



AJDPS– Bruxelles – 30 octobre 2014

**Le sportif rémunéré:
*un travailleur pas comme les autres...***

Rodrigue CAPART et Gaëlle JACQUEMART
Avocats au barreau de Liège



- I. Champ d'application
- II. Statut social et fiscal du sportif rémunéré
- III. Vie du contrat : quelques particularités
 - a) *Recrutement*
 - b) *Conclusion du contrat*
 - c) *Exécution du contrat*
 - d) *Suspension du contrat*
- IV. Rupture du contrat
 - a) *Annulation pour vice de consentement*
 - b) *Rupture unilatérale du contrat*
 - c) *Autres causes de rupture*
- V. Mobilité des sportifs rémunérés
 - a) *Mise à disposition des sportifs*
 - b) *Transfert des sportifs*



I. Champ d'application

I.1. Notion

I.2. Distinction 1 : le sportif volontaire

I.3. Distinction 2 : le sportif dit « non rémunéré »

I.4. Distinction 3 : le sportif indépendant

I.5. Cas particuliers :

a) L'entraîneur

b) L'arbitre

c) Le mandataire



I.1. Notion

- ❖ « *Par sportifs rémunérés il faut entendre 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* » (art. 2 § 1 L. 24.02.1978)

- ❖ **Éléments constitutifs**
 - ✓ Se préparer **ou** participer à une compétition ou à une exhibition sportive,
 - ✓ Sous un lien de subordination (! Présomption de contrat de travail – art. 3 L. 24.02.1978)
 - ✓ Contre une rémunération minimale



❖ En pratique

- « Activité sportive »
 - Physique ⇔ Intellectuelle
 - Jeu ⇔ Sport

- « Se préparer **ou** participer »

- Le sportif rémunéré est sous contrat de travail employé



I.2. Distinction n° 1 : le sportif volontaire

I.2.1. Notion

Toute personne qui exerce une activité:

- *sans rétribution ni obligation;*
- *au profit d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble;*
- *et qui n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire;*

Art. 2 Loi 3.07.2005 (et circulaires fiscales)



- ❖ En pratique
- Absence d'indemnisation mais possibilité de défraiement
 - ✓ Sur base de notes de frais
 - ✓ Ou forfaitairement (max. 32,71 EUR/jour, 1.308,38 EUR/an)
- Uniquement pour des associations de fait ou des personnes morales publiques ou privées **sans** but lucratif

Ref. CT Gand, 16.01.2003, AR 2002/070



I.2. Distinction n° 2 : le sportif dit « non rémunéré »

- ❖ Critère : montant de la rémunération perçue (AR 27 mai 2014, e.v. du 1.07.2014 au 30.06.2015) : 9.400 EUR bruts par an
- ❖ Quid du sportif dont la rémunération est < à la rémunération minimale mais qui remplit les 2 autres conditions?
 - Réunion des conditions d'existence d'un contrat de travail
 - Non soumis à la loi du 24.02.1978

Ref. CT Mons, 17.01.2001, JLMB, 2001, p.237; CT Mons, 15.06.2001, JLMB, 2001, p. 1771



I.3. Distinction n° 3 : le sportif indépendant

- ❖ Présomption de contrat de travail (art. 3. L. 24.02.1978)
 - ✓ *Réfragable/ Irréfragable ?*

- ❖ **Loi-programme du 27 décembre 2006**
 - ✓ **Critères généraux**
 1. La volonté des parties : conformité avec l'exécution effective et concrète du contrat
 2. La liberté d'organisation de l'horaire de travail
 3. La liberté d'organisation du travail
 4. L'absence de possibilité d'un contrôle hiérarchique

- ❖ **La liste de critères spécifiques peut être déterminée par secteur (/ en CP 223)**



I.4. Cas particulier

I.4.1. L'entraîneur

- Contrat de travail employé
- Exception : extension du champ d'application de la loi du 24.02.1978 par AR 13.11.2012 pour le football, le basketball, le volleyball et le cyclisme, sauf en ce qui concerne les indemnités de rupture

I.4.2. L'arbitre



I.4.3. Le sportif mandataire de société

- Risque important de requalification – relation salariée existe entre le gérant de la société de management et la société tierce* et infraction de mise à disposition, compte tenu du caractère *intuitu personae* de la relation.

Ref. CT Gand, 26.03.1998, Act. Fisc., 1998



II. Statut social et fiscal du sportif rémunéré



II.1. Droit du travail

- a) Loi du 24 février 1978
- b) Loi du 3 juillet 1978
- c) Loi du 5 décembre 1968
 - i. CCT nationales
 - ii. CCT sectorielles (CP 223)
 - i. *Footballeurs rémunérés*
 - ii. *Joueurs de volleyball rémunérés*
 - iii. *Coueurs cyclistes rémunérés*
- d) Loi du 16 mars 1971
- e) Loi du 5 août 1996
- f) Loi du 12 avril 1965



II.2. Droit de la sécurité sociale

- ❖ Art. 6 AR 28.11.1969 - Uniquement assujettis à certains secteurs: AMI, soins de santé, chômage, pension et allocations familiale (ces dernières jusqu'au 31/12/2014 – AR 28.04.2014).
nb : exclusion du régime de vacances annuelles
- ❖ Remarque : champ d'application pour tous sportifs rémunérés indépendamment de la rémunération proméritée
- ❖ Base de calcul : rémunération plafonnée à 2.148,27 EUR

! Particularité pour les footballeurs rémunérés



II.3. Droit fiscal (L. 04.05.2007)

- ❖ Sportifs âgés de 16 à moins de 26 ans
 - rémunération < 17.030 EUR : taux 16,5 %
 - au-delà : taux ordinaire progressif
- ❖ Sportifs âgés de 26 ans et plus (et assimilés)
 - si revenus sportifs inférieurs à ceux d'une activité professionnelle principale : taux 33 %
 - sinon : taux ordinaire progressif
- ❖ Revenus tirés de l'exploitation de l'image du sportif de haut-niveau : risque de requalification

III. Vie du contrat

III.1. Recrutement

III.2. Conclusion du contrat

III.3. Exécution du contrat

III.4. Suspension du contrat



III.1. Recrutement

- ❖ Interdiction de discrimination
Ex: CT. Bruxelles, 29.02.2008, CDS, 2009/2
- ❖ Finalité des questions
- ❖ Obligation d'information du candidat
Ex : CT Mons, 08.02.2012, JLMB, 2013/23



III.2. Conclusion du contrat

III.2.1. Conditions

- Consentement libre et éclairé
- Minorité
 - ✓ Interdit si <15 ans ou soumis à l'obligation scolaire à temps plein
 - ✓ Autorisation expresse ou tacite des parents ou du tribunal de la jeunesse
 - ✓ Max. 80 heures si <18 ans pour certaines disciplines (AR. 18.07.2001) càd basket, football, volley-ball et course cycliste



II.2.2. Forme du contrat

- CDI
- CDD
 - Particularités:
 - Ecrit
 - Max. 5 ans/ contrat
 - Pas de limite dans les CDD successifs
- Contrat de remplacement – respect de la loi du 3.07.1978

Remarque : Particularité pour les footballeurs rémunérés - mentions obligatoires pour les contrat à temps partiel (CCT 02.07.2013 et CCT 07.06.2000)



II.2.2. *Clauses particulières*

a) **Interdiction de clause de non concurrence (art. 8 L. 24.02.1978)**

Mais, de plein droit et sans contrepartie : interdiction pour le travailleur démissionnaire (hors motif grave) ou licencié pour motif grave de participer à :

- ✓ une compétition ou exhibition sportive rémunérée dans la même série, catégorie, division, ... de la même discipline sportive pendant la saison sportive en cours;
- ✓ Ni à un tour final auquel participe une équipe issue de la même série, catégorie, division, ... de la même discipline sportive.

Civ. Bruxelles (Psdt.), 21 février 2008, JLMB, 2008, pp. 1858-1861



b) Clause relative au droit de l'image

- ✓ Consentement tacite à l'utilisation des photos prises dans le cadre de l'activité professionnelle (?)
- ✓ Utilisation à des fins commerciales vs. des fins d'information



c) Particularité pour les footballeurs rémunérés CCT 2.07. 2013 (AR 28.03.2014)

c.1. La clause d'option (art. 15)

- ❖ Clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de prolonger la durée du contrat pour une période préalablement convenue
- ❖ 5 conditions de validité fixées par la CCT du 7.06. 2006
- ❖ Contrariété à l'article 25 de la loi du 3.07.1978

Réf: CT Mons, 08.02.2012, RG 2010/AM/378, JLMB, 2013/23, pp.1203-1207



c.2. La clause de révision de rémunération (art.17)

- ❖ Clause insérée dans le contrat de travail – au plus tard au moment de l'entrée en service – qui prévoit la révision de la rémunération à la baisse en cas de descente de division

- ❖ Conditions:
 - max. – 20 % du salaire fixe et – 20 % des primes de match
 - respect du revenu minimum prévu par CCT 26.03.2014 (CP 223)
 - possibilité pour le joueur de partir la saison qui suit la descente.

- ❖ Validité ?



III.3. Exécution du contrat : particularités

III.3.1. Temps de travail

❖ Principes (L. 16 mars 1971)

- ✓ Max. 38 heures par semaine et 9 heures par jour (8 heures si > 5 jours/sem.)
- ✓ Min. 1/3 d'un temps plein et min. 3 heures/ prestation
- ✓ Selon l'horaire fixé dans le contrat de travail et repris au règlement de travail- Horaire fixe ou horaire variable
(! conditions si horaire variable - position de l'inspection)
- ✓ Interdiction du travail du dimanche et des jours fériés
- ✓ Procédure à respecter pour la mise en place de travail de nuit
(20h00-6h00 vs. 24h00-5h00)



❖ Application

- Notion:
 - Temps de déplacement
 - Temps de changement/habillement

- Dispositions sectorielles dérogeant aux limites max. et min.? Non (... conséquences...)



III.3.3. Rémunération du travail

- ❖ CCT n° 43
- ❖ CCT du 26.03.2014 (CP 223) : 2 x le salaire minimum soit 18.800 EUR/an.

III.3.4. Obligations spécifiques du travailleur (art. 17. L 3.07.1978)

III.3.5. Responsabilité du travailleur (art. 18 L 3.07.1978)

- ❖ Appréciation *in concreto*, devoir de prudence nuancé



III.3.6. Particularités pour les footballeurs professionnels

CCT 02.07.2013 – conditions de travail et de rémunération

- art 7 – rémunération de base (art. 7 § 2*), primes de matches, primes de fidélité, cotisations patronales au fonds de pension, etc.
- art. 14 § 4 - laisser au joueur le max. d'occasions de jouer ou s'entraîner dans le noyau,
- art. 13 et 14 – clause de stabilité d'emploi
- Art 15 – clause de révision de rémunération en cas de changement de division (< ou >)
- art. 19 – assistance médicale gratuite aux joueurs
- Art. 20 – rémunération garantie en cas d'accident de travail

IV. Fin du contrat

IV.1. Annulation du contrat

IV.2. Rupture unilatérale du contrat

IV.3. Autres causes de rupture



IV.1. Annulation du contrat

- ❖ Absence de capacité : quid du contrat conclu avec un mineur ?

- ❖ Vices de consentement
 - Erreur
 - Dol

CT Mons, 7 novembre 2011, 2010/AM/236, CDS 2012/7, p. 373 et s. et note de E. PLASSCHAERT



IV.2. Rupture unilatérale du contrat

IV.2.1. Rupture d'un CDI

- Système instauré par la loi du 24.02.1978 (AR 13.07.2004) - Absence de préavis envisageable, uniquement sur base d'une indemnité calculée essentiellement sur la rémunération (et accessoirement sur l'ancienneté).
Réciprocité du principe et du mode de calcul
- Problème de légalité
 - Art. 159 Const. – *Cass. 21 janvier 2008, JTT, 2008*
 - Loi du 3.07.1978 et C. Const. 8.07.2011



IV.2.2. Rupture d'un CDD

- Système instauré par la loi du 24.02.1978
- Problème de légalité
 - Au regard de la loi du 3.07.1978, telle que modifiée par la loi du 26.12.2013
 - Au regard de C. Const. 8.07.2011

Affaire Dahmane, Cour d'appel Anvers, 6.05.2014



V. Mobilité du sportif

V.1. Mise à disposition

V.2. Transfert



V.1. Mise à disposition

V.1.1. Notion

Prêt de personnel ET transfert de l'autorité patronale

V.1.2. Principe

Interdiction de principe de mise à disposition (art 31 et s. L. 24.07.1987) **sauf** :

- ✓ Entreprise dont l'activité consiste à mettre à disposition – agences d'intérim spécialement agréées à cette fin
- ✓ Dérogations pour travail spécifique avec autorisation / avertissement préalable du CLS*



V.1.3. Particularité pour les footballeurs professionnels

- ❖ Art. 24 CCT 02.07.2013 - Conditions supplémentaires lorsque la mise à disposition est autorisée:
 - ✓ Uniquement au cours des périodes de transferts tel que prévu par le règlement sportif du football;
 - ✓ Que pour une durée allant jusqu'à la fin de la saison en cours. (un seul renouvellement entre même clubs); -
 - ✓ Moyennant accord écrit des trois parties intéressées, à savoir le club prêteur, le club emprunteur et le joueur,
 - ✓ L'accord des syndicats, tel que prévu par la loi, n'est juridiquement acquis qu'à partir du moment où au moins deux des trois syndicats représentatifs ont donné leur assentiment.



V.2. Transfert

- ❖ Les suites de l'arrêt Bosman (CJCE, 15.12.1995)



Merci pour votre attention !

