 - Assicurazione infortuni - Accordo collettivo tra Federazione Italiana Gioco Calcio (F.I.G.C.), Lega Nazionale Professionisti (L.N.F.P.) e l'Associazione Italiana Calciatori (A.I.C.).

³⁹ Cf. N. Poutilo et T. Melnik, « Étude comparative de la protection sociale des sportifs en Biélorussie, Kazakhstan, Moldavie, Fédération de Russie et Ukraine : Des progrès en ordre de marche », *op. cit.*

spécifiques en contrepartie du niveau de la performance réalisée. On pense notamment au versement de pensions de retraites plus élevées pour certains sportifs, au bénéfice d'un régime de prestation viagère supplémentaire ou encore à l'octroi d'une assurance-vie.

Si l'Europe de l'Ouest et l'Europe de l'Est divergent sur la capacité à allouer certaines prestations supplémentaires spécifiques aux sportifs, en revanche, elles ont en commun le fait d'envisager le sport comme une activité professionnelle à travers le contrat de travail. Or, l'une des principales problématiques juridiques relatives au sport professionnel au Japon⁴⁰, est justement de considérer les activités sportives encore comme des divertissements. La culture entourant le sport est très différente de la culture européenne et résiste ainsi à la contractualisation des « prestations sportives » et des rapports de travail dans le milieu du sport. Deux activités sportives sortent cependant du lot. Il s'agit du Baseball et du football. Néanmoins, si ces deux modèles prennent en compte juridiquement les sportifs professionnels, il n'en demeure pas moins qu'ils divergent et méritent par là-même d'être comparés.

En revanche, lorsque l'on franchit l'équateur, l'étude de l'Afrique du Sud⁴¹ et celle de l'« Australasie »⁴² montrent que les sportifs professionnels ne prétendent pas à bénéficier d'un niveau minimal de couverture sociale profitant pourtant aux autres membres de la population. Cela est surtout vrai pour l'Australie et la Nouvelle-Zélande ; l'Afrique du Sud montrant néanmoins que le régime général de Sécurité sociale bénéficie aux sportifs sans pour autant leur offrir un cadre spécifique. La relation entre le sport, le travail et la protection va davantage se bâtir autour de la négociation collective et du mode de résolution privée des conflits dès lors que le sport concerné s'est suffisamment bien structuré de concert avec ses représentants syndicaux. Mais cela se fait au détriment d'un régime spécial de droit du travail ou qui serait dégagé par les juges.

⁴⁰ Cf. N. Inoue, « Les problématiques juridiques relatives aux liens entre sportifs professionnels et statut de travailleurs au Japon », *op. cit.*

⁴¹ Cf. R. Le Roux, « Droit du travail et de la sécurité sociale dans le sport sud-africain », *op. cit.*

⁴² Zone de l'Océanie comprenant généralement l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Cf. B. Dabscheck et H. Opie, « Sport, Travail et Protection sociale en "Australasia" », *op. cit.*