Image not found or type unknown

Football féminin et contrat de travail

publié le **26/08/2018**, vu **9153 fois**, Auteur : Maître Sylvain Bouchon

Le point sur le statut contractuel de la joueuse de football professionnelle et semi-professionnelle.

Avec 160 000 licenciées, le foot féminin est en plein essor. Toutefois, le nombre joueuses de football dites professionnelles en France reste très limité. Selon une enquête de l'UEFA, on dénombrait moins de quatre mille professionnelles ou semi-professionnelles en Europe en 2017. Quel est le statut de ces sportives au regard du droit du travail ? A partir de quand une joueuse de football peut-elle être considérée comme professionnelle ?

La réflexion juridique sur ces thèmes nécessite trois présupposés :

1. Ne pas faire d'analogie avec les hommes, notamment concernant le contrat fédéral dont la dénomination est commune aux deux sexes, mais dont le contenu n'a rien de similaire
2. Ne pas considérer le contrat club-joueuse comme parole d'évangile, ce dernier ne faisant pas nécessairement loi. Les Conseils de Prud'hommes requalifient chaque jour des dizaines de contrats de travail. Ce n'est pas parce qu'un contrat amateur est conclu que juridiquement il ne s'analyse pas en contrat professionnel. Ne pas davantage se fier aux statuts de la Fédération : le contrat de travail étant indisponible, nul ne peut ajouter de conditions au droit commun de la formation du contrat de travail.
3. Privilégier les qualifications juridiques aux considérations sportives : les termes « professionnel », « amateur » ou « semi-pro » n'ont aucun sens juridiquement. En droit, le seul élément pertinent est le terme « salarié ». Un amateur peut parfaitement être salarié. Juridiquement, un amateur peut donc être un professionnel sans que nul n'y déniche un quelconque paradoxe.

Deux situations différentes de salariat se présentent : celui de la joueuse ayant signé un contrat fédéral, et celui de la joueuse n'ayant pas signé de contrat fédéral.

Cas de la joueuse ayant signé un contrat fédéral

Dans cette hypothèse, la situation est -*relativement*- simple : selon les statuts fédéraux, « *la joueuse fédérale est une sportive qui met à disposition d'un club de football de division 1 ou 2 contre rémunération ses compétences et son potentiel physique en vue de participer aux compétitions.* »

L'article 2.1 du statut de la joueuse fédérale ajoute que « *la joueuse fédérale est une salariée occupent un emploi dans le secteur du football* ».

Ainsi, la joueuse fédérale est une salariée au sens du droit du travail, signant un contrat de travail, qu'elle soit employée par son club à plein temps ou temps partiel. L'équation est simple : salariée au sens du travail = professionnel.

Malgré son statut de professionnelle, elle n'est pas soumise à la Charte du Football

Professionnel : la convention collective applicable est la Convention Collective Nationale du Sport.

Le temps de travail prévu dans le contrat doit être égal au moins à un mi-temps. Le club doit être informé de tout cumul d'emploi et la durée totale du travail de la joueuse cumulant les deux emplois ne peut pas excéder 44h par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines.

En ce qui concerne la rémunération, un plancher est retenu par renvoi au chapitre 9 de la convention collective nationale du sport, hors avantage en nature.

Le salaire minimal annuel brut est ainsi égal à 12,5 fois le salaire minimum conventionnel mentionné à ce chapitre.

La problématique concerne le calcul de ce salaire minimal. En effet, les dispositions du chapitre 9 renvoient à plusieurs grilles de salaire selon la nature de l'emploi concerné, or les emplois indiqués sont des emplois administratifs ou techniques, et en aucun cas des emplois sportifs. Le flou artistique règne donc sur les modalités de calcul du salaire minimal d'une joueuse fédérale…

A deux égards, il semble que les statuts fédéraux ajoutent des critères au droit du travail commun si bien qu'il paraît aventureux d'en appliquer les dispositions les yeux fermés.

