



HAL
open science

A la convergence du droit du sport et du droit du travail, le salarié Rugbyman

Jean-Michel Lattes, Olivier Blin, Didier Guignard

► **To cite this version:**

Jean-Michel Lattes, Olivier Blin, Didier Guignard. A la convergence du droit du sport et du droit du travail, le salarié Rugbyman. Acteurs et valeurs du sport, Presses de l'Université Toulouse Capitole, pp.17-39, 2023, 978-2-36170-274-8. hal-04228570

HAL Id: hal-04228570

<https://hal.science/hal-04228570>

Submitted on 23 Oct 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

« A la convergence du droit du sport et du droit du travail, le salarié Rugbyman »

Par

Jean-Michel LATTES

*Maître de Conférences en droit privé à l'Université Toulouse 1 Capitole
Chercheur à l'Institut de droit privé (IDP - EA 1920)*

Le joueur de Rugby est-il un salarié comme les autres ? La question du lien entre le sport et le travail salarié ouvre au juriste social un immense champ de réflexion. Le Rugby a longtemps été un sport « amateur » dans un contexte juridique fragile et complexe générant de multiples abus derrière une image considérée comme vertueuse¹. En aout 1995, l'International Board, organe suprême de gestion du Rugby mondial, décide de modifier ses statuts en écartant la référence à l'amateurisme jusqu'alors obligatoire. Le Rugby français est alors organisé en deux groupes: les clubs professionnels et les clubs amateurs². Le Rugby devient un métier pour 600 joueurs qui signent un contrat de travail avec leurs clubs³.

L'impact de cette mutation sera considérable⁴. La signature de la Convention collective du Rugby professionnel, le 29 mars 2005, constitue une étape supplémentaire dans l'adaptation du statut de salarié aux spécificités du joueur de Rugby⁵. Les signataires de ce texte illustrent par leurs fonctions et leur diversité la montée du monde du Rugby vers le professionnalisme. Ainsi, le syndicat professionnel des clubs⁶ y apparait comme « *signataire employeur* » alors que Provale⁷ pour les joueurs et Tech XV⁸ pour les entraîneurs et éducateurs de Rugby représentent les « *signataires* ». La LNR se voit attribuer la qualité de participant au texte⁹.

¹ Patrick CLASTRES, *Le Rugby, une histoire entre village et monde*, Centre d'histoire de Sciences Po, Nouveau monde, éd. 2011.

² Jean-Bernard Marie MOLES, « La professionnalisation du Rugby français. Pouvoir économique et lien social », *Sport et lien social, Corps & Culture*, N°3/1998 – Franck BELOT, « Les joueurs: les effets de la professionnalisation », *Le Seuil / Pouvoirs*, 2007/2 n°121, pp. 51 à 62.

Pour la comparaison entre le Rugby à XV et le Rugby à XIII, on lira: Éric DUNNING et Kenneth SHEARD, « La séparation des deux rugbys », *Actes de la recherche en Sciences Sociales, Persée*, 1989, pp. 92 à 107.

³ 40 clubs deviennent professionnels alors que 1740 demeurent dans le secteur amateur. Signalons que le salaire moyen du joueur de Rugby de l'époque est légèrement supérieur au Smic.

⁴ Franck ESEIBERG, « Dix ans de rugby professionnel: le bilan d'une révolution », *Pouvoirs* 2007/2, n°121, pp.77 à 90 – J-P BODIS, *Le Rugby. De l'esprit de clocher à la coupe du monde*, Privat 1999.

⁵ Le Rugby est le premier sport français à se doter d'une convention collective.

Cf. Jean-Michel LATTES, « Rugby et droit du travail : une rencontre improbable ? », *Droit social*, n° 9-10, p. 873-878.

⁶ Ce syndicat s'appelle désormais l'Union des Clubs Professionnels de Rugby (UCPR) en remplacement de l'ancienne appellation, Prorugby. Il regroupe les clubs professionnels participant aux compétitions organisées par la Ligue Nationale de Rugby (LNR). Le terme « *Club* » a une traduction précise sur le terrain économique car il correspond à la structure sportive en charge de la gestion des activités professionnelle. Le plus souvent, il s'agit d'une société sportive mais, par exception, il peut s'agir d'une association lors de la remontée d'un Club en pro D2 dans l'attente de la constitution d'une société.

⁷ Provale représente l'Union des joueurs de Rugby professionnel. Largement représentatif, Provale est affilié à la Fédération Nationale des Associations et des Syndicats Sportifs (FNASS) dont la représentativité pour le secteur sportif a été reconnue le 5 juillet 2000 par le ministère en charge du travail.

⁸ TECH XV permet de regrouper les non joueurs des clubs sous une structure syndicale indépendante susceptible de garantir leurs droits spécifiques.

⁹ La LNR est chargée de diffuser et de faire la publicité de la convention collective. Par ailleurs, la FFR lui confie des missions d'organisation et de gestion des compétitions professionnelles.

De manière plus large, le sport professionnel est aujourd'hui considéré comme une activité économique susceptible de créer des emplois. Avec la grande mutation de 1995, les clubs de Rugby sont devenus des entreprises. Pour autant, il est difficile de parler d'entreprises ordinaires pour les qualifier. La nature particulière de leurs activités comme les conditions spécifiques de leur exercice amènent à prendre rapidement la mesure de leurs singularités. De fait, le Code du travail ne peut trouver dans le monde du Rugby une application traditionnelle et il convient d'adapter les règles sociales pour les rendre compatibles avec ce qui constitue l'essence même de ce sport.

Ainsi, les droits collectifs du travail comme les droits individuels amènent à introduire dans le champ juridique des orientations originales mais parfaitement justifiables dans le domaine social. Les caractéristiques bien spécifiques du Rugby obligent le juriste à rechercher dans la dimension identitaire de ce sport de combat des solutions juridiques qui, tout en restant compatibles avec les principes sociaux, doivent nécessairement être adaptées.

Le club de Rugby constitue une entreprise de spectacle avec, pour principal objet, la participation du joueur à des compétitions sportives. Cette activité dominante s'accompagne de multiples tâches complémentaires qui participent à l'équilibre économique de la structure¹⁰. Les résultats sportifs sont, de fait, fondamentaux car ils constituent le socle de la réussite de l'entreprise avec des recettes traditionnelles liées à la fréquentation du public mais aussi avec des ressources variables – très sensibles à ces résultats - comme le sponsoring ou les droits de télédiffusion. Les charges du club sont essentiellement constituées des rémunérations des joueurs et du staff d'encadrement, ce qui participe à un modèle économique bien particulier amenant à valoriser la notion de performance, tant individuelle que collective, des joueurs comme des entraîneurs.

De fait, les particularismes sont nombreux tant dans le domaine des droits collectifs (Partie I) du fait de l'existence d'une Convention collective originale (A) et de l'expression des droits collectifs reconnus aux joueurs (B), mais aussi dans le domaine des droits individuels (Partie II) lors de la mise en place de la relation de travail (A) et tout au long de la carrière du joueur (B).

Partie 1. Les droits sociaux collectifs du joueur de Rugby.

Le Rugby est un sport collectif dans lequel la notion de groupe est permanente. De fait, les règles applicables collectivement en droit social organisent le socle juridique de cette activité dans le contexte de la mise en place et de l'adaptation permanente de sa Convention collective.

La Convention collective du Rugby Professionnel constitue en effet l'acte fondateur de la reconnaissance des droits collectifs des joueurs de Rugby. Pour autant, le développement d'autres droits, souvent constitutionnels comme le droit de grève ou les droits syndicaux, permettent de souligner les différences qui existent entre les métiers « *ordinaires* » et ceux issus du sport de haut niveau.

A. La convention collective du Rugby professionnel.

La Convention collective du Rugby professionnel¹¹ et ses évolutions¹², constituent un acte majeur dans l'étude de la dimension professionnelle de ce sport de combat.

10 Marketing, communication, représentation, image...

11 Le présent article est basé sur la Convention collective du Rugby professionnel dans sa version consolidée du 9 juillet 2021.

12 De nombreuses évolutions sont intervenues depuis 2005. La récente signature d'un accord pour la reconversion des joueurs professionnels du Rugby (*mars 2022*) traduit tout l'intérêt du travail permanent mené par les partenaires sociaux dans leur volonté d'amélioration des dispositifs. Désormais, une indemnité pourra être versée aux joueurs à la fin de leur activité sportive (...*sous conditions*) pour préparer leurs futurs projets d'après-carrière.

Les dispositions communes introduisant ce texte permettent d'en définir le champ d'application¹³. Les clubs sont ainsi définis comme la structure juridique support de la dimension professionnelle de ce sport¹⁴ alors que les personnels concernés sont précisément définis: les joueurs¹⁵ sous contrat, les jeunes joueurs en formation sous contrat « espoir »¹⁶, les entraîneurs de l'équipe professionnelle et les préparateurs physiques. Certains droits individuels ou collectifs y figurent expressément comme la liberté d'opinion, la liberté syndicale ou la représentation du personnel¹⁷.

La Convention organise ensuite les procédures et instances permettant d'en organiser et d'en garantir l'application. Une commission paritaire est en charge de compléter la Convention ou d'en organiser les adaptations voire les dérogations¹⁸. Cette souplesse s'explique par l'évolution des règles du Rugby d'une saison à l'autre, celle-ci ne pouvant permettre l'application d'un texte trop rigide¹⁹. Un tribunal arbitral intervient en cas d'échec dans la médiation de la commission paritaire.

Les fonctions principales des Conventions collectives sont, à la fois, l'adaptation du Code du travail aux spécificités d'une profession mais aussi l'amélioration de la situation du salarié. La Convention collective du Rugby apparaît comme particulièrement favorable aux joueurs comme aux autres acteurs salariés de ce sport²⁰. Les grilles de salaire organisées en niveaux illustrent parfaitement cette donnée. Les montants affichés dépassent largement le Smic légal et tiennent compte de l'expérience du joueur, de son degré d'autonomie, de sa compétence... Des échelons permettent d'affiner ce classement. Dans le même esprit, la Convention donne plus de flexibilité au joueur avec des jours de congé supplémentaire par périodes travaillées. On note cependant que l'employeur conserve une marge de manœuvre pour refuser des jours de congé et les affecter à des périodes plus propices au regard de la durée de la saison sportive. Les temps de repos, plus fréquents, permettent de tenir compte des contraintes physiques de ce sport engagé.

Si la Convention de 2005 couvre le monde du Rugby professionnel, il convient de constater qu'elle s'intègre dans un dispositif conventionnel plus large par son rattachement à la Convention collective nationale du sport (CCNS)²¹. De même, comme pour les entreprises ordinaires, les Clubs peuvent mettre en place leur propre Convention sous réserve de respecter les principes juridiques organisant la hiérarchie des Accords et Conventions collectives organisée par le droit du travail.

La Convention collective nationale du Rugby professionnel n'étant pas considérée comme une convention de branche, elle est rattachée à la Convention collective nationale du sport qui couvre de nombreuses activités sportives. De fait, la Convention du Rugby, comme celles d'autres activités sportives, doit tenir compte dans son application des données figurant dans la CCNS, celle-ci réglant les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant leur activité principale dans l'organisation, la gestion et l'encadrement d'activités sportives²².

Les thématiques abordées dans la CCNS couvrent de nombreux thèmes abordés dans la

13 C'est dans cette partie de la Convention que figure la liste des structures signataires évoquées précédemment.

14 La Convention intègre les conséquences de la montée ou de la descente des clubs entre le monde amateur et le monde professionnel pour tenir compte des transitions juridiques nécessaires. Le changement d'employeur lié, en particulier, au rachat du club entraîne la continuité des contrats salariés comme pour une entreprise ordinaire. Les processus de révision du texte visent à préserver les droits des salariés, en particulier leur rémunération et la durée des congés.

15 On prend aussi en compte le statut particulier des joueurs « *pluriactifs* » susceptibles d'alterner leurs fonctions dans le club et un métier extérieur à temps partiel.

16 Ces joueurs sont également liés avec le club par une convention de formation.

17 Signalons que les Clubs ont la possibilité de compléter la Convention par des Accords collectifs devant être agréés par la commission paritaire.

18 La LNR est en charge du fonctionnement de la commission paritaire.

19 On remarque que la fixation des périodes de congés constitue un domaine dans lequel les demandes de dérogations sont particulièrement nombreuses. Le parcours du club en championnat ou le nombre de ses joueurs sélectionnables participent à cette nécessaire adaptation. La période d'intersaison est largement soumise à ces demandes de dérogations.

20 Entraîneurs, préparateurs physiques, personnel médical...

21 Cette Convention nationale a été étendue par arrêté du 21 novembre 2006.

Cf. FLEURIEL S., *La convention collective nationale du sport. Un droit sur mesure*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 2021.

22 Il convient de noter que la CCNS couvre aussi la gestion d'installations et d'équipements sportifs, l'enseignement, la formation aux activités sportives et la formation professionnelle aux métiers du sport, la promotion et l'organisation de manifestations sportives, incluant, à titre accessoire, la sécurité de ces manifestations dans le cadre de l'article 11 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 à l'exception toutefois de celles qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des centres équestres.

Convention du Rugby. De fait, les Conventions relatives à des sports individuels ou collectifs se doivent de tenir compte des dispositions traitées par la CCNS. Cela concerne, en particulier, la représentation du personnel, les contrats de travail, le temps de travail, les congés, l'hygiène et la sécurité, la formation professionnelle, les rémunérations... La compatibilité entre les deux Conventions est conforme aux règles du droit du travail, la Convention du Rugby étant cependant susceptible d'être plus favorable au joueur que la CCNS²³.

La structure conventionnelle du monde du sport interroge. Fallait-il mettre en place une Convention « dominante » couvrant le domaine du sport au sens large ou laisser chaque discipline développer son propre parcours juridique ? Le choix d'une Convention générique permet d'harmoniser le monde sportif sans pour autant écarter la possibilité d'adaptations conventionnelles, spécialité par spécialité. De fait, la CCNS permet de garantir un progrès social évident dans un monde complexe où les vertus de l'amateurisme ont souvent dissimulé l'absence de rigueur juridique.

L'impact de la CCNS sur l'ensemble du monde sportif est parfaitement mesurable. Le monde associatif, architecture obligée de la construction des fédérations, va progresser en se rapprochant de l'entrepreneuriat. Les présidents de clubs deviennent de véritables employeurs et doivent s'adapter à une rigueur de gestion qui ne dominait pas auparavant les activités sportives. Le bénévolat ne suppose plus l'absence de contraintes et ramène progressivement ses acteurs vers un statut juridique proche de celui de salarié. La formation, la reconnaissance de diplômes et leur valorisation en compétence, la maîtrise de certains droits sociaux... tout cela participe à la professionnalisation des clubs sportifs grâce à des règles nouvelles intégrées non seulement dans la loi mais aussi dans le développement du domaine conventionnel.

Les Accords et Conventions collectives peuvent être mis en place à différents niveaux, non seulement au niveau national, comme présenté précédemment, mais aussi au niveau local. Le club peut donc adapter la Convention nationale en respectant son contenu et ses orientations. De fait, certains clubs ont signé et mis en place des dispositifs conventionnels avec leurs propres orientations. Dans le secteur du Rugby, ces Accords d'entreprise (ou de clubs...) sont rares. L'application de la CCNS combinée à la Convention traitant du Rugby constitue le vecteur majeur de l'organisation juridique des clubs.

On note cependant l'existence de quelques accords permettant de compléter voire d'amender le système en place. La plupart de ces Conventions intègrent une baisse de salaire liée ou pas au Covid et à ses conséquences financières.

Ainsi, de multiples accords ont été signés au sein des clubs du Top 14 ou de la Pro D2 dans le but de leur permettre de passer le cap des années Covid²⁴ avec des baisses provisoires de rémunérations autour de 20%. On note cependant aussi l'existence de baisses de rémunérations liées aux difficultés économiques de certains clubs. Ainsi, lors de la saison 2007/2008, les joueurs du Sporting Club Albigeois (SCA) ont accepté une baisse de salaires de plus de 15% pour sauver économiquement leur club suite à la défaillance d'un sponsor²⁵. On retrouve dans ces situations les mêmes alternatives que pour des entreprises ordinaires avec la possibilité d'éviter des licenciements économiques grâce à la baisse des charges en particulier salariales.

Au-delà de cette problématique salariale, essentiellement conjoncturelle, on constate que les accords au sein des clubs sont relativement rares sans doute du fait du haut niveau de protection de la Convention collective nationale.

23 On parle ici du principe de faveur pour déterminer la Convention applicable. Ce principe est partiellement remis en cause. Ainsi, la loi n°2008-789 du 20 août 2008 permet aux accords d'entreprise de déroger aux accords de branche dans un sens moins favorable pour les sujets suivants: le contingent d'heures supplémentaires, l'aménagement du temps de travail, les conventions de forfaits, le compte épargne-temps.

24 On y trouve, en particulier, le Stade toulousain, Brive, Castres, Clermont...

25 D'autres clubs en difficultés ont utilisé les baisses de salaires pour équilibrer leurs budgets.

B. Les droits collectifs dans l'entreprise.

Les droits syndicaux sont pleinement reconnus aux différents acteurs du monde du Rugby comme en témoigne la signature de la Convention par deux syndicats de salariés²⁶. On note cependant la référence à la prise en compte des exigences du sport de haut niveau et la nécessité de rester à la disposition du club. Les syndicats de joueurs et des membres de l'encadrement sportif s'engagent « à faire leurs meilleurs efforts » pour rendre compatible la tenue de ces réunions avec les exigences du calendrier auxquels les Clubs sont soumis du fait des compétitions dans lesquelles ils sont engagés²⁷.

La Convention collective rappelle simultanément que la participation de joueurs ou des membres de l'encadrement sportif (mandatés par leur organisation syndicale) en activité à des réunions de la Commission paritaire de la Convention collective du rugby professionnel (CCRP) ne peut être la cause d'une sanction disciplinaire dès lors que le club est informé de l'absence dès que la date de réunion est connue et, dans tous les cas, au moins une semaine à l'avance. La participation à ce type de réunions ne saurait être l'occasion d'une diminution de la rémunération du joueur ou du membre de l'encadrement sportif mandaté.

On est ici dans l'incitation à rechercher collectivement un équilibre compatible avec les compétitions en cours²⁸. La Convention collective renforce la dimension « échange » propre aux relations particulières qui s'organisent au sein des clubs. Ainsi, les activités syndicales sont privilégiées les jours d'entraînement et non les jours de matchs²⁹. Le calendrier du club constitue un vecteur majeur que le salarié engagé syndicalement se doit de respecter.

Les règles précédentes se retrouvent largement dans la mission plus large de **la représentation du personnel**. On y traite du nécessaire calcul des effectifs prenant en compte le temps d'activité des salariés³⁰ titulaires d'un contrat qui ne peut être qu'à durée déterminée. Le temps de présence n'est ici proratisé que sur 12 mois³¹.

L'élaboration du **Règlement intérieur** participe à notre réflexion. Les clubs sont soumis aux mêmes obligations que les entreprises ordinaires³² mais le contenu de leurs Règlements intérieurs se doivent de respecter les spécificités du Rugby³³. Si on retrouve les deux domaines traditionnels de ce type de documents... hygiène, sécurité et discipline... il est nécessaire de les adapter aux conséquences de matchs qui peuvent avoir un impact sur la santé du joueur. De fait, il convient de tenir compte du risque généré par l'engagement du joueur, risque qui ne peut être considéré comme excessif dans les pratiques normales de ce sport. Le rappel de l'interdiction de toute pratique

26 Pour mémoire, Provale et TechXV.

27 Au cas où des difficultés apparaîtraient dans la mise en œuvre de cette règle, les parties se rencontreront en vue de définir des règles strictes imposées par la nécessité de respecter ces exigences.

28 En pratique, les conflits sont rares voire inexistant, les acteurs salariés du Rugby étant dans un processus d'engagement allant bien au-delà des situations salariales communes. Des processus de médiation sont prévus par la Convention collective. Pour le cas particulier des mandats exercés au sein des instances du Rugby professionnel, des dispositions spécifiques sont prévues par la Convention.

29 Le droit à un crédit d'heure pour exercer sa mission doit être compatible avec les contraintes du sport de haut niveau et l'obligation de rechercher à optimiser les résultats sportifs.

« *Eu égard à la nature particulière de l'activité du sportif professionnel, le délégué syndical fera ses meilleurs efforts pour que l'exercice de son mandat n'interfère pas avec le calendrier de préparation collective de l'équipe, et lui permette de continuer à avoir la capacité de participer aux compétitions du Club.* » Conv. Coll. p. 23.

30 Pour les pluriactifs, on prend en compte une proportionnalité.

31 Auparavant, le seuil de 12 mois devait être atteint par les salariés sur une moyenne de 3 ans. L'évolution du droit du travail est ici plus cohérente pour le monde du Rugby où la saison reste le marqueur majeur des joueurs. De fait, la période d'organisation de la négociation annuelle obligatoire doit, elle aussi, correspondre à la saison.

32 Conv. Coll., p.26.

33 Un modèle de Règlement intérieur figure en annexe 5 de la Convention collective. Il pourra être complété par des règles spécifiques à chaque club notamment quant aux conditions d'attribution des primes d'éthique et/ou d'assiduité entrant dans le domaine de compétence du Règlement intérieur tel que défini par le Code du travail.

qualifiable de « harcèlement » amène à réfléchir au rôle de l'entraîneur et à sa manière de motiver ses joueurs ou de choisir de ne pas les sélectionner sur un ou plusieurs matchs. Au-delà du secteur professionnel, la FFR a mis en place un dispositif adapté destiné à lutter contre ces pratiques illicites³⁴.

La Convention collective traite du contenu du Règlement en adaptant son contenu. Si les fondamentaux organisés par le Code du travail sont bien repris, les dispositions affichées les adapte aux particularismes de ce sport. On y parle du port de la tenue officielle du club, du temps de travail, de la discipline... Les joueurs doivent s'abstenir de fumer, de consommer ou même d'introduire de l'alcool ou des substances nocives et illégales dans l'enceinte du club. Ils doivent avoir une hygiène de vie compatible avec l'activité de joueur de rugby. Les joueurs s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la lutte contre le dopage, à se soumettre aux contrôles diligentés par les instances compétentes et à se conformer aux actions de prévention et de suivi menées par le club. Ils doivent aussi être disponibles au-delà de ce qui est prévu pour un salarié ordinaire. C'est ainsi que les joueurs et entraîneurs doivent rester au stade à la disposition des journalistes et des partenaires du club à la fin des séances d'entraînement et durant les manifestations organisées après les matchs officiels ou amicaux. Les entretiens avec les journalistes ont lieu au club, dans la salle de presse ou dans tout autre endroit déterminé par la direction. Tout manquement à ces dispositions peut faire l'objet d'une sanction.

Le Règlement ne peut contenir de dispositions restreignant la liberté contractuelle des joueurs et entraîneurs concernant l'exploitation de leur image individuelle, au-delà de ce qui justifie l'intérêt du Club. On note cependant qu'à l'intérieur et à l'extérieur du Club, les joueurs et les entraîneurs, étant les représentants du club, ils doivent se comporter de façon correcte en ne portant pas atteinte à l'image du club. Le joueur et l'entraîneur sont tenus à une obligation de réserve à l'égard des informations dont ils auraient connaissance concernant le club et ses salariés

Le droit de grève est par nature un droit collectif. Ce droit est reconnu aux salariés du club mais la Convention collective incite à la conciliation en confiant un rôle d'apaisement à la Commission paritaire³⁵. Cette recherche d'une conciliation correspond à une tendance forte dans les relations sociales, le conflit social avec arrêt du travail devenant un acte ultime³⁶. De fait, les mouvements de grève sont rares et, le plus souvent, préventifs. L'exemple de la grève votée pour refuser la fusion du Stade Français avec le Racing club de Paris témoigne de la difficulté d'exercer un droit risquant de mettre en péril le club lui-même. Les joueurs du Stade Français vont, en effet, voter la grève à la quasi-unanimité... mais le mouvement sera rapidement interrompu pour permettre de maintenir le match devant être joué contre le Castres Olympique³⁷. La question de la grève est traitée par la Convention de 2005 qui en garantit l'exercice³⁸. Cette mention dans la Convention est cependant complémentaire et la reconnaissance de ce droit constitutionnel s'impose même sans qu'il soit nécessaire de prévoir un rappel conventionnel. On constate cependant que ce premier mouvement de grève avorté soulève des problèmes d'équité sportive particulièrement délicats à traiter. En effet, dans son article 330, le règlement de la LNR est très précis sur le forfait d'un club pour une rencontre de

34 Dans une démarche de prévention du risque des situations de harcèlement et de violences, la Fédération Française de Rugby a créé la Cellule de Prévention et de Protection des Populations Rugby (C3PR). Cette cellule a pour objectif de mettre en place des mesures de prévention afin de réduire les risques de violences et de permettre aux acteurs du sport d'avoir la réaction la plus appropriée dans ces situations, qu'ils soient victimes, témoins ou récipiendaires de la parole en cause.

35 Conv. Coll., p. 30.

36 Au-delà de la conciliation, des procédures de médiation ou d'arbitrage complètent cette orientation.

37 En mars 2017, les dirigeants des deux clubs parisiens annoncent leur volonté de fusionner. La réaction des joueurs est immédiate et le premier préavis de grève du Rugby professionnel depuis la mise en place du professionnalisme en 1995 est déposé.

38 Concernant l'exercice du droit de grève, il demeure parfaitement légal et la convention collective applicable aux joueurs le prévoit dans son article 5.1 "Liberté d'opinion":

"Indépendamment de l'application de la réglementation de la LNR relative à la composition des effectifs des clubs, toute discrimination en raison de l'origine, des mœurs, de la situation familiale, de l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes est prohibée.

Nul ne saurait pour l'un de ces motifs, être écarté d'une procédure de recrutement ou être sanctionné disciplinairement de même qu'une telle discrimination ne saurait fonder la décision de rupture ou de non renouvellement d'un contrat de travail. Tout acte contraire serait, en vertu de l'article L. 1132-4 du Code du travail, nul de plein droit.

En outre, aucun joueur ou entraîneur ne peut être sanctionné et voir son contrat rompu ou non renouvelé en raison de l'exercice normal du droit de grève. "

Top 14. Un retrait de deux points est prévu pour l'équipe qui renoncerait à jouer tandis que la formation adverse remporterait une victoire bonifiée, soit cinq unités supplémentaires. Les conséquences pour un club gréviste peuvent donc aller jusqu'à la relégation tout en favorisant les clubs qui auraient dû se rencontrer du fait du calendrier sportif³⁹. Dans le cas des clubs parisiens, l'abandon rapide du projet de fusion entraîna cependant le vote de l'abandon du préavis de grève.

Partie 2. Les droits individuels du joueur de Rugby.

Le contenu du contrat du joueur de Rugby est largement conditionné non seulement par le caractère ludique de cette activité, mais aussi par la durée intrinsèquement courte de sa carrière. De fait, il faut relever l'importance, pour une exécution normale des obligations contractuelles, de l'état physique et mental du joueur aussi bien sur le plan de la qualité de sa prestation de travail que sur celui de la protection de sa santé.

Le rapport de subordination, matrice de la matière, suppose que le club prenne en compte ces éléments pour protéger les joueurs contre d'éventuels risques physiques et psychologiques tout en les préparant à l'après Rugby.

A. La mise en place du contrat de travail.

L'objet du contrat de travail dans le monde du Rugby est particulièrement large. Il suppose la participation du joueur à toutes activités sportives, matches, entraînements, stages, permettant le maintien de l'état physique nécessaire à l'exercice normal du sport de compétition, ainsi que les activités promotionnelles qui en découlent au bénéfice du Club. On va, de fait, au-delà des obligations traditionnelles des salariés, l'engagement du joueur couvrant un vaste champ de compétences non seulement autour du sport lui-même mais prenant aussi en compte des obligations d'image.

La Convention collective prévoit que **le Contrat à Durée Déterminée** constitue le contrat de principe. Cette obligation à l'usage du CDD, parfaitement compréhensible dans le monde du Rugby, va à l'inverse du statut ordinaire du salarié pour qui le CDI est le contrat de principe⁴⁰. La nature de l'activité du joueur, par nature non durable, permet d'organiser ce dispositif d'exception.

De fait, le contrat est conclu pour une ou plusieurs saisons sportives⁴¹ à l'exception des recrutements dérogatoires prévus par la réglementation de la LNR. La durée d'un même contrat ne peut cependant excéder 5 ans⁴². A l'inverse du droit commun, les clauses organisant une période d'essai sont interdites. On cherche à sécuriser le joueur sur la durée de la saison. On constate ici une sorte de recherche d'équilibre entre les besoins des employeurs avec le droit reconnu d'user de CDD et celui des joueurs qui ne peuvent être fragilisés par une période d'essai.

Par suite, la procédure d'homologation du contrat par la LNR nous éloigne de la liberté contractuelle garantie par les contrats de travail ordinaires⁴³. L'usage d'un contrat type comportant des

³⁹ En l'espèce, au moment du dépôt du préavis, le calendrier sportif du Stade Français était particulièrement chargé: Castres, Toulon, Bayonne, Pau, Montpellier et le Racing 92. L'exercice du droit de grève aurait forcément remis en cause l'équité sportive. Ajoutons que le règlement de la LNR prévoyait, si la grève avait perduré, que pour trois rencontres consécutives non jouées ou un abandon pur et simple de l'équipe pour le Top 14, un forfait général était alors prononcé.

⁴⁰ Ce dispositif ne remet pas en cause les obligations pesant sur l'employeur dans l'utilisation des contrats à durée déterminée. L'arrêt de la Cour de cassation du 2 avril 2014, pourvoi n°11-25442, impose ces principes juridiques y compris dans le monde du Rugby. En l'espèce, la Cour confirme que le CDD doit être transmis, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche, l'exclusion du CDI dans le recrutement de rugbyman étant sans importance pour l'application de cette règle.

⁴¹ Les saisons sportives débutent normalement le 1^{er} juillet et s'achèvent le 30 juin de l'année suivante.

⁴² Cette durée est ramenée à 3 ans pour les joueurs issus du centre de formation agréé du Club et qui signent leur premier contrat professionnel. Des clauses de dénonciation anticipée sont possibles.

⁴³ Gilles AUZERO, « Le défaut d'homologation du contrat de rugbyman professionnel n'entraîne pas sa nullité », *La lettre juridique* N°389 du 31.03.2010.

clauses obligatoires oblige le Club à respecter les obligations fixées par la ligue. Ainsi, un examen médical préalable permet de préserver le joueur contre tout risque lié à la pratique du Rugby. Il détermine la mise en œuvre du contrat devant comporter des clauses impératives⁴⁴.

La commission juridique de la LNR permet de réguler les situations conflictuelles pouvant naître de l'application de l'ensemble de ce dispositif. Elle contrôle par l'homologation le contenu des contrats et peut initier une mission de conciliation entre les joueurs et le club. Elle a, par ailleurs, la capacité de prendre des décisions en prononçant une homologation ou en autorisant une mutation alors même qu'une action en justice a été initiée.

L'application du contrat de travail et son exécution font l'objet de dispositions spécifiques amenant, à nouveau, à distinguer le joueur de Rugby des salariés ordinaires.

Les tâches qui lui sont dévolues sont multiples. Si l'activité principale demeure, bien sûr, la participation aux matchs⁴⁵, l'exécution du contrat suppose la participation aux entraînements, les relations avec les médias ou les sponsors,

Au-delà de l'activité même du joueur, il doit respecter l'image du club⁴⁶ et adopter une hygiène de vie compatible avec les attentes du club en matière de performance⁴⁷. Les affaires portant sur la nutrition et certains excès de joueurs illustrent la spécificité de ces statuts particuliers.

Le club, de son côté, doit, lui aussi, respecter des obligations allant au-delà des contraintes imposées à des entreprises ordinaires. Si on retrouve des dispositifs classiques sur ce qui constitue ici l'outil de travail du joueur⁴⁸, le rapport de subordination est encadré. Le club demeure libre de sélectionner tel ou tel joueur mais il ne peut l'écarter, sauf raison disciplinaire⁴⁹ ou médicale, de la préparation et des entraînements collectifs⁵⁰. Le parcours professionnel – hors Rugby – est particulièrement distingué avec, pour le club, des obligations liées à la promotion sociale, à la formation et à la reconversion⁵¹.

La rémunération constitue une véritable spécificité avec des dispositions propres aux joueurs de Rugby. La structure même de cette rémunération intègre des particularismes car, au-delà du salaire annuel, elle peut prévoir: des avantages en nature, des primes liées aux règles d'éthique ou liées à l'assiduité⁵², des primes liées à la participation aux matchs et aux résultats sportifs... L'ensemble de ces éléments doivent figurer dans le contrat de travail⁵³.

La notion de « *salaires minimas* » permet de mesurer les écarts entre le Smic Rugby et le Smic attribué à des salariés ordinaires. Le montant du Smic Rugby⁵⁴ est bien supérieur au Smic légal tant en Top 14 qu'en Pro D2. Les primes et avantages en nature ne sont pas pris en compte dans l'évaluation de son montant.

En outre, la commercialisation par le club de l'image collective de l'équipe, non considérée comme un salaire, a constitué - à l'origine - une part de la rémunération des joueurs⁵⁵. Ces dispositions

44 Ces clauses impératives n'interdisent pas la mise en place de clauses soumises à la simple discrétion de parties.

45 Cela concerne, non seulement, les matchs du championnat mais aussi les matchs amicaux ou internationaux.

46 Le port des tenues du club est imposé non seulement durant les matchs mais aussi dans les fonctions de représentation. Certaines dérogations sont cependant possibles (*libre choix de la marque des chaussures...*).

47 Les contrôles anti dopage sont obligatoires et peuvent entraîner en cas de déficience la rupture du contrat de travail pour faute lourde.

48 Equipements collectifs et individuels.

49 Les sanctions disciplinaires devant figurer dans son Règlement intérieur sont similaires à celles mises en œuvre dans une entreprise ordinaire: avertissement, mise à pied, résiliation du contrat...

50 Ces obligations sont directement rattachables à la nécessité de préserver la capacité du joueur à pratiquer son sport de haut niveau. On est ici dans un rapport dual dans lequel on retrouve, à la fois, des obligations propres à l'employeur et une forme de responsabilisation du salarié.

51 La jurisprudence sur les obligations de l'employeur ordinaire a développé son obligation de formation afin de maintenir son employabilité. La Convention du Rugby va plus loin en responsabilisant l'employeur.

52 Ces primes ne doivent cependant pas dépasser 15% de la rémunération.

53 Les éléments de rémunération soumis à condition doivent être basés sur des critères précis et objectifs.

54 Le montant du Smic Rugby est fixé chaque année par un accord salarial. En 2022, le montant minimum de la rémunération des joueurs a été fixée à 42000 euros par an pour les joueurs de première division professionnelle (*Top XIV*) et à 23000 euros par an pour les joueurs de deuxième division (*Pro D2*).

55 La Convention définissait alors le plancher de salaire en dessous duquel cette part de rémunération ne s'appliquait pas.

ont été modifiées par la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la sécurité sociale pour 2010 qui supprime le dispositif relatif à la commercialisation de l'image collective de l'équipe à compter du 1er juillet 2010⁵⁶. En dehors du contrat de travail, la loi n° 2017-261 du 1er mars 2017 « visant à préserver l'éthique du sport, à renforcer la régulation et la transparence du sport professionnel et à améliorer la compétitivité des clubs » met en place un dispositif lié à l'exploitation commerciale de l'image, du nom ou de la voix du sportif ou de l'entraîneur professionnel⁵⁷.

Le décret n° 2018-691 en date du 1er août 2018, codifié à l'article D.222-50 du Code du sport, a précisé les conditions d'application de ce dispositif et notamment les catégories de recettes générées par la société sportive susceptibles de donner lieu au versement de la Redevance⁵⁸.

Les conditions de travail participent largement à la mise en évidence des particularités du salarié dans le monde du Rugby.

La durée du travail constitue un des domaines les plus spécifiques dans le Rugby professionnel. L'engagement physique que représente ce sport suppose nécessairement que soient organisés régulièrement des pauses et repos minima ainsi qu'une durée maximale de travail sans lien avec les 35 heures ordinaires. L'enjeu est ici, bien sûr, de préserver la bonne condition physique du joueur en lien avec un objectif de protection de sa santé et de sa sécurité. De fait, la nature bien particulière de l'activité des joueurs oblige à la mise en place d'une évaluation originale de son temps d'activité et de ses temps de repos⁵⁹.

La notion de « *travail effectif* » illustre particulièrement ces spécificités⁶⁰. Le temps pris en compte intègre ici non seulement les matchs proprement dits, mais aussi les entraînements collectifs, les séances de musculation et d'entretien physique, le temps passé avec les personnels médicaux⁶¹, les repas post matchs pris en commun à la demande du Club, les séances d'analyses vidéo⁶²... Il faut y ajouter la prise en compte du temps passé pour des actions d'intérêt général⁶³ ou à vocation commerciale en lien avec l'image du club⁶⁴.

La notion d'intersaison est propre au domaine sportif, en particulier dans celui du Rugby. Cela correspond à la période comprise entre la fin de la compétition officielle et le début de la compétition suivante. On y intègre des périodes de congés mais aussi des temps de préparation

56 La Commission paritaire a décidé de suspendre l'application du dispositif, objet de la présente annexe, relatif à la commercialisation de l'image collective de l'équipe à compter du 1er juillet 2010.

57 L'article L.222-2-10 du Code du sport a également donné pouvoir aux partenaires sociaux afin de définir la rémunération minimale, au titre du contrat de travail, à partir de laquelle le contrat de redevance peut être conclu par le sportif ou l'entraîneur professionnel ainsi que le plafond de la redevance versée au sportif ou à l'entraîneur professionnel. L'article L.222-2-10-1 du Code du sport fixe le cadre légal de ce dispositif et prévoit que la redevance versée dans le cadre du contrat prévu à cet effet entre les parties ne constitue en aucun cas un salaire, ni une rémunération versée en contrepartie ou à l'occasion du travail au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. L'article L.222-2-10 du Code du sport a également donné pouvoir aux partenaires sociaux afin de définir la rémunération minimale au titre du contrat de travail à partir de laquelle le contrat de redevance peut être conclu par le sportif ou l'entraîneur professionnel ainsi que le plafond de la redevance versée au sportif ou à l'entraîneur professionnel.

58 Les contrats de redevance devront être transmis à la LNR dans les conditions qui seront prévues par les règlements LNR. L'accord applicable au 14 mai 2019 prévoit que tout bénéficiaire dont le salaire brut mensuel au titre du Contrat de Travail est supérieur à 13 500€ pourra bénéficier d'un montant maximum de redevance équivalent à 30% de son salaire brut mensuel.

59 L'horaire est, de fait, partiellement collectif et partiellement individuel. Il varie en fonction de raisons non liées à la volonté du club qui doit s'y adapter. Eu égard à la nature particulière de l'activité et spécialement du calendrier des compétitions établi par la LNR, l'horaire collectif est inégalement réparti sur l'ensemble de la saison. Le calendrier de la saison permet d'établir un temps d'activité prévisionnel. De fait, le salaire est « *dessaisonnalisé* » pour éviter les écarts de rémunération d'un mois à l'autre.

60 Signalons le fait que le temps de déplacement pour se rendre sur un lieu de compétition à l'extérieur n'est pas assimilé à un temps de travail effectif.

61 Médecin du club, kinésithérapeute, diététicien, auxiliaires médicaux...

62 L'ensemble de ces activités doit correspondre à 1607 heures en intégrant la journée de solidarité. En cas de dépassements, des compensations en heures supplémentaires et en repos compensateurs sont prévus. Le recours au contrat de travail à temps partiel n'est possible que pour les professionnels pluriactifs avec un minimum de 24 heures par semaine.

63 Actions dans les écoles et les Universités, actions dans les quartiers de la politique de la ville, actions en faveur de la santé et de l'hygiène de vie...

64 Sponsoring, opérations commerciales et publicitaires visant à exploiter l'image du club le plus souvent pour lui assurer des ressources supplémentaires...

physique individuelle⁶⁵ et collective. Une période de 4 semaines en continu sans présence au club est garantie. Elle correspond à des congés mais peut aussi intégrer un temps de préparation individuelle. A la suite de cette séquence, une deuxième période de 4 semaines correspond à la préparation en club⁶⁶. Elle s'impose pour que le joueur puisse participer à nouveau aux compétitions officielles⁶⁷.

Parfois intégrés dans l'intersaison, **les temps de repos** - sous forme de congés - connaissent eux aussi une affectation complexe. On parle ici de temps de pause⁶⁸, de repos quotidien⁶⁹, de repos hebdomadaire⁷⁰, du repos entre deux matchs⁷¹... Le travail de nuit est interdit entre minuit et 7 heures.

Les congés payés participent à ces temps de repos⁷² mais connaissent, eux aussi, des conditions particulières d'application. Ces congés sont plus favorables que les congés des salariés ordinaires car ils correspondent à 6 semaines par an, soit 3 jours par mois⁷³. Ces congés peuvent être pris par anticipation en lien avec le rythme de chaque saison sportive⁷⁴.

La question de l'**hygiène et de la sécurité** inhérente à l'application du Code du travail amène à placer au centre des dispositifs la question de l'état de santé du joueur. La Commission médicale de la LNR⁷⁵ est au cœur de ces problématiques et élabore un règlement organisant l'application de conditions impératives à respecter. Les clubs se doivent de les respecter. La pratique du Rugby étant une activité à risque, leur responsabilité est ici très importante. Ils sont tenus de mettre en place des formations et de respecter les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Les services de santé au travail participent à cette protection des joueurs. Ils sont complétés par l'encadrement médical du club centré sur la médecine du sport et imposé par la LNR. Des examens destinés à établir l'absence de contre-indication à la pratique du Rugby complètent cette protection médicale⁷⁶. En cas de litige sur un diagnostic, le joueur peut saisir la Commission médicale de la LNR qui peut faire réaliser une contre-expertise. La prévention et la lutte contre le dopage connaissent des mesures particulières, la recherche de la performance participant à ce type de risques⁷⁷.

Le Règlement intérieur du club intègre la nécessaire protection du joueur dans son contenu et ses orientations⁷⁸. Si l'aménagement du club est concerné par le RI⁷⁹, certaines dispositions caractérisent les exigences du sport de haut niveau. Les joueurs doivent avoir une hygiène de vie

65 Cette préparation peut être réalisée en club mais aussi en dehors.

66 Cette séquence peut comprendre des stages et des matchs amicaux à partir de la deuxième semaine.

67 Cela explique le retour tardif des joueurs qui partent en tournée internationale en juillet. Les joueurs qui changent de club doivent informer leur nouvel employeur de leur date de reprise au regard des règles qui précèdent.

68 Un temps de pause est imposé lors des entraînements lorsque la séance dépasse 6 heures. Le repos minimum doit être de 20 minutes.

69 Ce repos doit être de 11 heures entre deux jours de travail mais peut être réduit à 9 en cas de déplacement.

70 L'assimilation des clubs à des entreprises de spectacle conduit à prendre en compte les programmations dominicales de certains matchs. Le repos peut être pris sur une autre période et doit correspondre à 35 h en continu.

71 L'élaboration des calendriers doit prévoir un repos minimum entre deux matches pour préserver la santé des joueurs.

72 On doit distinguer ces congés du repos hebdomadaire, du repos entre deux matches et des temps de préparation.

73 Pour les salariés ordinaires, les congés sont de 5 semaines par an, soit 2,5 jours par mois. La période dite de référence est elle aussi spécifique car elle démarre du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante et non du 1^{er} juin au 30 avril. Cela s'explique par les contraintes de programmations des saisons sportives.

74 En matière de congés, la Cour de cassation dans un arrêt du 8 juillet 2020 confirme la nécessité de prendre en compte les orientations de la Convention collective dans l'évaluation des congés. L'arrêt en cause retient le fait que le club de Rugby n'avait en aucun cas à placer un joueur en période de préparation sportive individuelle sans présence au club puisqu'il devait par priorité liquider les jours de congés payés dont il disposait et cela avant la fin de son contrat de travail à durée déterminée. Cet arrêt de la Cour est confirmé par l'arrêt de renvoi de la Cour d'appel de Nîmes - Ch. sociale du 15 mars 2022, n° 20/02001.

75 Cette Commission est composée de spécialistes de médecine sportive.

76 En septembre 2022, le trois-quarts centre du Racing 92 et de l'équipe de France, Virimi VATATAWA, a dû mettre un terme à sa carrière de joueur en raison d'une anomalie cardiaque décelée dans le cadre de ces contrôles.

77 Clubs et joueurs sont tenus de se conformer au suivi biologique longitudinal tel que défini par le règlement médical de la LNR

78 La prévention et la sécurité comme la discipline font l'objet de dispositions détaillées dans le RI. Les horaires de travail, le comportement, la tenue... sont pris en compte en lien avec les particularismes du Rugby. Les paris sportifs font l'objet de dispositions particulières.

79 Les casiers mis à disposition des joueurs doivent être tenus dans un état de propreté constant.

compatible avec l'activité de joueur de Rugby⁸⁰. Ainsi, par exemple, une mauvaise alimentation peut avoir des conséquences néfastes à court terme (blessures types tendinites, déchirures...) et long terme (pathologies cardio-vasculaires, diabète...). A l'inverse, une alimentation optimisée permet de garantir de bonnes performances⁸¹. On parle ici de « *santé performance* », la maîtrise de la diététique chez le sportif étant un facteur préventif pour la santé, mais également un des éléments essentiels contribuant à la performance⁸². Au-delà des repas pris au club, le joueur de Rugby doit respecter les grands principes définis par ses engagements en particulier dans un contexte privé⁸³.

La liberté d'opinion figure expressément dans la Convention collective. Les droits qui y sont évoqués correspondent aux mentions figurant dans le Code du travail et repris dans la jurisprudence sociale. L'employeur se voit ainsi interdire toute discrimination⁸⁴. On note cependant une exception dans le texte de la Convention qui précise que ses dispositions ne concernent que les hommes⁸⁵. Si le Principe d'égalité domine le droit français⁸⁶, il est organisé quelques exceptions pouvant tenir compte de spécificités « *incontestables* » justifiant des exclusions par sexe⁸⁷. Il est probable que des évolutions viendront rapidement faire évoluer ce dispositif.

B. La carrière professionnelle du salarié joueur de Rugby.

Dans la carrière du joueur, la problématique de **l'image** du joueur et de son club constituent une thématique centrale. La gestion de ces images nous éloigne du salarié ordinaire pour qui le sujet n'est que marginal⁸⁸. L'image du joueur demeure sa propriété et il est libre de la valoriser⁸⁹ à la seule réserve du respect des intérêts du club⁹⁰. Parallèlement, le club conserve son propre droit à l'image avec la valorisation de sa dimension collective⁹¹. Coté club comme coté joueurs des autorisations peuvent être requises, en particulier pour les cas de confusion de l'image individuelle du joueur et collective du club. Les équipements sportifs au logo du club font l'objet de dispositions particulières⁹². En marge du club auquel appartient le joueur, d'autres clubs voire la LNR peuvent, dans des conditions précises, exploiter son image⁹³.

80 Jérôme MONTBROUSSOUS, « Docteur RugbyAmateur : l'hygiène de vie, c'est quoi exactement ? », *Rugby Amateur* du 18.10.2019.

81 Le docteur Jérôme MONTBROUSSOUS, alias Docteur RugbyAmateur, a publié deux livrets à l'intention des joueurs de Rugby : « *La diététique du rugbyman* », et « *Comment se soigner sans se doper ?* ».

82 Cette prise de conscience chez le sportif constitue, par ailleurs, une véritable alternative à des comportements dopants.

83 Le joueur doit être « *raisonnable* » dans sa vie privée pour respecter les exigences de son sport de haut niveau.

84 La Convention évoque l'interdiction de toute discrimination basée sur l'origine, les mœurs, la situation familiale, la race ou l'origine, les opinions politiques ou syndicales. Le droit de grève est préservé même si les exemples de mouvements sociaux sont rares en la matière.

85 La Convention précise que « *la profession de joueur de rugby au sein d'un Club est exclusivement masculine, compte tenu de la nature même de ce sport qui exclut la mixité lors de sa pratique et du fait que la LNR regroupe l'élite des clubs de rugby masculin.* » *Conv. Coll. p.21.*

86 Jean-Michel LATTES, *Le principe de non-discrimination en Droit du Travail*, Thèse Toulouse 1989 sous la direction de Michel DESPAX.

87 Le développement spectaculaire du Rugby féminin ces dernières années devrait entraîner des évolutions juridiques sans que la séparation par sexe ne soit remise en cause au nom de la spécificité du sport.

88 On ne peut mettre en évidence cette problématique que lorsque l'image du salarié ordinaire met en cause l'image de son entreprise.

89 Actions commerciales, publicitaires ou promotionnelles.

90 Le Club doit être informé de ces actions par le joueur. Il ne peut s'y opposer que lorsque des éléments tangibles sont avancés comme la valorisation d'une entreprise concurrente à un sponsor du club.

91 La prise en compte de la problématique des « *images associées* ».

92 Maillot, short, chaussette, sac... Y compris en dehors des matchs, les joueurs doivent porter des tenues particulières lorsqu'ils entrent dans le champ de la représentation. Seules les chaussures sont soumises à un statut dérogatoire ouvrant toute liberté au joueur.

93 Pour promouvoir un match, les clubs peuvent utiliser l'image des joueurs du club adverse. De même, la LNR peut exploiter les images des compétitions sportives qu'elle organise.

Le droit à la formation a pris ces dernières années une importance particulière. Les clubs doivent s'engager à permettre aux joueurs sous contrat de travail de joueur de Rugby espoir⁹⁴ à assister, en dehors de leur temps de travail, aux sessions de formation sur le professionnalisme et la gestion de carrière prévues par le cahier des charges « *minimum* » des centres de formation agréés des clubs de rugby à XV⁹⁵. La carrière courte des rugbymans explique cette orientation et la nécessité de préparer leur avenir professionnel⁹⁶.

Le régime juridique des **mutations** apparaît comme spécifique du fait du contrôle exercé par la LNR. La liberté contractuelle applicable au salarié ordinaire ne se retrouve pas dans le monde du Rugby professionnel. C'est une forme de régulation qu'impose la LNR pour éviter les abus pouvant naître de ces mouvements entre clubs. Les mutations sont soumises à homologation et des périodes de signature sont déterminées pour les mutations définitives. Le régime des mutations temporaires est strictement encadré pour ne pas perturber les championnats en cours. C'est le club d'accueil qui assume l'ensemble des obligations à la charge de l'employeur mais des adaptations sont possibles⁹⁷.

Les droits « familiaux » participent à l'application du droit du travail au joueur de Rugby salarié. Les salariés de la convention collective Rugby professionnel bénéficient de la loi qui s'applique à toutes les entreprises, pour des événements exceptionnels, généralement familiaux. Ainsi, par exemple, les jours de congés accordés aux salariés en cas de naissance ou de décès d'un enfant, de mariage, d'adoption... sont dus aux joueurs de Rugby. Le problème de la disponibilité du sportif se pose ici. Si le droit est équitable, l'engagement sportif sort du cadre légal et les enjeux peuvent dépasser la situation commune du salarié ordinaire.

Les réactions faisant suite à la demande du joueur du FC Grenoble, Timoci NAGUSA, de bénéficier d'un congé de paternité suite à la naissance de sa fille témoigne de la difficulté d'appliquer aux joueurs de Rugby des droits ne posant pas de problème pour tout autre salarié. Le droit de bénéficier d'un congé d'un mois⁹⁸ reconnu au père par le Code du travail est demandé pour la première fois par ce joueur. Les réactions venues du monde du Rugby témoignent de la difficulté de considérer le joueur de Rugby comme un salarié ordinaire. Ainsi, Philippe SAINT-ANDRE, manager de Montpellier, souligne le fait que le joueur met son club en difficultés⁹⁹. Patrick ARLETTAZ, entraîneur de Perpignan, confirme cette incompréhension en considérant que les clubs de Rugby ne sont pas des entreprises comme les autres¹⁰⁰. De nombreux témoignages, y compris de joueurs vont dans le même sens et traduisent le décalage entre un « *métier* » vécu comme une passion et le simple respect du Code du travail. Le joueur de Grenoble est cependant soutenu dans son choix par le syndicat des joueurs Proval et de son président Robins TCHZLE-WATCHOU, ancien joueur du Stade français et de Perpignan. Cette polémique opposant enjeux sportifs et droits familiaux est significative de la difficulté d'appliquer certaines règles sociales à ces salariés particuliers¹⁰¹.

94 Le statut de joueur espoir est largement développé dans la Convention collective. La formation sportive qui y figure est complétée par une formation générale concrétisée par une convention de formation.

95 Concernant le Droit Individuel à la Formation (*DIF*), les droits acquis annuellement peuvent être cumulés, s'ils ne sont pas utilisés, dans la limite de 150 heures. Pour les joueurs embauchés à temps partiel, la durée du Compte Personnel de Formation (*CPF*) est calculée prorata temporis. Les heures accumulées au titre du DIF sont conservées et pourront être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2022.

Cf. *Annexe n°9 du 26 avril 2017*.

96 La Convention collective comporte des précisions organisant la préparation à la reconversion (*Ex. Annexe 9 du 26 avril 2017*).

97 Une part de la rémunération peut être prise en charge par le club prêteur et des possibilités de mutations demeurent possibles, à titre exceptionnel, en dehors du calendrier normal. Des dispositions sur l'état physique et le droit à la protection de la santé du salarié sont rappelées dans la convention pour préserver l'employabilité du joueur.

98 Depuis le 1 juillet 2021, le congé de paternité est passé de 11 à 25 jours calendaires.

99 « *Le joueur laisse son équipe dans la difficulté. [...] N'oublions pas qu'il est bien payé pour vivre sa passion. Tim NAGUSA est certainement dans son bon droit mais bon...* »

100 « *J'entends ce que prévoit le droit français. Mais, à mes yeux, un club de rugby n'est pas une entreprise comme les autres. Et un rugbyman n'est pas non plus un salarié comme les autres. Il y a une notion d'engagement et de groupe qui est différente. Et on ne remplace pas un rugbyman professionnel comme un salarié lambda [...] Et puis, objectivement, un joueur s'entraîne environ douze heures par semaine. Il a suffisamment de temps pour aider sa famille au quotidien.* »

101 Nicolas ZANARDI, « Congé paternité et rugby pro sont-ils compatibles ? », *Midi Olympique* du 21.10.2021.

La rupture du contrat de travail constitue une spécificité marquée du fait de l'usage obligatoire de CDD dans le monde du Rugby. De fait, les résiliations des contrats sont classiques dans leurs orientations juridiques¹⁰²... plus originales pour leurs motifs. Ainsi, si certaines clauses de résiliation unilatérale anticipée sont prohibées, d'autres au contraire seront autorisées. Les clauses interdites reprennent les règles applicables aux salariés ordinaires mais les exceptions sont plus spécifiques. Un joueur peut ainsi résilier un contrat en contrepartie d'une indemnité contractuelle¹⁰³. De même, la résiliation est parfois possible sur la base des résultats sportifs obtenus par le club¹⁰⁴.

Par suite, le licenciement d'un joueur ne peut se faire que sur la base d'une faute grave ou lourde du fait de l'usage de contrats à durée déterminée¹⁰⁵. Si ces fautes ne sont pas confirmées, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur entraîne le versement au profit du salarié, ici le joueur de Rugby, de dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat¹⁰⁶. Les enjeux sont donc particulièrement importants et les juristes du travail peuvent être surpris par les motifs invoqués pour ce type de ruptures. Le cas de Vincent PELO licencié par le MHR pour « *surcharge pondérale* » traduit cette spécificité. Un tel licenciement est inconcevable dans une entreprise ordinaire, il devient possible dans un club de Rugby au regard de l'exigence de performance nécessairement requise¹⁰⁷. Le même club utilise d'autres motifs, tout aussi contestables pour le licenciement de Lucas Gonzales AMOROSINO pour « *défaut d'information du club* » ou de Matt CARRARO pour « *ne pas avoir progressé dans ses exercices physiques* ». Sans s'engager dans le débat juridique, les motifs très divers utilisés par les clubs traduisent une forme « *d'amateurisme juridique* » que l'on retrouve au plus haut niveau, l'avocat de la FFR se révélant incapable de prouver la simple existence d'une faute grave dans le licenciement de Guy NOVES, entraîneur de l'équipe de France. Le montant élevé de dommages et intérêts attribués dans cette affaire, plus d'un million d'euros, traduit clairement le non-respect par la Fédération des fondamentaux du droit du travail¹⁰⁸.

Les Conseils de prud'hommes restent dans ces affaires dans leur ligne traditionnelle. Le cas de l'entraîneur des avants de Toulon, Marc DAL MASO, confirme cette orientation juridique. Alors que celui-ci réclamait 200 000 euros au club varois pour « *manquement aux obligations de l'employeur et exécution déloyale du contrat de travail* », le Conseil de prud'hommes de Toulon ne reconnaît pas le mauvais traitement invoqué par l'entraîneur et confirme le respect par le club de son obligation de sécurité¹⁰⁹.

La rupture du contrat peut être provoquée par le joueur en cas de défaut de paiement par le club de sa rémunération. Le joueur doit adresser à son club une mise en demeure dont une copie doit être envoyée à la Commission juridique. Le non-paiement par le club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée par le joueur constitue une faute grave susceptible d'entraîner la rupture du contrat imputable au club et susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts¹¹⁰.

102 Résiliation par accord des parties, pour faute grave ou pour force majeure.

103 Le montant de l'indemnité doit avoir été fixé à l'avance dans le contrat. Elle doit respecter la durée de la saison sportive et respecter une date limite d'application.

104 Une série d'événements peut justifier cette résiliation, en particulier la descente du club dans une division inférieure ou la non qualification à certaines compétitions sportives (*Coupe d'Europe...*).

105 Pour les CDI, la rupture est possible sur la base d'un motif réel et sérieux même non fautif.

106 Article L. 1243-3 du Code du travail.

107 Ces orientations se retrouvent dans d'autres sports comme le football avec le licenciement par le FC Séville du défenseur français Joris GNAGNON en 2021 pour « *manque de professionnalisme* », celui-ci ayant dépassé les 100 kg. Devant cette décision, le joueur avait alors décidé de saisir la FIFA au motif d'un « *licenciement abusif* ». L'instance internationale du football a rendu sa décision et a tranché en faveur du club andalou.

108 Jean-Michel LATTES, « Brefs propos juridiques sur la décision prud'homale de Toulouse du 8 avril 2019 - Guy Noves contre Association Fédération Française de Rugby », *La Gazette du Midi* du 17.06.2019, n°8682, p.9.

109 Comme tout employeur, le club demeure libre de licencier... ou pas. La bagarre ayant opposé les troisièmes lignes Julien ORY et Lopeti TIMANI a débouché sur une mesure de clémence à leur égard alors que l'hypothèse d'un double licenciement avait été évoquée.

110 Dans cette hypothèse, le joueur pourra saisir la Commission juridique, qui pourra exercer une mission de conciliation, et, à défaut de conciliation, constater la possibilité pour le joueur de partir sans délai dans tout autre Club de son choix (professionnel, amateur, étranger). Cette possibilité sera accordée au joueur y compris en cas de paiement par le Club de la rémunération due après expiration de la mise en demeure adressée par le joueur.

Le risque individuel¹¹¹ et la probabilité de séquelles futures ouvrent de nouveaux champs contentieux susceptibles de générer une jurisprudence sociale nouvelle basée sur la mise en cause des principaux acteurs du sport de combat que constitue le Rugby. L'exemple de l'ancien joueur de Rugby, actuel entraîneur de Lyon, Xavier GARBAJOSA, illustre cette mutation. Après cinq années de bataille juridique, la Cour d'appel d'Agen¹¹² a tranché en sa faveur dans le procès qui l'opposait à l'Aviron Bayonnais¹¹³. Intégrant le club en 2007, il n'avait pu jouer que 4 rencontres en raison d'une blessure au genou. Déclaré inapte en 2009 par le médecin du travail, il reste 4 mois sans versement d'aucune ressource¹¹⁴ jusqu'à la fin de son contrat à durée déterminée. Il attaque alors le club Basque aux Prud'hommes en demandant son reclassement au sein du club, la requalification de son contrat de CDD en CDI et un rappel de rémunération. Le natif de Toulouse met en évidence l'absence de disposition légale ou réglementaire autorisant un club sportif à déroger aux conditions de forme de signature des contrats à durée déterminée, notamment la signature dans les 48 heures dudit contrat à durée déterminée, prévue par l'article L.1242-13 du Code du travail.

Cette affaire illustre parfaitement la prise en compte, par les juges sociaux, du particularisme du Rugby. Le joueur reste pour eux un salarié comme les autres malgré une activité pouvant être qualifiée d'atypique par comparaison avec celle des salariés ordinaires. La multiplication des contentieux liés aux conséquences dans le temps de la pratique de ce sport confirme ces orientations. Les précautions désormais prises en matière de santé comme le « *protocole commotion* » traduisent la prise en compte de ces mutations¹¹⁵. L'étude publiée en Octobre 2022 par l'Université de Galsgow¹¹⁶ confirme les difficultés liées aux chocs durant les matchs et indique que les risques pour les anciens joueurs internationaux de Rugby de développer des maladies neurodégénératives seraient deux fois et demie plus élevés que la moyenne de ces pathologies dans la population générale. Ces statistiques seraient encore plus défavorables pour le développement d'une maladie de Parkinson ou une maladie dégénérative.

L'émergence de procédures contentieuses¹¹⁷ portées par d'anciens joueurs traduit la mise en cause des responsables du Rugby mondial face aux risques subis par des joueurs parfois des années après la fin de leur carrière. Ainsi, plusieurs anciens joueurs irlandais ont récemment porté plainte contre leur fédération pour des commotions à répétition ayant des conséquences sur l'évolution de leur santé. D'autres joueurs ont, de leur côté, déjà engagé des procédures judiciaires contre les institutions du rugby, comme l'ex-talonneur anglais Steve Thompson qui a témoigné, dans la presse, souffrir de démence précoce.

111 Comme le droit du travail, le droit de la protection sociale induit des spécificités Rugby. Les différences sont cependant moins marquées avec les grands principes du droit de la Protection sociale. On y retrouve la thématique des retraites, du risque chômage et de la prévoyance collective. On constate ici des adaptations plus que des spécificités en comparaison avec les salariés ordinaires.

Sur la confrontation des Clubs de Rugby avec la pandémie du Coronavirus, on lira: Jean-Michel LATTES, « Rugby professionnel et Coronavirus », *La Gazette du Midi*, 2020, n° 8733, p. 11.

112 Suite à un arrêt de renvoi du 11 décembre 2013 de la Cour de Cassation.

113 Dans cette affaire, l'Aviron Bayonnais est condamné au paiement de 150.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que 25 000 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 2500 euros bruts au titre des congés payés, 10 000 euros au titre de l'indemnité spéciale de licenciement ainsi que 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens.

Cf. *Cour d'appel d'Agen*, 7/10/2014, n°14/00195.

114 Le joueur se retrouve sans rémunération, sans indemnité chômage, et sans versement de la rente garantie licence.

115 A compter du 1.07.2022, World Rugby – l'instance internationale du Rugby - décide que « *Les joueurs, y compris ceux qui ont des antécédents de commotion ou qui ont été retirés d'un match avec des symptômes évidents de commotion, ne pourront jouer pendant un minimum de 12 jours, manquant probablement leur prochain match de compétition.* »

En résumé en cas de commotion avérée :

- les 12 jours s'appliqueront aux joueurs ayant des antécédents de commotion et aux joueurs sans antécédents mais avec des symptômes flagrants (la majorité des joueurs sera donc concernée par cette limite).
- les 7 jours s'appliqueront aux joueurs sans antécédents de commotion et sans symptôme mais seulement après le feu vert d'un médecin indépendant.

116 *Journal of Neurology, Neurosurgery and Psychiatry*.

L'étude porte sur 412 anciens internationaux écossais comparés à 1200 personnes issues de la population générale.

117 Dans le monde du Rugby, les contentieux portant sur la rupture du contrat de travail sont réguliers mais plus rares dans le domaine de la santé physique et morale.

En 2020, 70 joueurs, dont Carl HAYMAN, ancien pilier des All Blacks et Toulon, ont décidé de lancer une action en justice d'une ampleur inédite dans le monde du rugby pour porter le sujet des commotions cérébrales devant les tribunaux¹¹⁸. En novembre 2022, un groupe d'anciens joueurs¹¹⁹ victimes de commotions cérébrales a déposé un recours en justice contre la FFR et la LNR avec un motif clair: « *manquement à leurs obligations de sécurité et d'information* ». Ce contentieux émergent n'est pas sans rappeler les grands contentieux liés à des problèmes de santé publique dans les entreprises comme le contentieux de l'amiante¹²⁰. Il existe, de fait, un risque probable de voir aboutir la mise en cause des principales instances en charge du Rugby. L'affaire LAPANDRY pourrait être la première affaire aboutissant à de lourdes condamnations pour son club, l'ASM et servir de modèle pour des clubs qui devront nécessairement évoluer. En l'espèce, l'ASM Clermont Auvergne décide de licencier le joueur pour inaptitude¹²¹ le 21 novembre 2022. L'ancien troisième ligne international¹²², Alexandre LAPANDRY décide de répliquer en déposant 4 plaintes¹²³ contre son ancien club¹²⁴. Une IRM réalisée en décembre 2020 révèle une dissection de l'artère cérébrale gauche et un AVC cérébreux. Les procédures en cours porteront sur l'origine du mal dont souffre le joueur et sur les mesures prises (ou non...) par l'ASM pour tenir compte de cette situation. Nul doute que les procédures en cours et leurs orientations juridiques serviront de marqueur au monde du Rugby qui devra nécessairement s'adapter pour mieux protéger les joueurs. La phrase d'Alexandre LAPANDRY justifiant son action apparaît comme prémonitoire : « *Les générations futures doivent savoir, comprendre et se protéger. Leur santé devra toujours passer avant toute chose* »¹²⁵.

Conclusion

Le joueur de Rugby est-il vraiment un salarié comme les autres ? Assurément non ! Les caractéristiques de ce sport obligent les juristes à adapter le Code du travail à ses spécificités. De fait, une jurisprudence « *Rugby* » émerge peu à peu en matière sociale. Portant, les juges n'hésitent plus à renforcer la protection des joueurs en utilisant les voies classiques utilisées au profit des salariés ordinaires. La revendication des droits sociaux de base parfois en décalage avec « *l'esprit* » du Rugby, comme la montée du contentieux, obligera les fédérations et les responsables de Clubs à mettre en œuvre de nouvelles pratiques plus respectueuses du Code du travail et plus protectrices de l'intégrité physique du salarié.

Les « *phrases du Rugby* » sont souvent mythiques et traduisent l'originalité d'un sport où la violence est canalisée et s'arrête dès que le match s'arrête¹²⁶. Le grand Walter SPANGHERO disait que « *l'on prend gout aux douleurs que le Rugby provoque. Un match qui ne fait pas mal est un match raté* ». Nul doute que cette réflexion inscrite dans son époque ne correspond plus au Rugby contemporain. Désormais la protection du joueur et le respect de ses droits de salarié constituent des fondamentaux dont le renforcement est de nature à faire évoluer ce sport vers de nouvelles formes de régulation.

118 Cette action contre World Rugby concernerait aujourd'hui plus de 220 joueurs.

119 On retrouve dans ce recours Carl HAYMAN et Jamie CUDMORE mais aussi les Français Quentin GARCIA (Chambéry) et Sarah CHALGOU (Rennes).

120 Roger LENGLET, *L'affaire de l'amiante*, Éditions La Découverte 1996.

121 La médecine du travail déclare le joueur inapte à tout poste le 3 novembre 2022.

Cf. Jean-Michel LATTES, « Aptitude et inaptitude. Incidences sur la relation de travail », *Droit et médecine du travail*, pp. 13 à 30, Corep Toulouse 1994.

122 13 sélections.

123 Ces plaintes au pénal porté devant le procureur de la République de Clermont portent sur : « *mise en danger de la vie d'autrui et blessures involontaires* » - « *faits de violences psychologiques et de harcèlement* » - « *faux et usages de faux* » - « *violation de l'employeur à son obligation de sécurité et de résultats* ».

124 C'est un joueur emblématique de l'ASM, ce qui conforte le sérieux de sa démarche. Alexandre LAPANDRY a, en effet, joué 265 matchs en équipe une et en a été le capitaine. Il a fait partie de l'équipe ayant remporté le premier Brennus après de nombreuses finales perdues et aura joué 14 années au club.

125 Léo FAURE, « LAPANDRY sort du silence: C'est comme si je n'avais jamais existé... » - *Midi Olympique* du 6.12.2022.

126 Benoit LASSERRE, « Le Rugby, ce sport si littéraire », *Journal Sud-Ouest* du 11.12.2021.