Tout d'abord, le statut fédéral de la joueuse de football prévoit que le contrat de travail ne prend effet qu'à partir de l'homologation par la Commission Fédérale du statut du Joueur. C'est oublier que le contrat de travail est indisponible, si bien que nul employeur ne saurait y ajouter des conditions. Ce n'est pas parce que la joueuse ne serait pas qualifiée en cas de refus d'homologation que le contrat ne serait valablement formé. Homologation et réalité du contrat de travail ne sont pas forcément synonymes.

En second lieu, le statut fédéral de la joueuse 2018 dispose, ce qui constitue une nouveauté, que la joueuse qui utiliserait la faculté de résiliation anticipée de son contrat prévue par l'article L.1243-2 du Code du travail ne pourra pas être qualifiée en D1 et D2 pour la fin de la saison en cours et pour la suivante.

L'article précité du code du travail prévoit la possibilité pour le salarié de résilier son contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme s'il justifie de la conclusion d'un CDI.

D'une part, on ne comprendrait pas pourquoi la joueuse de football serait moins digne que les autres salariés français de disposer de cette protection, le travail à durée indéterminée étant, selon les termes mêmes du Code du travail, la forme normale de la relation de travail.

D'autre part, il semble que la sanction prévue est parfaitement disproportionnée.

Il convient donc de prendre un large recul sur les dispositions fédérales, lesquelles ne sauraient tenir de loi ni de jurisprudence.

Cas de la joueuse n'ayant pas signé de contrat fédéral.

Ce cas représente par excellence le statut de semi-pro. Comme dit précédemment, le terme d' « amateur » n'existe pas en droit.

D'ailleurs, du côté des hommes, les statuts de la FFF énoncent expressément qu'un joueur amateur peut-être payé par son club, sous un certain nombre de réserves légales.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Du côté des féminines, on ne retrouve pas ce genre de clause. Il convient donc de se replier sur les règles de base de droit du travail.

Une joueuse de football n'ayant pas signé de contrat fédéral peut être considérée comme salariée si la relation de travail avec son club répond aux critères jurisprudentiels du contrat de travail.

Ainsi, un contrat de travail est caractérisé lorsqu'existent

- Une prestation de travail
- Une rémunération
- Un lien de subordination.

A cet égard, il convient de préciser

- Que la pratique du football de haut niveau constitue une prestation de travail
- Que la rémunération peut s'entendre d'éléments autres que le salaire (par exemple, éventuellement, prime de match, indemnité kilométrique, avantages en nature)
- Que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (Cass. soc. 13 novembre 1996)

Ainsi, dans le cas où ces critères seraient remplis, il n'est pas exclu que la relation de travail s'analyse en salariat, même dans le cas d'une joueuse sous licence amateur. La situation d'une joueuse s'étudie au cas par cas en prenant en compte la réalité de l'exécution du travail.

Dès lors, le droit du travail trouverait à s'appliquer en cas de contentieux. S'agissant de CDD, la question de la requalification du CDD en CDI peut se poser, avec, en filigrane, l'application des indemnités de licenciement, indemnité de préavis et de congés payés.

A noter le sport professionnel figure dans la liste des activités permettant la conclusions de CDD d'usage, ce qui complexifie les possibilités de requalification en CDI (art D.1242-1 5° du Code du Travail). Dans ces conditions, finalement, la requalification en CDI ne présente aucun intérêt puisqu'il ne permet pas de bénéficier des indemnités de licenciement et de préavis (Cour d'Appel d'Aix en Provence, 16 janvier 2014). Le plus simple consiste souvent à se fonder sur la rupture abusive du CDD. A moins de prouver, conformément au droit commun du CDD, que celui-ci est conclu de manière à pourvoir à un emploi permanent. Cela peut-être le cas pour une joueuse ayant évolué de nombreuses saisons dans un même club, ou pour des membres du staff au service d'un même club depuis de nombreuses saisons.

En conclusion, dans le cas d'un contrat fédéral comme dans l'hypothèse d'un contrat amateur, une sécurisation juridique du cadre contractuel s'impose pour les parties.

Mon cabinet se tient à votre disposition pour toute information.

Me Sylvain Bouchon

Avocat au barreau de Bordeaux

bouchonavocat@gmail.com

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés