

Statuts des sportifs

Rapport remis à

Monsieur Thierry BRAILLARD,

Secrétaire d'État aux Sports

Par **Jean-Pierre KARAQUILLO**

Professeur agrégé des facultés de droit

Co-fondateur du Centre de Droit et d'Économie du Sport

Avocat

18 Février 2015



Contact :
statuts.sportifs@sports.gouv.fr

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
PARTIE I PRÉPARER LES SPORTIFS À LA CARRIÈRE SPORTIVE ET À L'« APRÈS-CARRIÈRE » SPORTIVE	11
A. RÉAFFIRMER LA NÉCESSITÉ DU DOUBLE-PROJET DES SPORTIFS	12
B. CONSTRUIRE UN PROJET PROFESSIONNEL ADAPTÉ AUX SPORTIFS	21
C. OPTIMISER L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL DES SPORTIFS	40
PARTIE II PROTÉGER LES SPORTIFS PENDANT LA CARRIÈRE SPORTIVE ET SÉCURISER LEUR STATUT JURIDIQUE	51
A. PROTÉGER LES SPORTIFS DE HAUT NIVEAU	51
B. SÉCURISER LES SPORTIFS PROFESSIONNELS SALARIÉS	67
C. SÉCURISER LES SPORTIFS PROFESSIONNELS TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	98
ANNEXE 1 SYNTHÈSE DES PRÉCONISATIONS	101
ANNEXE 2 LETTRE DE MISSION	105
ANNEXE 3 COMPOSITION DU COMITÉ DE PILOTAGE	108
ANNEXE 4 LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES	109
ANNEXE 5 ENQUÊTE SUR LA SITUATION DES SPORTIFS DE HAUT NIVEAU	118
TABLE DES MATIÈRES	119

INTRODUCTION

Par lettre en date du 27 août 2014¹, Monsieur Thierry Braillard, Secrétaire d'État aux Sports, a dans la continuité des trente engagements pour le sport de Monsieur François Hollande, Président de la République, mis en place une mission d'une durée de 5 mois relative à la situation professionnelle et sociale des sportifs accomplissant des activités sportives de haut niveau. Cette mission se devait d'être assortie de recommandations d'ordre social et juridique permettant d'offrir aux sportifs, à l'expiration de leurs carrières sportives une intégration sociale satisfaisante, aux sportifs de haut niveau des conditions matérielles et sociales acceptables tout en prenant, également, en compte les particularités de l'activité des sportifs professionnels en clarifiant, par ailleurs, la posture juridique des sportifs sous « licence amateur » attributaires d'avantages matériels divers. En d'autres termes, d'établir quels devraient être les « statuts » (au sens de situation ou de condition juridique et social) de ces athlètes.

C'est de cette mission que découle le présent rapport. Élaboré à partir d'acquis d'expériences personnelles et en s'imprégnant des pressantes préoccupations des acteurs du sport concernés et de leurs principaux partenaires institutionnels, ce dernier a été construit à « petits pas » selon une méthode à même de déterminer les points majeurs de dysfonctionnement quant au positionnement citoyen et social des intéressés avant de préconiser des issues pour y remédier (1). Dans cet esprit, il aurait été téméraire, et peu judicieux, de prétendre apporter des réflexions sur l'ensemble des thématiques liées au sujet considéré. La brièveté du délai prescrit, la technicité et la diversité des questions à aborder s'opposaient à une étude exhaustive et imposaient de justifier le rapport (sa thématique) et d'en délimiter les contours (2).

1. Méthode adoptée

La méthode adoptée dans la confection de ce rapport s'est dessinée naturellement. Elle a été guidée par un souci de réalisme et d'efficacité.

Le travail présenté est, ainsi, avant tout le fait d'un collectif coordonné par le soussigné. Plus exactement, il porte la marque des observations orales et des contributions écrites des dix-sept membres d'un Comité de pilotage², reconnus et choisis en considération de leurs vécus, de la diversité de leurs compétences et de leur représentativité dans le secteur dans lequel ils interviennent. Les différents rapports et études consacrés à des sujets liés à la thématique du présent rapport n'ont évidemment pas été ignorés. Il est, enfin, et aussi, principalement le produit d'un permanent et rigoureux investissement, tant dans la phase d'auditions que dans la phase de rédaction, de trois collaborateurs du Secrétariat d'État aux sports³ avec l'apport de la Direction du Cabinet et de la Direction des sports. Ainsi, également, est-ce dans ce but qu'a été conçu et ordonné, un temps d'auditions, deux jours par semaine, pendant quatre mois. Les personnalités entendues n'ont, en conséquence, pas été sollicitées empiriquement. Elles sont toutes parties prenantes directement aux problématiques examinées, ou individuellement, ou à titre de représentants institutionnels. Et la

¹. V. la lettre de mission en Annexe 2.

². V. la liste des membres du Comité de pilotage en Annexe 3.

³. Amaury Bodin, Skander Karaa, Mathias Lamarque.

quasi-totalité des intéressés a été auditionnée⁴. Leurs propos et leurs éventuelles divergences ont été discutés attentivement et exploités scrupuleusement dans la mesure des possibilités quant à leur mise en œuvre.

2. Justification et délimitation des contours du rapport

La justification et la délimitation du rapport sont fonction, tout à la fois, de constats continus quant à l'inadéquation de la situation sociale et juridique des sportifs considérés au regard de leur identité citoyenne et sociale et de données conjoncturelles qui affectent les sportifs exerçant leur activité au plus haut niveau des compétitions sportives. Cette mission aurait pu être également l'occasion d'apporter aux débats engagés par plusieurs fédérations sportives quant au positionnement juridique des arbitres de l'élite. En assimilant les arbitres de haut niveau aux sportifs de haut niveau, l'article R. 221-10 du code du sport y autorisait. Une audition a d'ailleurs été faite en ce sens. Seulement, les discussions menées au sein de fédérations, l'existence de textes récents relatifs à la situation des arbitres au regard du droit du travail, de la sécurité sociale⁵, et la brièveté du temps imparti pour la production de ce rapport commandaient de ne pas s'enrôler dans cette voie qui, néanmoins, devra demain alimenter discussions et préconisations. Surtout, il ressort tant de la finalité de la lettre de mission, des opinions exprimées au cours des auditions et étant donné les contraintes de temps que seuls pouvaient être pris en compte les éléments essentiels qui président à la spécificité du sport et de la pratique sportive de haut niveau dont l'identification et l'examen ne pouvaient être repoussés à plus tard.

Autrement dit, des enjeux majeurs justifient qu'à la suite de témoignages et de débats, il soit, dans une étude minutieusement argumentée, présenté des recommandations⁶ qui, dans de brefs délais, invitent le législateur à ne pas rester inactif (a) quant à la protection au fil de leur carrière et à l'expiration de celle-ci des sportifs dont l'identité doit être définie (b).

a. Les enjeux

Aujourd'hui plus qu'hier encore, personne ne doute que les sportifs qui évoluent au plus haut niveau de toutes les disciplines, médiatisées ou non, jouent un rôle essentiel en matière de cohésion nationale et d'attractivité du territoire national. Le Secrétaire d'État aux sports a eu l'occasion de le rappeler explicitement en soulignant que « *par les exploits qu'ils réalisent (les athlètes de haut niveau), par leur capacité à se surpasser; par les valeurs qu'ils doivent porter et promouvoir; par les titres et médailles qu'ils décrochent, ils suscitent l'admiration de la population et la reconnaissance de la nation et favorisent le développement de la pratique du sport par le plus grand nombre* »⁷.

Ces athlètes « de métier », qui accomplissent leurs pratiques sportives au niveau le plus élevé des compétitions et en y consacrant une grande partie de leur temps, ne sont toutefois pas tous dans les mêmes conditions juridiques, économiques et sociales durant leur carrière sportive. En effet, pendant leur carrière d'athlètes, les difficultés auxquelles est confrontée la plupart des sportifs de haut niveau ne sont pas dans l'ensemble les mêmes que celles qui touchent les sportifs professionnels exerçant leur activité sportive en étant munis d'un statut de travailleurs salariés ou indépendants.

⁴. V. la liste des 191 personnalités auditionnées en Annexe 4.

⁵. C. sport, art. L. 223-1 à L. 223-3.

⁶. V. la synthèse des préconisations en Annexe 1.

⁷. Lettre de mission du Secrétaire d'État aux sports du 27 août 2014.

Concernant les premiers, qui ne sont pas en général intégrés ni dans un lien de travail salarié, ni dans un lien de travail indépendant, l'État finance de manière significative, avec les fédérations, les collectivités et l'aide des entreprises publiques ou privées, le sport de haut niveau. Ces athlètes ont néanmoins besoin d'être davantage soutenus, tant financièrement qu'en matière de couverture sociale. Il est, en effet, d'observations courantes qu'à l'exception de quelques athlètes médiatiquement connus et exposés, les sportifs de haut niveau vivent bien souvent dans des conditions matérielles et sociales délicates. Ainsi, a-t-il pu être écrit que 4 sportifs de haut niveau sur 10 gagnent moins de 500 € par mois⁸. Dès lors, en l'absence de revenus stables, beaucoup d'entre eux ont une assistance économique, juridique et sociale lacunaire⁹. La protection sociale de ces athlètes en est un exemple significatif, lorsque l'on fait le constat que certains, n'ayant pas pris soin de souscrire à l'assurance privée de leur fédération, sont dans la difficulté en cas d'accidents sportifs graves. C'est pourquoi il est primordial d'offrir à ces sportifs de haut niveau des conditions sociales et matérielles leur permettant de se consacrer pleinement et en toute sérénité à la préparation de leurs échéances sportives, devant, notamment, se matérialiser par une couverture sociale spécifique¹⁰. Il est du devoir des pouvoirs publics et du mouvement sportif que ces sportifs « *jouissent de la plénitude de leurs droits civiques* »¹¹ (des « droits civiques » qui leur sont légitimement dus).

S'agissant des joueurs et des entraîneurs professionnels, la démarche est différente. Elle est, en effet, celle de sécuriser juridiquement les deux formes principales d'exercice de leur pratique sportive compétitive, que sont le travail salarié en contrat de travail à durée déterminée et le travail indépendant. Or, actuellement, le recours à ces deux statuts juridiques dans le domaine du sport est particulièrement fragilisé, compte tenu de l'insécurité jurisprudentielle née de plusieurs décisions récentes de la Cour de cassation et du Conseil d'État. Aussi, est-il essentiel d'anticiper et de sécuriser ces mécanismes qui, à la demande de l'ensemble des acteurs du mouvement sportif, doivent être préservés, en tenant compte des particularités de l'activité sportive et de son organisation. C'est dire qu'à l'analyse des enjeux et des diverses suggestions proposées, des préconisations doivent être formulées en en disposant les raisons en vue de créer ou d'aménager des dispositifs juridiquement cohérents¹².

Parallèlement, il y a une autre problématique : l'insuffisante préparation de « l'après-carrière » sportive, qui est commune aux sportifs dont le « métier » est l'activité sportive. En effet, la brièveté de leur carrière, quel que soit leur « statut » juridique, implique qu'ils se doivent d'envisager une

⁸. L. Manfredi, A. Flanquart, Excellence sportive : Améliorer les conditions de vie des sportifs de haut niveau, Terra Nova, 24 avr. 2013, p. 2.

⁹. Cela peut concerner aussi certains sportifs professionnels, en particulier dans les divisions fédérales et professionnelles chez les féminines qui ne sont pas encore économiquement stabilisées, ainsi que pour des athlètes de sports individuels qui évoluent sur les circuits mondiaux sans parvenir totalement à bénéficier de revenus décents.

¹⁰. S'agissant du financement, signalons à cet égard qu'a été évoquée par M^e Benjamin Peyrelevade l'idée de créer un régime participatif issu du partenariat sportif, qui pourrait être qualifié de « *Fonds d'aide, de formation, de reconversion, de prévoyance pour les sportifs de haut niveau* », qui permettrait de leur offrir une protection sociale, une offre de formation et de reconversion, un régime de prévoyance, voire même une couverture assurantielle spécifiques, financés par une contribution proportionnelle prélevée sur les contrats de « partenariat sportif » des athlètes et des fédérations sportives délégataires.

¹¹. A. Blondin, Pour l'athlète comme pour le poète, la vie n'est qu'un second métier, in « Mes petits papiers », La Table ronde, 2006, p. 306.

¹². Parce qu'elles n'ont été que peu évoquées lors des auditions et aussi parce qu'elles sont d'une grande complexité qui aurait nécessité davantage de temps, les questions de fiscalité et de protection sociale liées aux sportifs professionnels n'ont pas été abordées dans le présent rapport. De même, d'autres questions présentant de l'intérêt mais qui visent moins les sportifs que plus directement les clubs, telle que celle de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, n'y ont pas été intégrées.

deuxième carrière professionnelle, une « deuxième vie » où leur « identité sportive » laissera place à leur « identité civile ». Or, les sportifs de haut niveau et les sportifs professionnels ne se projettent guère dans l'avenir et ont dès lors peu conscience de l'intérêt du double projet, préparatoire à la cessation de la pratique sportive compétitive. Il est vrai que les obstacles qui perturbent la mise en œuvre et la concrétisation du double projet sont multiples. Pourtant, il est vital d'un point de vue humain, social et économique d'adapter des outils existants ou de les vivifier en vue de permettre aux sportifs et à ceux qui les accompagnent d'anticiper et de construire des projets judicieux en optimisant le suivi de leur future intégration socio-professionnelle.

b. L'identification des sportifs

Licenciés de leurs fédérations sportives¹³, les athlètes-joueurs « d'élite »¹⁴ et leurs entraîneurs exercent leur activité sportive à titre principal dans un environnement compétitif de haut niveau et à un degré d'exigence sensiblement identique (en particulier en termes de contraintes d'entraînements et de temps de déplacements), à la différence des sportifs amateurs. Ce sont des « professionnels » de leur discipline qui, pour se consacrer à leur « métier » de sportifs - d'athlètes ou d'entraîneurs, ont besoin de moyens financiers et d'autres apports patrimoniaux¹⁵. Seulement, si les données économiques sont des éléments du métier de sportif, il est exercé selon des modalités financières différentes. Il y a ceux pour qui l'activité de compétition est effective grâce à des prises en charges diverses des pouvoirs publics (État, collectivités territoriales), des fédérations sportives, des entreprises privées : les sportifs de haut niveau. Il y a ceux dont l'activité sportive s'inscrit dans une prestation de services rémunérés : les sportifs professionnels¹⁶.

i. Les sportifs de haut niveau

Emportant des conséquences juridiques qui se traduisent non seulement par des droits (aides financières, surveillance médicale particulière, accès aux emplois publics, éligibilité aux aides à la formation, aux concours et à l'insertion professionnelle, dispositif de retraite spécifique) mais aussi par des devoirs relevant de l'éthique sportive et de l'exemplarité, **la qualité de sportif de haut niveau est précisément définie par la loi**¹⁷ sur le fondement de deux conditions cumulatives.

L'athlète doit être en premier lieu un athlète d'une *discipline reconnue de haut niveau*. Relevant du ministre chargé des sports, cette reconnaissance s'applique à une discipline sportive, et non à une fédération dans son ensemble¹⁸. Alors que les sports représentés aux Jeux olympiques et paralympiques sont de plein droit de haut niveau, les autres doivent répondre à un certain nombre de critères, tels ceux de l'universalité de la pratique, de la structuration des compétitions, ou encore du niveau de résultats des meilleurs français. Pour l'olympiade 2013-2016, 124 disciplines sont reconnues de haut niveau dont 77 disciplines olympiques ou paralympiques.

¹³. C. sport, art. L. 131-6.

¹⁴. P. Mignon, Le sportif d'élite, un travailleur exemplaire ?, Où va le sportif d'élite ?, Dalloz, Presaje, 2006, p. 137.

¹⁵. F. Alaphilippe, Le métier d'athlète, aspects juridiques, in Le Spectacle sportif, PUF, coll. Droit et économie du sport, 1980, p. 287 et s.

¹⁶. Certains athlètes (environ 1 500) répondent à la fois à la qualification athlètes de haut niveau et sportifs professionnels.

¹⁷. C. sport, art. R. 221-1 et s.

¹⁸. A titre d'exemple, la Fédération française de canoë-kayak comprend des disciplines reconnues de haut niveau (course en ligne, slalom, descente, kayak-polo) et d'autres qui ne le sont pas (freestyle, dragon boat, etc.).

En second lieu, l'athlète licencié dans une discipline reconnue de haut niveau doit être inscrit sur la liste d'athlète de haut niveau arrêtée par le ministre chargé des sports¹⁹, dans l'une des quatre catégories qu'elle comprend²⁰. Ainsi, en 2014, sont recensés 6 581 sportifs de haut niveau²¹ : 769 athlètes correspondent à la catégorie « élite » (qui concerne les sportifs de niveau international ayant réalisé une performance significative dans l'une des compétitions de référence²² ; 2 343 entrent dans la catégorie « senior » (qui vise les sportifs ayant été sélectionnés dans une équipe de France pour préparer les compétitions de référence)²³ ; 3 316 athlètes « jeunes », soit environ la moitié des athlètes de haut niveau, (qui sont ceux sélectionnés dans une équipe de France pour les catégories d'âge correspondant aux juniors ou espoirs)²⁴. On remarquera simplement que l'Assemblée du sport a, récemment, critiqué l'importance quantitative de cette liste en soulignant « les effets pervers » du saupoudrage des moyens et préconisé de « réduire de façon significative le nombre de sportifs de haut niveau inscrits sur la liste ministérielle, et recentrer l'aide vers les meilleurs »²⁵. Dans le même esprit, la Cour des comptes, dans son rapport thématique de janvier 2013 consacré à l'action de l'État en matière sportive²⁶, recommande d'« apporter une aide plus ciblée et plus sélective au sport de haut niveau, en reconnaissant un nombre plus restreint de disciplines soutenues par l'État, et en établissant des listes de sportifs plus resserrées »²⁷. S'il est clair que cette approche qualitative permettrait de cibler les moyens sur les sportifs du plus haut niveau et ceux présentant un réel potentiel pour l'atteindre, elle aurait toutefois pour corollaire de mettre en difficulté une partie des athlètes qui participent actuellement au haut niveau.

Unique, la qualification juridique des athlètes de haut niveau recouvre, en revanche, des situations sociales et professionnelles très diversifiées selon les disciplines sportives et/ou leur niveau de pratique. En effet, à l'exclusion des sportifs professionnels également sportifs de haut niveau, de trop nombreux athlètes ne perçoivent pas de revenus suffisants pour subvenir personnellement à leurs besoins, et sont donc aidés par des dispositifs divers et variés. Six situations de sportifs de haut niveau ont, à ce jour, été identifiées par l'INSEP. D'abord, celle d'athlètes en formation (scolaire, universitaire ou en formation professionnelle) qui bénéficient d'aides personnalisées, d'aides fédérales, de bourses d'études, de primes, de contributions de sponsors ou de collectivités territoriales. Aussi, celle de salariés de droit public sur emplois « réservés aux sportifs de haut niveau » dans un département ministériel de l'État²⁸ avec emploi du temps aménagé pour la pratique sportive. Également celle des salariés d'une collectivité territoriale ou d'une association sportive souvent en tant qu'éducateur sportif avec un emploi du temps autorisant leur pratique sportive. Enfin,

¹⁹. C. sport, art. L. 221-2, R. 221-1 à R. 221-8. Dans chaque discipline reconnue de haut niveau, trois listes ministérielles sont arrêtées : la liste des sportifs de haut niveau et celles des sportifs espoirs et des partenaires d'entraînement.

²⁰. Parmi celles-ci, il y a la catégorie « reconversion » pour les sportifs ayant mis un terme à leur carrière, présentant un projet d'insertion professionnelle, et ayant été inscrits sur la liste de haut niveau pendant au moins 4 ans (dont au moins 3 ans en catégorie senior). En 2014, ils sont 153 sportifs relevant de 31 fédérations qui, ainsi, prorogent leurs droits le temps d'un projet professionnel.

²¹. La liste est composée de 64 % d'athlètes hommes et 36 % d'athlètes femmes.

²². Pour les disciplines individuelles, il s'agit généralement d'être classé dans les 8 meilleurs mondiaux ou dans les 4 meilleurs européens ou être médaillé dans les championnats mondiaux ou continentaux.

²³. Jeux olympiques et paralympiques, championnats du monde ou d'Europe.

²⁴. Les critères et compétitions de référence sont ajustés selon les disciplines.

²⁵. Atelier Sport de haut niveau - 2011, Préconisation 3.6.

²⁶. Cour des comptes, Sport pour tous et sport de haut niveau : pour une réorientation de l'action de l'État, janv. 2013.

²⁷. Un travail en ce sens est en cours dans le cadre de la Commission du sport de haut niveau du CNS : v. rapport 2013/2014, p. 24.

²⁸. Défense, Intérieur, Éducation nationale, Santé, Jeunesse et Sport, Economies et Finances.

celle où l'athlète a une activité professionnelle à temps plein sans lien avec la pratique sportive. Au demeurant, il y a celle des athlètes en conventions d'insertion professionnelle (CIP) leur permettant de s'insérer dans une fonction à « temps partiel » tout en pratiquant leur activité sportive de haut niveau. Et puis, il y a quelques athlètes sans « statut social » et dont les ressources financières notablement insuffisantes ne leur permettent pas d'être fiscalement reconnus.

Afin de bénéficier de données chiffrées, la direction des sports, en appui de la présente mission, a adressé aux directions techniques nationales (DTN) des fédérations une enquête visant à identifier la situation professionnelle et sociale des sportifs de haut niveau²⁹. Il en ressort que, pour les sportifs relevant des trois catégories (élite, senior, jeunes), un peu moins de 60 % sont en formation³⁰, 35 % en situation d'emploi en contrat de travail à durée déterminée ou en convention d'insertion professionnelle et contrat d'accompagnement dans l'emploi (CIP/CAE)³¹, et près de 3 % sont chômeurs ou relèvent des minimums sociaux³². En résumé, à côté d'une situation particulièrement délicate, bon nombre d'autres athlètes en formation, inscrits à l'université pour être éligibles à un statut d'étudiant ou en emploi de courte durée sans perspective professionnelle, sont, aussi, en situation de précarité.

ii. Les sportifs professionnels

A la différence de la définition des sportifs de haut niveau, celle des sportifs professionnels (joueurs et entraîneurs) ne relève pas de l'évidence³³. En effet, dès lors qu'il y a une diversité de situations professionnelles, plusieurs approches sont concevables, selon les objectifs assignés par les textes régissant la situation juridique et sociale des athlètes et de leurs entraîneurs.

Soit d'abord, une approche très restrictive limitant ainsi le « statut » de sportif professionnel à ceux qui sont salariés de clubs évoluant dans des compétitions gérées par une ligue professionnelle, à qui est déléguée par la fédération sportive la gestion des activités compétitives professionnelles³⁴. Pour un exemple de cette approche étroite, afin de déterminer le champ d'application du droit à l'image collective (le « DIC ») né de l'article 1^{er} de la loi n° 2004-1366 du 15 décembre 2004 et supprimé depuis, le législateur a circonscrit le sportif professionnel aux « *personnes ayant conclu, avec une société sportive au sens des articles L. 122-2 et suivants du dit code, un contrat de travail dont l'objet principal est la participation à des épreuves sportives* »³⁵. Dans le même souci, les règlements de ligues professionnelles françaises définissent les sportifs professionnels par rapport au statut des clubs employeurs qui, sous certaines conditions, évoluent dans un championnat dit « professionnel » et qui sont alors autorisés à recruter de tels joueurs dit « professionnels »³⁶. Tandis que les règlements des fédérations visent, en réponse, les « joueurs amateurs » qui évoluent dans des clubs participant à des compétitions non professionnelles³⁷, quand elles ne créent pas des catégories intermédiaires, tels celles de « joueur fédéral », afin de tenir compte des sportifs qui vivent de leur pratique sportive

²⁹. Enquête réalisée en janvier 2015 auprès de l'ensemble des DTN des fédérations ayant des sportifs en liste de haut niveau : V. l'Annexe 5 du présent rapport.

³⁰. 58,54 % exactement dont 28,2 % de scolaires, 25,47 % d'étudiants et seulement 4,87 % en formation professionnelle.

³¹. Moins de 10 % sont salariés en tant que sportifs professionnels et 8,14 % en CIP/CAE.

³². Il est à préciser que 2,6 % relèvent d'autres catégories particulières.

³³. D. Musso, V° « Sportif professionnel », Dictionnaire juridique du sport, 2^e éd., Juris éditions, Dalloz, 2013, p. 302.

³⁴. C. sport, art. L. 132-1.

³⁵. C. sport, art. L. 222-2.

³⁶. Art. 115 du règlement de la LFP ; art. 3 du règlement administratif de la LNR.

³⁷. Art. 235-1 du règlement administratif de la FFR.

au sein des divisions fédérales³⁸. Pour autant, ces différentes catégories, définies par les instances sportives, n'ont pas vocation à être des qualifications juridiques³⁹.

Soit ensuite, une approche moins stricte, déconnectée de la notion de sport professionnel, regroupant sous le qualificatif de sportif professionnel tous ceux qui sont rémunérés par leur club pour s'entraîner et participer aux compétitions fédérales et qui exercent leur métier dans un lien de subordination juridique. C'est cette ligne directrice qui a guidé plusieurs textes législatifs étrangers⁴⁰ régissant la situation des sportifs professionnels salariés en considérant que sont des sportifs professionnels les sportifs rémunérés en contrepartie de leur activité sportive, au-delà des simples remboursements de frais. C'est aussi cette conception large des sportifs professionnels qu'adoptent les règlements de la FIFA en indiquant qu'est un joueur professionnel « *tout joueur ayant un contrat écrit avec un club et qui perçoit, pour son activité footballistique, une rétribution supérieure au montant des frais effectifs qu'il encourt. Tous les autres joueurs sont considérés comme amateurs* »⁴¹. Certains textes se rallient, quant à eux, à une définition intermédiaire du sportif professionnel, tel le chapitre 12 de la Convention collective nationale du sport (CCNS)⁴² consacré au sport professionnel, qui énonce que le sportif salarié est professionnel « *dès lors qu'il exerce, à titre exclusif ou principal, son activité en vue de la participation aux compétitions* ». Ce qui inclut donc, en plus des salariés (joueurs, entraîneurs) des clubs participant aux compétitions gérées par les ligues professionnelles (football, rugby, basket, handball, volley-ball, cyclisme), des sportifs qui sont salariés de clubs évoluant dans les championnats gérés directement par les fédérations⁴³.

Soit encore, une approche plus globale, réunissant tant les sportifs salariés que les sportifs travailleurs indépendants dès lors que leur activité sportive rémunérée s'exerce à titre de profession⁴⁴. **C'est ici la définition des sportifs professionnels qui sera retenue.** En effet, au sens du présent rapport, la dénomination du sportif dit professionnel comprendra l'athlète (le joueur) et l'entraîneur⁴⁵ (à l'exclusion donc des arbitres sportifs qui font déjà l'objet de dispositions législatives aux plans social, fiscal et pénal)⁴⁶. D'une part, le sportif qui est visé doit être celui qui est rémunéré pour sa pratique sportive, au-delà des simples remboursements de frais⁴⁷. Se différenciant du sportif dit « amateur » qui pratique son sport pour le plaisir et n'en tire aucune rémunération, il est « *la personne qui exerce une ou plusieurs activités sportives aux fins de réaliser, non seulement une performance, mais encore des bénéfices lui procurant un revenu*

³⁸. Art. 1 du Statut du joueur fédéral de la FFF.

³⁹. G. Simon (dir.), Droit du sport, PUF, coll. Thémis, 1^{er} éd. 2012, pp. 196-197.

⁴⁰. Art. 1 du Décret royal espagnol n° 1006/1985 du 26 juin 1985 relatif à la régulation de la relation de travail des sportifs professionnels. ; art. 2 de la Loi italienne n° 91 du 23 mars 1981 réglant les rapports entre sociétés et sportifs professionnels.

⁴¹. Art. 2 du Règlement du Statut et du Transfert des joueurs de la FIFA. V., égal. le Règlement 4 « Statut, contrat, mutations de joueurs » de World Rugby (anciennement IRB), art. 4.5.2.

⁴². Signée le 7 juillet 2005 et étendue par arrêté du 21 novembre 2006.

⁴³. A. Corbalan, Des sportifs « amateurs professionnels » !, Jurisport, n° 115, 2011, p. 21.

⁴⁴. Au sens d'une « *activité habituellement exercée par une personne pour se procurer les ressources nécessaires à son existence* » : V° « Profession », Vocabulaire juridique, G. Cornu, 10^e éd., PUF, 2014, p. 813.

⁴⁵. D'ailleurs, il est logique que les sportifs et les entraîneurs aient été regroupés sein du Livre II du code du sport intitulé « Acteurs du sport ».

⁴⁶. C. sport, art. L. 223-1 à L. 223-3 issus de la loi n° 2006-1294 du 23 oct. 2006 portant diverses dispositions relatives aux arbitres.

⁴⁷. Il est à rappeler que la distinction entre sportifs professionnels et amateurs n'a pas de signification particulière dans le droit du travail et le droit de la sécurité sociale. Ce qui est importe c'est la constatation de l'exercice d'une activité professionnelle dans un lien de subordination et de l'existence de revenus tirés de cette activité.

nécessaire à son existence »⁴⁸. Ainsi, le sportif professionnel ne se réduit pas à celui qui a un contrat de travail visant la pratique sportive⁴⁹, et concerne également l'athlète qui a le statut de travailleur indépendant.

D'autre part, à partir de cette définition de l'athlète rémunéré (donc professionnel), l'entraîneur professionnel se définit comme celui qui encadre ces sportifs professionnels dans leur pratique sportive (essentiellement, l'entraîneur principal et les entraîneurs adjoints) et est titulaire des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif contre rémunération, à l'exclusion toutefois des *coachs* qui suivent les athlètes de sports individuels (tennis, golf, etc.) et qui ne sont généralement pas partie à un contrat de travail, mais à un contrat d'entreprise sans grandes particularités⁵⁰. La mission de l'entraîneur ici concerné a pour objet principal la préparation des sportifs professionnels sous tous ses aspects (préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et coaching, organisation des entraînements).

Naturellement, le nombre de sportifs dits professionnels varie selon la définition qui y est associée. Ne retenant que ceux salariés qui évoluent dans les championnats professionnels ainsi que les sportifs travailleurs indépendants de disciplines individuelles (tennis, golf, notamment), le recensement réalisé en 2010 par la Direction des sports a évalué à 4 500 le nombre de sportifs professionnels évoluant en France dans les 10 disciplines retenues⁵¹, auquel s'ajoutent les 27 athlètes en contrats de travail avec un club et relevant de la Ligue nationale d'athlétisme⁵². À ces chiffres, que l'on a recoupé avec les données communiquées par l'ensemble des ligues professionnelles françaises, on peut également ajouter environ 2 000 emplois de sportifs professionnels⁵³ que les divisions fédérales du football, du rugby, du basket-ball et du handball ont généré, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel⁵⁴, avec toutes les difficultés qu'il y a d'identifier de tels « emplois » rémunérés⁵⁵. En parallèle, dans les disciplines de sports collectifs, le nombre d'entraîneurs et d'éducateurs professionnels de clubs professionnels est évalué à 1 300, au sein des cinq disciplines que sont le football, le rugby, le basket-ball, le handball et le volley-ball⁵⁶. Il convient, en outre, d'ajouter les milliers d'entraîneurs et éducateurs rémunérés qui participent à des compétitions fédérales, mais dont le recensement s'avère trop délicat pour permettre une estimation.

⁴⁸ F. Buy, J.-M. Marmayou, D. Poracchia, F. Rizzo, *Droit du sport*, 3^e éd., LGDJ, 2012, p. 313 : « *il n'est pas requis, à notre avis, que le professionnel se consacre à une activité unique, exclusive ou même principale : une occupation sérieuse peut être suffisante* ».

⁴⁹ Rapport de M. R. Duchêne, P. Lepetit, B. Jarrige, *Mission d'évaluation de la politique au soutien au sport professionnel et des solidarités avec le sport amateur*, juill. 2013, p. 6.

⁵⁰ Par ailleurs, faisant l'objet d'une disposition spécifique du code de la sécurité sociale (art. L. 622-5) issu de la loi n° 2005-157 du 23 févr. 2005, pour des raisons impérieuses de sécurité, les moniteurs de ski, organisés en association ou en syndicat professionnel pour la mise en œuvre de leur activité, sont considérés comme exerçant une activité non salariée relevant du régime des travailleurs indépendants et ce, quel que soit le public auquel ils s'adressent. Afin de mieux clarifier leur situation au regard du droit du travail, certains ont préconisé l'insertion d'une nouvelle disposition dans le code du sport excluant formellement l'accomplissement de leur prestation dans un lien de subordination caractéristique du contrat de travail.

⁵¹ Basket-ball, boxe, cyclisme, football, golf, handball, rugby, hockey sur glace, tennis, volley-ball.

⁵² Cour des comptes, *Sport pour tous et sport de haut-niveau : pour une réorientation de l'action de l'État*, janv. 2013, p. 32.

⁵³ A. Corbalan, *op. cit.*, p. 19.

⁵⁴ Au rugby, en Fédérale 1, plus de 30 % des contrats de travail des joueurs sont à temps plein. Au football, les contrats de travail des joueurs en National sont nécessairement à temps plein, en CFA et CFA 2, respectivement 35 % et 14 % des contrats sont à temps plein.

⁵⁵ Dans les divisions fédérales, il a été observé que les revenus versés aux sportifs ne sont pas toujours officialisés dans un cadre contractuel défini par la loi, notamment dans le cadre du salariat.

⁵⁶ Selon les données de la Fédération des entraîneurs professionnels (FEP). Lors de son audition, l'UNECATEF a indiqué par ailleurs le chiffre de 729 entraîneurs rémunérés à temps plein ou principal au sein des clubs de football.

PARTIE I

PRÉPARER LES SPORTIFS À LA CARRIÈRE SPORTIVE ET À L'« APRÈS-CARRIÈRE » SPORTIVE

La durée limitée de la pratique du sport à haut niveau contraint la majorité de ses pratiquants, qu'ils soient professionnels ou inscrits sur la liste des sportifs de haut niveau, à une insertion professionnelle tardive. Si les questions liées à la formation et la reconversion sont un sujet récurrent des conversations entre sportifs, un nombre considérable d'entre eux n'envisage que trop tardivement la nécessité de bâtir un « second » projet en parallèle de leur carrière et éprouve parfois des difficultés certaines à s'insérer tant socialement que professionnellement au moment de la retraite sportive.

Les renseignements fournis par les syndicats de sportifs, les représentants des sportifs de haut niveau et les athlètes auditionnés prouvent, à l'évidence, que les questions liées à la préparation de l'« après-carrière » et la construction progressive d'un projet professionnel, considérées comme les conditions nécessaires à une bonne reconversion, ne sont perçues comme une priorité que par une minorité de sportifs.

Ainsi, une étude préoccupante du Syndicat National des Basketteurs⁵⁷ a récemment relevé que près d'un tiers des anciens joueurs professionnels reconvertis a déclaré ne pas avoir choisi sa situation professionnelle actuelle. Pis, moins de 25 % d'entre eux seulement ont affirmé avoir pu utiliser leurs droits à la formation professionnelle pour financer leur insertion professionnelle à l'issue de leur carrière. Dans une même perspective, 57 % des coureurs cyclistes professionnels français en activité affirmaient en 2012 ne pas avoir formalisé de projet professionnel⁵⁸. Il en est de même, selon leurs dires, de la majorité des athlètes de haut niveau qui dans l'exercice de leur pratique sportive n'étaient pas partie à une relation de travail salarié. Ces constats, s'ils permettent de mettre en exergue un problème connu de tous au sein du monde sportif, témoignent aussi d'une réalité qui touche l'ensemble des athlètes contraints de redémarrer une nouvelle carrière au moment de leur retraite sportive.

De multiples études⁵⁹ ont récemment affirmé la nécessité d'améliorer la coordination et l'efficacité du réseau et des dispositifs d'accompagnement existants afin de proposer aux sportifs les clés d'une insertion professionnelle réussie. Dans cette lignée, le présent rapport n'aura d'autre visée que celle de formaliser de nouveau cette ambition en soutenant qu'il convient aujourd'hui de mettre en œuvre des moyens et une politique volontariste portée par l'ensemble des fédérations sportives et des clubs professionnels en matière de suivi socio-professionnel des sportifs.

⁵⁷. Syndicat National des Basketteurs, SNB Transition, L'après basket professionnel, juin 2014.

⁵⁸. Etude réalisée par l'Union Nationale des cyclistes professionnels auprès des coureurs professionnels français (UNCP), 2012.

⁵⁹. R. Monneré (IGJS), L'évaluation de la mise en œuvre du double projet des sportifs de haut niveau et des sportifs en centres de formation des clubs, déc. 2013 ; Cour des comptes, Sport pour tous et sport de haut niveau : pour une réorientation de l'action de l'État, janv. 2013 ; Commission européenne, Lignes directrices de l'UE concernant la double carrière des athlètes, 2013.

Dans l'optique de préparer le sportif à sa carrière et son « après-carrière », il semble ainsi légitime de réaffirmer l'importance fondamentale du double-projet (A), et de fournir tout au long de la carrière sportive les outils permettant la construction progressive du projet du sportif (B), notamment par l'optimisation des dispositifs qui existent aujourd'hui dans le domaine de l'accompagnement socio-professionnel (C).

A. RÉAFFIRMER LA NÉCESSITÉ DU DOUBLE-PROJET DES SPORTIFS

Le double-projet, défini par l'INSEP comme la « *recherche de l'excellence sportive et de la réussite scolaire, universitaire et professionnelle du sportif* »⁶⁰, repose sur l'idée selon laquelle la performance sportive n'est pas incompatible avec la poursuite d'une formation parallèle. Soutenu par le ministère chargé des sports et le mouvement sportif, il vise à éviter les effets aveuglants que fait naître l'euphorie de la réussite sportive en préparant l'inévitable fin de carrière par l'élaboration et la concrétisation tout au long du parcours de haut niveau d'un projet en mesure de permettre une insertion sereine au sein du monde professionnel⁶¹.

Considérée comme un « *point crucial pour la réussite d'une transition de carrière* »⁶² tant sur les plans psychologique que professionnel, la question du double-projet des sportifs semble avoir acquis un caractère prioritaire au niveau politique⁶³. En ce sens, c'est parce que l'avenir des anciennes gloires sportives devient une problématique de premier plan que les ministres des sports de l'Union Européenne ont récemment déclaré primordial que « *la formation des jeunes sportifs et sportives professionnels ou de haut niveau repose sur une double formation sportive et éducative, de manière à leur permettre de se préparer à leur vie future au terme de leur carrière sportive* »⁶⁴, avant que les lignes directrices de l'UE concernant la double carrière des athlètes ne viennent concrétiser en 2013 ces ambitions. En France également -et le présent rapport n'a pour autre visée que de s'en faire l'écho- le constat est clair : parce qu'ils « *suscitent l'admiration de la population, la reconnaissance de la nation et favorisent le développement de la pratique du sport par le plus grand nombre* »⁶⁵, les sportifs de haut niveau peuvent légitimement espérer bénéficier d'un accompagnement susceptible de garantir tant leur épanouissement social que leur employabilité future.

⁶⁰. V. le site de l'institution : *Insep.fr*.

⁶¹. On lira sur ce point les lumineux propos de Robert Bobin, ancien DTN puis président de la Fédération Française d'Athlétisme et ancien directeur de l'INSEP. Pour ce dernier, la situation d'épanouissement des athlètes de haut niveau « *consiste à placer les détenteurs des meilleurs talents qui le souhaite dans des conditions telles qu'ils pourront se livrer à un entraînement de très grande intensité (...) dans des conditions matérielles les plus favorables, tout en poursuivant simultanément la préparation de leur insertion socio-professionnelle par des études adaptées à leur aptitude* », R. Bobin, *Le plan de carrière des sportifs, pourquoi ? Comment ?*, in *Le spectacle sportif*, *op. cit.*, p. 274.

⁶². L. Anhoury, *L'arrêt de carrière du sportif de haut niveau*, *Réflexions sport* #9, nov. 2014, p. 90.

⁶³. En témoigne l'engagement 15 du candidat François Hollande pour le sport, qui souhaitait « *renforcer le statut des sportifs de haut niveau en élargissant leurs droits sociaux, leurs droits en matière de formation et d'insertion professionnelle* ».

⁶⁴. Déclaration commune des ministres des sports de l'Union européenne, Forum européen du sport de Biarritz, nov. 2008.

⁶⁵. Lettre de mission du Secrétaire d'État aux sports du 27 août 2014.

Comme l'a constaté un récent rapport de l'Inspection générale de la jeunesse et des sports, « *l'exigence du double projet est apparue très tôt comme une orientation structurante de la politique du sport de haut niveau en France* »⁶⁶. Depuis la structuration d'un accompagnement des sportifs de haut niveau dans les années 1960, la France a acquis une position avant-gardiste dans ce domaine, qui lui a permis de bénéficier de la reconnaissance de nombreuses autres nations à l'échelle internationale. Pour autant, face à des difficultés techniques et structurelles, le double-projet « à la française » est aujourd'hui concurrencé par l'efficacité de nouveaux programmes développés en Europe et dans le monde, et qui le contraignent à repenser son organisation et optimiser son efficacité.

Afin d'énoncer des propositions visant à faciliter l'insertion professionnelle des athlètes de haut niveau, il conviendra, préalablement, en adoptant le point de vue des sportifs qui en sont les acteurs, de réaffirmer les bienfaits du double-projet (1) avant de relever les entraves qui contrarient parfois sa bonne réalisation (2) et d'identifier la multiplicité des acteurs qui y concourent (3).

1. Les bienfaits du double-projet

On ne peut nier que le double-projet s'apparente, pour certains athlètes, à un signe de « désinvestissement » ou de moindre implication dans la recherche de la performance sportive. Néanmoins, la simple analyse de l'activité de récents champions français révèle que la poursuite d'une formation ou l'occupation d'un emploi à temps partiel, en parallèle d'une carrière de haut niveau ou professionnelle, n'est en rien synonyme d'atteinte à la performance.

Au contraire, les témoignages recensés au cours des auditions confirment l'idée selon laquelle le double-projet s'avère, sinon nécessaire, du moins utile au sportif afin qu'il puisse « s'aérer l'esprit » et trouver un équilibre de vie dépris de la seule préoccupation sportive⁶⁷. Le témoignage du coureur cycliste français Romain Bardet, 6^e du Tour de France 2014, qui poursuit en parallèle de sa carrière professionnelle un master en management, est à ce titre évocateur : « *entres les courses ou lors des stages, [mon travail scolaire] me permet de me vider la tête, de penser à autre chose. Cela me permet aussi de prendre un peu de recul sur mon activité cycliste et les enjeux auxquels je suis confronté maintenant. De me dire que je ne suis pas seulement bon à appuyer sur des pédales* »⁶⁸.

Se former et/ou travailler en parallèle de sa pratique sportive serait, comme l'a défendu un sportif de haut niveau auditionné, le socle d'une tranquillité psychologique à l'origine de meilleures performances : « *je pense qu'il faut trouver sa voie en parallèle du sport. Cela permet de s'épanouir et d'aborder les échéances sportives plus sereinement* ».

Les obstacles qui parsèment la voie des sportifs désireux de préparer leur avenir mais souvent contraints de reporter leurs ambitions professionnelles sont nombreux. Pour autant, s'affranchir un temps de préoccupations sportives qui virent pour certains à l'obsession, c'est tout le bénéfice que peut procurer une formation en parallèle de l'entraînement. La préparation de l'avenir du sportif, parce qu'elle lui est profitable tant socialement que sportivement n'affecte en rien, et il convient de le rappeler, la recherche du professionnalisme et de l'excellence. Les résultats récents à l'échelle

⁶⁶. R. Monnereau (IGJS), L'évaluation de la mise en œuvre du double projet des sportifs de haut niveau et des sportifs en centres de formation des clubs, déc. 2013, p. 9.

⁶⁷. Ce discours a été tenu à plusieurs reprises lors des auditions par des sportifs de haut niveau actifs ou ayant mis fin à leur carrière. Parmi eux, on peut par exemple citer Tony Estanguet, Charles Rozoy, Nathalie Dechy, Peggy Provost, Astrid Guyart, Yann Chucherat, Thomas Bouhail ou encore Éric Carrière.

⁶⁸. Le Parisien, 21 janvier 2015, p. 23.

internationale de champions français, menant un double-projet scolaire ou professionnel, en sont une illustration évidente⁶⁹.

2. Les obstacles à la bonne réalisation du double-projet des sportifs

a. Le temps disponible, une ressource rare

Le temps libre est précieux pour la majorité des sportifs. Par-delà les heures passées à l'entraînement, en compétition, et celles nécessaires aux soins et à la récupération, il faut également ajouter le temps alloué aux impératifs médiatiques, aux opérations de relations publiques auprès des partenaires, et aux déplacements qui, en vertu du nombre considérable de jours passés à l'étranger en compétition (plus de 200 par an pour les skieurs, tennismen ou golfeurs) laissent peu de place à la poursuite d'une formation. L'emploi du temps des sportifs, et particulièrement celui des athlètes sélectionnés pour représenter la France dans les compétitions internationales, ne libère ainsi que peu d'opportunités pour se consacrer à une formation scolaire ou professionnelle.

A la contrainte du temps s'adjoint également, pour les sportifs professionnels, celle du lieu de la formation. Dans la majorité des disciplines collectives concernées, le renouvellement des effectifs est perpétuel, et la mobilité des joueurs dorénavant continue. La courte durée de certains contrats et le mécanisme des transferts de joueurs ont ainsi pour effet collatéral de ne pas inciter les sportifs à entreprendre une formation de long terme par anticipation d'un déménagement proche ou, pis, de les contraindre à abandonner un projet entrepris au moment du changement de club.

Enfin, il ne faut pas occulter que les envies professionnelles de certains, qui ne peuvent vivre des revenus tirés de leur activité sportive, sont parfois remises en cause par l'obligation implicite d'exercer une activité professionnelle en parallèle de leur carrière sportive afin de subvenir à leurs besoins.

De fait, les principales raisons invoquées pour justifier l'implication limitée des sportifs dans la construction d'un « second » projet professionnel durant leur carrière sont le manque de temps disponible, une mobilité constante liée aux calendriers internationaux des compétitions et l'inadéquation des offres de formation à leurs disponibilités.

b. Un encadrement parfois inhibiteur

Cet état de fait est en partie alimenté par l'encadrement, qui, privilégiant la performance immédiate au détriment de l'insertion future, décourage le sportif à s'engager dans des formations ou des emplois à temps partiel en parallèle de son entraînement.

En ce sens, il convient également de sensibiliser les entraîneurs quant à leurs responsabilités dans la réussite tant sportive que professionnelle de leurs athlètes. Sommés d'engendrer de bons résultats et souvent conspués en cas d'échecs, nombre d'entraîneurs et membres des staffs techniques, parfois aveuglés par la seule réussite sportive, découragent et dissuadent plus qu'ils ne soutiennent, en prétextant l'effet nocif des activités extra-sportives sur les performances de leurs athlètes. Les propos tenus par un sportif de haut niveau en constituent ainsi une claire démonstration :

⁶⁹. On peut citer, à titre d'exemples non exhaustifs, Tony Estanguet (triple champion olympique et professeur de sport), Marie-Amélie Le Fur (championne Paralympique à Londres et salariée chez EDF), Ulrich Robeiri (double-champion du monde à l'épée en 2014 et maître d'œuvre informatique à la RATP), Germain Chardin (médaillé d'argent en deux sans barreur à Londres et salarié à Pôle emploi), ou encore Céline Goberville (médaillée d'argent au pistolet à Londres et salariée d'un centre équestre).

« Mes succès sportifs étaient bien plus importants aux yeux de mon entraîneur que mon développement personnel (malgré le fait que j'ai évolué dans un pôle France). J'ai malheureusement vu beaucoup d'athlètes au futur incertain se consacrer uniquement à leur sport sans que cela ne choque mon entraîneur ».

Parfois animés par la volonté de disposer de leurs athlètes à plein temps et de contrôler leurs activités extra-sportives, les staffs techniques peuvent constituer un frein véritable aux ambitions professionnelles des sportifs en n'incitant pas ceux qui n'envisagent aucun projet de reconversion à entreprendre des démarches destinées à préparer leur avenir ou, *a contrario*, en bridant les envies de ceux qui font preuve d'intérêt pour leur future insertion et souhaitent s'investir pour leur futur.

A l'inertie de certains entraîneurs dans ce domaine, il faut parfois ajouter la nocivité d'acteurs périphériques dont les conseils portent parfois préjudice aux sportifs. Si les agents et avocats jouent un rôle primordial dans la gestion et l'accompagnement de la carrière sur les plans juridiques et financiers, les conseils prodigués aux sportifs par un entourage de plus en plus nourri par des intermédiaires et gestionnaires de carrière en tous genres ne sont, en revanche, pas toujours favorables aux athlètes et parfois même à la source de leurs égarements.

c. La proactivité des sportifs en question

Il ne faut pas occulter que les préoccupations immédiates d'une carrière sportive outrepassent souvent des réflexions de plus long terme. L'écoute attentive des sportifs (qu'ils soient professionnels ou de haut niveau) laisse à penser que si la majorité d'entre eux a pour caractéristique commune une capacité certaine à suivre une préparation rigoureuse et poursuivre des buts déterminés sur le plan sportif, la motivation qui devrait être allouée à la construction du projet professionnel s'avère parfois moindre. On ne peut nier en effet que la vision de court-terme du sportif constitue également une entrave réelle à la préparation de sa future insertion professionnelle.

En dépit des initiatives prises par de nombreux directeurs techniques nationaux au sein des fédérations sportives, il apparaît difficile de sensibiliser les sportifs à la question de leur intégration et leur insertion professionnelle futures (tant au vu de leur faible autonomie que de la passivité dont font preuve certains d'entre eux sur ces sujets). Préparer la retraite sportive et la reconversion professionnelle durant la carrière est seulement une option, à laquelle trop peu souscrivent tant la construction d'un projet professionnel demande du temps et de l'implication, que tous ne peuvent ou ne veulent pas trouver. Lorsqu'à la procrastination s'adjoint parfois une certaine réticence du sportif, la réalisation du double-projet en pâtit considérablement et met en péril l'insertion future des athlètes. Il convient parfois de rappeler que le sportif, par-delà les diverses aides dont il peut bénéficier, doit surtout la réussite de son insertion professionnelle à sa volonté et sa proactivité dans la mise en œuvre de son double-projet.

Ainsi, lors des auditions, de nombreux sportifs ont soulevé les difficultés rencontrées au moment de se projeter sur l'avenir alors que l'adrénaline de la compétition, la pleine possession de ses moyens, l'obsession de la performance et la pression de l'encadrement ne suscitent que des ambitions immédiates et des désirs de performances à court terme. Le témoignage d'un skieur de haut niveau est, en ce sens, évocateur :

« Je pense sincèrement que le double-projet est une entrave à ma performance dans ma discipline (le ski). Je ne vois pas comment je pourrais concilier les deux. Et si tel était le cas, ça voudrait dire

que je ne suis pas focalisé à 100 % sur ma carrière. En ce qui me concerne, pour être performant, je dois être concentré à 100 % sur mon sport et dédier tout mon temps à ma discipline. J'ai déjà songé à mon futur projet professionnel, et j'ai déjà des idées de reconversion, mais je me pencherai dessus à 100 % le jour où j'aurais décidé d'arrêter ».

La réticence des sportifs à se former, qui pourrait être perçue, de prime abord, comme de la mauvaise volonté, peut en réalité illustrer, comme de nombreux athlètes l'ont confié, le refus de considérer le deuil que symbolisera « l'après-carrière ». Pour beaucoup, la passion et la dévotion qui les habitent leur interdisent de considérer qu'ils devront « raccrocher » ou d'admettre que leur activité principale sortira un jour du cadre du sport pour lequel ils vivent actuellement. Si l'accompagnement socio-professionnel s'avère capital à l'issue de la carrière sportive, c'est également parce qu'une préparation lacunaire de l'insertion est souvent la source de souffrances psychologiques.

d. Le traumatisme de la retraite sportive

Comme l'a révélé une récente étude du Syndicat national des basketteurs⁷⁰, les difficultés psychologiques rencontrées par les anciens sportifs professionnels au moment d'envisager leur reconversion sont nombreuses et fréquentes. Une fin de carrière non-planifiée et/ou peu préparée conduit parfois à des situations très délicates à l'origine dans certains cas de comportements addictifs liés à la consommation excessive de substances (alcool, drogues) et l'émergence d'états dépressifs.

Le vide et l'isolement associés à l'arrêt de la pratique sportive à haut niveau sont, pour un nombre non négligeable de sportifs, considérés comme « une petite mort ». Les cas d'anciennes gloires du sport aujourd'hui en situation de précarité sont connus et trouvent pour partie source dans la faillite des structures d'accompagnement ou les mauvais conseils de leurs proches.

Mais, le deuil d'une carrière achevée dépasse, en réalité, le cadre de la simple reconversion professionnelle et remet parfois en cause jusqu'à l'identité des sportifs⁷¹. Pour certains, reporter la rupture que symbolisera l'arrêt de la carrière, c'est refuser de rejoindre « le commun des mortels ». Ainsi, quitter l'élite sportive, dont l'appartenance est valorisante socialement, ne serait-ce que parce qu'elle symbolise la forme physique et véhicule une image d'exemplarité, nécessite de s'être préparé à une perception nouvelle de son corps (prise de poids, perte de muscles) et de son image (popularité moins palpable).

Pour de nombreux sportifs, particulièrement dans le champ professionnel, la retraite sportive induit également, outre le changement statutaire et la baisse de la popularité, une perte de revenus considérable créatrice d'une situation clairement assimilable à une forme de déclassement social. Si certains parviennent à faire fructifier leur passé au haut niveau en exploitant leur réputation (notamment dans le secteur des médias ou des relations publiques), la majorité d'entre eux, qu'ils aient ou non préparé leur reconversion, voit son niveau de vie faiblir inévitablement en démarrant une carrière nouvelle dans un autre secteur d'activité. Ainsi, l'ascenseur social sportif n'a pour la majorité des athlètes qui a pu en bénéficier, qu'une durée de vie limitée à la carrière.

Par ailleurs, la réticence dont certains font preuve révèle également une peur évidente des études et du monde de l'entreprise. Les athlètes de haut niveau, pour la plupart, n'ont pas conscience des compétences acquises au cours de la carrière, et une majorité de sportifs, s'ils excellent dans un

⁷⁰. Syndicat National des Basketteurs, SNB Transition, L'après basket professionnel, juin 2014.

⁷¹. L. Anhoury, L'arrêt de carrière du sportif de haut niveau, Réflexions sport #9, nov. 2014.

sport, considèrent qu'ils n'ont par ailleurs aucune compétence valorisable sur le marché du travail ou transférable au monde professionnel. Pour beaucoup d'entre eux, et particulièrement ceux dont « l'après » n'a pas été anticipé, l'entrée sur le marché de l'emploi coïncide avec l'émergence d'un sentiment d'incompétence.

3. La diversité des acteurs et des dispositifs existants

Afin d'appréhender un monde aussi inconnu qu'intimidant, les sportifs éprouvent un besoin d'accompagnement tant sur le plan social que professionnel et psychologique.

Le suivi socio-professionnel, dans le secteur du sport, s'inscrit dans le large champ de la formation, qui mobilise de nombreux acteurs disposés à accompagner les athlètes, qu'ils relèvent du champ dit professionnel ou agissent parallèlement afin d'accompagner les sportifs de haut niveau.

Pourtant, en dépit des nombreux dispositifs mis en place et de la bonne volonté des divers acteurs impliqués dans la formation, il apparaît qu'un manque d'information lié à la répartition des rôles est parfois à l'origine d'une mauvaise compréhension du système. Ainsi, certains athlètes, refroidis par la complexité de l'organisation du secteur de la formation ou isolés dans leurs démarches, ne parviennent pas à entrer en contact avec le bon interlocuteur.

En ce sens, la réussite des actions de formation et d'accompagnement des sportifs est en grande partie liée à la bonne articulation des différents dispositifs et à la coordination pertinente des acteurs mobilisés, dont il convient de préciser les rôles.

a. Les acteurs du mouvement sportif

L'action des fédérations en matière de sport de haut niveau s'inscrit dans le cadre d'une relation de proximité et contribue à cimenter le lien qui les unit à leurs athlètes⁷². Parce qu'elles participent humainement et parfois financièrement à la mise en place du projet professionnel du sportif et s'inscrivent pleinement dans le suivi social des athlètes, les fédérations, et pour les sportifs professionnels, les ligues professionnelles, sont considérées par une majorité de sportifs comme les interlocuteurs de référence en matière d'accompagnement socio-professionnel.

Dans une perspective semblable, le club maintient un lien de proximité quotidien avec les sportifs. Dans le sport professionnel, il est également son employeur exclusif ou principal. A cet égard, il a une obligation d'adaptation et de maintien de la qualification professionnelle et peut proposer des formations qui participent au développement des compétences de ses salariés.

Au titre de ses missions olympiques, le Comité national olympique et sportif français (CNOSF)⁷³ met également en place un programme d'accompagnement socio-professionnel destiné aux athlètes. Lancé en 2011, le parcours « Athlète Emploi » vise ainsi à favoriser l'insertion professionnelle des

⁷². Fondé à la fois sur le monopole lié à la délégation de l'État (C. sport, art. L. 131-14, L. 131-15) et la reconnaissance par les fédérations internationales dont elles relèvent, les fédérations mènent des actions se traduisant par la sélection et la préparation des équipes nationales, le suivi des athlètes dont elles proposent l'inscription en qualité de sportifs de haut niveau (C. sport, art. R. 221-2 s), la détermination et la mise en place du parcours d'excellence sportive, mais également, en matière de sport professionnel, par l'agrément des centres de formation (C. sport, art. L. 211-4, L. 211-5, D. 211-83 s., D. 211-86 s.).

⁷³. Représentant la France aux Jeux olympiques et aux compétitions patronnées par le CIO, le CNOSF décide de l'inscription des athlètes proposés par les fédérations. Au titre de ses missions nationales, il représente le mouvement sportif, au-delà même de ses membres (C. sport, art. L. 141-1). Au titre des activités d'intérêt commun, il mène des actions dans le domaine de la promotion des sportifs sur le plan social ou de la formation.

athlètes de haut niveau en reconversion imminente ou effective⁷⁴. Par ailleurs, on rappellera que CNOSF assure la gestion des aides personnalisées attribuées par l'État et anime des rencontres de sensibilisation et d'information, comme l'a illustré récemment la première édition du forum des athlètes du 21 janvier 2015. En son sein, une commission des athlètes de haut niveau agit dans de nombreux domaines comme un vecteur d'information et œuvre pour mieux préparer la reconversion des athlètes en animant le réseau des sportifs de haut niveau.

Le Comité paralympique et sportif français (CPSF), est, au même titre, impliqué dans le suivi et l'accompagnement des sportifs en situation de handicap. Organisation nationale relevant de l'« International Paralympic Committee » (IPC), il est, bien que souffrant de l'absence de reconnaissance législative, le seul représentant du mouvement paralympique français, et assure la coordination du mouvement paralympique en France ainsi que de l'équipe nationale lors des Jeux paralympiques.

b. Les acteurs de la sphère publique

Divers acteurs publics interviennent également dans le suivi des athlètes tant dans le cadre de la formation professionnelle qu'au titre de la mission de l'État en matière de sport de haut niveau.

Dans la mise en place du double-projet des sportifs, les ministères en charge de l'éducation, de l'enseignement supérieur et leurs établissements (par l'aménagement des horaires de formation et la création de cursus adaptés notamment), tout comme le ministère du travail et son agence Pôle Emploi, sont des acteurs essentiels de l'État en matière d'insertion et de formation.

Le ministère des sports développe, lui aussi, à travers sa direction des sports, une politique de suivi social auprès des sportifs de haut niveau pour laquelle il mobilise ses services déconcentrés en région : les Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS). Son implication se traduit à travers le développement et le financement d'un programme d'orientation et d'accompagnement gratuit qui permet à près de quarante sportifs de haut niveau de bénéficier chaque année de prestations d'évaluation des compétences, de bilans d'orientation et de formations aux techniques de recherche d'emploi dans le but de permettre aux athlètes la poursuite d'une formation et la préparation à une insertion professionnelle correspondant à leurs capacités et leurs aspirations⁷⁵. L'action menée par le ministère des sports, en partenariat avec celle du mouvement sportif, se matérialise par ailleurs par la mise à disposition d'agents agissant en tant que conseillers techniques auprès des fédérations⁷⁶, et, dans le domaine du sport professionnel, par l'agrément des centres de formation des clubs professionnels.

Les établissements du ministère des sports et, en premier lieu, l'Institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP)⁷⁷, s'inscrivent également dans le domaine du suivi socio-

⁷⁴. V. partie I-B.2. du présent rapport pour une description plus développée de ce programme.

⁷⁵. L'opérateur de ce dispositif mobilisé librement par les directions techniques et/ou les DRJSCS est la Société *Mac Erci International*, qui a été choisie à l'issue d'un marché public.

⁷⁶. Des personnels de l'État (en vertu des dispositions de l'article L. 131-12 du code du sport) ou des agents publics rémunérés par lui peuvent, en effet, exercer auprès des fédérations agréées des missions de conseillers techniques sportifs (CTS). Parmi ces cadres, on recense des entraîneurs nationaux chargés d'encadrer les membres des équipes de France et de participer à l'animation de la filière d'accès au sport de haut niveau de la fédération (parcours de l'excellence sportive).

⁷⁷. L'INSEP conduit, au-delà de son activité traditionnelle, des actions dans le champ de l'expertise, de la recherche et de l'animation du réseau national du sport de haut niveau. Pour ce faire, il a mis en place la Mission d'Optimisation de la Performance (MOP), au service des fédérations olympiques et paralympiques, et anime le réseau « Grand INSEP », constitué notamment de tous les établissements publics du ministère qui contribuent à structurer les filières du haut niveau. Enfin, l'INSEP s'engage dans le pilotage de la reconversion des anciens sportifs de haut niveau.

professionnel des sportifs de haut niveau et particulièrement dans la question de leur formation. L'INSEP assure dans ce domaine l'accompagnement des quelques 570 sportifs de haut niveau permanents inscrits dans l'un des 28 pôles France de l'établissement.

En parallèle, les centres de ressources, d'expertise et de performance sportives (CREPS) accueillent également des sportifs de haut niveau (plus de 1 100) dans le but de leur proposer des conditions de réalisation optimales de leur double-projet scolaire et sportif. A ce titre, ils nouent des partenariats régionaux (Éducation nationale, établissements d'enseignement supérieur ou de formation professionnelle, conseils régionaux) et locaux pour favoriser les parcours professionnels ou la formation des sportifs⁷⁸.

L'École Nationale des Sports de Montagne (ENSM), l'École Nationale de Voile et des Sports Nautiques (ENVSM), ainsi que l'Institut Français du Cheval et de l'Équitation (IFCE) interviennent, quant à eux, dans le suivi des sportifs de haut niveau des disciplines relevant de leur compétence, à la demande et en lien avec les fédérations concernées.

En sus, les régions, qui disposent d'une compétence de droit commun en matière d'apprentissage et de formation professionnelle, interviennent également pour faciliter l'insertion et les transitions professionnelles des sportifs pour lesquelles une formation est nécessaire.

c. Les acteurs conventionnels

La branche professionnelle du sport⁷⁹, réunie sous la forme d'une commission paritaire nommée commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) sport, est composée des représentants de différents collèges, tous signataires de la convention collective nationale du sport (CCNS). Elle est chargée d'élaborer une politique de branche en matière tant d'emploi que de formation. Dans le domaine de l'accompagnement socio-professionnel des sportifs, la CPNEF a pour mission de permettre une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emplois, notamment en trouvant des solutions pour faciliter le reclassement ou la reconversion des salariés, favoriser l'adaptation des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi et définir les référentiels des métiers qui permettront la prise en compte de la formation et des acquis professionnels dans la branche. Au sein de la CPNEF sport, la commission paritaire nationale du sport professionnel a pour objet de traiter de toute question relative au chapitre 12 de la CCNS, qui se réfère au sport professionnel.

Parallèlement, les organismes paritaires collecteurs agréés par l'État (OPCA), qui collectent les contributions financières des entreprises relevant de leur champ d'application dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés, s'avèrent, à ce titre, les interlocuteurs privilégiés des employeurs et proposent aux sportifs salariés des dispositifs d'aménagement d'emplois (en lien le plus souvent avec les syndicats de joueurs) en créant des passerelles avec leurs entreprises adhérentes⁸⁰.

⁷⁸. Le rapprochement en cours avec les Conseils régionaux dans le cadre de la décentralisation est un atout à valoriser, notamment pour le suivi des sportifs hors établissement.

⁷⁹. Il existe également une CPNEF des centres équestres créée par la Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975, étendue par arrêté du 14 juin 1976 et une CPNEF du golf, créée par la Convention collective nationale 13 juillet 1998 étendue par arrêté du 2 avril 1999.

⁸⁰. V. not. « Sport et reconversion », OPCALIA.

d. Les acteurs sociaux

Au-delà de leurs prérogatives traditionnelles de défense des intérêts moraux et matériels de leur profession et de ses membres, les syndicats de sportifs professionnels regroupés au sein de la Fédération Nationale des Associations et Syndicats de Sportifs (FNASS) ainsi que la Fédération des Entraîneurs Professionnels (FEP), agissent de manière volontariste dans le domaine du suivi socio-professionnel des sportifs. Dans le secteur du sport professionnel, où l'implication des clubs dans l'accompagnement professionnel des sportifs est parfois limitée, on peut souligner le dynamisme de ces syndicats, qui, profitant d'un taux de syndicalisation élevé, ont pu mettre en place des dispositifs d'accompagnement développés au soutien des sportifs désireux d'envisager leur avenir professionnel. Dans ce domaine, on peut ainsi citer en exemple l'action de Provale (via l'agence XV), du Syndicat National des Basketteurs (SNB) via son programme « Basket promotion », de l'Union Nationale des Footballeurs Professionnels (UNFP) et sa structure « Europ Sports Reconversion »⁸¹, de l'Union Nationale des Cyclistes Professionnels (UNCP) ainsi que de l'Association des Joueurs Professionnels de Handball (AJPH) qui nouent également des partenariats avec des organismes spécialisés dans le conseil en évolution professionnelle et mènent des actions de suivi auprès des joueurs professionnels envisageant leur reconversion. Dans les sports individuels, si certaines associations de sportifs (comme l'Union du tennis féminin) assurent cette fonction en proposant des actions d'accompagnement de projets de formation, il convient pour autant de souligner que leur action est variable selon les disciplines et limitée à quelques-unes d'entre elles.

Au sein de la branche sport, les employeurs sont regroupés autour de deux organisations : le Conseil social du mouvement sportif (CoSMoS) et le Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA), tandis que dans le secteur des sports collectifs professionnels, les organisations de clubs employeurs se sont récemment regroupées au sein de l'Union des Clubs Professionnels (UNIPROS)⁸². A l'échelle européenne, les syndicats EASE (European Association of Sport Employers) pour les employeurs et Union Network International-Europa (UNI Europa) pour les salariés, prennent part aux discussions de l'émergent Comité de dialogue social sectoriel européen dans le secteur du sport.

e. Les instances de concertation

Enfin, il convient de relever le rôle attribué, dans la réflexion stratégique liée aux questions de formation, aux instances de concertation que représentent le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) et le Comité paritaire national de l'emploi et de la formation (COPANEF)⁸³ dans le domaine de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'orientation, ainsi que la commission du sport de haut niveau (CSHN) dans le domaine du haut niveau⁸⁴.

⁸¹. Créée en 1990 par l'UNFP, *Europ Sports Reconversion* revendique aujourd'hui plus de 1900 reconversions d'anciens footballeurs professionnels réussies.

⁸². Née en juin 2014, UNIPROS est la première et unique organisation patronale représentant exclusivement les employeurs des sports collectifs professionnels sur le territoire national. Regroupant les unions des clubs professionnels de basket-ball (UCPB), de football (UCPF), de handball (UCPH), de rugby (UCPR) et de volley-ball (UCPVB), elle a pour principaux objectifs la promotion et la défense des intérêts des clubs tant auprès des institutions politiques que sportives, ainsi que le partage de bonnes pratiques.

⁸³. Ainsi que leurs déclinaisons régionales respectives : les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) et les Conseils paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF).

⁸⁴. Formation restreinte du Conseil national du sport (CNS) instituée aux articles R. 142-14 et R. 142-15 du code du sport par le décret n° 2013-289 du 4 avril 2013, le CSHN est une instance consultable par le ministère des sports sur toute question relative à la formation générale, professionnelle ou à la reconversion des sportifs de haut niveau, qui contribue à la définition, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique du sport de haut niveau. Elle fait suite à la Commission nationale du sport de haut niveau qui était présidée par le ministre en charge des sports.

B. CONSTRUIRE UN PROJET PROFESSIONNEL ADAPTÉ AUX SPORTIFS

A l'exception des disciplines à maturité précoce (comme la gymnastique), on distingue idéalement dans une carrière sportive, qu'elle s'étende sur cinq ou vingt ans, trois phases distinctes auxquelles se superposent trois périodes de construction professionnelle :

- ▶ À la phase d'accession aux sphères du haut niveau concordent la formation initiale et la définition du projet professionnel ;
- ▶ À celle de la performance devrait correspondre une phase de formation continue et de mise à niveau professionnelle ;
- ▶ À la phase de retraite sportive coïncide la phase de transition, d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi.

L'expérience a prouvé que négliger l'une de ces étapes a souvent été préjudiciable à une insertion professionnelle anticipée et réussie. L'orientation et l'accompagnement des sportifs s'inscrivent dans une démarche qui doit être traitée dès la formation initiale afin d'envisager au mieux tant le projet de vie personnel que professionnel des athlètes. Ainsi, on ne saurait trop rappeler l'importance de la maturation du projet professionnel et de la mise en place progressive du double-projet.

Parce que l'avenir du sportif est incertain, qu'une blessure ou contreperformance peut menacer soudainement la suite de sa carrière et que sa réussite au plus haut niveau s'avère dépendante d'un nombre trop important de facteurs sur lesquels il n'a pas ou peu prise, on ne saurait encourager dès la formation initiale la préparation à « l'après-carrière ».

Le nombre très restreint de sportifs qui parviennent à franchir la barre du haut niveau ou du professionnalisme contraint ainsi à penser que la formation professionnelle des jeunes sportifs doit constituer le plus tôt possible une préoccupation. Cette nécessité est d'autant plus évidente aujourd'hui que procède inévitablement de l'envolée du nombre de prétendants à une carrière sportive professionnelle l'augmentation considérable de la sélectivité aux portes du haut niveau. Le nombre de sportifs en formation qui parviennent à signer un contrat de joueur professionnel ou à accéder au haut niveau demeure infime. Si l'objectif des centres de formation et des pôles est bien de former au métier de sportif, l'échec est malheureusement une norme dans certains sports et la réussite parfois une exception. Au regard du nombre de sportifs qui, face à l'absence de proposition de contrat (chez les professionnels) ou à la suite de performances insuffisantes (chez les sportifs de haut niveau), doivent abandonner leurs espoirs de carrière sportive d'élite à l'issue de leur formation, il apparaît que fournir aux jeunes en formation des compétences et qualifications minimales pour rebondir professionnellement hors du domaine du sport doit être considéré comme un devoir pour les organismes de formation qui les accueillent.

De fait, l'élaboration du projet professionnel des sportifs constitue une œuvre de longue haleine qui nécessite assurément une formation initiale adaptée (1) mais également la mobilisation d'un panel d'outils indispensables à la préparation de l'insertion professionnelle future (2).

1. Aménager la formation initiale des sportifs

Parce qu'ils ont fait le choix de faire du sport leur métier et qu'ils constituent l'avenir du sport français et l'énergie de son rayonnement, les jeunes sportifs disposent de structures et d'offres de formation adaptées à leur besoins et aménagées à cet effet.

Les centres de formation des clubs professionnels ainsi que les structures d'entraînement des pôles France et espoirs⁸⁵ qui composent les Parcours de l'Excellence Sportive (PES) permettent aux sportifs en devenir d'accéder à une préparation sportive, une surveillance médicale ainsi qu'une formation scolaire, universitaire ou professionnelle adaptée à la pratique du sport de haut niveau. Plus généralement, l'INSEP, les CREPS et les centres de formation des clubs professionnels offrent aux jeunes sportifs la garantie de la poursuite d'une formation scolaire (générale ou professionnelle) en parallèle de la préparation sportive. Ces structures constituent un espace privilégié au sein duquel éclosent et se développent les projets scolaire, sportif et professionnel des jeunes athlètes.

a. Les bases socio-éducatives et la formation au métier de sportif comme préalables

i. Réaffirmer l'importance de l'éducation citoyenne durant la formation initiale

Pour de nombreux jeunes s'entraînant au sein des centres de formation des clubs professionnels ou des pôles France et Espoirs, on sait que la structure de formation constitue un lieu de socialisation unique et quasiment exclusif. En se substituant à l'école ou la famille (dès l'âge de douze ans pour les plus précoces), elle devient l'unique espace d'intégration de jeunes qui ne côtoient plus que leur pairs et se construisent dans une bulle anesthésiante établie en marge d'une réalité sociale qui s'efface rapidement au profit de leur environnement sportif. Si l'on conçoit qu'une formation sportive d'excellence impose des contraintes horaires et des emplois du temps aménagés, on ne peut pour autant délaissier la formation et l'éducation intellectuelle, culturelle et citoyenne des jeunes que sont les sportifs en devenir.

En ce sens, la prise en compte de la spécificité du public que constituent les sportifs en formation induit qu'une attention particulière soit portée à sa formation citoyenne. Au sein des pôles et des centres de formation, il faut ainsi considérer l'intégration sociale comme un préalable indispensable à tout projet de carrière (qu'il s'établisse ou non dans le domaine du sport), et réaffirmer le rôle éducatif primordial de ces structures (et particulièrement des éducateurs et entraîneurs qui les composent) et, par là même, leurs responsabilités dans la construction, tant sportive que sociale, des futurs sportifs de haut niveau ou professionnels qu'elles forment.

La formation sportive et professionnelle des jeunes athlètes et la réorientation devant permettre leur intégration sociale future n'est concevable qu'après acquisition de fondamentaux humains et socio-éducatifs. La sortie précoce du système scolaire dit classique et le départ du lieu d'habitation familial est, en effet, pour certains d'entre eux, à la source d'une perte de repères sociaux. Par-delà la méconnaissance des valeurs indissociables au sport et des attitudes qui devraient en émaner, c'est l'incapacité à maîtriser certains comportements et codes sociaux qui jouent parfois en défaveur des jeunes sportifs qui ne disposent de la conscience « *ni de la réalité quotidienne d'un individu*

⁸⁵. Tels que définis par les articles D. 221-20 et D. 221-21 du code du sport.

ordinaire ni de la complexité sociale »⁸⁶ de leur environnement. En ce sens, il appartient de réaffirmer la vertu éducatrice du sport et sa contribution à l'art du vivre ensemble.

Devenir un véritable champion sportif implique aussi de comprendre les réalités sociales de son environnement proche. C'est pourquoi la mise en place contrôlée de modules d'enseignement dits d'éducation citoyenne et civique devrait être obligatoire au sein des structures de formation des jeunes sportifs afin que, comme l'a récemment souligné le rapport pour un modèle durable du football français, « *la formation [puisse] inculquer le respect des valeurs sportives et les règles de vie en société, tant pour contribuer à l'exemplarité de comportement (...) que pour faciliter, le cas échéant, [la]réinsertion sociale [des sportifs]* »⁸⁷. Cette formation à la fois théorique et de mise en situation réelle dans les lieux de vie (entreprise, théâtre, musée, etc.) est primordiale. A cet effet, selon une recommandation figurant déjà dans le rapport Glavany précité, l'article L. 211-5 (revisité) du code du sport relatif aux conventions de formation pourrait servir d'appui à une prescription législative en ce sens.

ii. Sportif, un métier qui s'apprend

Au sein d'un champ qui exige de ses acteurs qu'ils assument un rôle toujours plus large, il apparaît de plus en plus nécessaire que les jeunes sportifs en devenir soient formés préalablement au « métier de sportif » et à l'ensemble des facettes qu'il revêt. Car si la performance et le talent demeurent les principaux déterminants de la réussite d'une carrière sportive de haut niveau, ils n'en sont pas (ou plus) les seuls. L'importance de la qualité des choix extra-sportifs et de la faculté à gérer son image notamment, tend à asseoir l'idée selon laquelle être un professionnel du sport induit aujourd'hui d'être performant dans de nombreux domaines, au-delà du champ sportif.

Répondre aux sollicitations des médias et des partenaires, valoriser son image, solliciter des sponsors, mobiliser des financements, gérer son patrimoine financier et son agenda, constituer une équipe technique (entraîneurs, préparateurs, kinésithérapeutes, psychologues) et « administrative » (manager, agent, avocat, conseiller patrimonial, etc.), sans pour autant rogner sur son temps d'entraînement ou mettre à mal sa préparation, constitue un défi périlleux que tous ne sont pas également capables de relever. Considérer l'activité de sportif de haut niveau comme un métier qui a des caractéristiques propres et nécessite des compétences et des qualifications, c'est affirmer qu'il convient de les assimiler en amont.

Ainsi, les impératifs du métier de sportif moderne nécessitent que les jeunes qui aspirent à l'épouser soient sensibilisés le plus tôt possible aux enjeux qui le sous-tendent. L'exemple des ligues de sport américaines, qui proposent des formations à l'éthique ou des entraînements à la prise de parole face aux médias à destination des joueurs, en est un exemple pertinent. Acquérir une faculté de discernement et prendre conscience des intérêts multiples que représentent le talent et l'image des sportifs apparaît aujourd'hui déterminant pour la poursuite de leur carrière. De trop nombreux cas ont révélé par le passé qu'un mauvais entourage ou des choix de carrière peu judicieux pouvaient conduire des jeunes talentueux à l'échec par manque de lucidité et de clairvoyance. Quand la pratique d'un sport n'est plus seulement un jeu ou une passion mais devient une activité professionnelle, une

⁸⁶. S. Javerlhiac, F. Leyondre, D. Bodin, Sportifs de haut niveau et double projet : entre bonnes intentions et faisabilité, *International journal of violence and school*, 12 sept. 2011, p. 36.

⁸⁷. J. Glavany, Rapport pour un modèle durable du football français, remis à madame la ministre des sports, janv. 2014, p. 10.

action de sensibilisation et de prévention des jeunes sportifs au sein de leur structure de formation semble indispensable.

Dans le domaine du sport professionnel, ce besoin d'information est d'autant plus précieux que les joueurs sont sollicités précocement. Avant même leur entrée dans les centres de formation, certains jeunes talents ont déjà pu être approchés à plusieurs reprises par des recruteurs de clubs ou par des intermédiaires divers qui perçoivent en eux des opportunités de profit considérables. Si la protection des mineurs est devenue un sujet majeur et un objet de réglementation pour la Fédération internationale de football⁸⁸, les fédérations nationales et le législateur français⁸⁹, c'est en partie parce que l'importance des flux financiers qui se sont imposés dans ce milieu ainsi que l'avancement de l'âge des détections et des recrutements placent parfois les jeunes footballeurs et leur famille dans des situations délicates face auxquelles ils ne sont pas armés et trop peu conseillés.

Plus généralement, la professionnalisation des modes de vie des sportifs de haut niveau et l'ampleur prise par l'économie du sport appellent aujourd'hui - par-delà la situation particulière du football - la nécessité d'imposer cette sensibilisation au plus grand nombre de jeunes sportifs en formation, qu'ils pratiquent des disciplines collectives ou individuelles. Il va ainsi de soi que la sensibilisation du sportif à son environnement actuel et futur est une condition de sa réussite tant sportive que sociale. La compréhension du cadre économique du sport moderne apparaît aujourd'hui nécessaire afin que les jeunes sportifs puissent assumer leur statut en devenant véritablement acteurs de leur carrière et conscients des difficultés qu'ils vont être en mesure de rencontrer.

Ainsi, on ne peut que valoriser les initiatives telle que, par exemple, celle prise par l'Université de Strasbourg, qui a récemment créé un diplôme universitaire spécifique au management d'une carrière de sportif professionnel destiné aux futurs et actuels sportifs professionnels et de haut niveau. Cette formation, qui propose des unités d'enseignement telles que « *marketing et communication appliqués au sport professionnel* », « *fiscalité et gestion du patrimoine du sportif professionnel* », « *le sportif professionnel acteur de son statut social* », « *sportif professionnel et société* » ou encore « *anglais adapté au métier de sportif professionnel* » semble parfaitement correspondre aux besoins de professionnalisation de la gestion de carrière des sportifs.

S'il semble inconcevable d'orienter l'ensemble des sportifs vers une telle formation universitaire, on ne peut, en revanche, que préconiser que soit proposés aux jeunes athlètes, dans le cadre de leurs structures d'entraînement, des modules similaires de formation spécifiques au métier de sportif. Adaptés au public et aux disciplines concernées par chaque structure de formation, ces enseignements pourront ainsi prendre la forme de media training, d'approfondissements en langues étrangères, de cours d'introduction à la fiscalité, à la communication, au marketing, ou encore de sensibilisation à l'éthique dans le sport.

Afin que les futurs sportifs de haut niveau puissent bénéficier d'une telle sensibilisation, il est ainsi recommandé que le ministère des sports conditionne dorénavant la validation des Parcours d'Excellence Sportive (PES) à l'inscription dans les programmes de formation des pôles France et espoirs de modules d'éducation citoyenne et de formation au métier de sportif.

De la même manière, afin que les futurs sportifs professionnels puissent avoir accès à une formation similaire, il conviendrait d'inscrire la proposition de modules semblables dans les cahiers des

⁸⁸. V. notamment le règlement du Statut et du transfert des joueurs de la FIFA, art. 19.

⁸⁹. C. sport, art. L. 222-5 relatif à l'exercice de la profession d'agent sportif.

charges des centres de formation des clubs professionnels (tels que définis à l'article D. 211-85 du code du sport), qui pourrait être complétée par l'inscription, au sein des conventions de formation établies entre les clubs et les jeunes sportifs (telles que définies à l'article L. 211-5 du code du sport), de l'obligation pour l'élève de suivre de tels modules (par la modification de l'article R. 211-94 du code du sport).

Préconisation n°1 : Introduire dans la formation initiale des sportifs des modules d'éducation citoyenne ainsi qu'une obligation de formation au métier de sportif.

b. Le développement des offres de formation adaptées aux sportifs

A l'écoute des sportifs, il apparaît que le double-projet n'a de sens que si une organisation et des aménagements horaires optimaux le permettent, sans pour autant mettre en péril la stabilité et la rigueur de la préparation sportive. La question de l'articulation du temps disponible entre études, formation et entraînement est, de fait, au centre de la progression de la carrière et ne doit pas constituer un facteur perturbant à sa bonne exécution.

Quand l'accumulation de fatigue et la baisse des performances résultent d'un trop important investissement sur le plan professionnel ou scolaire, l'essence même du double-projet est remise en cause. En ce sens, l'aménagement des formations et des modalités d'emploi est une condition évidente de la réussite du double-projet, qui doit permettre que « *la formation sportive ne [soit] pas un obstacle à la poursuite des études et à la préparation d'un métier épanouissant mais qu'elle [puisse devenir], à certaines conditions, un atout* »⁹⁰.

i. L'aménagement des formations du second degré

L'aménagement des cursus scolaires et la conciliation des parcours éducatifs et sportifs sont aujourd'hui permis par une collaboration étroite et constante établie entre les ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et des sports. Aux dispositions législatives⁹¹ qui prévoient que les établissements d'enseignement scolaires ou supérieurs permettent aux sportifs de haut niveau et aux bénéficiaires d'une convention de formation de poursuivre leur parcours sportif grâce à des aménagements dans l'organisation et le déroulement de leurs études, s'ajoutent par ailleurs de nombreux textes qui précisent et actualisent fréquemment les modalités de mise en œuvre du double-projet scolaire des jeunes sportifs. A ce titre, on peut notamment citer la note de service du 30 avril 2014⁹² ou les conventions signées dans une majorité de régions entre le directeur régional chargé des sports et le recteur d'académie.

En dépit de quelques disparités géographiques, on peut constater que l'accès à des formations générales semble convenablement assuré pour les sportifs appartenant à des structures d'entraînement

⁹⁰. R. Monnereau (IGJS), L'évaluation de la mise en œuvre du double projet des sportifs de haut niveau et des sportifs en centres de formation des clubs, déc. 2013, p. 10.

⁹¹. C. éduc., art. L. 331-6, L. 332-4 et L. 611-4 ; C. sport, art. L. 211-5, L. 221-9 et L. 221-10.

⁹². Note de service n° 2014-071 du 30 avril 2014 des ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la jeunesse et des sports relative « *aux élèves, étudiants et personnels de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur* ».

labellisées, grâce au regroupement au sein de classes spéciales qui s'intègrent dans le fonctionnement des établissements scolaires⁹³ (collèges et lycées essentiellement).

Si la majeure partie des sportifs en formation parvient dorénavant à obtenir le baccalauréat, il convient de rappeler qu'il incombe également aux établissements de formation de favoriser l'accès pour les sportifs en formation à des cursus professionnalisants dans des métiers en déficit de main d'œuvre dès la formation initiale, afin de permettre une mise en adéquation des formations proposées avec les envies des athlètes et la réalité du marché de l'emploi. Si la majorité des sportifs de haut niveau reconnaît que les structures du Parcours de l'Excellence Sportive permettent un véritable apprentissage technique d'un sport et un développement des capacités physiques, on constate néanmoins qu'ils ne forment ni les jeunes à un métier ni n'apprennent des compétences autres que celles qui sont indispensables à la pratique du sport concerné. Ainsi que le relevait récemment Richard Monnereau, « *l'enseignement professionnel est le point aveugle du dispositif* »⁹⁴.

De l'aveu de certains athlètes, la considération du pourcentage de sportifs parvenant à obtenir le baccalauréat comme indicateur de performance de référence est à reconsidérer tant la statistique occulte la prise en compte des désirs et l'individualisation du parcours de formation. Au vu du nombre de parcours scolaires empiriquement ouverts aux sportifs, force est de constater que l'obligation fixée par la loi de proposer aux jeunes sportifs des formations aménagées et des cursus adaptés permettant « *l'emboîtement du système de préparation du sport de haut niveau dans le système d'enseignement* »⁹⁵ est en réalité limitée au strict minimum. De fait, on ne saurait que trop inciter les établissements scolaires à mettre en place des formations adaptées aux sportifs par-delà le cadre réglementaire minimum, c'est-à-dire hors du champ réduit des formations générales.

Si l'on peut opposer à cette assertion l'impossible conciliation de toutes les offres éducatives avec les contraintes sportives, certaines structures ont néanmoins pu développer des programmes de formations professionnelles de type CAP, BEP et baccalauréat professionnel permettant à certains sportifs de se former à un métier sans s'engager sans réflexion dans la voie générale, trop souvent considérée comme une panacée.

Ainsi que des acteurs responsables du suivi socio-professionnel le constatent, le champ des possibilités ouvertes aux sportifs est aujourd'hui très limité et parcellaire. Il semble nécessaire d'ouvrir le nombre de débouchés envisageables afin d'élargir les potentialités de reconversion par-delà les seuls métiers liés au sport pratiqué et au secteur paramédical sportif. En ce sens, envisager de nouvelles formations, notamment professionnelles, plus adaptées aux besoins et envies des sportifs que les formations généralistes qui leur ont jusqu'ici été proposées s'avère être un moyen efficace de lutter contre l'instauration d'automatismes dans le processus d'orientation, parfois créateur de frustrations chez les sportifs mal conseillés.

Afin que le choix de la structure de formation soit également fait en considération des offres de formation proposées, le recensement de toutes les formations « labellisées » comme étant adaptées

⁹³. V. le rapport IGEN/IGAEN/IGJS, Évaluation des dispositifs mis en place par les ministères chargés des sports et de l'éducation nationale visant à la formation des sportifs de talent, mai 2012.

⁹⁴. R. Monnereau (IGJS), L'évaluation de la mise en œuvre du double projet des sportifs de haut niveau et des sportifs en centres de formation des clubs, déc. 2013, p. 18.

⁹⁵. *Ibid.*, p. 18.

aux horaires des sportifs semble constituer une solution qui, comme l'a récemment souligné le CNOSF⁹⁶, pourrait bénéficier à la bonne orientation des jeunes sportifs en devenir.

Préconisation n°2 : Élaborer une cartographie des établissements scolaires et universitaires proposant un aménagement des emplois du temps adapté aux contraintes des sportifs.

ii. Le développement des offres de formation à distance

Si l'entrée en structure de formation sportive implique, pour certains sportifs, de renoncer à certaines ambitions professionnelles, c'est ainsi principalement parce qu'ils peinent à trouver des formations qui puissent s'adapter tant à la fréquence de leurs déplacements en période de compétition qu'à l'obligation de présence quasi-quotidienne sur leur lieu d'entraînement en-dehors de ces temps.

Les formations à distance (parmi lesquelles les formations en ligne et les MOOC sont aujourd'hui les plus répandues) offrent cependant aux sportifs de nombreuses possibilités permettant de s'adapter à leur activité parfois saisonnière, leur grande mobilité ainsi qu'à la variabilité de leurs horaires et disponibilités. Cette solution, si elle n'est pas exempte d'inconvénients (relations humaines directes avec l'enseignant limitées, autonomie de l'élève parfois source d'incompréhension, évaluation et mise en pratique des acquis parfois incomplètes), présente néanmoins de nombreuses vertus. Grâce aux possibilités offertes par les moyens informatiques actuels, l'usage de ces solutions de formation est déjà envisagé et recommandé par les ministères de l'éducation nationale, de la recherche et des sports, comme en témoigne une récente note de service, qui encourage, « *pour assurer la continuité des enseignements obligatoires, le recours aux technologies d'information et de communication, aux espaces numériques de travail, à l'enseignement à distance, ainsi qu'à des moyens de télécommunication audiovisuelle* »⁹⁷.

Si le développement de ces formes particulières de formation est en pleine expansion, on s'autorisera néanmoins à s'interroger, au regard du nombre important de sportifs qui déplorent ne pas avoir la possibilité de poursuivre une formation en parallèle de leur préparation sportive, quant au faible nombre d'athlètes qui s'inscrivent dans des programmes de formation à distance (par exemple, en 2012, 5 % seulement des sportifs inscrits sur la liste du haut niveau suivaient une formation proposée par le Centre National d'Enseignement à distance, le CNED⁹⁸).

Le CNED, qui offre des cursus de formation dans de très nombreux domaines, tant dans le second degré qu'en formation post-bac, s'est dit « *prêt à envisager des partenariats plus importants, plus modulables et plus élaborés avec les acteurs du sport de haut niveau* »⁹⁹. Ainsi revient-il aux acteurs

⁹⁶. Ensemble pour un sport européen, Contribution du CNOSF sur le sport professionnel, « La formation », 2008, p. 33.

⁹⁷. Note de service n° 2014-071 du 30 avril 2014 des ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la jeunesse et des sports relative aux « *Élèves, étudiants et personnels de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur* ».

⁹⁸. V. le rapport IGEN/IGAEN/IGJS, Évaluation des dispositifs mis en place par les ministères chargés des sports et de l'éducation nationale visant à la formation des sportifs de talent, mai 2012, p. 44.

⁹⁹. *Ibid*, p. 57.

de la formation de se mobiliser afin d'organiser la mise en place d'une réflexion ayant pour but la création de tels programmes adaptés aux sportifs et accessibles à la plupart d'entre eux.

Dès lors, il semble opportun d'envisager la piste d'un appel à projet particulier fondé sur l'identification des besoins en formation et ayant pour objet la proposition de modules de formation à distance adaptés aux contraintes des sportifs. Un tel type de formation pourrait ainsi être proposé aux sportifs de haut niveau ou professionnels qui, grâce à un complément de cours ou un tutorat spécifique assuré par un enseignant mobilisé au sein de leur structures d'entraînement (centres de formation des clubs, établissements du ministère des sports, etc.), seraient en mesure de suivre une formation qui, faute d'effectifs suffisants, ne peut être aujourd'hui être mise en place.

Préconisation n°3 : Proposer un appel à projet de formations à distance adaptées aux contraintes des sportifs, en lien avec le ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

iii. L'accès des sportifs à l'enseignement supérieur

Pour de nombreux sportifs, le passage véritable au haut niveau senior et l'émergence du talent interviennent à l'âge auquel ils pourraient aspirer accéder à l'enseignement supérieur. Les conséquences de l'accès au plus haut niveau international et de l'entrée dans une nouvelle dimension sportive rendent pour certains impossible la poursuite d'une formation supérieure dès la fin de leur formation secondaire. La conjonction de ces constats autorise ainsi à penser que l'âge ne doit pas constituer une entrave à la poursuite d'études dans la filière universitaire.

C'est dans cette logique qu'ont été instaurées des conditions d'accès à l'enseignement supérieur spécifiques aux sportifs de haut niveau, afin qu'ils puissent reporter ou étaler leurs formations en fonction de leur progression de carrière, et surtout, accéder à des formations sans répondre aux conditions classiquement nécessaires à l'entrée dans certaines structures.

Faciliter l'accès aux formations de l'enseignement supérieur

Depuis un arrêté des ministères de l'enseignement supérieur, de la santé et des sports du 26 août 2010¹⁰⁰, des dispenses d'épreuves sont en effet accordées pour un nombre déterminé de sportifs de haut niveau pour l'admission dans les instituts de formation en masso-kinésithérapie, pédicurie-podologie, ergothérapie et psychomotricité. Ces accès privilégiés induisent, de fait, la reconnaissance non formelle de capacités et de compétences issues de l'expérience emmagasinée par les sportifs au cours de leur carrière dans le secteur paramédical.

Parce que la pratique du sport à haut niveau induit le développement de compétences très concrètement valorisables, il est ainsi permis de préconiser que l'expérience sportive soit davantage reconnue et considérée dans leur processus d'insertion professionnelle. Ainsi, dans l'optique de reconnaître les compétences et acquis de l'expérience du sportif, il serait envisageable de garantir

¹⁰⁰. Arrêté du 26 août 2010 relatif aux dispenses d'épreuves accordées aux sportifs de haut niveau pour l'admission dans les instituts de formation en masso-kinésithérapie, en pédicurie-podologie, en ergothérapie et en psychomotricité.

de nouvelles places réservées aux sportifs de haut niveau au sein d'écoles et d'universités proposant des formations dans d'autres domaines que le seul secteur paramédical.

A ce titre, et au regard de ce qui relève dorénavant des prérogatives du métier de sportif, il semble envisageable d'amorcer une réflexion visant à l'ouverture facilitée pour les sportifs de haut niveau de formations nouvelles, dans de nouveaux domaines, comme, à titre d'exemples, la communication, le marketing, le journalisme, les langues étrangères, voire l'ingénierie, la comptabilité ou le commerce.

Préconisation n°4 : Faciliter l'accès, pour les sportifs de haut niveau, à de nouvelles formations de l'enseignement supérieur par le biais de dérogations aux conditions d'accès ou d'exemptions de concours.

Aménager les formations de l'enseignement supérieur

On ne peut, par ailleurs, qu'approuver le choix de certains sportifs qui, souhaitant s'investir dans une formation universitaire ou qui, ne pouvant pas suivre la formation de leur choix à distance, s'inscrivent dans un établissement d'enseignement supérieur en dépit des contraintes que leur impose leur préparation sportive. Dès lors, l'aménagement de leur cursus ou la conclusion d'accords qui puissent leur permettre de bénéficier d'un accès aménagé au sein des programmes de formation continue tombent sous le sens.

Pour autant, la mise en place de parcours de formation adaptées ou l'admission de sportifs de haut niveau à certains programmes apparaissent, à l'écoute des acteurs de l'accompagnement socio-professionnel des sportifs, trop fortement dépendants des arrangements individuels établis avec les universités. Ainsi, l'aménagement des conditions d'accès des sportifs de haut niveau à certains programmes de l'enseignement supérieur semble considérablement lié à la personnalité et la volonté des responsables d'universités et des universitaires. La fragilité des accords acquis au cas par cas est de fait d'autant plus manifeste qu'à chaque renouvellement du corps dirigeant des établissements est remise en cause la pérennité des dispositifs mis en place.

Il apparaît difficile aux établissements universitaires de répondre systématiquement de manière favorable aux attentes des athlètes de haut niveau en offrant des possibilités d'aménagement similaires, et ce même si certaines universités ont mis en place des dispositifs spécifiques efficaces (on peut citer, parmi d'autres, l'INSA de Lyon, la Grenoble École de management, et la plupart des UFR STAPS). Bien qu'on puisse qualifier de variable l'implication des universités dans la mise en œuvre du double-projet des sportifs, on constate pour autant des dispositifs aménagés dans de nombreuses académies au sein desquelles des conventions signées à l'issue de négociations entre universités et DRJSCS (ou parfois même avec les fédérations ou les clubs de sport professionnel) permettent des aménagements et/ou l'acquisition d'un statut spécial à la dénomination fluctuante (« régime d'étudiant sportif », « régime spécial d'études », etc.) dont les caractéristiques semblent se rapprocher du régime des étudiants salariés.

Cette comparaison, parce qu'elle assimile deux publics (sportifs et étudiants salariés) qui disposent de caractéristiques communes (fortes contraintes horaires, activité principale autre que les études) justifie qu'un aménagement des cursus tenant compte du calendrier des compétitions sportives se

traduise ainsi, comme c'est le cas dans certaines facultés, par l'acquisition par les sportifs -en vertu de la spécificité de leur activité- d'avantages traditionnellement acquis par les étudiants salariés. Afin de permettre aux sportifs d'adapter leurs périodes d'apprentissage en fonction de l'intensité variable de leur préparation dans le cadre de leur saison sportive, il apparaît ainsi nécessaire qu'ils puissent profiter de conditions préférentielles comme l'étalement de la durée du cursus, l'aménagement des examens, la mise en place de cours de soutien spécifiques, l'organisation de leur emploi du temps, la dispense d'assiduité, voire la suppression du contrôle continu.

Préconisation n°5 : Faire reconnaître aux sportifs de haut niveau accédant à l'enseignement supérieur les avantages habituellement accordés aux étudiants salariés.

iv. L'adaptation des contrats d'apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes salariés ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique¹⁰¹. Cette voie d'accès à la qualification et à l'emploi qui combine temps en entreprise et formation paraît adaptée aux contraintes des sportifs de haut niveau.

Pendant, le temps en entreprise étant lié à la mise en situation professionnelle du métier correspondant à la formation suivie, il convient d'envisager une adaptation de ce dispositif pour les sportifs de haut niveau afin de pouvoir identifier trois périodes distinctes : le temps en entreprise où le sportif est en situation d'apprendre son métier futur ; le temps passé en centre de formation d'apprentis (CFA) pour un suivi de la formation ; mais aussi un temps libéré pour la pratique du sport de haut niveau pour lequel le sportif est placé auprès de sa fédération.

Pour ce faire, et compte-tenu de la spécificité de la carrière des sportifs et du nécessaire étalement de leur formation, il conviendrait d'adapter les contrats d'apprentissage auxquels ils sont en droit de prétendre. Ainsi, il serait nécessaire d'étendre la durée du contrat et de repousser la limite d'âge de l'apprenti (fixée à 25 ans) comme c'est actuellement le cas, à titre dérogatoire, pour les travailleurs handicapés¹⁰². Dans une même perspective, la durée du contrat pourrait être portée à quatre ans, à titre dérogatoire¹⁰³, afin d'étaler le temps de formation en le rendant compatible avec la poursuite de la carrière sportive.

Préconisation n°6 : Permettre aux sportifs de haut niveau de déroger aux conditions d'âge pour la signature de contrats d'apprentissage et leur accorder la possibilité de bénéficier d'un contrat d'au moins quatre ans.

¹⁰¹. C. trav., art. L. 6211-1 à L. 6261-2, D. 4153-15 à D. 4153-17, R. 4153-38 à R. 4153-52 et D. 6211-1 à R. 6261-25.

¹⁰². C. trav., art. L. 6222-2.

¹⁰³. Comme il l'est déjà prévu pour d'autres catégories spécifiques de population : C. trav., D. 6222-1 et R. 6222-6.

2. Mettre des outils à disposition des sportifs pour formaliser leur projet professionnel

On peut difficilement envisager des parcours formatés pour les sportifs qui, ne constituant qu'un groupe très restreint, doivent systématiquement bénéficier de « sur-mesure » et d'aménagements au cas pas cas. Ainsi, mettre à la disposition des athlètes un panel d'outils leur permettant de s'approprier leur itinéraire professionnel en l'adaptant à leurs contraintes et l'actualisant en fonction de l'émergence de nouvelles envies semble la solution la plus pertinente.

a. Des outils à adapter tout au long de la carrière

Dans le cadre de la préparation du double-projet, la temporalité de la formation semble constituer un problème majeur qui s'impose aux sportifs. De fait, et comme le souligne ci-dessous la responsable du DOFER¹⁰⁴ à l'INSEP, le diplôme n'a de valeur que s'il est obtenu « à temps », c'est à dire juste avant l'entrée dans l'emploi, ou s'il est suivi de mises à niveau via une formation continue :

« Le (...) problème est celui de la validité des diplômes car, même si l'athlète (...) suit une formation et obtient un diplôme de qualité durant sa carrière sportive sans s'insérer, sous une forme ou une autre, professionnellement immédiatement, son diplôme, ses connaissances, ses aptitudes au travail sont obsolètes au bout de quelques années. Il est clair qu'il manque à ce niveau deux objectifs essentiels : une insertion professionnelle immédiate ou, à défaut, un système de formation continue, comprenant une remise à niveau, des stages, l'obtention de diplômes complémentaires qui pourrait permettre aux sportifs de ne pas se retrouver entre 30 et 40 ans avec des diplômes « anciens » sans avoir aucune expérience professionnelle »¹⁰⁵.

Si lier les objectifs de performance et les envies de formation apparaît opportun, il l'est tout autant de déterminer la période la plus appropriée pour entamer une formation et de fournir des outils adaptés à chaque étape de l'élaboration du projet professionnel.

i. Les outils de la formation professionnelle

La loi du 5 mars 2014¹⁰⁶ a institué ou précisé des dispositifs que le champ du sport doit s'approprier. Si les sportifs salariés disposant d'un contrat de travail peuvent bénéficier des outils relevant de la formation professionnelle, leur accès n'est cependant pas garanti pour les sportifs de haut niveau. Afin de simplifier leurs démarches, il serait ainsi opportun d'octroyer aux sportifs le droit d'accès à un maximum de dispositifs dans le but de préparer leur insertion professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle

De création récente, le conseil en évolution professionnelle¹⁰⁷ (CEP) permet, à chaque personne entrée ou souhaitant entrer dans la vie active, de contribuer à accroître ses aptitudes, compétences et qualifications professionnelles en facilitant l'élaboration d'un projet professionnel via un droit d'initiative en matière de qualification professionnelle. Gratuit, il facilite l'accès à la formation en

¹⁰⁴. Département de l'Orientation, de la Formation, de l'accès à l'Emploi et de la Reconversion des sportifs de haut niveau.

¹⁰⁵. S. Javerlhac, F. Leyondre, D. Bodin, Sportifs de haut niveau et double projet : entre bonnes intentions et faisabilité, *International journal of violence and school*, 12 sept. 2011, p. 34.

¹⁰⁶. Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

¹⁰⁷. C. trav., art. L. 6111-6. V. aussi l'arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle.

identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins et souhaits exprimés par le bénéficiaire.

Le CEP est aujourd'hui accessible à tout actif quel que soit son statut¹⁰⁸. En ce sens, il est mobilisable par l'ensemble des sportifs salariés en quête d'accompagnement. Néanmoins, comme on l'a précédemment observé, certains sportifs de haut niveau ne rentrent pas dans le cadre de la population active pouvant bénéficier de ce dispositif. En ce qu'il permet de donner à ses bénéficiaires l'opportunité d'accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles en facilitant l'élaboration de leur projet professionnel, il apparaîtrait pourtant opportun que le CEP, au regard des contraintes liées aux carrières sportives et de leur fin annoncée, puisse être également mobilisé par les sportifs de haut niveau par voie dérogatoire.

Préconisation n°7 : Permettre aux sportifs de haut niveau de bénéficier du conseil en évolution professionnelle au titre de leurs expériences sportives et des compétences acquises à ce titre.

Les bilans d'orientation et de compétences

Dans ou hors du cadre du CEP, les bilans d'orientation et de compétences constituent des points de passages obligatoires devant jalonner l'itinéraire professionnel des sportifs afin de permettre le suivi et l'actualisation tout au long de la carrière de leur projet professionnel.

Le bilan d'orientation, qui contribue à la définition du parcours professionnel envisagé par le sportif en fonction de ses aspirations et désirs, doit, en toute logique, intervenir le plus tôt possible dans le processus d'élaboration du double-projet, c'est-à-dire dès la fin de la formation initiale, voire même antérieurement.

Réalisés par une structure inscrite sur une liste par un organisme collecteur¹⁰⁹, les bilans de compétences peuvent, quant à eux, permettre de faire un point sur les compétences, aptitudes et motivations des sportifs et de définir un projet professionnel ou de formation. Ils devraient, de notre point de vue, être mobilisés périodiquement au cours de la carrière afin d'agir comme un révélateur des compétences acquises. Les sportifs salariés en contrat de travail à durée déterminée sont éligibles à ce dispositif¹¹⁰, qui peut être mobilisé à l'initiative de l'entreprise ou du salarié bien que, de l'aveu des syndicats qui les orientent, ils ne les sollicitent que trop peu.

Si les sportifs de haut niveau qui ne s'inscrivent pas dans une relation salariale n'ont, en principe pas accès à ces prestations, on doit néanmoins reconnaître qu'ils sont en mesure d'accéder empiriquement à des bilans de compétences grâce aux nombreux dispositifs mis en place par le ministère des sports, le CNOSF, certaines régions¹¹¹, et parfois même les fédérations. Une fois encore, même s'ils ne

¹⁰⁸. Il est également ouvert aux travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, ou auto-entrepreneurs, et aux salariés du secteur public.

¹⁰⁹. Fongecif et OPCA agréés au titre du congé individuel de formation.

¹¹⁰. Sous réserve de justifier d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois.

¹¹¹. V. les dispositifs mis en place en région Rhône-Alpes.

sont pas utiles à l'ensemble des sportifs¹¹², on ne peut que déplorer la faible utilisation de ces outils et inciter les sportifs à profiter de ces opportunités. C'est la raison pour laquelle il conviendrait aujourd'hui, afin de rappeler aux sportifs tous les bénéfices qu'ils pourraient tirer d'une mobilisation plus fréquente de ces dispositifs, que la fédération ou, dans le cas des sportifs professionnels, les clubs, proposent régulièrement des bilans d'orientation et de compétences.

Préconisation n°8 : Obliger les fédérations et les clubs professionnels à proposer des bilans d'orientation ou de compétences réguliers aux sportifs de haut niveau et professionnels.

Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF)¹¹³, qui s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF), permet de capitaliser jusqu'à 150 heures de formation mobilisables par l'actif dans le but de concrétiser son projet de formation (que ce soit pour acquérir un socle de connaissances et de compétences ou permettre de valider des acquis de l'expérience). Ces heures acquises sont attachées à la personne, et le demeurent, même en cas de changement d'emploi ou de statut. Ainsi, tout sportif actif peut bénéficier par ce biais, et en dépit de sa mobilité, d'un droit d'accès à des formations qui devront être précisées par la CPNEF sport.

La spécificité de la reconversion des sportifs induisant souvent un besoin en matière d'heures de formation supérieur au socle des 150 fixé par la loi, il apparaîtrait utile qu'un accord de branche ou sectoriel instaure la possibilité d'abondements supplémentaires du CPF (tels que mentionnés à l'article L. 6323-14 du code du travail puis précisé dans un récent décret¹¹⁴) pour les sportifs professionnels, comme le prévoyait, par exemple, avant la suppression du DIF, l'article 46 de l'accord collectif des coureurs cyclistes professionnels¹¹⁵, en accordant un droit à la formation étendu.

Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation¹¹⁶ alternant des enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés en contrats à durée indéterminée susceptibles de rencontrer des difficultés professionnelles. Ce dispositif, dans son principe, répond aux besoins des athlètes (et des entraîneurs professionnels) pour la préparation de leur transition professionnelle. En effet, il est ici nécessaire de prendre en compte la globalité de leur carrière professionnelle, au-delà de leur métier de sportif.

¹¹². Il est ici fait référence, par exemple, aux athlètes de haut niveau qui mènent déjà une carrière professionnelle à plein temps en parallèle de leur préparation sportive, et dont la retraite sportive ne nécessitera pas de transition professionnelle particulière.

¹¹³. C. trav., art. L. 6323-1.

¹¹⁴. Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation.

¹¹⁵. « Tout coureur titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée à temps complet acquiert annuellement un D.I.F de 40 heures ».

¹¹⁶. La période de formation est d'une durée minimale de 35 heures (entreprises d'au moins 50 salariés) sur une durée de 12 mois calendaires.

Or, en vertu de la spécificité de ce métier, qui induit la généralisation à l'ensemble du secteur du contrat à durée déterminée, les sportifs professionnels ne peuvent pas bénéficier des périodes de professionnalisation alors même que leurs employeurs (les clubs, dans la plupart des cas) acquittent une cotisation patronale afférente à ces formations particulières.

L'inéquité d'une telle situation n'est pas acceptable tant pour les employeurs que pour les salariés. Aussi il s'agirait de compléter les articles L. 6324-1 et L. 6324-2 du code du travail en incluant les sportifs professionnels¹¹⁷ sous contrat à durée déterminée spécifique¹¹⁸ dans la liste des salariés pouvant bénéficier des périodes de professionnalisation. Cette orientation est d'autant plus réaliste que ce dispositif est déjà applicable aux titulaires des CDD d'insertion¹¹⁹.

Préconisation n°9 : Autoriser l'accès des sportifs professionnels salariés en contrat de travail à durée déterminée aux périodes de professionnalisation.

ii. La reconnaissance des compétences acquises par les sportifs et la validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de son expérience pourrait persuader le sportif qu'il a des aptitudes qui constituent des compétences considérées comme un atout essentiel en termes d'employabilité aux yeux des employeurs. Étant un professionnel maîtrisant dans son domaine d'activité des compétences¹²⁰ lui permettant de construire et de réaliser un projet sportif, le sportif de haut niveau présente, à l'évidence, un intérêt certain pour les entreprises dynamiques.

Ainsi, à ce titre il mobilise plusieurs types de ressources¹²¹ : des savoirs théoriques (« savoir que »), des savoirs procéduraux (« comment s'y prendre pour »), des savoir-faire procéduraux (« savoir comment le faire », « s'être entraîné à »), des savoir-faire expérientiels (issus de la pratique) et des savoir-faire sociaux (« savoir être »). Ces compétences, que peut revendiquer l'athlète de haut niveau, sont acquises de plusieurs manières¹²² : par l'action seule (formation sur le tas), par une formation alternée, par une analyse de ses pratiques, par une réflexion sur l'anticipation de sa pratique, et enfin par une acquisition de savoirs théoriques. L'immersion rapide des sportifs dans l'environnement de leur pratique sportive les amène à développer de manière précoce plusieurs acquis dans le cadre compétitif et dans la relation avec leur entraîneur et leur encadrement. Ces acquis constituent assurément les éléments de réussite d'un double projet et d'une transition professionnelle.

¹¹⁷. Il en est de même pour les entraîneurs relevant du sport professionnel.

¹¹⁸. V. partie II – B du présent rapport sur le contrat de travail à durée déterminée spécifique.

¹¹⁹. Cela concerne les salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion - CDDI - avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail), et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

¹²⁰. P. Mignon, *Le sportif d'élite, un travailleur exemplaire ?*, in *Où va le sportif d'élite ?*, Dalloz, Presaje, 2006, spéc. p. 144 et s.

¹²¹. J.-F. Lévy, « État de l'art sur la notion de compétence », INRP et G. Le Boterf, « Construire les compétences individuelles et collectives » et « Repenser la compétence », les Éditions d'Organisation, 2010.

¹²². R. Wittorski, « De la fabrication des compétences », *Éducation permanente* n° 135, La compétence au travail, 1998.

Pourtant, la valorisation des acquis de l'expérience demeure, et en particulier s'agissant des sportifs, une sorte de « parent pauvre » au regard du savoir académique. Il est donc nécessaire, sur la base de travaux déjà entamés, de renforcer et valoriser les compétences acquises par les sportifs du fait de leur pratique et de leur expérience spécifique en partant de données objectives déterminées.

Un travail d'analyse détaillé des contextes d'exercice des activités des sportifs de haut niveau a été réalisé par l'INSEP en novembre 2008. Il a donné lieu à l'édition d'un « référentiel de compétences¹²³ », qui permet de reconnaître les sportifs comme des professionnels à part entière, ayant acquis et développé des compétences spécifiques pour assurer des performances dans un sport particulier, mais aussi des compétences périphériques pouvant s'appliquer à d'autres champs professionnels.

Ce référentiel se veut un outil d'accompagnement et d'aide à l'élaboration d'un projet professionnel. Il est cité par de nombreux acteurs du sport comme le seul outil permettant d'identifier les compétences des sportifs. Destiné aux professionnels de l'orientation, aux recruteurs, mais aussi aux sportifs eux-mêmes (car ils sont souvent dans l'incapacité de valoriser leur expérience), cet outil est une base essentielle qui vise à identifier les compétences acquises par les sportifs dans la pratique de leurs activités sportives de manière à leur permettre d'en prendre conscience pour les valoriser, puis éventuellement les transférer vers d'autres secteurs professionnels.

Le référentiel de compétences des sportifs permet ainsi aux athlètes de faire reconnaître leurs acquis au titre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)¹²⁴. Par ce biais, les sportifs bénéficient de l'opportunité de faire reconnaître leurs compétences, d'accéder à une formation de niveau supérieur, de s'inscrire à un concours ou de faciliter un recrutement en vue d'une évolution professionnelle ou d'un changement d'emploi. Le financement de la VAE relève de l'employeur, de la branche professionnelle, d'un fonds d'assurance formation ou est pris en charge par la Région ou pôle emploi, selon la situation du demandeur.

Préconisation n°10 : Faire reconnaître par les entreprises un référentiel des compétences acquises par les sportifs.

b. Des outils originaux créés pour les sportifs

Il convient aujourd'hui de reconnecter le monde du haut niveau sportif et celui de l'entreprise afin qu'ils puissent se compléter et s'enrichir mutuellement. Afin de faire tomber une barrière qui empêche une interconnexion bénéfique entre ces deux sphères, il est recommandé de mettre en place et de « vivifier » un panel d'outils spécifiques adaptés aux sportifs et à leurs contraintes tant au cours de la carrière qu'à son terme.

Aussi, il apparaît impératif de lier les envies et attentes des sportifs à leur emploi futur et de leur permettre d'accéder au monde de l'entreprise avant qu'ils ne soient « contraints » d'y parvenir par nécessité à l'issue de leur carrière. La mobilisation des entreprises partenaires des fédérations et des

¹²³. Référentiel de compétences des sportifs de haut niveau, INSEP, département de l'orientation, de la formation et de l'accès à l'emploi, 2008.

¹²⁴. V. not. C. trav., art L. 6411-1 (objet de la VAE), art. L. 6421-1 à L. 6421-4 (garanties de la VAE), C. éduc. art. L. 613-3 à L. 613-6 (délivrance des diplômes).

clubs et la reconnaissance des compétences et acquis par le monde de l'entreprise sont en ce sens indispensables.

i. La redéfinition des CIP dans une réelle perspective d'insertion professionnelle

Pour le ministère des sports, la double réussite sportive et professionnelle est une priorité. Ce principe s'est traduit en décembre 2014 par la conclusion d'accords avec des entreprises qui soutiennent la formation et la professionnalisation des sportifs de haut niveau ciblés comme hauts potentiels pour les Jeux Olympiques de 2016 et sans situation professionnelle¹²⁵. Il s'est agi de créer les conditions d'une nouvelle relation entre l'État et les entreprises au service du sportif de haut niveau à travers la signature de conventions de deux types : des contrats de prestation de service entre l'entreprise et le sportif (contrats d'image) assortis d'une clause d'insertion professionnelle, et des contrats de travail avec un aménagement du temps de travail du sportif pour lui permettre de pratiquer sa discipline au plus haut niveau. La pertinence de cette approche, qui passe par un engagement politique fort¹²⁶, repose aussi sur le constat que les principaux gisements d'emplois dans les années qui viennent se trouveront essentiellement dans les entreprises.

Les conventions d'insertion professionnelle¹²⁷ (et les conventions d'aménagement d'emploi pour le secteur public¹²⁸)¹²⁹ permettent aux sportifs de haut niveau titulaires d'un contrat de travail d'être mis à disposition de leur fédération une partie de leur temps de travail (63 % en moyenne en 2013¹³⁰) afin de mener leur projet sportif tout en conservant la totalité de leur rémunération, moyennant une aide publique en compensation¹³¹. En 2013, 649 athlètes ont été ainsi aidés¹³².

La répartition des CIP/CAE par type d'employeur est stable depuis 2010. Pour 2013, les fonctions publiques (État, 40 %, territoriale 13 %, hospitalière 2 %) sont le principal employeur. Cela relève soit d'accords nationaux (Défense, Douanes, Intérieur), soit de cadres statutaires spécifiques (Sports) ou d'aménagements horaires (Éducation nationale notamment). Les entreprises emploient 35 % des sportifs en CIP, soit 224 sportifs parmi lesquels 72 sont employés au sein de 9 groupes¹³³. Cependant, la majorité des sportifs exerçant au sein d'une entreprise sont en CIP « déconcentrées », issues le plus souvent de la mobilisation, autour du sportif, de partenariats locaux. Enfin, après une forte progression sur l'olympiade 2009-2012, le nombre de sportifs employés par les associations (clubs, ligues régionales ou fédérations sportives) a diminué de 15 % en 2013.

¹²⁵. V. la signature des conventions avec les entreprises dans le cadre du programme « Contrat gagnant » par le Président de la République le 8 décembre 2014.

¹²⁶. On notera que cet engagement a permis, en moins de deux mois, de trouver un contrat ou un partenaire à plus de 50 % des sportifs concernés (données au 26 janv.2015)

¹²⁷. C. sport, art. L. 221-8.

¹²⁸. C. sport, art. L. 221-7.

¹²⁹. Mises en œuvre par le ministère chargé des sports ou ses services déconcentrés, sur proposition du directeur technique national de la fédération concernée.

¹³⁰. Direction des sports – Bilan 2013 CIP/CAE.

¹³¹. Le montant des aides aux entreprises alloué par le ministère des sports est de 1,65 M€. Il faut y adjoindre 472 157 € des fédérations, 260 411 € des collectivités territoriales et 20 512 € d'autres financeurs. L'apport moyen du ministère est de 1 172 € pour une CIP nationale (gestion directe de la direction des sports avec des grandes entreprises ou des services publics) et 4 219 € pour les CIP dites « déconcentrées », gérées par les DRJSCS.

¹³². Ce dispositif a connu une forte croissance (400 bénéficiaires en 2001) mais tend à stagner autour de 700/750 contrats, soit 11 à 12 % des sportifs de haut niveau en liste.

¹³³. Parmi lesquels la SNCF, EDF-ERDF, Bouygues, La Poste, RATP, France Telecom.

Ce dispositif se concrétise aujourd'hui de deux manières¹³⁴. Soit comme un élément d'insertion professionnelle s'inscrivant dans la philosophie initiale de sa création. Soit comme un outil de rémunération pour les sportifs (qui n'ont pas d'autre statut ou cadre juridique à leur disposition) en contrepartie de l'utilisation de leur image par l'entreprise, en s'éloignant alors de l'idée qui a présidé à son instauration.

Le plus souvent, et avant tout dans les grandes entreprises publiques ou privées, le soutien de ces dernières correspond à une rémunération de l'image du sportif avec la signature d'un contrat d'image simple à gérer pour les entreprises parce que n'entraînant ni l'élaboration d'un emploi du temps individualisé et complexe ni l'obligation de formation ou de préparation à la reconversion. Imputable en partie aux entreprises considérées, ce choix tient également à l'état d'esprit des sportifs de haut niveau à qui il est reproché de n'établir que rarement des liens avec les employeurs et les équipes opérationnelles qui les accueillent ou qui, dans quelques cas, sous l'influence d'agents ou d'intermédiaires, abandonnent l'entreprise dès que survient une réussite sportive notable. Certains DTN les utilisent d'ailleurs à cet effet pour « régler » des situations individuelles. Il faut alors considérer ces emplois comme des contrats de « parrainage »¹³⁵ pouvant être profitables financièrement au sportif à un moment de sa carrière où la préparation d'une compétition mobilise pleinement son temps.

Toutefois, des sportifs et des entreprises ont su, en lien avec les directions techniques nationales des fédérations, trouver les organisations adaptées à cette double réussite, qu'elle soit réalisée durant la carrière¹³⁶ ou à l'issue de celle-ci¹³⁷. Ce dispositif ne fonctionne que si le sportif est acteur de sa propre reconversion et que les objectifs et périodes d'entraînement ou de compétitions sont définies clairement (calendrier validé en amont, identification des périodes à la disposition de l'entreprise, temps de travail ou de formation...). Même les sportifs qui n'ont pas souhaité, à l'issue de leur carrière, poursuivre leur évolution professionnelle dans l'entreprise dans laquelle ils ont conclu leur CIP, ont témoigné de l'impact positif de cette expérience dans leur parcours futur¹³⁸. Ce lien avec la vie professionnelle a toujours été un atout pour leur insertion.

Il conviendra de relever par ailleurs, afin de valoriser les bonnes pratiques, le cadre proposé par le ministère de la défense et plus particulièrement le Centre national des sports de la défense (CNSD) grâce auquel les sportifs de haut niveau intégrés depuis au moins quatre années au sein du dispositif « Armée de champions »¹³⁹, peuvent à l'issue de leur contrat soit quitter l'institution militaire et accéder au dispositif de reconversion (avec la formation prise en charge), soit être réorientés au sein de l'armée¹⁴⁰. Dans une perspective similaire, les actions menées par l'entreprise Allianz, qui a développé et construit sur mesure, en partenariat avec le CNOSF, le programme Athlètes et Carrières

¹³⁴. En l'absence d'éléments fiables sur la réalité de l'insertion professionnelle des sportifs au sein de la structure ayant signé le CIP/CAE (nature des emplois occupés, niveaux de qualification et de responsabilité, taux de reconversion au sein de l'entreprise à l'issue de la CIP), sont rapportés ici les principaux points soulevés lors des auditions.

¹³⁵. V. sur ce point, R. Monnereau (IGJS), L'évaluation de la mise en œuvre du double projet des sportifs de haut niveau et des sportifs en centres de formation des clubs, déc. 2013, p. 45.

¹³⁶. On peut citer la CIP de la fleuretiste Astrid Guyart au sein d'EADS.

¹³⁷. Tels que le nageur Hugues Duboscq au sein de la gendarmerie ou la cycliste Laurence Leboucher à La Poste.

¹³⁸. V. les auditions de Fabien Canu et Éric Srecki.

¹³⁹. Ce dispositif place 88 sportifs de haut niveau de 23 disciplines auprès du commissariat aux sports militaires (en lien avec leurs unités). Sous statut militaire, ils bénéficient de toute la protection sociale, y compris dans le cadre de leur activité sportive.

¹⁴⁰. Cette poursuite de carrière est suivie par environ 10 % des sportifs concernés.

afin de s'adapter à la situation de chaque athlète, répond aux besoins particuliers de ces sportifs. Il offre ainsi « *une formation initiale soutenue, un parcours d'intégration sur un an, ainsi qu'un suivi spécifique afin de garantir l'insertion durable* »¹⁴¹ des sportifs sélectionnés dans une réelle optique d'intégration à l'entreprise.

On peut aussi souligner l'efficacité des CIP « déconcentrées » qui se construisent autour du sportif et de ses projets. Toutefois, ces conventions concernent en premier lieu des sportifs ayant un haut niveau de qualification ou de diplôme. De même, l'évolution institutionnelle des compétences des Conseils régionaux les place maintenant au cœur de la formation professionnelle et du développement économique. Cela se traduit par la coordination des actions de développement économique des collectivités territoriales, la définition du régime des aides économiques aux entreprises et la mise en œuvre de la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle¹⁴².

En parallèle à ce suivi au plus près du sportif, et dans une optique de soutien affiché à la réussite sportive nationale, un engagement sur la durée de grands groupes, mais aussi des principales institutions publiques est nécessaire pour permettre à la fois de proposer un nombre suffisant de contrats et des métiers variés.

D'un point de vue général, eu égard à la finalité poursuivie en faveur de l'intégration sociale des athlètes de haut niveau, il est logique et prudent que les CIP :

- ▶ visent non seulement les athlètes des disciplines olympiques mais aussi les athlètes de haut niveau des disciplines non-olympiques ;
- ▶ privilégient les engagements des athlètes en alternance avec des missions en entreprise assorties de formation qualifiantes à des métiers existant en leur sein.

Préconisation n°11 : Revitaliser les Conventions d'insertion professionnelle des sportifs de haut niveau en conditionnant les financements de l'État aux CIP/CAE contenant un projet formalisé d'insertion.

De manière plus spécifique, dans le cadre des aménagements d'emploi qui permettent aux agents publics¹⁴³ de bénéficier de conditions particulières d'exercice professionnel pour poursuivre leur carrière sportive¹⁴⁴, il est nécessaire de prévoir, pour les lauréats des concours de recrutement, des emplois du temps adaptés et/ou allégés. Cette mise en place relève d'un volontariat des structures et administrations concernées¹⁴⁵. Se posent notamment les problèmes de l'affectation proche du lieu

¹⁴¹. V. la plaquette de description du programme Athlètes et Carrières, Allianz, 2013.

¹⁴². On peut notamment citer les actions menées en Région Rhône-Alpes, qui sont portées par un partenariat fort entre la Région et l'État (DRJSCS).

¹⁴³. C. sport, art. L. 221-7.

¹⁴⁴. Les obligations de diplômes ou les conditions d'âge ne s'appliquent pas aux sportifs de haut niveau qui se présentent aux concours de la fonction publique.

¹⁴⁵. Au ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, la note de service n° 2014-071 du 30 avril 2014 précise la situation des sportifs concernés : « *Les agents (...) ayant une pratique sportive d'excellence ou d'accession au haut niveau, qu'ils soient personnels enseignants, d'éducation, administratifs ou techniques, bénéficient de conditions préférentielles d'affectation afin de les rapprocher du lieu où ils ont leur intérêt sportif. Elles seront adaptées en fonction*

de pratique sportive et des aménagements d'emploi du temps, en particulier lors de l'année de stage. Souvent proposé, le report de cette première année n'est pas une solution pertinente car il ne permet pas une entrée dans la carrière, avec tous les droits y afférent (pension, ancienneté, avancement...).

D'une manière générale, et afin de donner un cadre commun à tous les agents concernés, la prise des décrets prévus à l'article L. 221-7 du code du sport pourrait permettre de clarifier les situations, pour tous les sportifs de haut niveau fonctionnaires et assimilés, en faisant le lien avec les différents textes statutaires. A cet effet, une action avec le ministère en charge de la fonction publique est à engager.

Préconisation n°12 : Formaliser l'engagement des administrations publiques à aménager le service des sportifs de haut niveau.

ii. D'autres formes de mobilisation des entreprises

Chez les sportifs, la méconnaissance profonde du monde professionnel est souvent une source d'inquiétudes au moment de leur reconversion. Parce que l'entreprise lui est étrangère, et parce qu'il n'envisage que trop peu pouvoir s'y intégrer du fait de compétences professionnelles qu'il considère limitées, le sportif semble développer une image biaisée du monde du travail. Si les fédérations et les clubs professionnels mènent de multiples actions en partenariat avec des entreprises¹⁴⁶, il conviendrait désormais d'en faire bénéficier les sportifs¹⁴⁷.

Comme l'ont souligné de nombreux acteurs de la formation des sportifs, « *la formation pratique du sportif en entreprise, et notamment le stage de découverte, est un complément indispensable aux formations diplômantes* »¹⁴⁸, tant il peut jouer un rôle dans « *l'orientation par la découverte des secteurs et des métiers* »¹⁴⁹ que pour « *la prise de conscience qu'il peut susciter quant à la reconnaissance de ses qualités, ses capacités, et ses compétences transférables à l'entreprise qu'il a développées dans sa pratique sportive* »¹⁵⁰.

Ainsi que l'a fait remarqué l'association Collectif Sports, les stages en entreprise ne sont possibles, afin d'éviter tout travail déguisé, que sous convention avec un organisme de formation.

Pour les sportifs dits professionnels, l'intégration dans le monde professionnel pourrait se concrétiser via l'inscription d'une incitation de temps de présence en entreprise dans la formation des sportifs

des règles de mouvements propres à chaque corps et des affectations pourront être prononcées à titre provisoire pendant toute la durée de l'inscription sur les listes relevant du I de la présente note de service. Au plus tard à la date du retrait des listes, les agents qui auront bénéficié d'une affectation provisoire bénéficieront de la prise en compte d'éléments favorisant l'obtention d'une affectation à titre définitif.

Dans le cadre de la gestion des moyens en personnels et des moyens budgétaires dont ils sont responsables, les recteurs d'académie peuvent faire bénéficier les sportifs de haut niveau de conditions particulières d'emploi.

Enfin, il est rappelé qu'un quota de postes permettant des aménagements personnalisés est réservé au niveau national, en priorité, aux sportifs enseignants. Ce quota est validé par convention annuelle entre les ministères concernés ».

¹⁴⁶. On peut, par exemple, mettre en exergue le développement du mécénat de compétences en matière de suivi socio-professionnel par la sollicitation des départements de ressources humaines des entreprises partenaires.

¹⁴⁷. On peut se référer, à ce titre, à l'engagement 16 du candidat François Hollande pour le sport : « *Accompagner les sportifs de haut niveau à l'issue de leur carrière, en collaboration avec les fédérations sportives, en mobilisant les entreprises, et en créant une cellule dédiée à leur intention* ».

¹⁴⁸. Contribution de l'association Collectif sports.

¹⁴⁹. *Ibid.*

¹⁵⁰. *Ibid.*

par le biais de l'inscription dans les cahiers des charges des centres de formation (tels que définis à l'article D. 211-85 du code du sport) d'une obligation de stage afin de permettre une découverte et une « acclimatation » qui ne pourrait qu'être bénéfique à des joueurs ayant une connaissance très parcellaire et insuffisante de l'environnement socio-économique qui les entoure. Il est également envisageable d'inscrire cette obligation au sein des conventions de formation établies entre les clubs et les jeunes sportifs (telles que définies à l'article L. 211-5 du code du sport) par la modification de l'article R. 211-94 du même code.

En ce sens, la sollicitation des entreprises partenaires du club ou des fédérations serait à encourager vivement de façon à permettre aux sportifs de découvrir le monde du travail et favoriser ainsi leur reconversion future. Cette recommandation n'implique en rien la mise en œuvre de moyens lourds tant l'intérêt des entreprises, surtout à l'échelon local, dans la participation à la formation des sportifs (ne serait-ce que pour la fierté des équipes de travail ou les atouts en termes d'image que peut apporter un sportif) relève de l'évidence. De fait, inciter les clubs professionnels et les fédérations à mobiliser leur réseau d'entreprises partenaires et leurs sponsors pour permettre aux athlètes d'accéder –même partiellement- au monde professionnel, ne semble pas nécessiter de mise en œuvre très contraignante.

Des dispositifs semblables ont déjà été mis en place dans certaines structures. On peut ainsi citer les initiatives du Club athlétique Brive Corrèze Limousin en rugby ou du Dijon football Côte-d'Or, qui mobilisent leurs sponsors afin de proposer des stages ou des formations qualifiantes à certains joueurs. Dans une même veine, on ne peut que valoriser l'action de la fédération française de judo qui propose, à travers son réseau de ceintures noires, des projets de reconversion à des sportifs de haut niveau. Ces moyens d'intégration méritent d'être encouragés et étendus. D'autant qu'au nombre considérable d'entreprises partenaires des clubs de sport professionnel ou des fédérations découlerait inévitablement pour les sportifs une quantité importante d'opportunités au sein de secteurs économiques très variés.

Préconisation n°13 : Inclure les stages en entreprise dans les obligations de formation des sportifs.

C. OPTIMISER L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL DES SPORTIFS

La diversité des acteurs engagés dans le suivi socio-professionnel des sportifs et la qualité des dispositifs d'accompagnement mis en place, on l'a vu, sont difficilement contestables. Pour autant, on peut déplorer tantôt la rareté du personnel qualifié et formé sur ces questions au sein des clubs et fédérations, tantôt l'inaboutie coordination des acteurs impliqués.

L'importance de la question de l'accompagnement des sportifs mériterait la formalisation d'une volonté politique forte. Parce que le futur de ceux qui portent les couleurs de la France est en jeu, l'injonction ne semble aujourd'hui plus constituer une solution appropriée. Afin de formaliser concrètement ces priorités, il conviendrait, en pratique, de profiter de l'opportunité offerte par le

code du sport afin d'insérer dans les modalités du décret prévu à l'article L. 221-11¹⁵¹ de nouvelles obligations en matière de suivi socio-professionnel, avant de prendre les dispositions réglementaires prévues.

Par des solutions parfois contraignantes, il apparaîtrait alors nécessaire de réaffirmer le rôle primordial des clubs professionnels et des fédérations dans le domaine du suivi des sportifs (1) et de plaider en faveur de l'optimisation et de la coordination d'un véritable réseau d'accompagnement au service des athlètes (2).

1. Réaffirmer la responsabilité des fédérations et des clubs en tant qu'acteurs majeurs du suivi socio-professionnel

Le devoir incombant aux fédérations de proposer un suivi socio-professionnel de qualité à ses sportifs de haut niveau n'est que trop rarement souligné. Pourtant, les règles I¹⁵² et VII¹⁵³ du chapitre premier de la Charte du sport de haut niveau de 1984, bien que celle-ci soit d'une faible portée juridique, peuvent servir de référence. Il y est affirmé la responsabilité partagée des athlètes et de leur fédération dans la préparation de l'« avenir socio-professionnel » des sportifs. La charte énonce par ailleurs qu'« *en considération de l'engagement personnel et de l'importance de la préparation exigés par la recherche de la plus haute performance, tout sportif de haut niveau a accès (...) aux dispositions, mesures et aides destinées à faciliter la mise en œuvre d'un projet de formation en vue de son insertion socioprofessionnelle* »¹⁵⁴.

Conformément à la Charte et à la place majeure accordée à ces problématiques dans les conventions d'objectifs conclues chaque année entre le ministère chargé des sports et les fédérations sportives, il convient de considérer le suivi et l'accompagnement socio-professionnel des sportifs de haut niveau inscrits sur la liste ministérielle comme une obligation impérative et une mission prioritaire des fédérations. Réaffirmer cette responsabilité nécessite de confirmer l'autonomie et la libre faculté des directions techniques nationales de mettre en place et coordonner un dispositif de suivi en partenariat avec d'autres acteurs du champ (syndicats de joueurs professionnels, directions régionales, établissements publics de formation, collectivités territoriales).

Ainsi, la mise en œuvre du double-projet pouvant demeurer « *problématique voire aléatoire, du moins soumise à la bonne volonté des acteurs fédéraux* »¹⁵⁵, il conviendra ici de réaffirmer quatre obligations fédérales, dont certaines devront également être étendues et s'imposer aux clubs professionnels. Car à se concentrer sur les athlètes inscrits sur les listes ministérielles, on omet une partie majeure de sportifs qui, évoluant dans les championnats professionnels, et ne disposant pas de la qualité de sportif de haut niveau, n'ont pour seul lien avec leur fédération que leur licence. Il apparaît tout autant nécessaire, en vertu du caractère aléatoire de leur activité, que les sportifs

¹⁵¹. Cet article dispose qu'« *un décret précise les droits et obligations des sportifs de haut niveau, des sportifs Espoirs et des partenaires d'entraînement. Il définit notamment : 1° Les conditions d'accès aux formations aménagées définies en liaison avec les ministères compétents ; 2° Les modalités d'insertion professionnelle ; 3° La participation à des manifestations d'intérêt général* ».

¹⁵². « *Chaque sportif de haut niveau est responsable de la bonne conduite de sa carrière sportive, ainsi que de la préparation de son avenir socioprofessionnel. Il veille à l'exécution de ses obligations à l'égard de son pays et de la fédération à laquelle, en tant que licencié, il a volontairement adhéré* ».

¹⁵³. « *Les sportifs de haut niveau bénéficient d'un suivi régulier organisé à leur intention tant sur le plan social que sportif* ».

¹⁵⁴. Charte du sport de haut niveau – Chapitre 1, règle II.

¹⁵⁵. S. Javerlhiac, F. Leyondre, D. Bodin, Sportifs de haut niveau et double projet : entre bonnes intentions et faisabilité, *International journal of violence and school*, 12 sept. 2011, p. 55.

professionnels puissent également bénéficier d'un accompagnement similaire et d'un suivi de qualité assuré tant par les clubs professionnels que les syndicats, en collaboration avec les ligues de sport professionnel.

a. La nécessité de formaliser les droits et obligations respectifs des fédérations et des sportifs de haut niveau

Les implications liées à leur entrée sur les listes ministérielles du haut niveau, tout comme les droits et obligations vis-à-vis de leur fédération, sont souvent méconnus des sportifs. S'il semble en tous points important de valoriser des guides pratiques mis à disposition des athlètes¹⁵⁶ afin de clarifier et de rendre accessible une information qui peine parfois à l'être pour les deux parties, il apparaît encore plus opportun de véritablement lier l'acquisition de la qualité de sportif de haut niveau (ainsi que son renouvellement) à la communication formelle de ces droits et devoirs par la signature d'une convention entre les sportifs et leur fédération.

Originellement définis et fixés par la Charte du sport de haut niveau (instituée par la loi du 16 juillet 1984), qui « fixe le cadre général des relations entre les sportifs de haut niveau et leur environnement (État, fédérations, collectivités territoriales, partenaires privés) », les droits et devoirs de chacune des parties méritent d'être portés à la connaissance de tous. S'il est envisageable que la commission du sport de haut niveau s'intéresse à leur redéfinition via l'actualisation de la Charte du haut niveau, il apparaît davantage approprié, en vertu du principe d'autonomie des DTN dans l'élaboration de leur politique du haut niveau, que la formalisation des droits et devoirs des sportifs se concrétise au sein de textes plus spécifiques à chaque fédération. Afin de dépasser le cadre de la Charte susmentionnée et de la préciser en vertu de la spécificité de leur(s) discipline(s), plusieurs d'entre elles ont en effet rédigé, sous différentes dénominations, des conventions particulières qui détaillent les principales obligations des sportifs ainsi que les aides qu'ils sont en droit de solliciter en accédant au haut niveau. À ce titre, on peut citer, parmi d'autres, les textes établis par les fédérations françaises d'escrime (FFE), de canoë-kayak (FFCK), de ski (FFS), de triathlon (FFTRI), de football américain (FFFA) ou de natation (FFN).

Aussi, afin que tous les athlètes disposent d'une même information et soit conscients de ce qu'implique l'octroi de la qualité de sportif de haut niveau, il est permis de formuler l'ambition que la signature de telles conventions devienne une condition *sine qua non* de l'acquisition de la qualité de sportif de haut niveau. De fait, il apparaît nécessaire que la fédération puisse fournir au ministère chargé des sports, pour tout ajout ou renouvellement d'un sportif sur la liste de haut niveau, une convention signée par l'athlète, son entraîneur et un représentant de sa fédération (président ou directeur technique national). Outre une clarification de l'information, la signature d'une telle convention aurait également pour mérite de formaliser le lien structurant qui unit fédérations et sportifs en signifiant l'indispensable coopération nécessaire à la réalisation de leur objectif commun.

Préalablement, il conviendra que les fédérations définissent, en concertation avec les athlètes et leurs représentants, les éléments qui devront figurer, *a minima*, au sein desdites conventions. Il pourrait ainsi être envisagé de compléter l'article L. 221-11 du code du sport précité en intégrant les droits et obligations impératifs de ces conventions dans les modalités du décret mentionné à cet article.

¹⁵⁶. On peut mentionner, à ce titre, les guides « Sportif de haut niveau » proposés à leurs athlètes par les fédérations françaises de canoë-kayak (FFCK), de ski (FFS), de triathlon (FFTRI), de sport adapté (FFSA) ou encore de hockey sur glace (FFHG).

Au sein desdites conventions, il pourrait être envisagé d'inscrire les principes développés ci-dessous :

1. La formation et l'accompagnement

- ▶ Les droits et obligations de la fédération et de l'athlète en matière de suivi socio-professionnel (bilan d'orientation, bilans de compétences, nom du référent fédéral, etc.)
- ▶ Les conditions et modalités d'attribution des aides personnalisées
- ▶ Les garanties offertes par l'assurance fédérale en matière de couverture sociale

2. La compétition

- ▶ Les obligations liées au suivi médico-sportif (surveillance médicale réglementaire et dopage)
- ▶ Les modalités des sélections et des réunions des équipes nationales (calendrier, encadrement, entraînements)
- ▶ Les contraintes liées aux équipements et aux règles vestimentaires lors et en dehors des rassemblements des équipes de France

3. L'éthique

- ▶ Les règles relatives aux droits, obligations, limites et conditions d'utilisation par les sportifs de leur image, ainsi que les obligations vis-à-vis des partenaires et sponsors fédéraux, et, le cas échéant, les droits liés à l'exploitation de l'image individuelle des athlètes
- ▶ Le cadre de la liberté d'expression et du devoir de réserve du sportif en matière de communication et de publicité (notamment dans la presse et les réseaux sociaux) au regard tant de l'image fédérale que du sport et ses valeurs
- ▶ Un rappel des règles éthiques liées aux paris sportifs et au dopage

Compte tenu de l'objet pédagogique de ces engagements réciproques et en dépit de l'attribution des aides personnalisées, il conviendrait d'être attentif à ce que dans l'accomplissement de leur activité sportive de haut niveau, les contraintes qui sont celles des athlètes ne révèlent pas un lien de subordination juridique justifié par l'attribution d'une rétribution¹⁵⁷.

Préconisation n°14 : Conditionner l'inscription d'athlètes sur les listes de haut niveau à la signature par le sportif et sa fédération d'une convention recensant leurs droits et obligations respectifs.

b. L'obligation pour les fédérations et les clubs de professionnaliser leur suivi socio-professionnel

i. L'obligation de désigner un référent responsable du suivi socio-professionnel

Il est d'usage, en dépit du nombre considérable d'acteurs ayant mis en place des dispositifs d'accompagnement social et professionnel, que le sportif de haut niveau se tourne vers son directeur technique national afin de solliciter une expertise liée à son double-projet ou sa future insertion

¹⁵⁷. V. *infra*.

professionnelle. De fait, la fédération, en vertu du lien qui l'unit à ses athlètes, est l'interlocuteur naturel de la majorité d'entre eux en matière de suivi socio-professionnel. Si nombre d'entre elles développent des cellules d'accompagnement de qualité dans ce domaine, force est de constater que le manque de moyens humains et financiers en contraint d'autres à ne pas pouvoir offrir un accompagnement d'une qualité suffisante.

Le ministère des sports impose actuellement aux fédérations qu'elles désignent formellement un responsable dit « référent » en matière de suivi socio-professionnel. Cette obligation, précisée lors d'une récente réunion de la direction des sports et des directions techniques nationales des fédérations¹⁵⁸, n'est cependant en rien contraignante, et n'incite pas certaines d'entre elles à s'impliquer dans la préparation de l'avenir professionnel des sportifs de haut niveau.

Au regard de l'importance qui doit être accordée à cette question, il semble dès lors impératif que la mission d'accompagnement extra-sportif, aujourd'hui considérée par certains comme une tâche annexe, devienne une priorité fédérale et bénéficie de moyens humains proportionnels à son importance et à la hauteur des attentes des sportifs, comme l'a récemment recommandé la Commission européenne¹⁵⁹. Dès lors, parce que la responsabilité du suivi de l'ensemble des sportifs de haut niveau reconnus par une fédération ne peut se satisfaire d'une action à temps partiel, il apparaît logique qu'elle ne constitue pas seulement une attribution d'un cadre de la fédération, mais bien sa principale voire unique mission. Pour cela, il serait envisageable d'introduire au sein du décret pris en application de l'article L. 221-11 du code du sport précité les obligations liées à la formation et les missions des référents fédéraux chargés de l'accompagnement socio-professionnel.

Dans une perspective similaire, il serait préconisé, dans le but de garantir aux sportifs professionnels un suivi de qualité et de faciliter l'action dans ce domaine des syndicats de sportifs, de conditionner l'agrément des centres de formation des clubs à la nomination et la formation d'un responsable chargé de la coordination du suivi socio-professionnel et de la formation professionnelle, en mentionnant dans les cahiers des charges desdits centres de formation (tels que définis à l'article D. 211-85 du code du sport) une telle obligation.

Préconisation n°15 : Réaffirmer la responsabilité des fédérations et des clubs professionnels en matière de suivi socio-professionnel en leur imposant la désignation de référents chargés de cet accompagnement à titre principal.

¹⁵⁸. Réunion DS/DTN du 5 novembre 2014, lors de laquelle a été évoquée la désignation d'un correspondant du suivi socio-professionnel au sein de chaque DTN.

¹⁵⁹. Commission européenne, Lignes directrices de l'UE concernant la double carrière des athlètes, 2013. Ligne directrice 2 : « les autorités publiques chargées des domaines d'action relatifs à l'offre sportive ou éducative, l'offre de formation, d'aides sociales ou financières ou encore d'emploi devraient envisager la création d'organes ou de mécanismes interdépartementaux afin d'assurer la coordination, la coopération intersectorielle, la mise en œuvre et le suivi des actions relatives à la double carrière des athlètes talentueux et d'élite, y compris des athlètes d'élite sur le point de prendre leur retraite ».

ii. L'éventuelle mutualisation des référents responsables du suivi socio-professionnel

Par-delà la volonté des dirigeants de fédérations, les dispositifs d'accompagnement ne peuvent s'avérer efficaces que si on leur affecte de véritables moyens et un personnel qualifié. En pratique, le recours à l'argument du manque de moyens humains pour justifier ce défaut d'implication dans la question prioritaire qu'est le suivi socio-professionnel ne tient pas en ce que les fédérations ayant des disciplines reconnues de haut niveau bénéficient, pour la plupart, de conseillers techniques d'État du ministère des sports pour la mise en œuvre de leur politique sportive.

A ce titre, il est indéniable que les fédérations non olympiques ou celles dont le nombre de sportifs de haut niveau ou la faiblesse des moyens humains et financiers ne justifient ni ne permettent l'emploi d'un référent à plein temps pourraient envisager une mutualisation d'un responsable de l'accompagnement socio-professionnel. Ainsi, en soutien des DTN, pourrait être créé un service interfédéral au sein duquel des cadres d'État du ministère des sports formés pourraient partager leur temps et leur compétence au profit des fédérations dites « mineures » qui ne peuvent assurer seules un suivi socio-professionnel de qualité.

Préconisation n°16 : Envisager, pour les fédérations à faible effectif, la mise en place de cadres interfédéraux responsables du suivi socio-professionnel.

iii. L'obligation de former un référent responsable du suivi socio-professionnel

La professionnalisation du sport appelle également celle de ses structures. Si l'on vante volontiers la qualité des équipements et l'excellence des éducateurs sportifs de haut niveau en France, on ne peut que constater un certain retard en matière d'accompagnement socio-professionnel dans une majorité de fédérations. L'orientation scolaire et professionnelle, l'accompagnement durant la transition professionnelle, l'évaluation des compétences et le conseil en évolution professionnelle nécessitent des qualifications et une formation que ne peut seule fournir la bonne volonté.

Car si l'on ne peut douter ni de l'implication d'un technicien du sport dans l'accompagnement du suivi socio-professionnel ni de sa connaissance du milieu sportif et des athlètes, il est en revanche permis d'interroger ses compétences et sa bonne compréhension du champ de l'accompagnement professionnel. Il convient ainsi, afin de remédier à la connaissance parfois incomplète des référents en matière d'offres de formation ou de dispositifs d'accès à l'emploi ouverts aux sportifs de haut niveau, d'imposer à ces responsables une formation qualifiante en mesure de combler leurs lacunes et de leur fournir les moyens de disposer pleinement des informations et compétences nécessaires à la bonne orientation des sportifs.

De fait, la mise en place d'une formation au « conseil en suivi et évolution professionnelle des sportifs » en mesure de proposer des modules de formation adaptés est une piste préconisée par de nombreux acteurs du champ de la formation des sportifs, et en premier lieu, le département de l'orientation, de la formation et de l'accès à l'emploi (DOFER) de l'INSEP, dont l'expertise en matière de formation, et les partenariats qu'il a tissés depuis de nombreuses années avec des établissements d'enseignement supérieur et de formation (comme le Conservatoire National des

Arts et Métiers (CNAM)) en font l'établissement de référence en la matière. De sorte que l'INSEP apparaît comme le lieu privilégié au sein duquel la formation des référents fédéraux pourrait trouver les meilleures opportunités de développement.

Déjà impliqué dans le suivi des sportifs du fait de la convention de partenariat établie avec l'INSEP, le CNAM, qui forme aux métiers du conseil et de l'orientation professionnelle, pourrait voir son expertise mobilisée et ses compétences mises à profit du monde sportif. Dans le contexte de la réforme de la formation professionnelle de 2014 instaurant le conseil en évolution professionnelle¹⁶⁰, le CNAM a en effet récemment étendu son offre de formation. Un certificat de compétences intitulé « *Accompagnement et conseil en évolution professionnelle* » ainsi qu'un module court intitulé « *Éléments de prise en mains et de positionnement* » ont été créés dans le but de former des professionnels du conseil en évolution professionnelle (CEP). Ces certifications, qui peuvent être obtenues par la voie de la VAE, combleraient en de nombreux points les besoins des référents en matière d'orientation professionnelle et permettraient de leur fournir les outils qui leur font aujourd'hui défaut.

Dans le cadre des auditions, le CNAM s'est dit particulièrement disposé à réfléchir, en compagnie des acteurs de la formation des sportifs, à la mise en place d'une formation en mesure de permettre aux référents fédéraux d'accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles dans le domaine du suivi socio-professionnel. Il semble dès lors utile d'engager une réflexion afin de concrétiser la mise en place d'une telle formation qui bénéficierait à une grande partie du mouvement sportif.

Préconisation n°17 : Créer une formation continue obligatoire destinée à former les chargés d'accompagnement socio-professionnel au sein des fédérations et des clubs professionnels, et en confier le pilotage à l'INSEP.

c. La sensibilisation des formateurs et entraîneurs au suivi socio-professionnel

Comme l'a récemment constaté un rapport européen sur la double-carrière des athlètes, « *la réussite des mesures en faveur de la double carrière dépend souvent de la bonne volonté d'individus occupant des postes clés dans certains organismes ou établissements* »¹⁶¹. L'influence parfois néfaste d'entraîneurs sur la préparation de l'avenir de leurs sportifs incite à penser que la question de la sensibilisation des personnels encadrant, quant à leurs missions d'éducateurs, se pose aujourd'hui en des termes concrets.

Le sport professionnel n'est pas épargné par un tel constat. C'est dire que la responsabilisation des clubs implique qu'ils sensibilisent à la question de l'accompagnement socio-professionnel des joueurs leurs responsables techniques, qui entravent parfois l'action des syndicats et la bonne orientation des sportifs. Dans cette optique, la sensibilisation des formateurs et des responsables des centres de formation semble d'autant plus s'imposer que la plus grande partie des effectifs

¹⁶⁰. Et plus précisément depuis l'arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail.

¹⁶¹. Commission européenne, Lignes directrices de l'UE concernant la double carrière des athlètes, 2013.

de ces structures sélectives ne perce pas dans le sport professionnel et doit envisager un parcours professionnel dans un autre secteur d'activité.

Conformément à la préconisation n° 7 du rapport de la Commission européenne¹⁶², il semble ainsi impératif que les désirs des athlètes ne subissent plus la force d'inertie des équipes techniques, parfois focalisées uniquement sur la performance sportive. En ce sens, la création d'une formation spécialisée au sein de l'INSEP pourrait se voir accompagnée du lancement de modules de sensibilisation, qui aurait pour mérite de responsabiliser les équipes techniques proches des jeunes en formation.

Préconisation n°18 : Proposer à l'ensemble des entraîneurs des sportifs de haut niveau et des formateurs des clubs professionnels de suivre des modules de sensibilisation aux questions de formation et d'insertion professionnelle.

d. L'accompagnement du suivi socio-professionnel comme critère des « labels clubs »

Afin de valoriser la structuration et la professionnalisation des clubs professionnels, les ligues de sport professionnel ont mis en place des labels, qui permettent d'inciter et de récompenser les clubs œuvrant pour leur développement et leur attractivité.

La délivrance de ces labels, qui sanctionnent la bonne gouvernance des clubs, est conditionnée, pour une part trop infime, par des critères liés à la formation initiale et continue de ses sportifs salariés ou en convention de formation. Or, les labels, en ce qu'ils valorisent les bonnes pratiques propres au sport professionnel, pourraient servir de moyen pour encourager les clubs à mettre en place des dispositifs de suivi socio-professionnel et de formation plus aboutis. C'est pourquoi il semble judicieux d'inclure davantage de critères liés à l'implication des clubs dans l'accompagnement socio-professionnel (dont la désignation et la formation de référents), à la diversité des actions de sensibilisation au métier de sportif menées et à la qualité de la formation scolaire et citoyenne proposée au sein des centres de formation, dans les conditions d'attribution de ces labels.

Préconisation n°19 : Inciter les ligues de sport professionnel à introduire des critères liés à la formation scolaire, l'éducation citoyenne et au suivi socio-professionnel dans les « labels clubs ».

¹⁶². Ibid. Ligne directrice 7 : « Les autorités compétentes pour le sport et pour l'enseignement devraient promouvoir l'application du concept de double carrière dans les contrats et les codes de conduite des entraîneurs et autres membres des équipes de haute performance. Les organisations sportives nationales et les fédérations internationales, de même que les universités et les établissements de formation et d'enseignement professionnels, devraient inclure le concept de double carrière dans les programmes d'enseignement de ces professions ».

e. Le suivi des anciens sportifs de haut niveau

Par-delà les sportifs en activité qui maintiennent un lien avec leur fédération, la question des sportifs en reconversion et de ceux qui ne figurent plus sur les listes de haut niveau est également à soulever. La dévotion des sportifs à l'excellence sportive nationale et leur implication dans les équipes de France légitiment que les fédérations s'impliquent également dans l'accompagnement et l'insertion des anciens sportifs de haut niveau¹⁶³. La fin de carrière est souvent peu prise en charge alors qu'elle constitue une période charnière, considérée par beaucoup comme un deuil durant laquelle le sportif doit être remobilisé et se voir accompagner durant sa « montée de compétences ». C'est pendant cette période également que l'accompagnement psychologique est primordial.

Parce que leurs performances ne justifient plus leur présence sur la liste ministérielle, qu'une blessure ou une suspension remet en cause leur participation aux compétitions, ou qu'ils aient décidé de se retirer afin d'envisager leur reconversion, les anciens sportifs de haut niveau éprouvent tous un besoin d'accompagnement manifeste au moment où leur nom est retiré de la liste des sportifs de haut niveau. En ce sens, il convient également d'affirmer la responsabilité des référents fédéraux chargé du suivi socio-professionnel d'accompagner après leur retraite les anciens sportifs de haut niveau.

En toute logique, il conviendrait d'appliquer cette obligation de suivi aux sportifs qui présentent les conditions d'une inscription sur la liste dite « reconversion », telle qu'elle est définie à l'article R. 221-7 du code du sport¹⁶⁴. Parce que la durée d'inscription sur ladite liste Reconversion est limitée à cinq ans, un tel alignement impliquerait que soit imposé le suivi socio-professionnel des anciens sportifs de haut niveau pour une cette même durée.

Préconisation n°20 : Prolonger le devoir d'accompagnement socio-professionnel des sportifs de haut niveau par les fédérations jusqu'à cinq ans après leur sortie de la liste ministérielle.

2. Améliorer la coordination des acteurs et optimiser les dispositifs du suivi socio-professionnel

On peut penser que la pluralité des actions menées en faveur des sportifs par le ministère des sports, ses directions régionales, le CNOSF, les fédérations, les syndicats de sportifs, les clubs et les collectivités territoriales devraient suffire à combler les besoins de l'ensemble des athlètes qui émettent le souhait d'être accompagnés dans leurs démarches extra-sportives.

Pour autant, la multiplicité des dispositifs de suivi cache en réalité le problème majeur du manque de lisibilité globale du système de prise en charge de l'athlète. La mauvaise diffusion de l'information

¹⁶³. Différemment, les fédérations n'exercent généralement pas une telle mission vis-à-vis des anciens sportifs professionnels, dont la prise en charge après la carrière relève principalement de l'action des syndicats de sportifs et parfois des ligues professionnelles.

¹⁶⁴. « Peut être inscrit dans la catégorie Reconversion le sportif qui a été inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau dans la catégorie Elite ou qui a été inscrit sur cette liste dans les catégories autres que la catégorie Reconversion pendant quatre ans, dont trois ans au moins dans la catégorie Senior, qui cesse de remplir les conditions d'inscription dans les catégories Elite, Senior ou Jeune et qui présente un projet d'insertion professionnelle. L'inscription dans la catégorie Reconversion est valable un an. Elle peut être renouvelée pour la même durée dans la limite de cinq ans ».

au sein des réseaux et des communautés de sportifs entrave la bonne orientation des sportifs vers l'interlocuteur le plus enclin à répondre à leurs demandes. Ainsi, la diversité des acteurs et des dispositifs existant actuellement dans le domaine du suivi socio-professionnel est à l'origine même d'une certaine confusion parfois handicapante pour le sportif. Pour preuve, les dispositifs d'accompagnement de qualité mis en place par le CNOSF et le ministère des sports, en partenariat avec des sociétés spécialisées¹⁶⁵, n'ont profité en 2014 qu'à 10 sportifs pour le premier, et 40 pour le second. A cet égard, la majorité des athlètes plaide aujourd'hui pour une clarification et une centralisation de l'information en mesure de permettre aux athlètes d'identifier un interlocuteur unique.

La simplification du dispositif serait aujourd'hui synonyme d'une restructuration plus globale ayant pour corollaire la création formelle d'un réseau des acteurs du suivi socio-professionnel des sportifs à l'échelle territoriale. Car par-delà le manque d'information, c'est également l'isolement des acteurs et le déficit de coordination qui semblent nuire à l'efficacité du système. Le témoignage de la responsable du DOFER de l'INSEP, extrait d'une étude de 2011 sur le sujet, en est ainsi une parfaite illustration :

« (...) Pour l'instant c'est chacun qui se débrouille comme il peut, comme il peut dans son coin, la fédération dans son coin avec son réseau propre de sponsors etc. Stéphanie [Authier¹⁶⁶], responsable comme elle peut au ministère, nous en relation avec Stéphanie comme on peut, les directions régionales (DR) encore là plus isolées que nous (...). La DR d'Ile de France, quand on rencontre des entreprises Stéphanie et moi, on est autour de la table, y a pas de problèmes mais les DR en province, en région...eh ben elles, elles sont complètement démunies parce que c'est pas gagné donc voilà...nous, notre point faible je dirais c'est celui-ci alors que c'est notre objectif principal... donc mais... voilà on y travaille au mieux mais on n'a pas la solution immédiate. Mais on sait que c'est notre talon d'Achille... qu'il faut renforcer à tout prix (...) »¹⁶⁷.

Redessiner et réorganiser l'administration et le suivi des sportifs de haut niveau sur l'ensemble du territoire français s'impose ainsi comme une ambition, qui, par-delà les aspirations du présent rapport, devrait aboutir à une concertation entre les différents acteurs issus de l'État et du mouvement sportif. L'amélioration de la coordination des acteurs ne semble dépendre ni de l'engagement de nouveaux crédits budgétaires ni du déploiement de moyens humains plus importants, mais passe inévitablement par la désignation de référents, la clarification des canaux de transmission de l'information et le développement d'une véritable communauté d'athlètes solidaire.

Afin d'éviter que des structures imparfaites et des dispositifs inefficaces soient dupliqués également dans toutes les régions, comme cela semble être parfois le cas aujourd'hui, il serait judicieux d'envisager la création d'un réseau d'expertise à l'échelle nationale en mesure de permettre le partage des expériences et la diffusion de la compétence. La sous-exploitation du réseau des CREPS et des centres de formation et l'imparfaite coordination des actions des directions régionales, des collectivités territoriales et des fédérations sont à l'origine de l'inefficacité relative du système

¹⁶⁵. On rappellera qu'il s'agit de la société Adecco pour le CNOSF et Mac Erci International pour le ministère des sports.

¹⁶⁶. Chargé d'études et d'évaluation au bureau du sport de haut niveau et des fédérations unisport de direction des sports du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports.

¹⁶⁷. S. Javerlhac, F. Leyondre, D. Bodin, Sportifs de haut niveau et double projet : entre bonnes intentions et faisabilité, International journal of violence and school, 12 sept. 2011, p. 43-44.

actuel qui pourrait considérablement tirer profit d'une plus claire définition et répartition des rôles de chacun.

Préconisation n°21 : Mettre en place une concertation visant à coordonner au plan territorial l'ensemble des acteurs du suivi socio-professionnel.

PARTIE II

PROTÉGER LES SPORTIFS PENDANT LA CARRIÈRE SPORTIVE ET SÉCURISER LEUR STATUT JURIDIQUE

Au-delà de la préparation à l'après carrière, l'autre objectif primordial qui doit être poursuivi est celui d'offrir à la pratique du sport de haut niveau et professionnel des cadres juridiques adaptés. Ainsi, la priorité doit clairement être accordée à la protection sociale et financière des athlètes de haut niveau qui, pendant leur carrière sportive, représentent la France au plus haut niveau international (A). Parallèlement, il est apparu comme une nécessité de sécuriser juridiquement la situation des sportifs professionnels salariés, notamment en sauvegardant le contrat de travail à durée déterminée pour la relation de ces derniers avec leurs clubs¹⁶⁸ (B), et également, dans un autre esprit, de conforter le statut de travailleur indépendant vis-à-vis des organisateurs des compétitions pour certains sportifs professionnels évoluant dans des disciplines individuelles¹⁶⁹ (C).

A. PROTÉGER LES SPORTIFS DE HAUT NIVEAU

L'hétérogénéité des situations des sportifs de haut niveau soulignée par la totalité des personnes auditionnées s'oppose à l'identification d'un statut unique pour ces athlètes. En revanche, l'élaboration de dispositifs protégeant tout sportif de haut niveau durant sa carrière et favorisant sa reconversion doit être impérativement envisagée. A cet effet, trois pistes principales doivent être privilégiées. Il s'agit tout d'abord d'identifier et de sécuriser les différentes formes de revenus des sportifs de haut niveau, tout en leur donnant, le cas échéant, des cadres juridiques appropriés (1). Il est ensuite indispensable de proposer une couverture sociale en adéquation avec leur pratique sportive (2). Enfin, il est pertinent d'inciter au développement de l'accès des sportifs de haut niveau à des « statuts » reconnus et, en particulier et en priorité, au salariat afin de répondre aux deux objectifs précédemment évoqués que sont l'accès à plus de revenus et à une couverture sociale la plus complète possible (3).

1. Les sources de revenus des sportifs de haut niveau pendant leur carrière sportive

La plupart des athlètes de haut niveau subviennent plus ou moins aisément à leurs besoins. Parmi ceux-ci, la majorité, bien que pas entièrement dépourvue d'aides, est cependant en situation matérielle précaire. D'autres, mieux lotis, doivent cependant agréger différentes contributions financières qui nécessitent un accompagnement professionnel. Accaparés par une pratique intensive et peu habitués

¹⁶⁸. Ou associations assimilées : on pense notamment aux groupes cyclistes, aux écuries automobiles, etc. que l'on ne qualifie généralement pas de clubs.

¹⁶⁹. Ces deux statuts sont parfois cumulés par un même sportif, lorsque, par exemple, il perçoit des salaires de son club employeur d'un côté et qu'il touche, d'un autre côté, des primes ou cachets de la part d'organisateur d'exhibitions sportives ou d'entreprises en vertu d'un contrat de parrainage.

à gérer leur patrimoine, il est indispensable que ces sportifs soient sensibilisés par leur environnement sportif, à la nécessité de s'entourer de conseils compétents, diligents et prudents¹⁷⁰. Il reste que, dans tous ces cas, l'existence de sources de revenus, ne constitue pas un cadre spécifique. Elle concourt seulement, éventuellement, à la réussite d'un parcours qui doit tout autant être appréhendé pour lui-même (la réussite sportive) que dans l'optique d'une transition efficace vers une deuxième carrière professionnelle (sa reconversion).

Il serait superflu, voire discourtois de revenir sur les financements ou autres contributions matérielles directes auxquelles les sportifs de haut niveau ont accès. D'excellentes études¹⁷¹ ont, en effet, eu l'occasion d'indiquer l'insuffisance et la disparité des aides qui leur sont octroyées ou allouées du fait :

- ▀ de la restriction des enveloppes budgétaires du ministère chargé des sports qui pour certains dirigeants et directeurs techniques nationaux devraient conduire à des adaptations avec un resserrement de la liste des sportifs de haut niveau¹⁷² afin d'éviter que près d'un athlète de haut niveau sur deux perçoive mensuellement moins de 500 €¹⁷³ ;
- ▀ « *du manque d'harmonisation des moyens à l'échelle des régions en raison notamment des différences liées aux sensibilités individuelles, au poids du sport de haut niveau dans chacune d'elles, à la collaboration des acteurs institutionnels* »¹⁷⁴ ;
- ▀ de la situation privilégiée de rares sportifs de haut niveau qui, en raison de leurs performances exceptionnelles, ont une notoriété facilitant la conclusion avec des entreprises de contrats de prestations de services rémunérés à titre individuel.

Simplement, il n'est pas inutile de se remémorer en les ciblant les financements auxquels les sportifs de haut niveau ont potentiellement accès. Ces financements, que l'on retrouve par ailleurs dans plusieurs États de l'Union européenne¹⁷⁵ et qui prennent le plus souvent la forme de compensation des coûts, de bourses, de revenus minimum, de primes d'origines publiques ou privées, et de revenus de parrainage ou de mécénat¹⁷⁶, mériteraient, sûrement, d'être moins éparpillés. Et sous cet aspect, parmi tous les modèles nationaux mis en place, le modèle allemand « Sport Aid » retient tout particulièrement l'attention. Visant 3 800 athlètes avec un budget compris entre 10 et 12 M€ par an, dont 65 % provenant de donations, d'événements ou de financements privés, 20 % de loteries et 15 % de timbre sportif, il a, à l'évidence, l'avantage de l'unité et, en conséquence, une lisibilité qui peut être prise en exemple.

¹⁷⁰. Propos tenus lors des auditions de R. Lavillenie, M. Martinot, S. Flute. Pour sa part, M. Fourcade estime qu'en tant que sportif, militaire et chef d'entreprise, il a besoin d'un accompagnement.

¹⁷¹. V. notamment R. Monnereau (IGJS), L'évaluation de la mise en œuvre du double projet des sportifs de haut niveau et des sportifs en centres de formation des clubs, déc. 2013. Le double projet des sportifs de haut niveau en activité : mécanisme d'insertion socioprofessionnelle et reconversion, Étude réalisée à la demande de l'INSEP, sous la direction de L. Torrecillas, L.T. Sport Conseil, janv. 2011.

¹⁷². Étude de L.T. Sport Conseil, 2011, p. 39.

¹⁷³. L. Manfredi, A. Flanquart, Excellence sportive : améliorer les conditions de vie des sportifs de haut niveau, Terra nova, 2013, p. 4.

¹⁷⁴. Étude de L.T. Sport Conseil, janv. 2011, p. 39.

¹⁷⁵. Lignes directrices de l'UE concernant la double carrière des sportifs, 2013, p. 30 et s.

¹⁷⁶. On peut citer, par comparaison, le cas de la Bulgarie où les athlètes d'élite identifiés en préparation pour les Jeux olympiques reçoivent un soutien mensuel (selon les médailles gagnées) et un médaillé olympique reçoit une pension sportive. Cette situation, issue d'une approche très étatiste qui trouve ses références dans l'histoire de ce pays, n'est pas raisonnablement transposable en France.

a. Des aides financières et autres contributions matérielles d'origine publique et fédérale

Les sportifs de haut niveau bénéficient de revenus d'importance variable permettant à l'extrême soit seulement la satisfaction de besoins élémentaires (se loger, se nourrir, s'entraîner, étudier)¹⁷⁷, soit de revenus substantiels notamment, mais pas uniquement, par la signature en 2014 de 622 conventions d'insertion professionnelle (CIP) et contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou d'aides à l'emploi¹⁷⁸.

Plus précisément, les sportifs de haut niveau se voient offrir des aides individualisées et/ou financières sous forme de prises en charge par l'État (i) avec le concours éventuel des collectivités territoriales (ii) sur le fondement de l'article L. 100-2 alinéa 2 du code du sport¹⁷⁹, en considération des compétences particulières de chacun¹⁸⁰.

i. Les aides de l'État et des fédérations

Attribuées par le ministère chargé des sports pour les sportifs de haut niveau dans le cadre de la convention d'objectifs ministère/fédération, les aides personnalisées, aides financières directes sont¹⁸¹ :

- ▶ des aides sociales attribuées à des sportifs dont les ressources justifient temporairement l'application d'une telle mesure (47 % des aides en 2013) ;
- ▶ des aides aux projets sportifs et de formation sous forme d'une allocation forfaitaire permettant d'aider les sportifs à financer les coûts occasionnés par leur pratique de haut niveau ou la mise en œuvre de leur double projet (21 %) ;
- ▶ la compensation du manque à gagner de l'employeur par la prise en charge d'une partie du salaire principal versé directement à l'employeur en contrepartie des aménagements d'emploi octroyés aux sportifs (5 %) ;
- ▶ des primes à la performance qui récompensent les sportifs ayant réalisé des podiums, notamment à l'occasion des championnats du Monde et d'Europe seniors (12 %) ;
- ▶ le remboursement de frais qui compense des charges réellement supportées par les sportifs, liées à leur pratique sportive ou à leur formation (10 %)¹⁸².

¹⁷⁷. Ainsi, en novembre 2014, la Mission d'optimisation de la performance (MOP) de l'INSEP a identifié, en lien avec les Directeurs techniques nationaux des fédérations olympiques, 286 sportifs « médaillables » pour les Jeux olympiques et paralympiques de Rio (2016), auxquels il convient d'ajouter 6 équipes collectives. Et, il apparaît que 47 de ces sportifs sont en situation sociale délicate.

¹⁷⁸. Le constat de la MOP (v. note 177) a été l'un des facteurs déclenchant de la forte implication du Secrétaire d'État aux sports dans la sollicitation très active d'entreprises à la fin de l'année 2014 pour relancer le dispositif des CIP.

¹⁷⁹. C. sport, art. L. 100-2 al. 2 : L'État, les associations et les fédérations sportives assurent le développement du sport de haut niveau, avec le concours des collectivités territoriales, de leurs groupements et des entreprises intéressées.

¹⁸⁰. C. éduc, art. L. 331-6, L. 611-4 ; CSP, art. L. 3421-1 ; C. sport, art. L. 131-8-1, L. 131-15, L. 141-3, L. 221-1 et s., L. 231-6 et nombre de dispositions réglementaires. V., sur ce point, D. Musso, V° « Sportif de haut niveau », Dictionnaire juridique du sport, 2^e éd., Dalloz, Jurisédicions, 2013, p. 298.

¹⁸¹. Bilan des aides personnalisées 2013, Direction des sports.

¹⁸². Il faut, en outre, ajouter 4 % de cotisations sociales.

Leur versement à chaque sportif est décidé par le Directeur technique national de chaque fédération. C'est le CNOSF qui assure la gestion financière de ce dispositif¹⁸³, qui concerne environ 3 000 sportifs pour une enveloppe annuelle de plus de 9 M€. La loi du 13 juillet 1992¹⁸⁴ a mis en place une exonération de cotisations et de contributions sociales pour les aides personnalisées, versées aux sportifs de haut niveau inscrits sur les listes ministérielles visées au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport, d'un montant inférieur à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale¹⁸⁵.

A ce titre, le rapport de la mission d'évaluation de la politique de soutien au sport professionnel établi en juillet 2013¹⁸⁶ s'interroge sur l'attribution de ces aides, « *dont un grand nombre sont versées à titre d'aides sociales* », à des sportifs disposant de revenus conséquents et, plus encore, sur l'existence de primes à la performance, « *dont on peut se demander si elles correspondent bien à la vocation des aides personnalisées* », et ce d'autant plus que l'État dispose d'un dispositif de primes olympiques qui remplit également cet office¹⁸⁷. Il apparaît donc que ces aides sont un élément important des revenus de sportifs, en particulier pour compenser les frais inhérents à leur pratique sportive¹⁸⁸, mais que la finalité « sociale » de celles-ci pourrait être réaffirmée¹⁸⁹ puisque 62 % des sportifs qui en sont bénéficiaires les ont perçues à ce titre.

Cependant, compte tenu de la proximité des prochains Jeux olympiques organisés à Rio en 2016, il ne serait pas opportun de créer un malaise chez les sportifs en modifiant abruptement les conditions d'attribution de ces aides. Aussi, dans la même logique que celle de la recommandation de la Cour des comptes¹⁹⁰, et afin d'« évaluer l'impact de ces aides », il est proposé, d'une part, de maintenir un cadre souple à disposition des DTN pour répondre aux besoins diversifiés des sportifs et, d'autre part, de veiller à ce que le ciblage des aides tienne compte de leur réalité sociale et financière, de manière à pouvoir, s'il y a lieu, redéployer les fonds vers ceux qui en ont le plus besoin. A cet égard, sur cette question relativement sensible, il sera particulièrement intéressant de lire les conclusions qui ressortiront de l'étude qui a été récemment demandée à l'Inspection générale de la jeunesse et des sports.

¹⁸³. C. sport, art. L. 221-13, R. 141-4 et A. 141-1.

¹⁸⁴. L'article 34 de la loi n° 92-652 du 13 juillet 1992 modifiant la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives et portant diverses dispositions relatives à ces activités.

¹⁸⁵. Visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, soit 9 258 € en 2013, assimilés à des frais professionnels : Circulaire interministérielle n° DSS/AAF/A1/94-60 du 28 juillet 1994 ; instruction n° 95-012 JS du 16 janvier 1995 : après prise en compte de cette déduction forfaitaire, les aides personnalisées doivent être assujetties à l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

¹⁸⁶. IGF/IGA/IGJS, Mission d'évaluation de la politique de soutien au sport professionnel et des solidarités avec le sport amateur, juill. 2013, p. 58. Dans le même ordre d'idée, ce rapport a proposé que l'inscription sur les listes de haut niveau soit conditionnée à la déclaration des revenus des sportifs.

¹⁸⁷. Les primes aux médaillés des Jeux olympiques et paralympiques (or : 50 000 €, argent : 20 000 €, bronze : 13 000 €) sont versées par l'État. Dans un souci de solidarité nationale, elles sont soumises à la fiscalité de droit commun, ce qui signifie qu'elles entrent dans le revenu imposable des athlètes.

¹⁸⁸. Audition de Bruno Marie-Rose qui a indiqué que « *les aides personnalisées, par leur souplesse d'utilisation, sont fondamentales, dans beaucoup de fédérations, pour permettre aux sportifs d'exercer leur pratique sportive de haut niveau dans les meilleures conditions* ».

¹⁸⁹. Evoqué lors de l'audition de B. Jarrige et T. Maudet.

¹⁹⁰. Cour des comptes, Sport pour tous et sport de haut niveau : pour une réorientation de l'action de l'État, janv. 2013, p. 128 et 129.

Préconisation n°22 : Maintenir en l'état le dispositif public des aides personnalisées et davantage cibler son utilisation sur les sportifs dont la situation sociale et financière le justifie.

En parallèle aux aides d'État, les fédérations sportives, selon leurs moyens ou leurs choix politiques, contribuent au financement des athlètes de haut niveau de leurs disciplines. L'apport financier, direct ou indirect, est, il est vrai, difficile à estimer dans la mesure où il repose sur de multiples dispositifs, tels que l'attribution d'aides financières concernant les performances des sportifs ou leur reconversion, la prise en charge de tout ou partie des pensions pour les sportifs en pôles ou encore le fléchage de partenariats pour sécuriser les revenus des sportifs (primes à la performance...).

L'enquête menée par la Direction des sports en 2014-2015, en appui de la présente mission, a mis en exergue un montant cumulé d'aides fédérales de 2,5 M€, auquel il convient d'ajouter pour certaines fédérations, des aides particulières de prise en charge de l'encadrement ou des séjours longs à l'étranger¹⁹¹.

Observons que ces contributions fédérales qui complètent les aides personnalisées de l'État, voire s'y substituent, ne se voient pas appliquer le même régime d'exonération que ces dernières. Aussi, paraîtrait-il judicieux d'étudier avec attention la faisabilité de l'élargissement du dispositif fiscal d'exonération des aides personnalisées aux fonds apportés par les fédérations quand l'attribution poursuit le même objectif social que les aides personnalisées de l'État.

ii. Les aides des collectivités territoriales

A la différence des aides d'État et fédérales, les aides des collectivités locales relèvent du volontariat. Elles s'inscrivent dans une dynamique territoriale ou de promotion d'image.

Laissé à la libre administration de chacune d'entre elles, le soutien au sport des collectivités territoriales n'est pas pour autant abandonné. La fréquence et la diversité de leurs apports aux sportifs de haut niveau se manifestent par l'aide au mouvement sportif pour ancrer les athlètes dans leur territoire, le financement des structures d'accès au haut niveau, l'aide directe aux sportifs (bourses, contrats d'image) et la participation aux dispositifs d'État, et notamment aux conventions d'insertion professionnelle (CIP). Ces soutiens aux sportifs de haut niveau s'appuient soit sur un programme sport spécifique porté par la collectivité, soit sur une mobilisation de règles de droit commun (formation professionnelle, aide sociale...) ¹⁹². Ainsi, dans de nombreuses régions, les sportifs de haut niveau peuvent bénéficier d'une prise en charge partielle ou totale de leur projet de formation.

¹⁹¹. De type université aux États-Unis où la fédération française de golf développe un programme avec 100 sportifs en devenir ou l'aide en encadrement technique ou médical instaurée par la fédération française de tennis.

¹⁹². V. notamment ce que font en la matière et, à simple titre d'exemples, les Régions Rhône Alpes et Aquitaine.

b. Des revenus provenant d'entreprises privées

En dehors du cadre très spécifique des CIP évoquées en ce qui concerne l'insertion professionnelle des sportifs¹⁹³, quelques sportifs de haut niveau de notoriété sont liés à des entreprises par le canal d'actions de sponsoring ou de mécénat. Difficiles à appréhender avec exactitude parce que relevant de la sphère privée, les relations de sponsoring ou de mécénat sont cependant visibles dans les grandes entreprises qui mettent en place des stratégies spécifiques de communication autour de certains sportifs. Ainsi, la Caisse d'Epargne a lancé son Team d'Athlètes en vue des prochains Jeux Olympiques et Paralympiques de Rio 2016 et de Pyeongchang 2018¹⁹⁴. Les sportifs seront ainsi mis en avant dans les campagnes de communication et sur les réseaux sociaux de la banque. De même que GDF SUEZ a décidé de créer un Team Voile en vue des JO de Rio 2016¹⁹⁵.

Moins insécurisante matériellement que celle des autres athlètes de haut niveau, la situation de ces sportifs prestataires de services n'en est pas pour autant sans incertitude. Sont-ils travailleurs salariés ou travailleurs indépendants ? La qualification juridique retenue n'est en effet pas indifférente fiscalement et également socialement pour ce qui est de la protection sociale aussi bien quant à la prise en charge des cotisations sociales que quant à l'étendue des prestations sociales. Le rattachement au régime général des travailleurs dépendants-salariés n'a, à l'évidence, pas d'équivalence en termes de garanties sociales.

Mais surtout, la recherche de financements privés au service des sportifs de haut niveau est de plus en plus fréquemment mise en avant. En particulier, des fondations interviennent dans le champ du sport au titre de programmes ciblés¹⁹⁶. Cela permet de mobiliser des fonds provenant des particuliers, mais aussi des entreprises, au service d'une cause d'intérêt général. Et, il est clair que l'identification d'un programme visant à encourager l'élite sportive française apparaît, aux dires des acteurs économiques, comme un levier possible. Ainsi, la création d'un fond dédié recevant du mécénat d'entreprise serait l'occasion d'accroître les aides au bénéfice des sportifs de haut niveau. Cette piste pourrait être étudiée en lien avec le CNOSF et la Fondation du sport français – Henri SERANDOUR qui retient parmi ses principaux axes de travail « *le soutien aux sportifs de haut niveau dans leur après-carrière sportive* ».

Préconisation n°23 : Créer, après étude par le Ministère des sports et le CNOSF, un fonds dédié aux sportifs de haut niveau, alimenté par du mécénat d'entreprise, géré par la Fondation du sport français - Henri SÉRANDOUR.

¹⁹³. Dans le même ordre d'idée, le rapport déjà évoqué de l'IGJS de 2013 sur l'évaluation de la mise en œuvre du double projet des sportifs de haut niveau préconise la création par voie législative d'un contrat de parrainage du sportif de haut niveau par lequel une entreprise verse une allocation à un sportif en contrepartie de sa présence sur les temps forts de la vie collective et d'un projet d'insertion à terme. Ce dispositif, complémentaire de l'existant, permettrait d'accroître le panel des dispositifs dont disposent les DTN pour assurer le suivi socioprofessionnel des sportifs. Il nécessite toutefois une évaluation de son coût (fiscalité de l'entreprise, compensations) et de ses avantages pour les sportifs (couverture sociale, droits sociaux).

¹⁹⁴. Céline Dumerc (basket-ball) a été nommée capitaine de ce Team et la banque soutiendra ainsi 32 athlètes dont Nicolas Batum (basket-ball), Coline Mattel (saut à ski) ou encore Romain Noble (escrime handisport).

¹⁹⁵. Les 4 athlètes soutenus sont Hélène Defrance, Sofian Bouvet, Noé Delpech et Pierre Le Coq. Le groupe a également annoncé apporter son soutien à Michael Zézé, membre de l'Equipe de France d'Athlétisme.

¹⁹⁶. On peut citer, par exemple, la fondation « groupe Adecco » qui intervient dans le suivi socio-professionnel des sportifs en lien avec le CNOSF, la fondation « Décathlon » qui œuvre à la promotion du sport pour le plus grand nombre, ou encore la fondation suisse « Sport for life » qui apporte son soutien à des jeunes sportifs prometteurs.

Et puis, il n'est pas interdit de rechercher des aides aux sportifs de haut niveau plus innovantes à la lumière de mécanismes de financements « originaux ». Ainsi en est-il du « crowdfunding », financement participatif faisant appel aux contributions financières « du plus grand nombre ».

Depuis quelques années, des plateformes offrent ainsi la possibilité à des particuliers ou des entreprises de soutenir financièrement des projets de toutes sortes concernant des sportifs¹⁹⁷. S'il est vrai que son modèle économique n'est pas encore stabilisé, il reste qu'il doit évidemment être encouragé dans le secteur du sport afin d'apporter aux athlètes de haut niveau des revenus supplémentaires.

Au final, la variété de ces dispositifs d'aides rend difficile leur maniement et leur compréhension. Cela rend impératif leur recensement et la mise à disposition, pour les personnes en charge du suivi socio-professionnel des sportifs, d'un outil spécifique dédié.

Préconisation n°24 : Créer un portail à l'usage des sportifs et des référents du suivi socio-professionnel des fédérations pour les informer de l'ensemble des dispositifs d'aide existants.

2. Les garanties sociales des sportifs de haut niveau pendant leur carrière sportive

Bien que la Charte du sport de haut niveau fasse porter à l'État et aux fédérations sportives la charge de vérifier que les sportifs de haut niveau bénéficient d'un régime de protection sociale couvrant l'ensemble des risques liés à leurs activités sportives¹⁹⁸, il est de constat commun que ces derniers ne sont qu'imparfaitement prémunis contre les risques sociaux que sont la maladie, le chômage, la vieillesse, les accidents du travail, la maternité, l'invalidité et le décès¹⁹⁹. Il en est d'ailleurs de même dans les autres pays européens comme en atteste le rapport « Lignes directrices de l'Union européenne »²⁰⁰ qui émet des recommandations pour des mesures en faveur de la double carrière dans le sport de haut niveau, en indiquant qu'en général « la sécurité sociale, les régimes de retraite et les assurances sont une source d'inquiétude » pour les athlètes.

S'il est clair que quelques sportifs de haut niveau salariés ou travailleurs indépendants sont assujettis au régime général ou au régime des professions indépendantes de sécurité sociale et profitent des différentes garanties sociales qui y sont liées, il n'en est pas de même de la majorité des sportifs de haut niveau. Sans doute peut-on observer que ces derniers ne sont pas dépourvus de toute couverture sociale, telle la couverture maladie-maternité qui, à défaut d'un rattachement au statut d'étudiant

¹⁹⁷. Par exemple, en mai 2014, l'opération « *Ladji Doucouré : Retour au premier plan* » a permis à l'athlète français, champion du monde du 110m haies en 2005, de récolter plus de 8 000 € (la somme espérée) dans le but de subvenir entre autres à ses frais d'entraînement, où son objectif est de se qualifier pour les JO 2016. Le projet a été financé à hauteur de 174 % du budget attendu.

¹⁹⁸. Règle III de la Charte du haut niveau : « *L'État et la fédération dont le sportif de haut niveau est licencié s'assurent que celui-ci bénéficie d'un régime de protection sociale couvrant l'ensemble des risques sociaux à prendre en compte pendant la durée de sa carrière de sportif de haut niveau* ».

¹⁹⁹. V. l'audition de R. Lafore, co-auteur de *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, coll. Précis, 17^e éd., 2011.

²⁰⁰. Union européenne, 2013 – approuvé par le groupe d'experts de l'UE « Éducation et formation dans le sport » le 28 sept. 2012 à Poznan.

ou d'un rattachement au régime des parents, relève de la couverture universelle (CMU)²⁰¹. Cette dernière est parfois complétée par des mutuelles fédérales telles que le proposent, par exemple, les fédérations françaises de judo et de ski. Au demeurant, la couverture retraite des sportifs fait, on le sait, l'objet depuis 2013 d'un dispositif spécifique²⁰².

Seulement, on n'oubliera pas que l'activité sportive est une activité à risques durant laquelle traumatismes et pathologies sont courants. Or, la couverture de tels risques est, en général, peu opérante. L'athlète de haut niveau qui n'accomplit pas ses missions sportives en étant partie à un contrat de travail se trouve alors, tant durant sa carrière que dans son « après-carrière », dans un inconfort insupportable naturellement vécu comme une injustice. C'est à cette anomalie qu'il convient absolument et avant tout de remédier en garantissant par des mécanismes juridiques efficaces le risque accident sportif (a). Pour autant, plusieurs autres mesures, ponctuelles, déjà applicables à d'autres catégories sociales en position de précarité matérielle, pourraient être transposées aux sportifs de haut niveau (b). D'un autre côté, des contributions financières au profit des sportifs paralympiques devraient être envisagées afin de leur permettre de faire face à des besoins en équipements spécifiques (c).

a. Instaurer une couverture sociale sécurisante adaptée aux accidents du sport

Redisons-le avec force : la question du « risque accident sportif » des athlètes de haut niveau est d'une extrême acuité. Une part importante des accidents liés à la pratique sportive de haut niveau engendre, en effet, un arrêt de celle-ci avec une incapacité permanente, assortie parfois de préjudices qui se révèlent progressivement postérieurement à la fin de la carrière sportive. Aussi, est-il légitime qu'un tel risque puisse être pertinemment couvert pour ne pas ajouter à la souffrance morale qui accompagne sa réalisation.

i. La couverture assurantielle privée

En son article L. 321-1, le code du sport énonce que « *les associations, les sociétés et les fédérations sportives souscrivent pour l'exercice de leur activité des garanties d'assurance couvrant leur responsabilité civile, celle de leurs préposés salariés ou bénévoles et celle des pratiquants du sport. Les licenciés et les pratiquants sont considérés comme des tiers entre eux* »²⁰³. Mais, il ne s'agit que d'une assurance responsabilité civile et non d'une assurance de dommages corporels (« individuelle-accident ») qui, elle, est seulement facultative et pour laquelle les fédérations ont, uniquement, une obligation d'information²⁰⁴ en présentant à leurs licenciés athlètes de haut niveau l'intérêt d'un contrat d'assurances de personnes couvrant les dommages corporels auxquels leur pratique sportive peut les exposer. Il en résulte une insécurité juridique, un aléa, quant à la couverture des dommages subis au cours de l'activité sportive. En effet, l'intervention des fédérations sportives pour couvrir un tel risque n'est pas uniforme, elle est même très variable. Peu, à l'exemple des fédérations françaises de judo, de gymnastique ou de ski, proposent des couvertures assurantielles en relative adéquation avec les risques encourus par leurs sportifs de haut niveau. La plupart ne souscrivent que des contrats d'assurance à couverture minimale.

²⁰¹. Créée par la loi n° 99-641 du 27 juillet 1999, la CMU est accordée, à titre subsidiaire, aux personnes non titulaires de droits à un autre titre (assuré social ou ayant droit).

²⁰². Institué par la loi de financement de la sécurité sociale n° 2011-1906 du 21 décembre 2011, art. 85.

²⁰³. C. sport, art. L. 321-1.

²⁰⁴. C. sport, art. L. 321-4.

Aussi, pourrait être envisagée l'instauration d'une couverture obligatoire pour la fédération au titre de la délégation par l'État. Il s'agirait de compléter les articles L. 321-4 et/ou L. 131-15 du code du sport²⁰⁵ par une mention rendant obligatoire la souscription d'une assurance collective couvrant le risque de l'accident sportif pour leurs licenciés²⁰⁶. Resterait à définir les risques à couvrir et la nature des prestations à proposer. Les difficultés d'une telle option seraient à l'évidence extrême. Le coût élevé d'une telle assurance en est une. L'impossibilité d'une mutualisation une autre, du fait de partenariats différenciés des fédérations sportives avec des assureurs. Et au demeurant, elle ne serait pas à même de réparer l'ensemble des préjudices subis par l'athlète accidenté.

ii. La couverture accident du travail

La couverture accident du travail des athlètes de haut niveau travailleurs salariés

Les sportifs de haut niveau exerçant leur activité sportive à titre de travailleurs salariés entrent dans les prévisions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale pour qui « *est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à quelque titre que ce soit ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chef d'entreprise* ». A cet égard, le regain annoncé des conventions d'insertion professionnelle (CIP) et l'espérance qu'elles redeviennent, également, un moyen d'intégrer plus effectivement les athlètes de haut niveau (durant leur carrière et à l'expiration de celle-ci) dans les entreprises qui les accueillent invitent, spontanément, à faire preuve d'inventivité quant à la protection sociale de ces athlètes. Il pourrait ainsi être convenu que les athlètes en CIP véhiculent l'image des entreprises dans l'exercice de leur pratique sportive et sont dans ce positionnement, en tant que salariés de ces dernières, mis à disposition des fédérations ou des clubs qui utilisent leurs services. Il serait alors concevable que les accidents sportifs dont ils seraient victimes aient l'identité d'accidents du travail et qu'ils obtiennent les prestations et les revenus correspondants à ce risque. Pour séduisante qu'elle puisse paraître, cette construction se verrait opposer son manque de réalisme et aurait, de toutes façons, une portée limitée. Elle exigerait, en effet, que soit admis que ces athlètes se trouvent au temps et au lieu de leurs activités sportives dans « l'aire d'autorité » des entreprises parties aux CIP. Elle serait, au demeurant, circonscrite à une minorité (environ 700 sur près d'un peu moins de 7 000) de sportifs de haut niveau.

La couverture accident du travail des athlètes de haut niveau non travailleurs salariés

Non éligibles, en principe, en cas d'accident sportif au régime de réparation extensive (avec prestations en nature, frais médicaux, de réadaptation fonctionnelle et professionnelle) et revenus de remplacement (indemnités journalières, rentes ou capital), les athlètes de haut niveau ne peuvent, en corollaire, prétendre être victimes d'une maladie professionnelle²⁰⁷.

²⁰⁵. C. sport, art. L. 131-15 : « *Les fédérations délégataires :*

1° *Organisent les compétitions sportives à l'issue desquelles sont délivrés les titres internationaux, nationaux, régionaux ou départementaux ;*

2° *Procèdent aux sélections correspondantes ;*

3° *Proposent l'inscription sur les listes de sportifs, d'entraîneurs, d'arbitres et juges de haut niveau, sur la liste des sportifs Espoirs et sur la liste des partenaires d'entraînement ».*

²⁰⁶. Cette obligation permettrait d'exclure, pour cette disposition, les fédérations du statut d'opérateur économique au sens des règles de la concurrence issues des articles 101 et 102 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne (comme cela est aussi prévu par l'article L. 321-1 du code du sport).

²⁰⁷. Le législateur assimile, à des conditions précises, certaines maladies à des accidents du travail, v. J.-J. Dupeyroux, M. Borgetto, R. Lafore, Droit de la sécurité sociale, Dalloz, coll. Précis, 17^e éd., 2011, p. 63 et s.

Toutefois, les sportifs de haut niveau en tant que tels, bien que non bénéficiaires a priori de la protection issue de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, pourraient, au prix d'aménagements textuels, en être attributaires, en tout ou en partie, sur le fondement des articles L. 743-1 et L.743-2 du code de la sécurité sociale instituant une assurance volontaire ou de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale²⁰⁸ autorisant, par élargissement de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale, l'application du régime des accidents du travail pour des risques inhérents à des activités non couvertes.

► L'assurance volontaire accident du travail :

Accessibles aux personnes qui n'ont pas vocation par d'autres voies à accéder au dispositif législatif sur les accidents du travail, deux mécanismes d'assurance volontaire pourraient ainsi être ouverts aux sportifs de haut niveau.

Le premier décrit par l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale autorise individuellement tout sportif de haut niveau à s'assurer volontairement en réparation des risques propres à sa pratique sportive. Donnant droit, à l'exclusion de l'indemnité journalière, à l'ensemble des prestations prévues par la législation concernant les accidents du travail (prestations en nature et revenus de remplacement), ce système implique soit une assiette de cotisations déclarative comprise entre l'assiette minimum (de 18 263,54 € au 1^{er} janvier 2014) et le plafond annuel moyen de cotisations avec un taux appliqué aux assurés ayant la même activité professionnelle diminué de 20 %²⁰⁹. Ce type de couverture volontaire accident du travail présente l'avantage de responsabiliser les sportifs de haut niveau. Néanmoins, il se heurte à l'inconvénient d'instaurer une charge nouvelle pour les athlètes qui, pour la majorité d'entre eux, n'auront pas la capacité financière de l'honorer.

Le second, prenant son inspiration dans l'article L. 743-2 du code de la sécurité sociale qui permet aux organismes d'intérêt général de couvrir les risques encourus par leurs bénévoles, pourrait être étendu aux fédérations sportives et ouverts à leurs sportifs de haut niveau. Ils donnent droit aux prestations en nature (frais médicaux, frais de réadaptation fonctionnelle et de rééducation professionnelle) et à rentes (sur la base du salaire minimum retenu pour le calcul des rentes²¹⁰). L'assiette de cotisations retenue pourrait être l'assiette minimale (18 263,54 €) de l'article L. 434-6 du code de la sécurité sociale avec un taux de 0,70 % (taux prévu pour les travaux autres qu'administratifs). Les prestations étant calculées sur la base de l'assiette minimale des cotisations.

²⁰⁸. Ou envisager de créer un article en L. dans cette section.

²⁰⁹. Pourrait en conséquence être retenue la moyenne des deux taux applicables aux sportifs professionnels : 2,2 % et 7,3 % (v. arrêté n° AFSS1431047A du 24 déc. 2014 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles et fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale pour 2015, p. 8), soit 4,75 %, ou le taux le plus élevé.

²¹⁰. Est exclue l'indemnité journalière.

► L'assurance accident du travail par extension du droit commun :

Un dispositif d'assurance accident du travail, au-delà de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale (au droit commun), pourrait être créé au profit des athlètes de haut niveau non salariés dans l'exercice de leur activité sportive, par extension légale en prenant appui sur l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Pris en charge financièrement par l'État en raison de considérations d'intérêt général²¹¹, les cotisations d'une couverture accident du travail pourraient, eu égard à son coût, être fondées sur l'assiette minimale mise en œuvre pour les bénévoles (soit 18 263,54 €). Le taux pourrait être identique à celui qui est retenu pour les salariés exerçant une activité professionnelle identique. Ce taux est soit de 2,2 %, soit de 7,3 % en fonction de la discipline sportive pratiquée²¹². A des fins de chiffrage, il pourrait être retenu la moyenne de ces deux taux existants pour les sportifs professionnels, soit 4,75 %. En retenant le taux moyen et l'assiette minimale, le coût annuel par sportif de haut niveau serait, ainsi, de 867,52 €²¹³. Rapporté à environ 5 000 athlètes de haut niveau (ceux qui ne sont pas salariés en tant que sportifs), le coût peut être évalué à 4,3 M€ par an.

En somme, une couverture efficiente des accidents sportifs dont seraient victimes les sportifs de haut niveau implique naturellement des dépenses d'un montant non négligeable. D'autant que le risque potentiel est, pour ces derniers, peu comparable avec le risque potentiel pesant sur les bénévoles. L'indemnisation par les organismes sociaux au titre des accidents du travail est essentielle au regard des multiples prestations accordées. Mais, elle devrait, pour que les garanties dont bénéficieraient les athlètes de haut niveau aient une ampleur suffisante, être accompagnée, en complément, d'une couverture individuelle-accident que pourraient contracter les fédérations sportives. En d'autres termes, est recommandée une double couverture dans lequel l'État assurerait une couverture de base « accident-travail » (soit un coût estimé de 4,3 M€) et où les fédérations contracteraient une assurance, complémentaire, individuelle-accident, dont le caractère serait facultatif ou obligatoire et conçu par analogie avec le système français (sécurité sociale - mutuelle/assurance). Ce modèle reposerait ainsi sur la solidarité nationale et l'engagement fédéral.

Préconisation n°25 : Mettre en place un dispositif de couverture accident du travail avec une prise en charge par l'État, complétée par une assurance fédérale.

b. Mettre en place ou mobiliser des garanties en matière d'accès au logement et au crédit

Les sportifs de haut niveau doivent pouvoir bénéficier d'une adaptation de dispositifs leur permettant de sécuriser leur cadre de vie, en particulier en matière de logement et d'accès au crédit.

Les athlètes sous statut étudiant peuvent, pour assurer des dépenses qui ne peuvent être couvertes au titre des aides personnalisées, vouloir accéder à un prêt. Il peut servir à l'achat d'un véhicule ou,

²¹¹. V. l'introduction du présent rapport.

²¹². V. l'arrêté du 24 décembre 2014 précité, p. 8.

²¹³. La fourchette étant de 401,79 € à 1 333,23 €.

éventuellement, à compléter l'acquisition d'un premier logement. Lors des auditions, des sportifs ont indiqué que leur seule qualité de sportif de haut niveau ne leur permettait pas d'avoir accès au crédit pour ce type d'achat. Afin de faciliter l'accès des étudiants à l'emprunt, l'État a mis en place pour tous les étudiants qui le souhaitent un système de prêts bancaires qui ne fait l'objet d'aucune condition de ressources ou de demande de caution. Le montant maximal est de 15 000 €, dont l'État garantit 70 % du capital restant. Les étudiants concernés relèvent de l'enseignement supérieur et doivent être âgés de moins de 28 ans.

Ce dispositif pourrait être adapté aux sportifs de haut niveau dans deux directions : un élargissement aux formations professionnelles (car ils ne peuvent pas toujours, le temps de leur carrière sportive, suivre des études supérieures) et une prise en compte de la durée plus importante des études du fait des contraintes du double-projet. Aussi, est-il préconisé d'élargir le dispositif du prêt étudiant garanti par l'État aux sportifs de haut niveau qui sont en formation professionnelle et aux étudiants ayant été inscrits sur la liste des sportifs de haut niveau quel que soit leur âge.

Par ailleurs, des régions ont mis en place, en lien avec l'État qui a ensuite généralisé ce dispositif, des aides spécifiques au logement (Caution locative étudiant - CLE) qui pourraient être élargies aux sportifs de haut niveau. Il s'agit d'une caution locative qui permet aux étudiants cherchant un logement pour faire leurs études de bénéficier d'une garantie afin de compenser l'absence de garant, ou de prendre en charge le dépôt de garantie. Or l'on sait qu'un certain nombre de sportifs de haut niveau, passé un certain âge, ne souhaitent plus vivre au sein des établissements qui accueillent les pôles qu'ils fréquentent car ils entament un parcours de vie qui nécessite de sortir des internats ou des hébergements de type foyer. En l'absence de revenus stables, ils peuvent avoir besoin de caution pour accéder à un loyer, en particulier si leur environnement familial ne présente pas de garanties financières suffisantes. Nul doute donc que l'élargissement du dispositif « CLE » aux athlètes de haut niveau en cours de formation serait un atout supplémentaire pour préparer leur transition professionnelle. Aussi, est-il proposé également d'élargir le dispositif de la caution locative aux étudiants ayant été inscrits sur la liste des sportifs de haut niveau quel que soit leur âge.

Préconisation n°26 : Élargir les conditions d'accès des sportifs de haut niveau aux dispositifs sociaux du prêt étudiant et de la caution locative.

c. Mobiliser des financements pour les dépenses spécifiques des sportifs de haut niveau en situation de handicap

La situation particulière des sportifs de haut niveau en situation de handicap²¹⁴ doit être étudiée, en particulier pour le financement de leur matériel spécifique (prothèses, fauteuils de sport, etc.), souvent très onéreux²¹⁵. En effet, pour exercer leur métier d'athlète de haut niveau, ces sportifs doivent faire face à des dépenses spécifiques liées à leur statut de personne handicapée. Si les aides

²¹⁴. On recense, au 1^{er} novembre 2014, 154 sportifs de haut niveau sur liste ministérielle à la fédération française handisport et 75 à la fédération française du sport adapté (catégories elite, senior et junior).

²¹⁵. Par exemple, un fauteuil roulant de sport pour pratiquer du basket, de l'escrime, du tennis ou du tennis de table coûte environ 6 000 €, ou celui utilisé pour pratiquer de l'athlétisme 10 000 €.

personnalisées du ministère des sports ont vocation à prendre en charge ce type de dépenses, leur importance est telle que l'enveloppe accordée est le plus souvent insuffisante. Il est donc nécessaire d'envisager la mobilisation de financements spécifiques, notamment les fonds de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) et du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), de manière à assurer cette forme d'adaptation à un poste de travail. Ainsi, le matériel sportif pourrait être reconnu comme un équipement professionnel lié à leur activité d'athlète de haut niveau et, dans ce cas, l'AGEFIPH et la FIPHFP pourraient les aider à s'équiper et se fournir en équipements en assimilant ces financements à des aménagements de leur poste de travail.

Préconisation n°27 : Favoriser la mobilisation de financements spécifiques pour permettre aux sportifs de haut niveau en situation de handicap de bénéficier d'un matériel performant et adapté.

3. Permettre aux sportifs de haut niveau de bénéficier d'un « statut » pendant la carrière sportive

Afin que les sportifs de haut niveau puissent bénéficier d'un « statut » durant leur carrière, il est prioritaire qu'un maximum d'entre eux puisse s'inscrire, en tant que sportifs, dans une relation de travail salarié avec tous les avantages qu'elle offre (c). Dans un esprit un peu différent, il serait tout à fait opportun qu'un certain nombre de sportifs de haut niveau puisse accéder à des dispositifs d'insertion par l'emploi dans des conditions spécifiques (b), voire à des missions de service civique qui seraient adaptées à leur activité sportive de haut niveau (a).

a. Instaurer un service civique adapté aux sportifs de haut niveau

Créé en 2010²¹⁶, le service civique²¹⁷ offre à toute personne physique la possibilité de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant une mission d'intérêt général auprès d'une personne morale agréée, au titre de laquelle les fédérations et les clubs associatifs peuvent être éligibles. Il peut prendre deux formes : un engagement de service civique (jeunes de 16 à 25 ans) ou un volontariat associatif ou de service civique (plus de 25 ans). Cela se traduit par un contrat de service civique (qui n'est pas un contrat de travail) donnant lieu à une indemnité mensuelle de 573 € pour le volontaire, ainsi que la prise en charge de sa couverture sociale par l'État au titre de cet engagement de service civique²¹⁸.

Alors que les sportifs de haut niveau réalisent une mission d'intérêt général en défendant les couleurs de la France lors des compétitions internationales, et que l'État leur reconnaît une qualité à ce titre, il apparaît cohérent de rapprocher les deux « cadres » en imaginant un parcours associant entraînement sportif et mission d'intérêt général au sens du service civique²¹⁹. Ce dispositif permettrait aux jeunes

²¹⁶. Loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 relative au service civique.

²¹⁷. Sujet aussi évoqué lors des auditions de R. Monnereau et du CNEA et dans le cadre d'échanges avec l'Agence du service civique.

²¹⁸. Le coût mensuel d'un volontaire (indemnité et couverture sociale complète) est de 800 €.

²¹⁹. Les missions d'intérêt général susceptibles d'être accomplies dans le cadre d'un service civique revêtent un caractère philanthropique, éducatif, environnemental, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial ou culturel, ou concourent

de préparer de manière altruiste la suite de leur parcours professionnel tout en leur apportant un revenu et une couverture sociale. Il ne s'agirait pas de créer une catégorie de service civique, mais de proposer aux jeunes sportifs une mission « classique » sur un volume horaire réduit leur permettant de poursuivre leur carrière sportive. Ce projet, qui ne concernerait pas les sportifs professionnels, pourrait démarrer de manière expérimentale. La question du co-financement de ce dispositif a été posée par l'Agence du service civique et devra déterminer un cadre avec le ministère des sports et les fédérations qui souhaiteront s'y engager.

Préconisation n°28 : Définir avec l'Agence du service civique le cadre d'un dispositif de volontariat adapté aux sportifs de haut niveau.

b. Élargir les conditions d'accès aux dispositifs d'insertion par l'emploi aux sportifs de haut niveau

On doit être, à présent, convaincu que les sportifs de haut niveau assurent une mission d'intérêt national par la représentation du pays lors des grandes manifestations sportives. Si cette qualité leur offre la possibilité de bénéficier d'aides spécifiques, elle ne leur permet pas pour autant d'accéder aux dispositifs de droit commun facilitant l'accès à l'emploi. Or, la nature même du parcours professionnel des sportifs de haut niveau les fait correspondre, au premier chef, au public ayant besoin d'une insertion ou transition professionnelle à l'issue de leur carrière sportive²²⁰.

C'est pourquoi il serait opportun de permettre l'accès aux emplois d'avenir²²¹ et aux contrats uniques d'insertion²²² (CUI-CAE et CUI-CIE²²³) pour les sportifs de haut niveau en les intégrant, en tant que tels, dans les catégories des publics prioritaires. Puisqu'en effet, s'appuyant sur des contrats de travail, ces dispositifs d'insertion sont uniquement réservés aux personnes reconnues comme spécialement désavantagées pour l'accès à l'emploi²²⁴. Cette approche permettrait à la fois aux sportifs de haut niveau de relever du public bénéficiant de ces dispositifs de droit commun, mais aussi de les préparer à une reconversion active dans un autre secteur professionnel par le biais d'une formation ou d'une expérience professionnelle.

à des missions de défense et de sécurité civile ou de prévention, de promotion de la francophonie et de la langue française ou à la prise de conscience de la citoyenneté française et européenne.

²²⁰. On doit, par ailleurs, mentionner le dispositif récent de la « garantie jeunes » qui peut être applicable à certains sportifs de haut niveau. En effet, il offre aux 18-25 ans qui sont les plus éloignés de l'emploi, pour une durée d'un an, un accompagnement renforcé vers l'emploi, des périodes en entreprise et une allocation mensuelle de 450 €. Dès lors, cette mesure peut être mobilisée, au même titre que le RSA, pour des jeunes sortant des dispositifs du sport de haut niveau afin de leur éviter des situations de précarité.

²²¹. C. trav., art. L. 5134-110 et s.

²²². Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion ; Décret n° 2009-215 du 23 février 2009 relatif à la conclusion, pour le compte de l'État, des conventions se rapportant à des contrats aidés.

²²³. Les contrats uniques d'insertion se divisent en deux catégories : les contrats initiative emploi pour le secteur marchand, industriel et commercial et les contrats d'accompagnement dans l'emploi pour le secteur public et non marchand.

²²⁴. Soit parce que les personnes sont des jeunes à faible niveau scolaire ou vivant en zone défavorisée, soit du fait de leur situation sociale.

Il reste que la reconnaissance de l'éligibilité de plein droit des sportifs de haut niveau à de tels dispositifs nécessiterait une évolution du cadre qui leur est appliqué.

D'une part, pour les emplois d'avenir, cela se traduirait par la création par la loi d'une catégorie spécifique pour les sportifs de haut niveau, sur le même modèle que celui des travailleurs handicapés. Ainsi, idéalement, faudrait-il étendre leur éligibilité jusqu'à l'âge de 30 ans (le public concerné étant actuellement les jeunes de 16 à 25 ans ou jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés) et leur donner accès à des contrats à durée déterminée de 36 mois. Puis, tout en étant recruté pour des missions de sportif, le plan de formation devra être consacré au métier qu'ils envisagent d'exercer à l'issue de leur carrière dans le but de favoriser leur reconversion²²⁵.

D'autre part, intégrer les sportifs de haut niveau dans le dispositif du CUI-CAE nécessitera, de même, une modification législative pour les reconnaître de plein droit comme public prioritaire au titre d'une nouvelle catégorie spécifique. Une telle mesure devra être accompagnée d'une majoration des taux de prise en charge des rémunérations versées à ces sportifs²²⁶ et d'une augmentation de la durée des contrats jusqu'à 5 ans au lieu de la durée maximale de 2 ans prévue pour l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du CUI-CAE.

Préconisation n°29 : Élargir l'accès des dispositifs d'insertion par l'emploi aux sportifs de haut niveau en les intégrant, en tant que tels, dans les catégories des publics prioritaires.

c. Faire bénéficier le maximum de sportifs de haut niveau de contrats de travail

Parce qu'il répond à la nécessité pour les sportifs de haut niveau de bénéficier de revenus et d'une protection sociale, le salariat est à l'évidence le statut juridique dans lequel un maximum d'athlètes doivent s'inscrire pour exercer leur métier de sportif. D'abord, ils bénéficieront non seulement de revenus officialisés mais également des différents dispositifs relatifs à la formation professionnelle des salariés. Ensuite, ils auront une couverture sociale pour leur pratique sportive, ce qui n'est pas offert à tous ceux qui sont en contrat de travail avec des entreprises dans le cadre d'une CIP ou d'autres contrats. Pour ces derniers, en effet, la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ne pourra généralement pas s'appliquer en cas d'accidents liés à leur pratique sportive²²⁷ dès lors qu'ils n'ont pas de lien suffisant avec leur travail. Différentes raisons pour lesquelles il ne fait nul doute que la conclusion de contrats de travail pour leur activité de sportifs est primordiale. Mais, en l'absence pour un certain nombre de clubs de fonds suffisants permettant de conclure de tels contrats, il est apparu indispensable de réfléchir à des formes novatrices de financement ou de mutualisation.

Visant à sécuriser la situation sociale de sportifs de haut niveau, l'approche la plus volontariste est certainement celle qui est à l'origine de la création de la Ligue nationale d'athlétisme en 2007 (LNA)

²²⁵. Cela relèvera d'outils non législatifs que sont les circulaires de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), le schéma régional d'orientation ou les arrêtés préfectoraux.

²²⁶. Une telle décision est prise par arrêté des préfets de Région.

²²⁷. En dehors du dispositif « Armée de Champions » porté par le Ministère de la défense et au sein duquel les sportifs de haut niveau ont le statut de militaire.

par la Fédération française d'athlétisme (FFA)²²⁸. En effet, partant du constat que la majorité des athlètes se trouvaient dans une situation d'insécurité sociale et ne bénéficiaient pas de protection sociale, la FFA a souhaité donner à ses meilleurs athlètes un statut pour leur permettre de se consacrer pleinement à la recherche de la performance de très haut niveau. Ainsi, en 2014, 27 athlètes relevant de 19 clubs sont en contrat de travail à durée déterminée d'usage pour la durée de leur statut professionnel (pendant une durée de 2 ans) et participent à un circuit de meetings²²⁹ identifiés comme professionnels par la LNA²³⁰.

D'un point de vue financier, la ligue professionnelle a mutualisé ses revenus partenariaux vers les clubs pour les soutenir dans la contractualisation avec les sportifs. Si la durée des contrats est encore relativement courte (un ou deux ans), l'objectif d'une telle démarche est aussi de participer à la professionnalisation des clubs qui, grâce à la présence de tels athlètes, pourront donner envie à de nouveaux partenaires de les rejoindre puis de pérenniser ces derniers en même tant que les contrats de travail de leurs sportifs. A tout le moins, en leur donnant un statut, ce modèle d'organisation, qui repose donc sur les clubs en lien avec la fédération et grâce à la création de la ligue, a permis d'instaurer une certaine sérénité dans leur parcours sportif. Même si le système mis en place avec les clubs est parfois instable, il est, à l'heure actuelle, manifestement le plus structuré et le plus abouti du mouvement sportif français, et mériterait sans doute d'être transposé à d'autres disciplines placées dans des conditions analogues à l'athlétisme.

Dans un esprit similaire, et même si les modalités sont distinctes du système de l'athlétisme, la « Moselle sport Académie » installée en mars 2012 par la Conseil général de la Moselle a en effet pour objet de sécuriser le parcours des sportifs mosellans²³¹ en leur permettant de pratiquer leur sport dans le cadre d'un contrat de travail avec leurs clubs. Offrant une transparence dans les transactions financières, le dispositif conduit à ce que l'ensemble des rémunérations liées aux prestations de l'athlète soient versées à son club par la collectivité (subvention), l'entreprise (sponsoring), l'organisateur d'événements (meeting, tournoi) ou la fédération (bourse) pour ensuite être reversées à l'athlète dans le cadre de son activité salariale²³². Dans ce dispositif, impliquant le Conseil général et les clubs, piloté par un opérateur privé et soutenu par un fonds de dotation (regroupant 24 entreprises et 7 donateurs individuels), ces athlètes sont opportunément accompagnés dans leur transition professionnelle afin de préparer leur « après-carrière » tout en se formant à leur métier de sportif et en bénéficiant de formations adaptées à leur carrière.

Par ailleurs, une autre voie possible est celle de l'adaptation du dispositif des groupements d'employeurs à l'embauche de sportifs de haut niveau pour leur activité sportive. On rappellera brièvement que le groupement d'employeurs permet aux entreprises de se regrouper pour employer une main d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter²³³. Les salariés du groupement effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises

²²⁸. Le fonctionnement de la LNA est assuré par la FFA qui lui octroie un budget qui vise à aider à la professionnalisation des clubs.

²²⁹. 5 meetings en 2014, dont la logistique est assurée par la FFA (ou relevant de la Ligue de Diamant de l'IAAF).

²³⁰. Il est à noter que la ligue, contrairement aux sports collectifs, n'est pas organisatrice directe des compétitions, auxquelles les sportifs participent à titre individuel. Ce qui différencie la LNA du cyclisme où les sportifs participent de manière collective aux courses.

²³¹. 32 sportifs mosellans sont inscrits sur la liste ministérielle de haut-niveau (elite, senior, reconversion).

²³². Ainsi, la collectivité, l'organisateur sportif, la fédération, l'athlète ne sont plus exposés au risque de requalification de leurs relations en contrat de travail.

²³³. C. trav., art. L. 1253-1 à L. 1253-23, L. 3312-2, L. 3322-2, D. 1253-1 à D. 1253-11 et R. 1253-12 à R. 1253-44.

adhérentes. Ayant la forme d'une association ou d'une société coopérative, le groupement est l'employeur du salarié et le met à la disposition de ses membres selon leurs besoins. Le salarié a vocation à occuper des emplois stables en contrat à durée indéterminée.

Or, l'emploi de sportif professionnel relève par nature d'un contrat à durée déterminée. Il est donc nécessaire de lever l'éventuelle hypothèque d'un refus de recours à un contrat de travail à durée déterminée spécifique. En effet, ce type de dispositif permettrait de sécuriser des emplois de sportifs de haut niveau dans un cadre partenarial. Les clubs et leur fédération, relevant de la même convention collective, pourraient constituer ce type de groupement pour sécuriser des emplois de sportifs de haut niveau en leur proposant des contrats de travail à durée déterminée de sportifs professionnels. Au titre de l'article L. 1253-17 du code du travail, des entreprises partenaires pourraient aussi adhérer à ce groupement, sous réserve de relever de cette convention collective pour les emplois de sportifs concernés. De sorte qu'il peut être intéressant d'élargir l'accès à un groupement d'employeurs aux contrats de travail à durée déterminée applicables aux sportifs (de haut niveau) qui sont professionnels et relèvent du chapitre 12 de la Convention collective nationale du sport.

Préconisation n°30 : Favoriser le recours au salariat par la mobilisation des dispositifs de mutualisation.

De tout cela, il ressort que l'effort principal doit être dirigé en faveur d'un recours plus marqué au salariat pour l'ensemble des sportifs qui en font une pratique à haut niveau dans l'objectif non seulement d'officialiser les revenus qu'ils touchent mais également de régler opportunément la question de la couverture sociale pour leur pratique sportive. C'est, en quelque sorte, les faire basculer dans la catégorie des sportifs professionnels (salariés) dont il convient à présent d'étudier la situation juridique et sociale et son évolution souhaitable.

B. SÉCURISER LES SPORTIFS PROFESSIONNELS SALARIÉS

S'il n'est pas douteux qu'en droit français et européen, le contrat de travail à durée indéterminée est, ainsi que l'énonce l'article L. 1221-2 du code du travail, la forme normale et générale de la relation de travail, il en est différemment, en pratique, dans le secteur du sport professionnel où les joueurs et entraîneurs professionnels, plus précisément en football, ont revendiqué et obtenu dès 1969, grâce à l'action de l'Union nationale des footballeurs professionnels (UNFP), la conclusion de contrats à temps, étendus ensuite, aux autres disciplines de sports collectifs professionnels.

1. L'inadaptation d'une relation contractuelle de travail à durée indéterminée

Les acteurs du sport (syndicats de joueurs et d'entraîneurs professionnels, unions de clubs professionnels employeurs, ligues nationales professionnelles, fédérations sportives abritant un secteur professionnel, Comité national olympique et sportif français) conviennent unanimement que le recours au contrat de travail à durée indéterminée est incompatible avec l'organisation et la

pratique du sport professionnel. Plus exactement, il est soutenu que « *la protection des joueurs et des entraîneurs* » commandent le rejet du contrat de travail à durée indéterminée qui, au demeurant, serait attentatoire à l'équité des compétitions, nuirait à la stabilité des équipes et au bon fonctionnement des clubs²³⁴. Il est, en effet, clair que la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée ou la répétitive requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrats à durée indéterminée constituerait une atteinte à la survie du système sportif compétitif en précarisant par application des règles relatives au licenciement et à la démission, le lien contractuel unissant les sportifs (joueurs et entraîneurs) aux clubs employeurs. En effet, dans un tel cas, les clubs employeurs pourraient se séparer sans peine de leurs joueurs et de leurs entraîneurs en justifiant la réalité et le sérieux d'un licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour difficultés économiques, de même que ces derniers pourraient librement (avec la seule contrainte du respect d'un délai de préavis) démissionner. De là, il est évident qu'un recours au contrat à durée illimitée emporterait une précarisation de l'emploi pour les sportifs et entraîneurs professionnels.

Il est vrai que, afin de préserver le principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée doit être la norme de référence aux dires du code du travail (cf. l'article L. 1221- 2 du code du travail), certains ont suggéré la conclusion de contrats à durée indéterminée avec généralisation par voie conventionnelle de clauses de stabilité d'emploi unilatérales ou bilatérales. Cette préconisation ne paraît, après réflexion, réaliste. Outre que ce mécanisme serait un subterfuge permettant de se rapprocher du régime de la rupture du contrat de travail à durée déterminée, il est peu probable que les partenaires sociaux s'accordent quant à la mise en place, pour l'ensemble des joueurs et entraîneurs professionnels, d'une technique qui, par ailleurs, si elle était bilatérale pourrait être contestée. D'autres, nourris d'une juste volonté de mettre fin aux inconvénients engendrés par l'inflation des indemnités de transfert, préconisent le recours au contrat de travail à durée déterminée auquel succéderait dans l'hypothèse d'un maintien du lien contractuel, avec le club employeur, à l'expiration du terme de ce dernier un contrat de travail à durée indéterminée. Mais là encore, cette option ne peut qu'être abandonnée. S'il en était autrement, où serait la cohérence à prôner la stabilité contractuelle par la pratique d'un contrat de travail à durée déterminée en vue de ne pas précariser l'emploi du sportif professionnel et l'équilibre compétitif tout en convenant que celui-ci puisse laisser place, postérieurement, à un contrat de travail à durée indéterminée ? Ajoutons à cela quant à l'objectif louable²³⁵ qui fonde cette dernière préconisation qu'il n'est pas audacieux de croire que l'issue d'un débat concernant les indemnités de transfert, indépendamment du fait qu'il est à ce jour limité au football, ne saurait, au risque d'être inopérant et discriminatoire pour les clubs employeurs français par rapport à leurs homologues étrangers, qu'être posé par un dispositif international.

Aussi, n'est-il pas surprenant, et est-il logique que, dans la quasi-totalité des États de l'Union européenne, des textes législatifs ou réglementaires, ou des accords collectifs conclus sous l'égide de ligues professionnelles (dans les États de culture anglo-saxonne) choisissent le contrat de travail à durée déterminée s'agissant des joueurs et entraîneurs professionnels²³⁶, ou rémunérés²³⁷,

²³⁴. Ensemble pour un sport européen, Contribution du CNOSF sur le sport professionnel, « Le contrat de travail à durée déterminée d'usage », 2008, p. 97.

²³⁵. D'autant plus que ce système est une voie ouverte au développement préjudiciable à l'organisation du football professionnel des sociétés tierces (« *Le Third party ownership* »).

²³⁶. Art. 6 du Décret royal espagnol n° 1006/1985 du 26 juin 1985 relatif à la régulation de la relation de travail des sportifs professionnels.

²³⁷. Art. 5 de la Loi italienne n° 91 du 23 mars 1981 réglant les rapports entre sociétés et sportifs professionnels.

confortés en cela par les réglementations internationales (FIFA, World Rugby, etc.) qui ont pris soin de réguler, en cas de mutations internationales, les rapports entre les clubs employeurs et leurs sportifs professionnels²³⁸. Dès lors, imposer en tant que principe le contrat de travail à durée indéterminée au sein du système sportif français c'est ouvrir indubitablement la voie à des conflits de « souveraineté »²³⁹ avec les systèmes juridiques des autres États et des institutions sportives internationales (en ignorant non sans aveuglement la *lex sportiva*) qui plébiscitent, les uns et les autres, la stabilité contractuelle et le respect des contrats de travail à durée limitée au sein du sport professionnel.

Il est, aussi, tentant de minimiser l'orientation nouvelle qui ressort des arrêts du 2 avril et du 17 décembre 2014²⁴⁰ de la Cour de cassation et d'espérer un « retour » de celle-ci à une vision du contrat de travail à durée déterminée d'usage plus en adéquation avec les réalités sociales et économiques du secteur du sport professionnel. Pour ce faire, il serait indispensable de faire référence au considérant n° 8 de l'accord-cadre européen du 18 mars 1999 en sollicitant les partenaires sociaux du sport afin de définir les raisons objectives permettant de justifier le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage²⁴¹. Mais, un tel positionnement se heurterait à une ferme jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation qui enjoint aux juges du fond de contrôler dans chaque espèce, même en présence de directives conventionnelles²⁴², la nature temporaire de l'emploi à l'analyse de données objectives, ainsi d'ailleurs que le motif précis du contrat de travail à durée déterminée. De plus, il resterait que l'inadaptation aux pratiques du sport professionnel (plus spécialement, de l'homologation des contrats) de la transmission aux joueurs et entraîneurs de leurs contrats de travail dans les deux jours de leur conclusion laisserait « la porte ouverte » à de récurrentes requalifications. Plus témérairement, ne faudrait-il pas inviter le législateur à modifier les règles relatives au contrat de travail à durée déterminée d'usage ? Cette suggestion serait, à l'évidence, inappropriée tant il est patent que ce dernier n'a pas été conçu en particulier pour le secteur du sport professionnel, qu'il relève d'une politique législative générale élaborée en concertation avec les partenaires sociaux de l'ensemble des secteurs d'activités.

2. La justification puis la remise en cause d'une relation contractuelle de travail à durée déterminée d'usage

Dès les années 1975-1980, la chambre sociale de la Cour de cassation a fait le choix, avec audace d'après certains auteurs²⁴³, en tenant compte des spécificités de l'activité en cause, d'accueillir le contrat de travail à durée déterminée d'usage dans le secteur du sport professionnel.

²³⁸. Art. 18 du Règlement du Statut et du Transfert des joueurs de la FIFA.

²³⁹. F. Rigaux, Les situations juridiques individuelles dans un système de relativité générale. Cours générale de droit international privé, Recueil des cours, Académie de droit international de la Haye, Martinus Nijhoff, t. 213, 1989, p. 379 et s.

²⁴⁰. V. *infra*.

²⁴¹. Mis en œuvre par la directive 1999/70/C.E. du 28 juin 1999, le considérant 8 de l'accord européen sur le travail à durée déterminée dispose que :

- les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs, occupations et activités qui peuvent convenir à la fois aux travailleurs et aux employeurs ;
- les partenaires sociaux sont les mieux placés pour trouver des solutions qui correspondent tant aux besoins des employeurs que des salariés et qu'un rôle particulier doit, par conséquent, leur être accordé dans l'application de l'accord cadre.

²⁴². Soc. 30 nov. 2010, n° 09-68.609 ; Soc. 9 oct. 2013, n° 12-17.882.

²⁴³. V. not. J. Mouly, Sur le recours au contrat de travail à durée déterminée dans le sport professionnel, le droit commun

Seulement, la Haute juridiction judiciaire a, depuis peu, en ayant en point de mire que le modèle est le contrat de travail à durée indéterminée, à la suite d'actions en requalification (en CDI), tranché en faveur d'une interprétation stricte des textes visant le contrat de travail à durée déterminée. Ainsi, quant aux exigences de forme, l'indication du motif précis, inscrite à l'article L. 1242-1 du code du travail, fait l'objet d'une appréciation rigoureuse²⁴⁴. Ainsi encore, le dispositif de l'article L. 1242-13 du code du travail, qui exige la transmission du contrat au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche, est mis en œuvre avec intransigeance. Et puis, s'agissant des conditions de fond, la nature temporaire de l'emploi est désormais, dans chaque espèce, à rechercher à la lumière d'éléments objectifs, concrets et précis²⁴⁵. Il en découle que la conclusion d'un contrat à durée déterminée d'usage qu'impose dans son chapitre 12 la Convention collective du sport, les accords collectifs du football (la charte du football professionnel), du rugby, du basket-ball, du cyclisme et du handball, est fragilisée en raison des risques étendus de requalification en contrats de travail à durée indéterminée.

Deux décisions récentes de la chambre sociale de la Cour de cassation, rendues respectivement les 2 avril et 17 décembre 2014, sont en ce sens édifiantes. Dans le premier arrêt, il est affirmé l'illicéité des dispositions d'une convention collective (l'accord collectif du rugby professionnel) prescrivant le recrutement des joueurs professionnels par contrats de travail à durée déterminée d'usage²⁴⁶. S'il est vrai que cet arrêt ne rejette pas la conclusion facultative de contrats à durée déterminée mais seulement le recours obligatoire à ces derniers, le résultat ne sera pas dissemblable. Il demeurera que la possibilité de conclure ou des contrats de travail à durée indéterminée ou des contrats de travail à durée déterminée conduira à une diversité de situations pour les joueurs et entraîneurs qui ne préserveraient ni l'égalité dans les conditions d'emplois de ceux-ci, ni, par ricochet, l'équité de la compétition sportive.

C'est dans la continuité de cette interprétation rigoureuse des textes du code du travail et par référence à l'ensemble du dispositif de la directive 1999/70/C.E. du 28 juin 1999 (faisant suite à l'accord-cadre sur le contrat de travail à durée déterminée du 18 mars 1999) que se situe, tout en regrettant que les textes actuels (du code du travail et de l'Union européenne) ne permettent pas une prise en compte de la spécificité des relations contractuelles de travail dans le sport professionnel, l'arrêt du 17 décembre 2014 rendu à propos d'un salarié d'un club de football qui avait successivement occupé diverses tâches pendant 17 ans, en tant qu'entraîneur-adjoint de l'équipe 1, de l'équipe de Ligue 2 mais aussi des équipes des 16 ans nationaux et des 18 ans²⁴⁷. En effet, reprenant un raisonnement déjà utilisé à propos d'un préparateur physique devenu ensuite entraîneur/cadre technique d'une fédération sportive²⁴⁸, la chambre sociale a reproché à la cour d'appel, qui avait rejeté la demande en requalification, de ne pas avoir vérifié que le recours à des contrats de travail à durée déterminée d'usage successifs était justifié par l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de cet emploi. Mais surtout, souhaitant certainement offrir à leur décision une portée de principe, les Hauts magistrats ont pris la peine de qualifier d'inopérants les motifs tirés « *de l'aléa sportif et du résultat des compétitions* », ce qui n'avait pas été fait dans l'arrêt du 12

a-t-il encore un avenir dans ce domaine ?, Dr. soc. 2000, p. 507.

²⁴⁴. Soc. 15 mai 2008, n° 06-44.826 ; Soc. 7 mars 2012, n° 10-19.073.

²⁴⁵. Soc. 23 janv. 2008, n° 06-44.197, 06-43.040 et la jurisprudence qui est constante depuis.

²⁴⁶. Soc. 2 avr. 2014, n° 11-25.442.

²⁴⁷. Soc. 17 déc. 2014, n° 13-23.176.

²⁴⁸. Soc. 12 janv. 2010, n° 08-40.053.

janvier 2010, et qui semble, au fond, remettre en cause les éléments justificatifs jusqu'alors avancés pour pérenniser le contrat d'usage, notamment au sein du chapitre 12 de la Convention collective nationale du sport. Il est à signaler que vont clairement dans ce sens les réflexions de l'avocat général Hubert Liffra, dans son avis de novembre 2014 rendu sur cette affaire. Il y indique que « *les joueurs et les entraîneurs sont recrutés, non pas pour faire face à un besoin ponctuel et temporaire mais bien pour assurer l'activité permanente du club [et] que les emplois de joueur et d'entraîneur sont consubstantiels à l'existence même du club..., que ces emplois ont nécessairement un caractère permanent* »²⁴⁹. Il précise qu'il est, en pratique, très difficile « *aux clubs, en cas de demande en requalification, d'établir, quelles que soient les dispositions conventionnelles existant par ailleurs, l'existence d'éléments objectifs s'entendant de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi de joueur ou d'entraîneur* »²⁵⁰.

3. La nécessaire création législative d'un contrat de travail à durée déterminée spécifique

Après avoir justifié la création du contrat de travail à durée déterminée spécifique (a), il restera à en définir son champ d'application (b) et ses principales modalités (c).

a. L'argument à la création d'un contrat de travail à durée déterminée spécifique

En l'état du droit positif relatif au contrat de travail à durée déterminée d'usage, un maintien d'un tel contrat de travail à durée déterminée est pour le moins aléatoire. Ne serait-il pas alors naturel d'aller puiser au code du travail en transposant aux joueurs et entraîneurs professionnels le contrat de travail à durée déterminée à objet défini ? Mais, ce type de contrat ne saurait correspondre aux finalités qui sont celles des joueurs et entraîneurs exerçant dans le secteur professionnel compétitif dans la mesure où quelques-unes de ses modalités notamment de durée (36 mois) et de rupture (rupture possible à l'expiration d'une période de 12 mois pour motif réel et sérieux) sont en inadéquation avec les attentes des intéressés.

Aussi, est-il cohérent de recommander, ainsi que l'ont notamment soutenu (dans le cadre de leur audition ou contribution) les Professeurs de droit du travail Paul-Henri Antonmattéi et Gilles Auzero, la création par la voie législative d'un contrat de travail à durée déterminée spécifique au sportif (au joueur et à l'entraîneur) professionnel afin de prendre en compte les particularismes d'organisation et d'exercice du sport professionnel.

Sans doute sera-t-il observé que, dans des secteurs d'activités (tel le secteur de l'audiovisuel) où l'abus d'utilisation de contrats de travail à durée déterminée est fréquent, des représentants des employeurs pourraient, aussi, prétendre à la création de contrats de travail à durée déterminée spécifiques. L'objection tiendrait peu à la constatation qu'à l'opposé de ces autres secteurs d'activités, dans le domaine du sport professionnel, les salariés et employeurs s'accordent à relever, pour les uns, que la protection de leur emploi et, en conséquence, la stabilité du lien contractuel de travail implique la conclusion de contrats de travail à durée déterminée qui, aux dires des autres, correspond à leurs besoins économiques et sportifs. L'ensemble des auditions réalisées dans le cadre de cette mission a pu le confirmer.

²⁴⁹. Avis de l'Avocat général, Hubert Liffra, présenté à l'audience de la chambre sociale de la Cour de cassation du 25 novembre 2014.

²⁵⁰. *Ibid.*

De plus, existe ici un système sans équivalent ailleurs : le système compétitif dont l'équilibre et l'équité ne s'accommoderaient pas de l'application des règles sur la démission et le licenciement des contrats de travail à durée indéterminée à ceux - aussi bien entraîneurs que joueurs - qui sont les acteurs incontournables de la régularité de la compétition sportive. Ceci explique qu'un texte dérogatoire spécifique aux contrats de travail des joueurs et entraîneurs professionnels soit conciliable avec le principe constitutionnel d'égalité et de non discrimination. La différence de traitement introduite au profit des sportifs professionnels et de leurs clubs employeurs repose sur une justification objective et raisonnable.

Ainsi, s'agissant du mode opératoire, ce contrat spécifique devra, d'une part, être imposé par le législateur pour une catégorie particulière d'emplois que sont ceux de sportifs et d'entraîneurs professionnels. Il devra, d'autre part, sortir du droit commun du contrat de travail à durée déterminée pour devenir un contrat « sur mesure ». Ce qui implique donc, d'abord, qu'un tel contrat de travail à durée déterminée spécifique, excluant le contrat de principe à durée indéterminée, soit considéré, d'un point de vue constitutionnel, comme ne portant qu'une atteinte justifiée et proportionnée à la liberté contractuelle²⁵¹. De même que l'on devra absolument admettre que les exigences « communautaires » n'en seront pas insatisfaites dans la mesure où le considérant n° 8 de l'accord-cadre européen permet l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée lorsqu'ils « *sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs, occupations et activités qui peuvent convenir à la fois aux travailleurs et aux employeurs* ». Dès lors, si le texte rappelle certes que, d'une façon générale, le contrat de travail à durée indéterminée est le principe, il ne semble pas pour autant exclure expressément que, dans certains secteurs d'activité, ce ne soit que le contrat de travail à durée déterminée qui puisse être conclu²⁵². Ce qui signifie ensuite que, quant à la nature de ce contrat à durée limitée, celui-ci ne reposerait plus sur les dispositions des articles L. 1242-1 et L. 1242-2, 3° du code du travail applicables au contrat à durée déterminée d'usage. Alors que ces dispositions prévoient que le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ainsi qu'une liste limitative de recours aux CDD, il n'en reste pas moins qu'il est tout à fait possible que ce principe et cette liste soient exclus pour certains secteurs d'activité particuliers. Par exemple, il en est ainsi du contrat de travail d'engagement maritime inscrit dans le code des transports et qui prend soin d'exclure l'application des dispositions des articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail qui limitent les cas de recours au contrat de travail à durée déterminée²⁵³. Ce contrat dérogerait aussi à certaines règles des contrats de travail à durée déterminée inadaptées à l'activité de joueur ou d'entraîneur professionnel et à ses conditions d'exercice²⁵⁴. En parallèle, il serait parfaitement logique qu'en compensation à ce contrat de travail à durée déterminée particulier, la sanction de la requalification en contrat de travail à durée indéterminée et les conséquences indemnitaires qui en découlent soient applicables à toutes les hypothèses de non-respect des dispositions législatives quant au régime juridique de ce contrat²⁵⁵.

²⁵¹. Qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

²⁵². A notre connaissance, aucune décision de la Cour de justice de l'Union européenne ne s'est prononcée à ce sujet.

²⁵³. C. transp., art. L. 5542-7.

²⁵⁴. Plus particulièrement, celles précitées de l'article L. 1242-12 du code du travail relatif à l'énonciation de la définition précise du motif du contrat et de l'article L. 1242-13 du même code concernant le délai de transmission du contrat au salarié.

²⁵⁵. V. *infra*.

En outre, d'un point de vue du droit de l'Union européenne, plus que de devoir simplement intégrer l'une ou plusieurs mesures prévues par la clause 5.1 de la directive 1999/70/C.E. du 28 juin 1999, destinées à prévenir les abus susceptibles de nuire aux salariés²⁵⁶, la création d'un contrat de travail à terme spécifique aux joueurs et entraîneurs professionnels devrait être regardée comme une acceptable restriction à la dite directive en prenant appui sur l'article 165 alinéa 2 du Traité de Lisbonne du 13 décembre 2007 pour qui « *l'Union européenne contribue à la promotion des enjeux européens du sport tout en tenant compte de ses spécificités* »²⁵⁷. Ainsi, dans la continuité de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne soucieuse de prendre en compte les spécificités sportives²⁵⁸, il ne serait pas audacieux de soutenir que ce contrat de travail spécifique répond à un objectif légitime compatible avec le traité, se justifie par des raisons impérieuses d'intérêt général et garantit la réalisation du but poursuivi sans aller au-delà de ce qui est nécessaire pour l'atteindre²⁵⁹.

Au-delà, les divergences sensibles entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations représentatives de sportifs (de joueurs et d'entraîneurs) du secteur du sport professionnel quant au contenu d'un contrat de travail à terme spécifique au sportif professionnel commandent, toutefois, d'adopter une ligne directrice judicieuse, acceptable par tous les partenaires sociaux du sport, à même de sécuriser les rapports de travail à durée déterminée les unissant tout en préservant leurs intérêts respectifs. Pour ce faire, est donc proposée l'élaboration d'un contrat de travail à durée déterminée spécifique régulant exclusivement les points de convergences entre les partenaires sociaux du sport :

- ▀ en se référant aux dispositions de la Convention collective nationale du sport et des « accords sectoriels » existants ;
- ▀ en se référant aux préconisations d'une part, de la FNASS, de la FEP et d'autre part, des représentants des employeurs et des unions de clubs, sur lesquelles ne se révèlent pas d'oppositions ;
- ▀ en renvoyant aux partenaires sociaux la résolution des thèmes qui relèvent de leur champ de compétence ;
- ▀ en considérant que la tâche des juges de la Cour de l'Union européenne et de la Cour de cassation s'en trouvera singulièrement facilitée pour consacrer l'obligation de recours au contrat à durée déterminée pour le joueur et l'entraîneur professionnels ;

²⁵⁶. Les États membres doivent introduire « *quand il n'existe pas de mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus (...) l'une ou plusieurs des mesures suivantes* :

- des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;
- *la durée maximale totale des contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;*
- *le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail* ».

²⁵⁷. Puisqu'ils ont pour objet de prévenir les abus liés aux renouvellements de CDD, on peut, au demeurant, penser que ces textes européens ne sont susceptibles de poser difficultés que s'agissant de renouvellements successifs des contrats de travail des sportifs et entraîneurs mais pas pour la conclusion initiale de tels contrats.

²⁵⁸. V. not. CJCE, 13 avr. 2000, aff. C.-176/96, Rec. p. I-2681, *Lethonen* : à propos des périodes de transfert ; CJCE, gde. ch., 16 mars 2010, aff. C.-325/08 : Rec. p. I-02177, *Bernard* : à propos de l'obligation pour les joueurs en formation de conclure un premier contrat professionnel avec leur club formateur.

²⁵⁹. Les risques d'atteinte à l'équilibre compétitif étroitement lié à la préservation de la stabilité du lien de travail unissant les sportifs aux clubs employeurs ne pourraient, en effet, être écartés par un autre moyen que le recours à un contrat de travail à durée déterminée instauré en raison des particularités de l'activité en cause et des conditions de son exercice. Ici, la qualification de la relation individuelle de travail ne peut être déterminée isolément. Elle est dépendante de la finalité compétitive qui fonde son existence.

- ▶ et, enfin, en estimant qu'en termes de légistique, le dispositif intégrerait le Code du sport²⁶⁰, avec une disposition dans le Code du travail qui y fasse référence avec renvoi²⁶¹, suivant en cela la philosophie émanant du code de légistique établi par le secrétariat du gouvernement, à savoir la technique des codes leaders et des codes suiveurs.

Et, il appartiendra, ensuite, postérieurement, aux partenaires sociaux du sport de se concerter en rapprochant, éventuellement leurs points de vue, puis de susciter uniquement sur les dispositifs où des accords seraient formalisés, une intervention du législateur en vue d'amender le texte existant.

Préconisation n°31 : Créer un contrat de travail à durée déterminée spécifique applicable aux sportifs et entraîneurs professionnels.

b. Le champ d'application du contrat de travail à durée déterminée spécifique

Prenant place au sein du code du sport, le contrat de travail à durée déterminée spécifique devra s'appliquer à l'ensemble des sportifs rémunérés pour leur pratique sportive par une association ou une société sportive²⁶², qu'ils soient jeunes sportifs en formation²⁶³ ou sportifs en activité, ainsi qu'aux entraîneurs qui sont rémunérés par ces dernières²⁶⁴. Un tel champ d'application s'inscrit d'ailleurs dans la même logique que celle des textes législatifs (spécifiques) italien²⁶⁵, belge²⁶⁶ ou encore espagnol. En effet, par exemple, le Décret royal espagnol n° 1006/1985 du 26 juin 1985 relatif à la régulation de la relation de travail des sportifs professionnels, en son article 1, définit les sportifs professionnels comme « *ceux qui, en vertu d'une relation établie sur une base régulière, s'engagent volontairement dans la pratique du sport et dans le domaine de l'organisation et de la gestion d'une organisation de club ou organisation sportive en échange d'une rétribution* ». Toutefois, il conviendra de préciser, ainsi que le fait notamment l'article 1 du Décret espagnol précité, que ce dispositif législatif ne s'appliquera pas aux relations liant les sportifs professionnels et les fédérations nationales dans le cadre de leur mise à disposition auprès de l'équipe nationale, relations contractuelles déjà régies par l'article L. 222-3 du code du sport.

Les intérêts d'une telle définition sont multiples. D'abord, en plus de préserver le recours uniforme au contrat de travail à durée déterminée au sein des championnats gérés par les ligues professionnelles, ce contrat aura, aussi, comme avantage d'offrir un outil contractuel fiable aux clubs (association ou

²⁶⁰. A l'image de ce qui a déjà été fait, par exemple, dans le code des transports pour les contrats de travail maritimes.

²⁶¹. Il conviendra, dès lors, de retirer le « sport professionnel » 5° de la liste de l'article D. 1242-1 du code du travail et de mettre en conformité sur ce point l'ensemble des textes conventionnels propres au sport.

²⁶². Ainsi que le prévoit, par exemple, l'article 1 du Décret royal espagnol n° 1006/1985 du 26 juin 1985 relatif à la régulation de la relation de travail des sportifs professionnels.

²⁶³. En effet, ce contrat n'aura pas vocation à remettre en cause les différents contrats, aux appellations distinctes selon les disciplines (stagiaire, aspirant, espoir, etc.), qui peuvent être conclus avec les jeunes des centres de formation et qui permettent, par des règles particulières, de protéger les clubs formateurs.

²⁶⁴. Sans doute faudra-t-il exclure de ce dispositif les directeurs des centres de formation et les « managers généraux » de clubs toutes les fois où ils occupent essentiellement des fonctions administratives. Mais, la question est plus délicate à résoudre lorsqu'ils doivent dans leur activité assurer une part d'encadrement sportif, et devra, peut-être, être réglée par le recours à deux contrats de travail distincts.

²⁶⁵. Art. 2 de la Loi italienne n° 91 du 23 mars 1981, réglant les rapports entre sociétés et sportifs professionnels.

²⁶⁶. En effet, la Loi belge du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré s'applique à « *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* », fixé annuellement par le Roi, après avis de la Commission paritaire nationale des Sports.

société sportive) simplement rattachés aux fédérations sportives afin d'engager sans ambiguïté sur une période déterminée (une ou plusieurs saisons sportives) des sportifs, ce que ne permettait pas forcément le contrat d'usage dès lors qu'il se cantonnait au secteur - pas nettement toujours défini en jurisprudence - du sport professionnel. D'autant que l'équité des compétitions, qui implique une nécessaire stabilité des relations contractuelles, doit être préservée à tous les niveaux de pratique sportive, et pas seulement au sein du sport professionnel défini strictement. Ensuite, s'inscrivant dans une optique de professionnalisation du secteur du sport, un tel contrat pourra ainsi participer à la clarification des relations salariales et des conditions de rémunération dans les niveaux amateurs des sports professionnels, en incitant clubs et joueurs à ne plus conclure des conventions de « défraiement », de « fonctionnement », de « sportif non professionnel » ou encore de « sportif amateur », etc. qui, en cas de contrôle des organismes sociaux, courent le risque d'être requalifiées en contrat de travail (dès lors qu'en pratique, il découle de l'exécution concrète de ces conventions une prestation de travail effectuée en contrepartie d'une rémunération et dans un lien de subordination juridique du sportif vis-à-vis de son club)²⁶⁷. C'est, en quelque sorte, un instrument supplémentaire au service de la lutte contre le travail dissimulé encore trop souvent pratiqué dans le domaine du sport. En ce sens, confirmant que parfois les joueurs préféreraient ne pas évoluer dans une division supérieure (et rester à un niveau inférieur) pour profiter de revenus plus avantageux - car non déclarés - offerts par leurs clubs, les auditions des représentants de plusieurs fédérations sportives ont ainsi attesté de la nécessité, pour elles et pour les clubs, d'avoir un outil contractuel « pédagogique » afin de sécuriser les relations de travail au sein des divisions fédérales²⁶⁸.

Surtout, cet instrument contractuel permettra à tous ces sportifs et entraîneurs rémunérés, qui sont situés dans ce que l'on peut appeler la « zone grise », de bénéficier de la protection sociale offerte par le régime général de sécurité sociale des salariés, et notamment en cas d'accidents de sport, de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles²⁶⁹. Encore faudra-t-il faire œuvre de pédagogie pour faire prendre conscience aux acteurs de la nécessité d'« officialiser » l'ensemble des revenus versés aux sportifs - quitte à ce que la rémunération nette soit inférieure en comparaison des pratiques antérieures de rémunération - et en conséquence de l'importance d'une couverture sociale protectrice en cas d'accidents sportifs, notamment en cas d'accidents graves.

Cette mesure n'implique aucune remise en cause des dispositifs d'aménagement de l'assiette des cotisations sociales spécifiques au sport et prévus par plusieurs textes de 1994²⁷⁰. Applicables aux structures sportives de peu d'importance, ces dispositifs sont, d'une part, le système de la franchise qui, schématiquement, permet une exonération totale de charges sociales pour un certain nombre de manifestations par mois et sous la limite d'un plafond, et d'autre part, le système du forfait,

²⁶⁷. Il est à noter que, pour ses divisions inférieures (NM3 et NF1, NF2 et NF3 et ses championnats régionaux et départementaux), la Fédération française de basketball réfléchit actuellement à la mise en place d'un contrat de travail de « joueur d'intérêt général » permettant au sportif rémunéré de bénéficier de la qualité de salarié de son club, tout en consacrant une partie de son temps à des missions collectives d'intérêt général et local (avec l'allocation de subventions affectées à la réalisation de ces missions au bénéfice des administrés et de la collectivité concernée). L'idée poursuivie est ainsi d'offrir un statut de salarié, et donc des revenus et une couverture sociale, à ces sportifs qui évoluent dans ce que l'on a appelé la « zone grise, le contrat de travail à durée déterminée spécifique pouvant parfaitement servir de socle juridique à une telle démarche de sécurisation.

²⁶⁸. Notamment, cela permettra de combattre l'idée reçue selon laquelle il n'est pas possible de conclure de contrat de travail lorsque la discipline sportive n'est pas dotée de ligue professionnelle.

²⁶⁹. *V. infra*.

²⁷⁰. Arr. min., 27 juill. 1994 ; Circ. intermin., n° 94-60, 28 juill. 1994, relative à la situation des sportifs au regard de la sécurité sociale et du droit du travail ; Lettre circ. ACOSS, n° 94-61 du 18 août 1994, relative à la situation des sportifs à l'égard de la sécurité sociale.

correspondant à une base réduite définie par arrêté ministériel, et sur laquelle sont calculées les cotisations de sécurité sociale, sous la limite d'un revenu plafonné²⁷¹.

Par ailleurs, pour ce qui concerne plus spécifiquement les entraîneurs sous contrat de travail à durée indéterminée avec leur club et qui, du fait d'un changement de fonctions, seraient éligibles au contrat de travail à durée déterminée spécifique en tant qu'entraîneurs professionnels, il sera certainement opportun de prévoir que le contrat de travail à durée indéterminée sera suspendu le temps que durera sa mission en contrat à durée déterminée spécifique.

Et, enfin, il convient d'indiquer que devra être réglée la question du droit transitoire et, plus précisément, celle de savoir dans quelle mesure le contrat de travail à durée déterminée spécifique et le régime qui lui est accolé s'appliquera aux situations contractuelles en cours (en contrat de travail à durée déterminée d'usage) et nées avant son entrée en vigueur²⁷².

En résumé, afin de protéger les sportifs et entraîneurs, il est donc préconisé avec conviction de rendre applicable, dans le cadre d'une disposition législative, ce contrat de travail spécifique à l'ensemble des sportifs qui sont dans un lien de subordination avec un club (association ou société) qui les rémunère pour exercer leur activité sportive ainsi qu'à l'ensemble des entraîneurs rémunérés dans un lien de subordination avec un club (association ou société) dès lors qu'ils encadrent de tels sportifs.

Préconisation n°32 : Appliquer le contrat de travail à durée déterminée spécifique aux sportifs rémunérés qui sont dans un lien de subordination avec un club, et aux entraîneurs rémunérés qui les encadrent.

c. Les modalités du contrat de travail à durée déterminée spécifique

Certains aspects concernant les conditions de formation (i), d'exécution (ii), et de rupture (iii) de ce contrat de travail à durée limitée²⁷³, ainsi que certaines questions liées aux conditions de travail et de santé des sportifs et entraîneurs professionnels (iv) devraient être intégrés dans un dispositif législatif. D'autres devraient être du ressort des partenaires sociaux.

²⁷¹. En application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2015 modifiant l'article L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale, un décret devrait en 2015 remanier le système des cotisations sur bases forfaitaires (notamment dans le sport) afin de tenir compte de la nouvelle règle qui veut que pour les rémunérations égales ou supérieures à 1,5 fois la valeur du plafond de la Sécurité sociale correspondant à la durée du travail (c'est-à-dire en proportion de la durée du travail pour les temps partiels), la base de calcul des cotisations soit au moins égale à 70 % de la rémunération.

²⁷². On peut ici rappeler, schématiquement, qu'en matière contractuelle, le principe est celui de la survie de la loi ancienne, même pour les effets à venir des contrats en cours. Par exception, si la loi est d'ordre public, celle-ci s'applique immédiatement aux effets à venir des contrats en cours. D'où l'intérêt d'étudier si des mesures transitoires, dans le cadre de la loi, peuvent prévoir que les contrats d'usage en cours deviennent des contrats de travail à durée déterminée spécifiques, tout en précisant que les salariés conservent l'ensemble de leurs droits acquis. Les hypothèses de renouvellement tacite du contrat consacrent une nouvelle manifestation de volonté qui fait que les contrats d'usage deviendront des contrats à durée déterminée spécifiques.

²⁷³. Parce que trop polémique et complexe, la question de la résolution des litiges découlant de ce contrat de travail à durée déterminée spécifique, et notamment du recours à la justice privée qu'est l'arbitrage, n'a volontairement pas été abordée. V., sur ce point, S. Karaa, Les juges de l'activité professionnelle sportive. Contribution à l'étude des relations entre pluralisme juridique et pluralisme de justice, Thèse dactyl., Limoges, 2014, n° 308 et s.

i. Les conditions de formation du contrat de travail à durée déterminée

S'agissant de la formation du contrat de travail à durée déterminée, chacun sait qu'en pratique, ce dernier fait souvent l'objet d'une phase préalable de négociations, parfois ponctuée par la signature d'avant-contrats régis classiquement par le droit commun des contrats²⁷⁴. Une fois qu'un accord a été trouvé sur les points essentiels de la relation de travail, personne n'ignore que s'appliquent à celle-ci des règles spécifiques encadrant la durée et le renouvellement du contrat ainsi que des conditions précises de forme, auxquelles vient s'ajouter, dans le domaine du sport, une procédure d'homologation fédérale tout à fait atypique. S'il conviendra de se détacher, en partie, de ces règles du droit commun dans le cadre de la mise en place d'un contrat de travail à durée déterminée spécifique, il ne paraît pas nécessaire d'envisager des dispositions sur la période d'essai dont on sait qu'elle est possible en matière de CDD²⁷⁵ et qu'elle n'est généralement pas prévue par les conventions collectives applicables dans le domaine du sport²⁷⁶, voire même parfois interdite²⁷⁷.

Les conditions de durée et de renouvellement

Tel qu'actuellement utilisé dans le sport professionnel, on sait que le contrat de travail à durée déterminée d'usage n'est pas soumis à la durée maximale de dix-huit mois prévue par l'article L. 1242-8 du code du travail ainsi qu'à l'exigence d'un seul renouvellement prévue par l'article L. 1243-13 du code du travail²⁷⁸.

C'est donc en toute logique que le chapitre 12 de la CCNS a prévu que les contrats de travail conclus dans le secteur du sport professionnel²⁷⁹ puissent être conclus pour une durée dépassant les 18 mois et allant jusqu'à 5 saisons sportives maximum (60 mois)²⁸⁰ avec la possibilité de renouvellements successifs²⁸¹. Dans une logique de stabilité contractuelle, il serait également judicieux, ainsi que le recommandent les représentants européens des employeurs et des salariés du sport²⁸², que les contrats de travail soient, en principe, d'une durée minimum d'une saison, sauf hypothèse exceptionnelle à définir telle que, par exemple, les cas de remplacements dûment justifiés pour des raisons médicales (« jokers médicaux »).

Pour tenir compte des particularités de certaines disciplines ou de l'aspiration de leurs acteurs, certains « accords sectoriels » peuvent prévoir des durées minimales supérieures, comme pour les entraîneurs de football titulaires du Diplôme d'entraîneur professionnel de football (DEPF) dont les

²⁷⁴. J.-R. Cognard, *Contrats de travail dans le sport professionnel*, Jurisédicions, 2012, p. 24 et s.

²⁷⁵. C. trav., L. 1242-10 et L. 1242-11.

²⁷⁶. V., par ex., la Convention collective de branche du basket professionnel.

²⁷⁷. Art. 1.4. du Titre II, chap. 1 de la Convention collective du rugby professionnel.

²⁷⁸. Soc. 28 oct. 1997, n° 95-43.101.

²⁷⁹. S'il est difficile de savoir quelle est la durée moyenne des contrats de travail conclus, l'on peut dire que celle-ci varie selon les disciplines. Généralement d'un an en volley-ball, la durée théorique des contrats est souvent plus longue en football ou en rugby (entre deux et cinq ans).

²⁸⁰. V., pour la même durée maximale de 5 ans, l'article 5 de la Loi italienne n° 91 du 23 mars 1981 réglant les rapports entre sociétés et sportifs professionnels.

²⁸¹. Par ailleurs, il est à signaler que certains jugent d'une légalité douteuse cette pratique de renouvellements successifs au regard de l'article L. 1243-13 du code du travail.

²⁸². V. les recommandations conjointes sur les minima requis d'un contrat de travail dans le secteur du sport, Contribution de l'Association européenne des employeurs du sport (EASE) et de l'organisation syndicale européenne représentant les salariés du sport (Euro-MEI), 2008 : pour qui « *les exigences minimales devraient comprendre les éléments sur un contrat à durée déterminée d'au moins une saison, sauf en cas de remplacement dûment justifié par des raisons médicales* ».

contrats ont une durée minimum de deux saisons²⁸³, ou encore lier la durée des contrats de travail à un événement déterminé, tel l'engagement du partenaire principal de l'équipe, comme ce qui est imposé en cyclisme²⁸⁴.

En ce qu'elles paraissent parfaitement adaptées à la situation des sportifs professionnels, les dispositions actuelles du chapitre 12 de la CCNS devront être, en partie, reprises par le texte législatif relatif au contrat de travail à durée déterminée spécifique, sans qu'évidemment ce dernier ne vienne remettre en cause les dispositions de durée plus favorables aux sportifs et entraîneurs salariés, telle celle de deux ans prévue pour les entraîneurs professionnels de football.

En ce qui concerne le renouvellement envisagé à l'article L. 1243-13 du code du travail et à l'article 12.3.2.3 de la CCNS, celui-ci doit être aménagé contractuellement par le biais d'un avenant conclu en cours de contrat ou d'une clause de renouvellement inscrite préalablement au sein de ce dernier²⁸⁵. Parfaitement licites²⁸⁶, deux types de clauses se rencontrent généralement dans le domaine du sport : celles qui envisagent un renouvellement automatique du contrat, sans qu'il soit besoin d'un nouvel accord entre les parties, sous certaines conditions, et notamment que la durée du renouvellement soit précisée et qu'une faculté de dénonciation soit offerte à chacune des parties dans des conditions définies²⁸⁷ ; et celles dont le renouvellement est subordonné à la réalisation d'un événement - d'une condition - qui ne dépend pas de la seule volonté de l'une des parties (tel l'accession du club dans une division supérieure ou du maintien du club dans son championnat). Étant donnée la disparité de telles clauses selon les disciplines, il apparaît plus logique que les partenaires sociaux conservent toute latitude pour en aménager, par la voie de la négociation collective, les modalités particulières.

Au final, afin de proposer une durée de relation de travail adaptée à la situation des sportifs et entraîneurs professionnels, il est préconisé de reprendre, dans une disposition législative, ce qui est, en partie, prévu dans le chapitre 12 de la Convention collective nationale du sport en bornant la durée du premier contrat de travail à durée déterminée spécifique à une durée minimale, en principe de 12 mois, et une durée maximale de 60 mois et en ne limitant pas le nombre de renouvellements successifs du contrat de travail spécifique.

Préconisation n°33 : Prévoir, pour le contrat de travail à durée déterminée spécifique, une durée minimale, en principe, de 12 mois, une durée maximale de 60 mois et un nombre illimité de renouvellements.

²⁸³. Art. 680 de la Charte du football professionnel.

²⁸⁴. Art. 21-1 de l'Accord collectif des coureurs cyclistes professionnels.

²⁸⁵. À distinguer de la clause de prévenance qui oblige la partie qui n'a pas l'intention de renouveler le contrat d'informer l'autre partie avant une certaine date, art. 24 de l'Accord collectif des coureurs cyclistes professionnels.

²⁸⁶. Soc. 19 juin 2013, n° 11-17.580.

²⁸⁷. Prévus par certains accords sectoriels : ceux du rugby, du basket-ball, du hand-ball, ou encore du cyclisme.

Les conditions de forme

- ▶ Le formalisme traditionnel du contrat de travail à durée déterminée :

Quel que soit son motif, le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu à durée indéterminée²⁸⁸. En cas de non-respect de ces règles formalistes, l'employeur s'expose, non seulement à des sanctions pénales, mais aussi à une sanction civile originale : la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée, dite « requalification-sanction », laquelle s'accompagne du paiement d'une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire²⁸⁹.

Clairement, ces règles de droit commun devront être adaptées au contrat de travail à durée déterminée spécifique. Certes, même si elle fait encore l'objet de trop nombreuses méconnaissances de la part des clubs sportifs employeurs, l'exigence d'un contrat écrit comportant le motif précis du recours au contrat à durée limitée est nécessaire et doit être sanctionnée par la requalification en contrat de travail à durée illimitée²⁹⁰. De même qu'un certain nombre de clauses obligatoires devront figurer dans ce contrat, à l'image de ce que prévoit la CCNS pour l'ensemble des contrats de travail conclus dans le secteur du sport. En revanche, il est apparu indispensable d'assouplir les conditions de transmission du contrat au salarié. Plutôt que de reprendre le délai de deux jours ouvrables suivant l'embauche tel que prévu actuellement par le code du travail, il est proposé de fixer un délai utile qui permettra aux clubs de tenir compte de la procédure d'homologation fédérale des contrats de travail des joueurs et des entraîneurs qui est prévue et encadrée par les règlements sportifs et/ou les textes conventionnels propres au sport. Quant à la sanction de cette dernière formalité, plutôt que d'y associer la sanction radicale de la requalification, peut-être faudrait-il prévoir seulement la réparation des préjudices subis du fait du non respect de celle-ci au nom de la loyauté contractuelle. Par ailleurs, il serait sans doute opportun d'autoriser la transmission du contrat sous d'autres formes que le seul envoi recommandé avec accusé de réception et qui permettent d'attester de la bonne réception du contrat.

En résumé, afin de conserver des règles de forme protectrices du salarié, il est recommandé de prévoir que le contrat de travail spécifique doit être écrit et rédigé en français et, dans le cas d'un salarié étranger, dans sa langue à sa demande. Et, de prévoir également que le contrat de travail doit préciser le motif spécifique de recours ainsi que mentionner la disposition légale correspondante. A défaut, le contrat sera réputé conclu à durée indéterminée et emportera l'application de l'ensemble des sanctions prévues par les articles L. 1245-1 et L. 1245-2 du code du travail. Par ailleurs, le contrat devra être transmis par l'employeur au salarié dans un délai utile suivant l'embauche, sous peine du paiement de dommages et intérêts pour ce dernier.

Préconisation n°34 : Reprendre, pour ce contrat de travail à durée déterminée spécifique, les conditions de forme du contrat de travail à durée déterminée, et préciser que la transmission du contrat devra s'effectuer dans un délai utile.

²⁸⁸. C. trav., art. L. 1242-12 et L. 1245-1.

²⁸⁹. C. trav., art. L. 1245-2.

²⁹⁰. CCNS, art. 4.2.1.

► Le formalisme spécifique : l'homologation du contrat de travail à durée déterminée

Instrument de « police administrative »²⁹¹, la procédure d'enregistrement ou d'homologation des contrats de travail (et autres accords de nature contractuelle), assurée en pratique par des commissions fédérales²⁹², est fondée sur un principe d'équité sportive : il s'agit « *de s'assurer de l'application de réglementations fédérales indispensables à la cohérence et à l'efficacité des ordres sportifs considérés* »²⁹³. Ces procédures permettent, en effet, de vérifier que la conclusion des contrats de travail est en concordance avec les règles fédérales sur les mutations et les qualifications et les règles relatives à l'administration et à la gestion financière des clubs employeurs et, participent de ce fait à la prévention des contentieux. De sorte que l'on peut parfaitement soutenir que l'homologation entre bien dans le cadre de la mission de service public consistant à organiser des compétitions aux termes desquelles des titres sont délivrées²⁹⁴. Juridiquement, l'acte d'homologation est un acte administratif unilatéral, exercé par une personne morale de droit privé (fédérations sportives et ligues professionnelles) assumant, par délégation de l'État, une mission de service public. Ce qui donc induit que la contestation des décisions d'homologation relève de la compétence des juridictions administratives²⁹⁵.

Historiquement, une telle procédure d'homologation était prévue par la Charte du football professionnel, puis s'est progressivement étendue à d'autres sports, essentiellement à des sports pratiqués en équipe. En fonction des disciplines, elle s'organise selon des délais et des modalités précises, et prend place au sein de textes réglementaires et/ou conventionnels²⁹⁶. Elle est tantôt traitée comme une condition de validité du contrat²⁹⁷, tantôt comme une condition suspensive²⁹⁸, tantôt comme un simple préalable à la participation des acteurs sportifs aux compétitions, sans effet sur leurs contrats²⁹⁹. Reconnue aujourd'hui par la Convention collective nationale du sport, cette formalité préalable est intégrée au sein de son chapitre 12 consacré au sport professionnel : « *lorsqu'une homologation du contrat est imposée, elle ne peut avoir d'effet sur le contrat que dans la mesure où un accord sectoriel le prévoit. Dans ce cas, il appartiendra à cet accord sectoriel de préciser les garanties relatives à l'organisation de la procédure d'homologation en particulier l'information des parties sur son déroulement, ainsi que les conséquences juridiques et financières d'un défaut d'homologation* » (art. 12.4)³⁰⁰.

²⁹¹. La promotion du formalisme : une application particulière aux contrats de travail de sportifs professionnels, D., chron., 1995, p. 168.

²⁹². Véritables tiers à ces engagements contractuels, ces instances peuvent être des commissions juridiques (comme en rugby ou en handball), des commissions d'homologation et de qualification (comme en basket), ou encore des commissions de contrôle de gestion (comme en cyclisme).

²⁹³. D., chron., 1995, p. 168.

²⁹⁴. C. sport, art. L. 1313-14 et L. 1313-15.

²⁹⁵. TA Montreuil, 8 nov. 2011, n° 0905750.

²⁹⁶. En football, en rugby ou en basket, les règles relatives à l'homologation se retrouvent à la fois dans les règlements et dans les « accords sectoriels ». Différemment, en cyclisme, elle n'est régie que par le Règlement de la DNCG de la Ligue nationale de cyclisme (Annexe 3). En volley-ball, les règles se situent, à défaut d'accord sectoriel, dans le Statut du joueur de la LNV aux articles 15 et suivants.

²⁹⁷. V., par ex., Règlement administratif de la LNR et de la LNB : « *Tout autre contrat que celui homologué par la LNB entre le joueur et le club est nul. Aucun autre contrat ou avenant que ceux homologués par la LNB ne produiront d'effet* ».

²⁹⁸. V., par ex., Charte du football professionnel, art. 254 : le contrat « *prend effet sous condition suspensive de son homologation* » par la commission juridique de la LFP.

²⁹⁹. V., par ex., l'Accord collectif « Handball masculin de 1^{ère} division » : « *l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du joueur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNH et ne remet pas en cause le lien contractuel entre les signataires* ».

³⁰⁰. Généralement, les contrats de travail types, élaborés par les partenaires sociaux de ce secteur, y font référence.

Rendues dans les années 1990, les premières décisions de justice ont concerné le football. C'est ainsi, dans cette discipline, que la Cour de cassation a consacré l'efficacité de ce mécanisme de l'homologation des contrats de travail, et en a progressivement précisé le régime juridique. Les difficultés se concentraient, pour l'essentiel, autour des conséquences de l'homologation sur les contrats³⁰¹. Au visa des dispositions de la Charte du football professionnel, la Haute cour a ainsi parfaitement admis que les contrats « *n'entrent en vigueur qu'après leur homologation* » ou prennent effet « *sous condition suspensive de leur homologation* », et que, non homologués, ils ne seront pas « opposables » à l'association³⁰², ou encore seront « privés »³⁰³ ou « dépourvus »³⁰⁴ d'effet³⁰⁵. Puis, affinant sa jurisprudence, la Cour de cassation a légitimement précisé que c'est au club employeur qu'il incombe de soumettre le contrat ou l'avenant à homologation, et que le salarié ne peut se voir opposer un défaut d'homologation résultant de la carence de l'employeur dans l'accomplissement de cette obligation³⁰⁶. Par ailleurs, en 2009, un arrêt est venu compléter cette approche en s'interrogeant sur l'hypothèse particulière où le contrat de travail d'un basketteur avait reçu, avant même l'obtention de l'homologation, un commencement d'exécution puisqu'en l'occurrence, le joueur avait participé à plusieurs entraînements collectifs³⁰⁷. Dans cet arrêt, la Haute juridiction a donc laissé entendre que le défaut d'homologation ne serait pas opposable au salarié dès lors que le contrat en question aurait reçu un commencement d'exécution, de sorte qu'une telle exécution volontaire par les parties donnerait un caractère définitif à leur engagement.

Compte tenu de cette disparité de régime selon les disciplines, il ne semble pas opportun, dans le cadre d'une disposition législative, d'entrer dans le détail du régime applicable à la procédure d'enregistrement ou d'homologation des contrats, et notamment de lier leur validité à cette formalité fédérale. Cela relève de la compétence des partenaires sociaux ou, à défaut, des règlements des fédérations et ligue professionnelles. En revanche, il est apparu indispensable qu'en tant qu'organisateur et garant des compétitions, la fédération sportive ou la ligue professionnelle (selon le niveau de la compétition) détienne, de façon impérative, cette prérogative de contrôle des contrats de travail conclus par les acteurs sportifs. Une disposition législative donnerait ainsi un fondement juridique solide à la règle de l'enregistrement ou de l'homologation des contrats de travail par les instances sportives, en tant qu'instrument de police administrative.

Préconisation n°35 : Officialiser le principe de l'enregistrement ou de l'homologation fédérale du contrat de travail à durée déterminée spécifique, et renvoyer aux partenaires sociaux ou, à défaut, aux règlements fédéraux le soin d'en préciser le régime précis et les garanties pour les salariés.

³⁰¹. D'un point de vue sportif, il est généralement prévu qu'un joueur dont le contrat n'est pas homologué n'obtiendra pas de licence et/ou ne sera pas qualifié, et ne pourra donc pas participer aux compétitions fédérales. En outre, des sanctions sportives sont habituellement prévues en cas de violation des règles relatives à la procédure d'homologation (en cas de non-envoi des contrats par exemple).

³⁰². Soc., 3 févr. 1993, n° 90-42.070.

³⁰³. Soc., 2 févr. 1994, n° 89-44.851.

³⁰⁴. Soc., 18 juin 1996, n° 92-42.638.

³⁰⁵. L'entrée en vigueur du contrat peut également être conditionnée par la réalisation d'autres événements, incertains au moment de sa conclusion, comme la qualification du joueur dans les compétitions dans lesquelles le club est engagé, ou l'obtention d'un titre de séjour pour les joueurs étrangers non communautaires, ou encore la constatation de l'aptitude médicale du joueur.

³⁰⁶. Soc., 18 juin 1996, n° 92-42.638 ; Soc., 4 déc. 1996, n° 93-41.711 ; Soc., 13 mai 2003, n° 01-42.068.

³⁰⁷. Soc., 1^{er} juill. 2009, n° 08-40.023.

ii. Les conditions d'exécution du contrat de travail à durée déterminée

Nombreuses sont les questions qui touchent à l'exécution du contrat de travail à durée déterminée : les obligations des salariés et des employeurs et les pouvoirs de ces derniers vis-à-vis des premiers, etc. Seules quelques-unes d'entre elles, celles qui ont été particulièrement mises en avant lors des auditions ou dans les contributions écrites des acteurs sportifs, seront abordées. Tout d'abord, dans certaines disciplines, il arrive que le sportif et son club se mettent d'accord pour que le premier soit mis à disposition d'un autre club pour une ou plusieurs saisons sportives. Pouvant attenter à la régularité des compétitions, ce type d'opérations, dénommées usuellement « mutation temporaire » ou encore « prêt de joueurs », sont généralement encadrées par les instances sportives³⁰⁸. En ce qu'il pourrait être dérogeatoire au droit commun du travail, le régime juridique actuel de ces mutations mériterait sans doute qu'une adaptation des textes législatifs en vigueur soit envisagée. Ensuite, la deuxième question concerne les hypothèses où, durant la relation de travail à durée déterminée, les sportifs salariés évoluant dans les clubs français sont appelés en équipe nationale. Si une telle opération de mise à disposition des joueurs internationaux, qui n'est pas sans influence sur l'exécution du contrat, fait déjà l'objet d'une disposition législative intégrée dans le code du sport, il n'en reste pas moins qu'à son égard, une difficulté particulière a pu être soulevée s'agissant des sportifs d'équipes nationales étrangères. Enfin, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, les joueurs et entraîneurs salariés doivent se soumettre au pouvoir de direction des clubs employeurs et, à défaut, s'exposent à des sanctions disciplinaires qui, pour ces derniers, ne seraient pas forcément adaptées.

L'exécution du contrat de travail à durée déterminée dans le cadre des mutations temporaires des sportifs

Dans le secteur des activités sportives professionnelles, deux types de mutations de sportifs sont généralement autorisées : les mutations définitives (les transferts) et les mutations temporaires (les prêts) en vertu desquelles les joueurs sont enregistrés le temps d'une saison (renouvelable) en faveur d'un second club³⁰⁹.

S'inscrivant dans un contexte sportif mondialisé, le prêt d'un joueur est donc une opération tripartite concernant deux clubs (le club prêteur et le club utilisateur) et un joueur (le joueur prêté) qui doit donner son consentement au prêt. Complexe, l'opération implique la conclusion de plusieurs conventions. Un contrat est conclu entre le club prêteur et le club d'accueil (convention de mutation temporaire) assorti éventuellement du versement d'une somme d'argent au club prêteur, tandis qu'en parallèle, un contrat de travail à durée déterminée, qui doit être homologué par l'instance sportive, est conclu entre le joueur et le club d'accueil, à l'issue duquel le joueur réintègrera l'effectif de son club d'origine avec lequel il a conservé un lien contractuel³¹⁰.

³⁰⁸. Précisons que ce rapport n'abordera pas la question de la mutation définitive des sportifs communément appelée « opération de transfert ». Non seulement parce que celle-ci ne concerne essentiellement qu'une discipline qu'est le football, mais aussi parce qu'elle a déjà fait l'objet de plusieurs rapports. On citera notamment le Rapport d'information enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 20 février 2007 portant sur les conditions de transfert des joueurs professionnels de football et le rôle des agents sportifs et présenté par M. le député Dominique Juillot, ainsi que le Rapport sur les aspects économiques et juridiques des transferts de joueurs, réalisé pour la Commission européenne (Direction générale Éducation et culture), conjointement par le Cabinet de conseils et d'études KEA et le Centre de droit et d'économie du sport, janv. 2013.

³⁰⁹. V. not. V° Prêt d'un sportif salarié, Dictionnaire juridique du sport, Dalloz, Jurisédicions, 2013, p. 260 ; F. Rizzo, Les conditions de validité des prêts de main-d'œuvre sportive, JCP G, 2014, 363 ; R. Don Marino, JCP G, 2003, I, 133.

³¹⁰. De manière facultative, un contrat entre le club prêteur et son ancien sportif peut prévoir les conditions du retour du

Chacune des parties a un intérêt au prêt. Schématiquement, le joueur, dans un souci de perfectionnement, peut trouver du temps de jeu et se relancer dans un autre environnement. Le club d'accueil se renforce sportivement sans avoir à payer d'indemnité de transfert. Et, le club prêteur réduit son effectif et diminue sa masse salariale. Ces opérations sont encadrées par les règlements des fédérations ou des ligues professionnelles ou/et par les textes conventionnels (en football, en rugby, en basketball, ou en handball), sous l'appellation de « mutations temporaires ». Généralement, il est précisé que ces opérations sont « nécessairement à but non lucratif »³¹¹, à l'exception de la Charte du football professionnel qui ne dit rien à ce sujet³¹².

Même s'il y a peu de contentieux à l'heure actuelle, il existe néanmoins une insécurité juridique par rapport au cadre légal régissant le prêt de main-d'œuvre tel que prévu aux articles L. 8241-1, L. 8241-2 et L. 8231-1 du code du travail.

Le premier texte, l'article L. 8241-1 du code du travail, est relatif au prêt de main d'œuvre à but lucratif qui est, par principe, interdit. Toutefois, il est ajouté que cette interdiction ne s'applique pas à certaines hypothèses précises dont la plus connue est le travail temporaire ou, pour ce qui concerne le sport, la mise à disposition des sportifs salariés de clubs auprès des équipes nationales. Puis, il ressort de la jurisprudence que le prêt illicite de main d'œuvre est caractérisé si le seul objet de la convention entre les deux sociétés est la fourniture de main-d'œuvre (ce qui est nécessairement le cas du prêt de sportif puisque celui-ci ne peut continuer d'entretenir des liens avec son club d'origine) et si l'opération a un but lucratif³¹³. La Cour de cassation a une conception large du caractère lucratif puisqu'elle le caractérise dès lors que l'opération est susceptible de faire apparaître en faveur de l'entreprise utilisatrice ou prêteuse de main-d'œuvre « *un bénéfice, un profit ou un gain pécuniaire* »³¹⁴. Toutefois, n'est pas lucrative l'opération où l'entreprise prêteuse facture à l'entreprise utilisatrice les salaires versés au salarié, les charges afférentes et les remboursements de frais professionnels, ainsi que le précise l'alinéa 2 de l'article L. 8241-1 précité, issu de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. Mais, il reste néanmoins que, du côté de l'entreprise utilisatrice (cas qui a été oublié par la réforme de 2011), les économies réalisées sur les rémunérations du salarié et les charges afférentes suffisent à caractériser l'aspect lucratif³¹⁵. Ainsi, la loi et la Cour de cassation semblent avoir délimité le prêt de main d'œuvre à but lucratif à l'ensemble des opérations dont l'entreprise prêteuse tire un bénéfice ou dont l'entreprise utilisatrice réalise une économie.

Par application du texte actuel, l'un des risques en matière sportive est donc que, lorsque le club d'accueil verse au club prêteur une indemnité de prêt ou lorsque le club prêteur prend en charge une partie de la rémunération du joueur (le club emprunteur réalisant alors une économie)³¹⁶,

sportif dans son club d'origine (renégociation du salaire par exemple), J.-R. Cognard, *op. cit.*, p. 93.

³¹¹. Art. 1342-5 du Règlement administratif de la LNH ; art. 42 du Règlement de la LNR ; art. 2.4.2 du Titre II du chap. 1 de la Convention collective du rugby professionnel.

³¹². Art. 504 de la Charte du football professionnel.

³¹³. Soc. 4 avr. 1990, n° 86-44.229. V. not. G. Auzero, Le but lucratif dans les opérations de prêt de main-d'œuvre, *Dr. soc.*, 2012, p. 115.

³¹⁴. Crim. 20 mars 2007, n° 05-85.253.

³¹⁵. Soc. 18 mai 2011, n° 09-69.175 : arrêt qui estime que le but lucratif concerne également l'entreprise utilisatrice et que le caractère lucratif de l'opération peut résulter d'un accroissement de flexibilité dans la gestion du personnel et de l'économie de charges procurés à cette dernière.

³¹⁶. Le club emprunteur (entreprise utilisatrice) a réalisé une économie dès lors que le club prêteur accepte de prendre en charge une partie des rémunérations du joueur prêté.

l'opération soit qualifiée de prêt de main d'œuvre à but lucratif prohibé³¹⁷. Et ce, alors même qu'une telle opération convient à toutes les parties prenantes, intéressant les deux clubs et protégeant généralement les intérêts du sportif. Consciente de ces risques, depuis 2006, la Commission juridique de la Ligue de football professionnel autorise, dans des conditions très strictes, des flux financiers entre deux clubs prenant part à une mutation temporaire³¹⁸. Le premier cas est celui du versement d'une somme d'argent au club d'accueil afin que ce dernier puisse assurer le paiement de tout ou partie du salaire du joueur pendant le prêt³¹⁹. La seconde hypothèse est celle où l'option d'achat prévue dans le cadre d'une mutation temporaire peut être rémunérée par le club qui en bénéficie, la somme d'argent n'étant non pas la contrepartie du prêt mais la contrepartie de l'immobilisation du joueur par son club d'origine, qui se refuse d'entrer en négociation avec des clubs autres que le club d'accueil du joueur. Ce sont néanmoins des mécanismes qui limitent la marge de manœuvre des clubs surtout au niveau international et qui, déjà peu sécurisés juridiquement, ont été encore plus fragilisés avec l'adoption de la loi précitée du 28 juillet 2011.

La deuxième disposition, l'article L. 8241-2 du code du travail, concerne le prêt de main d'œuvre à but non lucratif. Dans les hypothèses où le prêt de joueur est qualifié de non lucratif, doivent lui être appliquées les conditions d'encadrement juridique d'une telle opération qui est cette fois, par principe, autorisée. Or, les exigences posées par ce texte ne correspondent pas à la pratique des prêts sans but lucratif des sportifs, notamment en ce qu'il exige, parmi d'autres éléments, la signature d'un avenant au contrat de travail initial avec l'entreprise utilisatrice. En effet, dans le secteur du sport professionnel, on a pu s'apercevoir que le contrat de travail à durée déterminée du joueur avec le club prêteur est suspendu, tandis qu'un nouveau contrat de travail à durée déterminée est conclu pour le temps du prêt avec le club d'accueil. Par ailleurs, l'exigence d'information et de consultation des représentants du personnel préalablement à la mise en œuvre de telles opérations constitue une difficulté supplémentaire à gérer pour les clubs employeurs, tandis qu'à ce sujet, les représentants des sportifs salariés revendiquent, au contraire, la fortification du rôle des délégués du personnel du club prêteur³²⁰.

En définitive, afin de sécuriser ce type d'opérations et d'éviter la distorsion de concurrence avec les clubs étrangers où la pratique des mutations temporaires est beaucoup plus simple et sans difficulté, il serait judicieux d'opter pour l'élaboration d'un texte législatif spécifique réglementant les mutations temporaires de sportifs et dérogeant dès lors à la loi commune sur le prêt de main d'œuvre. Le régime précis de ces opérations de mutations temporaires resterait bien évidemment de la compétence des partenaires sociaux et, à défaut, des réglementations sportives. A l'instar de ce qui existe pour la mise à disposition en équipe nationale, cela pourrait se matérialiser par un deuxième alinéa à l'article L. 222-3 du code du sport précisant que les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail relatifs au prêt de main d'œuvre ne sont pas applicables aux opérations de prêts de sportifs en contrat de

³¹⁷. Ce ne sera pas le cas si le club emprunteur paie seulement la rémunération du joueur et les cotisations sociales afférentes. En l'occurrence, la mutation temporaire ne possède pas un but lucratif.

³¹⁸. Circulaire de la Commission juridique de la Ligue de football professionnel validée par le Conseil d'administration le 5 mai 2006.

³¹⁹. Ce montage est très courant lorsqu'un joueur est prêté en faveur d'un club de niveau inférieur et dont les ressources financières sont plus limitées.

³²⁰. Il a été également proposé de conditionner l'admission des mutations temporaires à l'existence d'un syndicat de sportifs dans la discipline concernée ou encore d'imposer la consultation d'une commission de composition paritaire « homologuante » les mutations.

travail à durée déterminée³²¹. Sur ce point, il ne semble pas y avoir d'opposition particulière des acteurs sportifs, et une telle mesure ne comporte, au demeurant, aucune incidence financière.

Préconisation n°36 : Sécuriser l'opération juridique de prêt de sportifs entre clubs, en autorisant le prêt de main d'œuvre à but lucratif de sportifs et en dérogeant aux conditions du prêt de main d'œuvre à but non lucratif pour ces derniers, tout en prévoyant des modalités assurant la protection des sportifs.

L'exécution du contrat de travail à durée déterminée dans le cadre des sélections en équipe nationale des sportifs

On se souvient que, depuis la loi n° 2004-1366 du 15 décembre 2004 portant diverses mesures relatives au sport professionnel, l'article L. 222-3 du code du sport énonce que les dispositions du code du travail prohibant le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif³²² ne sont pas applicables à l'opération qui consiste à mettre à disposition d'une fédération délégataire, en qualité de membre d'une équipe de France³²³, les sportifs salariés d'une association ou d'une société sportive³²⁴. Il ajoute que, dans le cadre de cette opération, les sportifs demeurent salariés de leur club employeur et conservent pendant la période de mise à disposition leur qualité de salarié de l'association ou de la société sportive ainsi que les droits attachés à cette qualité.

Au regard du régime général de la sécurité sociale, et en particulier du régime des accidents de travail, la question de son application et de la prise en charge ne pose pas de difficulté majeure lorsque des joueurs évoluant dans des clubs français sont membres d'une équipe de France. En effet, en application de l'article L. 222-3 précité, le sportif est pris en charge par le régime de sécurité sociale au titre de son affiliation en qualité de salarié d'une association ou d'une société sportive française³²⁵.

En revanche, la situation est moins claire pour les joueurs étrangers évoluant dans des clubs français et sélectionnés dans une équipe nationale de leur pays d'origine. De plusieurs auditions, il est ressorti

³²¹. Il est à noter que, lors du contrôle de la loi du 15 décembre 2004 par le conseil constitutionnel, les cas de dérogation à l'interdiction du prêt de main d'œuvre prévus pour les sportifs mis à la disposition d'une équipe nationale n'avaient encouru aucune critique de constitutionnalité.

³²². C. trav., art. L. 8241-1 et L. 8241-2.

³²³. C. sport, art. L. 131-15 et R. 132-10 et s.

³²⁴. Les conditions de la mise à disposition doivent être définies par la convention conclue entre la fédération et la ligue professionnelle qu'elle a constituée. V. not. S. Karaa, Mise à disposition des sportifs internationaux, Dictionnaire juridique du sport, Dalloz, Juriséditions, 2013, p. 239.

³²⁵. On rappellera qu'en vertu de l'article L. 311-2 du code de la sécurité sociale, sont affiliés obligatoirement au régime général de la sécurité sociale, toute personne salariée ou travaillant à quelque titre que ce soit pour un ou plusieurs employeurs. La circulaire interministérielle n° DSS/AAF/A1/94-60 du 28 juillet 1994 relative à la situation des sportifs au regard de la sécurité sociale et du droit du travail avait pour objet de préciser la situation des sportifs au regard des règles d'affiliation aux régimes de sécurité sociale, notamment au régime général, ainsi que le statut des diverses catégories de revenus alloués aux sportifs dans l'exercice de leur activité. Ils bénéficient donc d'une couverture relative aux risques ou charges de maladie, d'invalidité, de vieillesse, de décès, de veuvage, et de paternité. En cas de maladie ou d'accident, les sportifs en arrêt de travail perçoivent donc des indemnités journalières de sécurité sociale et peuvent également bénéficier, par accord collectif sectoriel, d'une indemnisation complémentaire au titre de la maladie, de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle.

que ces joueurs ne sont pas pris en charge par la caisse primaire en cas d'accident ou de maladie survenu lors de leur mise à disposition en équipe nationale étrangère. Certains estiment qu'en plus de poser des problèmes sérieux en matière de couverture sociale pour ces sportifs, cela entraîne une différence de traitement entre les sportifs membres d'une équipe de France et ceux membres d'équipes nationales étrangères, et constitue une discrimination basée sur la seule nationalité en matière de droit du travail et de protection sociale, pouvant être regardée comme contraire au principe d'égalité, consacré universellement tant par les droits français et européens que par la Déclaration universelle des droits de l'homme. C'est ainsi que le groupe de travail sur la mise à disposition des joueurs en équipe nationale, mis en place par le Comité national olympique et sportif français, a préconisé en 2008 d'étendre les dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport aux sportifs qui, sélectionnés par une fédération étrangère, évoluent dans les clubs français³²⁶.

Aussi, dans la lignée de ces travaux, est-il recommandé de réfléchir à une extension du régime applicable aux joueurs des clubs français appelés en équipe de France aux joueurs sélectionnés en équipe nationale étrangère, par une modification de l'article L. 222-3 du code du sport, afin de rétablir une égalité entre l'ensemble des sportifs internationaux évoluant dans des clubs français et de protéger les sportifs d'équipes nationales étrangères.

Préconisation n°37 : Réfléchir à une extension du régime applicable aux joueurs des clubs français appelés en équipe de France aux joueurs sélectionnés en équipe nationale étrangère.

L'exécution du contrat de travail à durée déterminée et le pouvoir disciplinaire de l'employeur

D'aucuns considèrent que l'arsenal des sanctions disciplinaires prévues par le code du travail est inadapté à la pratique de l'activité sportive³²⁷. Il a été dit, par exemple, que la mise à pied disciplinaire est incompatible avec la nécessité pour un joueur de rester physiquement et sportivement au maximum de ses performances. Il a été avancé, par exemple, que la rétrogradation disciplinaire n'est sûrement pas envisageable dans le cadre de l'activité des sportifs. Surtout, il est clair qu'en présence d'un joueur ayant une valeur marchande importante, le pouvoir disciplinaire du club employeur ne peut aller jusqu'à la rupture du contrat de travail dans la mesure où le contrat ainsi rompu interdirait le transfert du joueur et entraînerait la perte de l'indemnité de transfert, en particulier en football. C'est pourquoi certains revendiquent que, dans le cadre d'un texte législatif³²⁸, soient autorisées les sanctions pécuniaires dans les règlements intérieurs des clubs³²⁹, entendues comme toutes mesures prises par l'employeur en raison d'une faute du salarié affectant directement ou indirectement sa

³²⁶. Ensemble pour un sport européen, Contribution du CNOSE sur le sport professionnel, « La mise à disposition des joueurs en équipe nationale », 2008, p. 77.

³²⁷. L'article 12.5 de la CCNS énonce que « l'employeur dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, voire à la suspension ou même à la rupture du contrat ».

³²⁸. Ainsi que le prévoit l'article 17 du Décret Royal espagnol n° 1006/1985 du 26 juin 1985 par lequel est régulée la relation de travail des sportifs professionnels.

³²⁹. En matière de sport, s'il est possible pour une fédération sportive, grâce à son pouvoir disciplinaire qui lui vient de sa mission d'organisation des compétitions et grâce à la licence souscrite par le sportif, d'infliger une amende à celui-ci, il n'en est pas de même pour le club envers le sportif qui est son salarié.

rémunération et qui ne correspond pas à une période d'inactivité³³⁰. C'est, pour les clubs, la seule sanction véritablement opportune. Mais, en plus de mettre en exergue que de telles « amendes » sont clairement défavorables aux salariés, les représentants des joueurs et des entraîneurs rappellent qu'elles sont jugées, en l'état actuel des textes, comme des retenues sur salaire illicites³³¹.

En effet, l'on sait bien qu'en droit du travail français, la sanction pécuniaire est actuellement prohibée³³² et que le règlement intérieur ne peut donc contenir de clause prévoyant ce type de sanctions³³³. D'autant que le Conseil d'État érige l'interdiction des sanctions pécuniaires en principe général du droit, applicable aux entreprises publiques dont le personnel est doté d'un statut réglementaire³³⁴. Toutefois, encore faut-il préciser que si la sanction pécuniaire est prohibée, en revanche la sanction disciplinaire ayant des répercussions pécuniaires est légale. Ainsi, les retenues sur salaire pour absence injustifiée ou retard sont licites, dès lors que la retenue est strictement proportionnelle à l'absence. Mais, si la retenue excède le temps non travaillé, il s'agit alors d'une sanction pécuniaire interdite. De même, une diminution de salaire consécutive à une mise à pied disciplinaire est licite. En effet, en cas de mise à pied disciplinaire, le travailleur n'effectuant pas sa prestation de travail, l'employeur peut opérer une retenue sur salaire correspondant à la période d'inactivité³³⁵.

L'ensemble de ces éléments conduit à penser que la question est sujette à trop de discussions et de polémiques entre les partenaires sociaux du sport professionnel pour raisonnablement faire l'objet d'une disposition législative dans le cadre du contrat à durée déterminée spécifique qui est ainsi proposé. Dès lors que, sur ce point, aucun accord n'est possible, il paraît donc plus raisonnable de ne pas prévoir de dérogation aux articles L. 1321-3 et L. 1331-2 du code du travail qui permettrait d'autoriser les sanctions pécuniaires dans les règlements intérieurs des clubs sportifs professionnels.

iii. Les conditions de rupture du contrat de travail à durée déterminée

Suscitant un grand nombre de litiges dans le domaine du sport, la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée doit rester l'exception dans la mesure où le principe est que le contrat à durée déterminée doit cesser à l'échéance du terme fixé contractuellement³³⁶. Aussi, les conditions de rupture sont-elles strictement encadrées par la loi. Les motifs et les conséquences en cas de non respect y sont expressément prévus et la question peut se poser de savoir s'il faut admettre des nouveaux cas de rupture ou des conditions financières spécifiques aux contrats des sportifs et entraîneurs professionnels. Parallèlement, dans certaines disciplines, des clauses de rupture sont acceptées et la question peut être celle de savoir s'il convient de les autoriser dans le cadre d'une disposition législative particulière.

³³⁰. On précisera d'ailleurs que la charte du football professionnel (annexe 1, art. 605) interdit aujourd'hui ce type de sanction.

³³¹. V., par ex. en matière de sport, le jugement du Conseil de prud'hommes de Lyon du 18 mars 2013.

³³². Cette interdiction repose sur l'article L. 1331-2 du code du travail qui dispose que « *les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite* ». En vertu de l'article L. 1334-1 du même code, l'employeur encourt également une sanction pénale (amende de 3 750 €).

³³³. Puisque conformément à l'article L. 1321-3 du code du travail, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

³³⁴. CE, 1^{er} juill. 1988, n° 66405.

³³⁵. Par ailleurs, ajoutons que les primes contractuelles d'éthique, fondées sur des critères objectifs et pertinents, peuvent être un moyen acceptable de valoriser les comportements exemplaires des sportifs.

³³⁶. C. trav., art. L. 1243-5.

Les motifs de rupture

Plus précisément, ce sont les articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail qui prévoient limitativement les motifs autorisés de rupture ainsi que les sanctions en cas de cessation injustifiée.

Tout d'abord, il y est dit que le contrat de travail à durée limitée ne peut être rompu avant son échéance qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure, et, depuis la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011, d'incapacité constatée par le médecin du travail. Il est à souligner que la loi n° 2001-73 du 17 janvier 2002 a permis au salarié de rompre son lien de travail s'il justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Ensuite, quant aux indemnités en cas de rupture du contrat avant terme, la loi enseigne que l'auteur de la rupture injustifiée est redevable de dommages et intérêts : pour l'employeur d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat, et pour le salarié, d'un montant égal au préjudice subi. A ce sujet, certains ont préconisé qu'une disposition législative prévoit le montant des indemnités, éventuellement encadrées entre un montant minimum et maximum, à verser par chacune des parties en cas de rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée des sportifs et entraîneurs professionnels.

Cependant, s'agissant tant de l'admission de nouveaux cas de rupture que de conditions indemnitaires qui seraient propres au sport professionnel, il a été constaté qu'aucun accord n'était envisageable à l'heure actuelle entre les partenaires sociaux, de sorte qu'il n'y a certainement pas lieu d'apporter de quelconques aménagements par rapport aux textes de droit commun du contrat de travail à durée déterminée, et notamment aux articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail. Puis, s'agissant du calcul des dédommagements en cas de rupture des contrats dans le seul environnement national, aucune raison déterminante ne commande que ne soient pas maintenues les règles de l'article 1243-4 du code du travail pour ce qui est de la rupture injustifiée imputable au salarié, laissant au juge du travail le soin de calculer de manière juste l'indemnité de rupture en considération du préjudice subi par l'autre partie au contrat. Pour cela, encore faut-il que l'on s'astreigne à ne pas confondre indemnités de transfert³³⁷ et indemnités de rupture anticipée injustifiée par le sportif salarié du contrat de travail à durée déterminée. On conviendra en effet que l'une et l'autre n'ont pas la même nature (ou plutôt n'ont pas le même but). La première « *porte sur la valeur du joueur et sur la perte économique pour le club qui voit partir son joueur et est payée par le club dans lequel le club part jouer. La seconde a, en revanche, uniquement pour but de couvrir les conséquences directes de l'extinction anticipée de la relation de travail, et est payée par la partie qui met fin anticipativement au contrat de travail* »³³⁸. D'aucuns pourraient ajouter que si l'indemnité de transfert peut se voir opposer une atteinte à la liberté contractuelle et à la liberté du travail, il n'en est assurément pas ainsi en ce qui concerne l'indemnité de rupture du contrat de travail à durée déterminée due par le sportif salarié.

Les clauses de rupture

D'une façon générale, la Cour de cassation se prononce en faveur d'une illicéité de principe des clauses de résiliation anticipée des contrats de travail des sportifs et entraîneurs professionnels, ainsi

³³⁷. Qui, ainsi que cela a déjà été souligné, sont pour l'heure uniquement développées dans le secteur du football professionnel.

³³⁸. V. le propos tenu dans le récent arrêt du 6 mai 2014 de la cour du travail d'Anvers (cour d'appel d'Anvers, section Hasselt, n° 2009/A.H/199).

que le prévoient d'ailleurs certains accords collectifs ou textes réglementaires sportifs³³⁹. Il en a été jugé ainsi s'agissant des clauses de résiliation unilatérale, envisagées sans motif ni contrepartie financière. La chambre sociale a entériné la décision de plusieurs cours d'appel qui, ayant relevé que les contrats conclus entre les parties l'avaient été pour une durée de trois ans³⁴⁰ ou de deux ans³⁴¹, ont « *décidé à bon droit que la clause permettant à l'employeur de dénoncer le contrat avant son terme était nulle* »³⁴². Il en a été jugé de même à propos de clauses de résiliation unilatérale, appelées généralement « clauses résolutoires », dont la rupture, à l'initiative de l'une et/ou l'autre des parties, est conditionnée à la survenance d'un événement déterminé et objectif (relégation du club en division inférieure³⁴³, présence d'un entraîneur à la tête de l'équipe professionnelle) et prévue sans le versement d'une indemnité³⁴⁴.

Il reste à souligner que, s'agissant des « clauses libératoires », lesquelles permettent au joueur de résilier avant terme son contrat en contrepartie du versement d'une indemnité dont le montant est fixé à l'avance³⁴⁵, la jurisprudence ne semble pas clairement fixée³⁴⁶. Outre le débat sur la nature exacte de ce type de clause, à savoir si elle est une clause pénale ou une clause de dédit, force est de constater que la plupart des décisions défavorables aux clauses de résiliation unilatérale l'ont été à propos de clauses non assorties d'une contrepartie financière. En l'absence de décision tranchée de la Cour de cassation à propos des clauses libératoires, le débat demeure donc ouvert. Malgré cette incertitude juridique, dès lors qu'aucun accord entre les partenaires sociaux de l'ensemble des disciplines professionnelles n'est possible sur ce point, il est proposé, en l'état actuel des choses, de ne pas prévoir de dérogation aux articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail qui permettrait d'autoriser certains types de clauses de rupture anticipée du contrat à durée déterminée.

Dès lors, seule la reprise de la jurisprudence constante de la chambre sociale quant à la nullité des clauses de rupture unilatérale paraît concevable (puisque cela participe de l'objectif de préserver la stabilité contractuelle), tandis que sur les autres points, aucun accord n'est, à l'heure actuelle, possible entre les partenaires sociaux du sport.

Préconisation n°38 : Prévoir que les clauses de rupture unilatérale du contrat de travail à durée déterminée spécifique sont nulles et de nul effet.

³³⁹. Par exemple, l'article 202 de la charte du football professionnel dispose que « *les dirigeants de clubs ne peuvent conclure un contrat contenant une « clause libératoire », prévoyant avant terme, en contrepartie d'une indemnité, la rupture de la relation contractuelle par l'un ou l'autre des cocontractants, une « clause résolutoire » ou une clause de résiliation unilatérale avec un joueur professionnel français ou étranger qu'il s'agisse du club ou du joueur* ».

³⁴⁰. Soc., 5 juill. 1995, n° 92-40.095.

³⁴¹. Soc., 16 déc. 1998, n° 96-42.691.

³⁴². Dans ces arrêts, la Cour de cassation énonce qu'il résulte des dispositions d'ordre public de l'article L. 122-3-8 ancien du code du travail (relatif aux motifs de rupture du contrat à durée déterminée) que « *le salarié ne peut par avance accepter la rupture du contrat par l'employeur pour d'autres causes que celles prévues par le texte* ». Certains auteurs en déduisent l'absence de nullité des clauses de résiliation anticipée stipulées en faveur du salarié.

³⁴³. V., par ex., Convention collective du rugby professionnel, Titre 2, chap. 1, art. 10.2.2 b ; Convention collective du basket professionnel, art. 15.2.2 b. Ces textes n'offrent une telle faculté qu'au joueur.

³⁴⁴. CA Metz, 22 mars 2005, n° 05-00215. V., pour des décisions contradictoires de juges du fond sur la licéité de telles clauses, CA Agen, 7 oct. 2008, n° 07/00645 et CA Riom, 3 mars 2009, n° 08/00699.

³⁴⁵. V., par ex., Convention collective du rugby professionnel, Titre 2, chap. 1, art. 10.2.2 a ; Convention collective du basket professionnel, art. 15.2.2 a.

³⁴⁶. Soc., 18 mars 1992, n° 88-43.736 ; CA Reims, 7 mai 2008, n° 07/02931.

iv. Les conditions de travail et de santé au travail des sportifs en contrat de travail à durée déterminée

Entendues au sens large, les conditions de travail et de santé des sportifs regroupent la rémunération, le temps de travail et de repos, et la médecine de ces salariés atypiques. Aussi, est-il intéressant de voir dans quelle mesure ces grandes thématiques peuvent être aménagées au secteur du sport professionnel. Particulièrement denses et complexes, le lecteur comprendra parfaitement que ces questions ne seront étudiées qu'au travers des aspects sur lesquels nous avons été alertés et éclairés, en particulier lors des auditions et dans les contributions écrites.

La rémunération des sportifs

Il va de soi qu'en contrepartie de la prestation de travail des sportifs et entraîneurs professionnels, les employeurs sont tenus de leur verser une rémunération qui peut comprendre un salaire fixe, des avantages en nature valorisés dans le contrat de travail (mise à disposition d'un logement, d'une voiture, etc.) et diverses primes fondées sur des critères précis et objectifs (primes de matchs, d'assiduité, d'éthique, etc.)³⁴⁷. Depuis qu'a été supprimé au 30 juin 2010 le droit à l'image collective (DIC)³⁴⁸ qui permettait, à certaines conditions, un allègement de charges sociales d'une partie de la rémunération versée par les sociétés sportives³⁴⁹, l'ensemble des rémunérations réglées aux sportifs par les clubs professionnels sont soumises aux cotisations sociales³⁵⁰.

Cependant, en janvier 2014, la commission « *Pour un modèle durable du football français* », présidée par le député Jean Glavany, a proposé au gouvernement d'étudier la possibilité d'aligner la structure de rémunération des sportifs professionnels sur celles des artistes de spectacles³⁵¹. Puisqu'en effet, en plus de percevoir un salaire soumis à cotisations sociales au titre de la présomption simple de contrat de travail prévue par le code du travail à leur égard³⁵², les artistes peuvent bénéficier, de la part de leur employeur, d'un élément de rémunération complémentaire, qui ne constitue pas un salaire mais une redevance et qui est fonction du produit de l'exploitation, en dehors de leur présence physique, de l'enregistrement de leurs prestations³⁵³. Ces redevances sont variables et constituent des revenus du patrimoine assujettis à un prélèvement social global au taux de 15,5 %³⁵⁴. Dans le sillage de cette proposition, d'aucuns ont soutenu l'idée que les sportifs puissent être, comme les artistes, rémunérés, en complément, par des redevances non salariales pour l'exploitation qui est faite de leurs prestations hors de leur présence physique.

Quant aux modalités³⁵⁵, la commission a proposé que chaque club définisse un taux de redevance applicable à la rémunération des joueurs. Ce taux, qui serait collectif et non individuel, serait calculé selon le ratio entre les recettes éligibles et le chiffre d'affaires d'exploitation total. Dans ce dispositif, les recettes éligibles seraient l'ensemble des recettes des clubs non liées à la présence

³⁴⁷. CCNS, art. 12.6.

³⁴⁸. C. sport, art. L. 222-2, issu de l'article 1^{er} de la loi n° 2004-1366 du 15 décembre 2004.

³⁴⁹. Notamment parce que le dispositif impliquait une compensation sur le budget du ministère des sports, C. séc. soc., art. L. 131-7.

³⁵⁰. C. séc. soc., art. L. 242-1.

³⁵¹. Rapport Glavany, *Pour un modèle durable du football français*, 2014, Proposition n° 7, p. 22.

³⁵². C. trav., art. L. 7121-3.

³⁵³. C. trav., art. L. 7121-8.

³⁵⁴. Circulaire n° DSS/5B/2012/161 du 20 avril 2012 relative au régime social des redevances et avances sur redevances.

³⁵⁵. Rapport Glavany, *op. cit.*, p. 24.

physique des joueurs mais qui résultent de l'exploitation de toute ou partie de l'image de l'équipe (recettes issues notamment des contrats de sponsoring, d'image, de merchandising et des ventes de droits audiovisuels différés). Cette redevance pourrait être définie en début de saison et versée sous forme d'avance. Elle ferait l'objet d'une éventuelle régularisation en fin de saison en cas d'une surévaluation ou d'une sous-évaluation. Surtout, à la différence du DIC, les sommes pourront être, d'après les auteurs du rapport, qualifiées de redevances³⁵⁶, de sorte qu'il ne s'agirait pas, dans les conditions indiquées, d'un mécanisme d'exonération ou de réduction de cotisations sociales au sens de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, devant l'incertitude (aucune étude n'a été fournie sur ce point) concernant l'éventuelle amputation du budget du ministère des sports et de la possibilité d'un accord entre les partenaires sociaux du sport, il a paru plus prudent de ne pas faire de préconisation sur ce point.

Le temps de travail et de repos des sportifs

En matière de temps de travail et de repos, les clubs sportifs employeurs sont soumis d'une part aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée du travail³⁵⁷, complétées par la directive 2003/88 de l'Union Européenne conçue dans la perspective de la protection de la santé, et d'autre part aux stipulations figurant dans la Convention collective nationale du sport³⁵⁸ et, le cas échéant, dans les accords sectoriels³⁵⁹. Particulièrement complexe, la question du temps de travail dans le domaine du sport ne pouvait être évitée dans la mesure où les dispositions légales et/ou jurisprudentielles s'avèrent peu adaptées aux particularités des métiers des acteurs du sport professionnel³⁶⁰. Ce sont, en particulier, les contraintes imposées par les calendriers des compétitions, fixés par les fédérations sportives et les ligues professionnelles, qui font qu'il n'est pas toujours évident pour les acteurs de respecter à la lettre les règles relatives au temps de travail. Ainsi que l'a récemment relevé le Comité européen sectoriel du dialogue social dans le sport et les activités de loisirs, « *la spécificité du sport et l'organisation des compétitions nécessitent une adaptation du temps de travail, dans la limite du respect de la santé et de la sécurité des athlètes* »³⁶¹. Plusieurs auditions ont effectivement permis d'attester de cette relative inadaptation, ainsi que parfois de l'absence de conformité des textes conventionnels du sport avec les dispositions légales impératives en la matière.

Certes, il est vrai que, protectrices de la santé et de la sécurité des sportifs salariés, les dispositions légales et conventionnelles imposant des temps de pause et de repos minimum ainsi qu'une durée maximale de travail sont déterminantes au regard de la bonne exécution des obligations contractuelles des sportifs et entraîneurs professionnels³⁶². Il s'agit là de la fonction protectrice et indispensable

³⁵⁶. Soumises à un prélèvement global limité à 15,5 %, et non aux prélèvements applicables sur les salaires.

³⁵⁷. Titre II du Livre premier de la troisième partie du code du travail.

³⁵⁸. La durée du travail y est abordée, de façon très détaillée, au sein du chapitre 5 « Temps de travail » (traitant du temps de travail effectif, des heures supplémentaires, des durées maximales journalières et hebdomadaires, du repos hebdomadaire et des jours fériés, de la modulation, et des situations particulières comme les forfaits applicables aux cadres, des astreintes, des temps de déplacement et du travail de nuit) et du chapitre 12 « Sport professionnel » (traitant du temps de travail effectif et des temps de repos quotidien et hebdomadaire).

³⁵⁹. Par exemple, la convention collective du rugby professionnel ou du basket professionnel traitent la question du temps de travail, alors qu'à l'inverse, la charte du football professionnel ne l'aborde pratiquement pas.

³⁶⁰. J. Barthélémy, La durée du travail du sportif professionnel, RJES, n° 60, 2001, p. 29 ; Temps de travail et de repos des rugbymen professionnels, Droit et rugby, (dir.) F. Buy, LGDJ, 2013, p. 67.

³⁶¹. Accord du 31 mai 2013 portant sur des Lignes directrices sur le temps de travail par le Comité européen sectoriel du dialogue social dans le sport et les activités de loisirs.

³⁶². CCNS, art. 12.7.1.1.

du droit de la durée du travail. Mais, il n'en reste pas moins qu'il serait opportun de prévoir des aménagements (ou de les fortifier) en matière de temps de travail applicable à ces salariés des clubs sportifs professionnels³⁶³, tout en prenant soin de respecter les principes relativement complexes régissant les compétences respectives du législateur et de la négociation collective en ce domaine³⁶⁴.

Pour le plus de clarté possible, il y a lieu de distinguer les aspects quantitatifs du temps de travail de ses aspects qualitatifs (ces derniers correspondant à la répartition des horaires et à l'aménagement des temps de travail).

Quant aux aspects quantitatifs, l'une des principales difficultés consiste à déterminer, compte tenu des spécificités de l'activité sportive, ce qui relève du temps de travail effectif, celui-ci étant défini comme « *le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* »³⁶⁵. En effet, le temps de travail des sportifs et des entraîneurs se prête peu au découpage classique entre temps d'activité et temps de repos. Si certains temps relèvent assez aisément de l'une de ces deux catégories (temps consacrés aux compétitions, aux entraînements, aux séances de soins, aux réunions, aux opérations de relations publiques, etc. aisément identifiables) ainsi que l'indique d'ailleurs l'article 12.7.1.2 de la CCNS, la question s'avère plus délicate s'agissant des temps plus diffus consacrés aux soins médicaux, aux déplacements ou aux « mises au vert ». Il n'est d'ailleurs pas anodin que la CCNS prévoit que « *la définition du temps de travail effectif pourra faire l'objet d'adaptation dans les accords sectoriels en considération des spécificités des différents sports* ». Sous ces aspects, il n'est donc pas surprenant que, par exemple, les solutions retenues pour les temps de déplacement pour les compétitions à l'extérieur soient distinctes selon les disciplines. En effet, alors que la Convention collective du rugby professionnel ne les qualifie pas de temps de travail effectif³⁶⁶, la Convention collective du basket retient la solution inverse³⁶⁷. Il est à noter à ce sujet que le temps d'hébergement lié aux déplacements professionnels n'est pas classiquement considéré comme du temps de travail effectif³⁶⁸.

Ainsi, la mise en place d'un contrat de travail spécifique pourrait être, de manière très ambitieuse et par le biais d'une disposition législative particulière, l'occasion de mettre en place des définitions complémentaires dont le sport a besoin et en liaison avec la nature spécifique de l'activité³⁶⁹, tel que cela existe ailleurs, notamment dans le domaine des transports terrestres, ferroviaires, aériens ou maritimes³⁷⁰.

³⁶³. Si la question des congés payés des sportifs, essentielle au regard de leur droit fondamental à la santé, ne sera pas développée dans le présent rapport, profitons toutefois pour souligner que la période classique de prise des congés (du 1^{er} mai au 31 octobre d'une même année) n'est pas adaptée au rythme de la saison sportive ; raison pour laquelle les accords sectoriels du rugby ou du basket professionnels ont choisi une période distincte allant du 1^{er} juillet d'une année n au 30 juin d'une année $n + 1$.

³⁶⁴. A cet égard, on sait que, dans le droit de la durée du travail, la technique de la dérogation occupe une place importante et permet qu'une norme légale puisse devenir supplétive d'une norme conventionnelle sans qu'on ait à se soucier de son caractère plus favorable.

³⁶⁵. C. trav., art. L. 3121-1. V., égal., l'article 2 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

³⁶⁶. Art. 5.1.4 a. 3 (Titre II, chap. 1) de la Convention collective du rugby professionnel.

³⁶⁷. Art. 12.1.4 a. 1 (pour les basketteurs) de la Convention collective de branche du basket professionnel.

³⁶⁸. CCNS, art. 12.7.1.2.

³⁶⁹. V. la contribution écrite de Jacques Barthélémy. Une telle définition devra, au demeurant, correspondre à « une durée raisonnable » ainsi que l'exige la Charte sociale européenne de 1961 (art. 2.1).

³⁷⁰. C. transp., art. 1321-2.

Par ailleurs, l'incertitude relative, dans le sport, à la qualification de certains temps de présence incite encore à envisager le recours à la technique de l'équivalence³⁷¹, notamment pour les situations de déplacement, d'autant qu'elle est le seul mécanisme permettant de déroger, par accord collectif, à la durée légale hebdomadaire du travail³⁷². Elle consiste, en effet, à ce que, dans certaines professions (santé, médico-social...), des salariés puissent être soumis à un temps de travail - comportant des temps d'inaction - dépassant la durée légale du travail mais assimilé à celle-ci. Ainsi, par exemple, la durée hebdomadaire du travail peut être fixée, compte tenu du régime d'équivalence, à 38 heures qui seront décomptées comme 35 heures³⁷³ dans le droit commun. Il est à préciser que le régime d'équivalence pour une profession ne peut être mis en place que par décret en Conseil d'État ou par décret simple après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche. Aussi, cette dernière voie ne nécessitant pas de mesures législatives pourrait-elle être empruntée pour tenir compte de la nature particulière de l'activité des sportifs et entraîneurs professionnels qui induit, de fait, des périodes d'inaction pouvant justifier le recours à l'équivalence.

Ensuite, quant aux aspects qualitatifs (répartition des horaires et aménagements du temps de travail), en partant de la définition classique du temps de travail effectif, il est souvent constaté, dans la pratique, que le cadre hebdomadaire de la durée du travail est difficilement compatible avec l'activité des sportifs et entraîneurs professionnels, d'autant que, de ce fait, certains sportifs et entraîneurs professionnels travaillent au-delà des durées maximales de travail et des durées minimales de repos. Ceci s'explique principalement au regard des rythmes imposés par les calendriers sportifs, lesquels peuvent faire considérablement varier leur durée du travail d'une semaine à l'autre, selon qu'une ou plusieurs compétitions sont programmées, que ces compétitions ont lieu à domicile ou à l'extérieur, que des déplacements à l'étranger soient ou non organisés, ou encore que l'athlète soit appelé en sélection nationale, etc.³⁷⁴.

C'est pourquoi, dans certaines disciplines, les partenaires sociaux du sport ont défini le temps de travail en organisant une répartition inégale des horaires sur une période logiquement plus longue que la semaine : celle de la saison. Ont ainsi été mis en place des dispositifs de modulation du temps de travail³⁷⁵ permettant une répartition du travail d'une semaine à l'autre ou sur l'année nettement plus adaptée³⁷⁶, ou des dispositifs de forfaits, notamment de forfait jour annuel, pour retenir une référence en jours travaillés par an³⁷⁷, avec une limite de principe fixée à 218 jours³⁷⁸.

Et précisément, s'agissant des forfaits jours, si l'on peut très bien concevoir certains entraîneurs comme des « cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps » ou comme des salariés « dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées », il est en principe impossible d'appliquer le mécanisme du

³⁷¹. J. Barthélémy, *op. cit.*, p. 39.

³⁷². C. trav., art. L. 3121-9.

³⁷³. Les heures d'équivalence sont rémunérées conformément aux usages ou aux accords étendus applicables à l'entreprise. La durée équivalente (par exemple 38 h) est le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

³⁷⁴. J.-R. Cognard, *op. cit.*, p. 83.

³⁷⁵. C. trav., art. L. 3122-2.

³⁷⁶. Art. 5.1.4 b. de la Convention collective du rugby professionnel ; Accord collectif du handball masculin de 1^{ère} division, art. 5.1.3 b.

³⁷⁷. CCNS, art. 12.7.1.4 de la pour les entraîneurs classés dans la catégorie « cadres » ; art. 30 et 31 de l'accord collectif des coureurs cyclistes professionnels pour les cyclistes professionnels salariés.

³⁷⁸. C. trav., art. L. 3121-44.

forfait jours aux sportifs professionnels, notamment parce qu'ils n'ont, pour la plupart, aucune autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. De ce fait, et parce que le forfait est inadapté à la situation du sport, la solution la plus cohérente serait de prévoir la technique de l'assimilation des sportifs professionnels (à temps plein) aux cadres pour l'application de la législation relative aux temps de travail³⁷⁹. En sorte que les sportifs et entraîneurs à temps plein, sous contrat de travail à durée déterminée spécifique, pourraient bénéficier d'un temps de travail en pleine adéquation avec leur activité sportive et ses aléas temporels, sans que viennent se poser, en principe, les difficultés liées au décompte horaires des temps de travail totalement inadaptés. Encore faudra-t-il que le dispositif tienne compte des exigences légales, notamment quant à des clauses obligatoires, issues des lois n° 2005-882 du 2 août 2005 et n° 2008-789 du 20 août 2008, ainsi que des séquences jurisprudentielles actuelles assez défavorables au forfait en jours sur le fondement de plusieurs textes européens³⁸⁰.

En revanche, en ce qu'elles préservent la santé et la sécurité des travailleurs (on est là sur le terrain des droits fondamentaux), les règles en matière de temps de pause (de 20 minutes toutes les six heures), de repos quotidien (de 11 heures consécutives³⁸¹) et de repos hebdomadaire (de 35 heures consécutives)³⁸² devront être strictement appliquées dans les limites prévues par les dispositions légales et reprises par les textes conventionnels du sport. C'est ainsi que, conformément à l'article D. 3131-1 du code du travail, la CCNS peut parfaitement prévoir que la durée de repos quotidien peut être réduite à 9 heures suite à un déplacement de l'équipe pour jouer à l'extérieur³⁸³. Et, c'est dans cet esprit également qu'il ne pourra pas être préconisé, comme le fait pourtant la CCNS, la possibilité d'une dérogation au repos hebdomadaire de 35 heures³⁸⁴.

Préconisation n°39 : Prévoir des aménagements aux règles relatives aux temps de travail et de repos des sportifs en :

- *Proposant une définition spécifique du temps de travail effectif, ou/et en utilisant, par accord collectif, la logique des temps d'équivalence, notamment pour les situations de déplacement ;*
- *Sécurisant le recours au forfait en jours pour les sportifs et entraîneurs professionnels à temps plein qui sont sous contrat de travail à durée déterminée spécifique.*

³⁷⁹. Peut-être faudra-t-il prévoir, en complément, que cette assimilation ne vaudrait qu'en la matière et ne devrait pas avoir pour conséquence de conférer aux sportifs un statut de cadre.

³⁸⁰. J. Barthélémy, En finir avec le psychodrame des forfaits en jours..., Les cahiers Lamy du DRH, n° 212, 2014, p. 2.

³⁸¹. C. trav., art. L. 3131-1.

³⁸². C. trav., art. L. 3132-2. Il est à préciser que, compte tenu de l'actualité législative la plus récente sur le travail le dimanche, cette question, qui doit être envisagée en tenant compte de la spécificité des compétitions sportives, ne fera pas l'objet de préconisation et sera opportunément renvoyée aux partenaires sociaux (v. CCNS art. 5.1.4.2).

³⁸³. CCNS, art. 12.7.1.5.2.

³⁸⁴. C'est pourquoi le ministre chargé du travail a étendu la disposition de la CCNS (qui prévoit une réduction du repos hebdomadaire à 33 heures) sous réserve qu'elle respecte l'article L. 3132-2 du code du travail au terme duquel, en tout état de cause, le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 35 heures qui ne peut en aucun cas être supprimé.

La médecine du travail des sportifs

Les sportifs professionnels (à l'exclusion des entraîneurs) peuvent être confrontés à différents types de suivi médical (professionnel) : la médecine du travail prévue par le code du travail³⁸⁵, la « médecine de club » chargée principalement de donner des soins aux sportifs, et éventuellement la médecine fédérale s'agissant des sportifs de haut niveau³⁸⁶ qui peuvent être salariés de clubs par ailleurs³⁸⁷. Sous cet aspect, la question d'ensemble qui est posée est celle de savoir si la médecine du travail, exercée dans une perspective généraliste, est appropriée au secteur du sport professionnel³⁸⁸ et si elle se combine opportunément avec la médecine sportive³⁸⁹.

Sur le premier point, il a été effectivement constaté la relative inadaptation de la prestation des services interentreprises de médecine du travail au cas particulier des sportifs professionnels. En particulier, a été pointée l'absence de réactivité des services de médecine du travail (au regard notamment des urgences liées à l'embauche des sportifs) qui relève d'un défaut d'organisation de l'association gérant la médecine du travail, mais aussi d'un manque de connaissance des conditions d'exercice de ce métier, qui font que le suivi est assez largement inefficace. D'autant qu'importante à plus d'un titre, la mission des médecins du travail ne doit clairement pas se limiter à une démarche purement administrative, ainsi que l'ont, par exemple, relevé les partenaires sociaux du cyclisme³⁹⁰. Pour ces principales raisons, et dans le but d'optimiser la surveillance médicale des sportifs professionnels, il faudrait inciter au développement de compétences spécifiques de la médecine du travail au domaine du sport professionnel³⁹¹. Les partenaires sociaux de plusieurs disciplines sportives, telles le cyclisme ou le rugby³⁹², militent ainsi pour la création d'une « médecine du travail » spécifique au sport professionnel. Pour cela, il est préconisé de créer un service de santé au travail interentreprises (SSTI) spécifique au sport professionnel. Puisqu'en effet, autorisés par la DIRECCTE³⁹³, ces SSTI à compétence fermée, prévus par la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, répondent à une volonté de développer une politique de prévention des risques professionnels ciblée et adaptée à un secteur d'activité. Spécialisés, les médecins du travail seraient

³⁸⁵. C. trav., art. L. 4621-1 et s.

³⁸⁶. C. sport, art. L. 231-6. Il est à préciser que la question de la surveillance médicale des sportifs de haut niveau n'a pas été traitée ici dans la mesure où, rappelons-le, une minorité de sportifs professionnels salariés ont une telle qualité.

³⁸⁷. L'article L. 231-6 précité précise que « *cette surveillance médicale ne dispense pas les employeurs des sportifs professionnels titulaires d'un contrat de travail au titre du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail [CDD d'usage] de satisfaire aux obligations qui leur incombent en application du titre IV du livre II du même code [règles applicables aux salariés en CDD auxquels est notamment applicable la médecine du travail]* ».

³⁸⁸. J. Barthélémy, La médecine du travail dans le sport, Annexe 3 in Ensemble pour un sport européen, Contribution du CNOSF sur le sport professionnel, « Le contrat de travail à durée déterminée d'usage », 2008, p. 110.

³⁸⁹. Sur ces questions d'une particulière technicité, on a relevé que celles qui ont été portées à l'attention de la mission concernant la médecine du travail des sportifs professionnels salariés.

³⁹⁰. Art. 58 de l'Accord collectif des coureurs cyclistes professionnels : « *les partenaires sociaux constatent que le rôle de la médecine du travail dans le sport en général et dans le cyclisme en particulier se limite bien souvent à une démarche purement administrative. En effet, l'aptitude médicale d'un coureur cycliste professionnel dépend de paramètres spécifiques pour lesquels les services de santé du travail sont bien souvent démunis* ».

³⁹¹. L'article L. 231-1 du code du sport dispose notamment que les médecins du travail « *contribuent, en liaison avec les médecins spécialisés, aux actions de prévention concernant la pratique des activités physiques et sportives grâce à une formation initiale nécessaire à la pratique des examens médico-sportifs, contenue dans le deuxième cycle des études médicales et grâce à une formation continue adaptée* ». L'article L. 632-1-1 du code de l'éducation, qui contenait également cette exigence, a été abrogé par la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires.

³⁹². Art. 5.3.4. (Titre II, chap. 1) de la Convention collective du rugby professionnel.

³⁹³. L'autorisation ainsi accordée par le directeur régional, qui dispose d'un large pouvoir d'appréciation au regard des besoins et des moyens disponibles en santé au travail, constitue une dérogation à l'obligation, pour un service interentreprises, d'accepter l'adhésion de toute entreprise relevant de sa compétence.

ainsi mieux armés pour suivre les sportifs professionnels et plus à même également d'échanger avec les médecins de clubs. Une telle structure pourrait se constituer sous la forme d'une association qui serait administrée par les partenaires sociaux du sport professionnel, solution légalement possible, et qui devrait se décliner au niveau territorial, afin que les clubs aient accès, au niveau local, à des pôles de médecine du travail spécialisés. Il est à noter que cette approche ne nécessiterait pas de disposition législative. Mais, à cet égard, l'on doit mentionner que l'article R. 231-1 du code du sport prévoit que « *des mesures particulières définies par arrêté des ministres chargés des sports et du travail fixent les modalités de la surveillance médicale des sportifs professionnels salariés* », sans toutefois qu'un arrêté n'ait été pris à ce jour en ce domaine.

Au surplus, il n'est pas inutile de préciser qu'une autre possibilité est envisageable. En effet, mise en place par un accord de branche étendu, elle consisterait à confier les missions des médecins du travail à des médecins du sport indépendants des clubs (non spécialisés en médecine du travail) qui ont signé un protocole avec un service de santé au travail interentreprises en application de l'article L. 4625-2 du code du travail. Cela existe pour certaines professions telles les mannequins ou les salariés du particulier employeur, et il faudrait alors ajouter les sportifs professionnels parmi ces catégories de travailleurs. Au final, il reste qu'afin de déterminer la formule de « médecine du travail » la plus adaptée pour le secteur du sport professionnel, il appartiendra avant tout à l'ensemble de ses partenaires sociaux d'arrêter une position commune en la matière qui réponde au mieux aux besoins spécifiques de ses acteurs.

Dans le même temps, il serait nécessaire d'insister fortement sur la réaffirmation de l'indépendance des médecins du travail vis-à-vis des clubs employeurs et des médecins de clubs³⁹⁴ pour qu'ils puissent exercer l'ensemble de leurs obligations en matière de suivi médical des sportifs salariés, tout en préconisant une meilleure coopération entre les différents médecins intervenant dans l'encadrement médical de ces derniers.

En deuxième lieu, quant à la superposition des interventions médicales, il est clair que celle-ci est susceptible de conduire en pratique à des discordances, et ce au niveau tant de la prise d'activité qu'au niveau de la pré-reprise et de la reprise³⁹⁵ suite à des accidents touchant les sportifs salariés. D'autant que certains considèrent que les tests médicaux réalisés dans le cadre de la médecine du travail et les critères retenus pour l'aptitude à exercer ou reprendre la profession de sportifs professionnels ne sont pas adaptés à l'exigence de condition physique de ces derniers.

S'agissant d'abord de l'entrée en poste, le médecin du travail est notamment compétent au titre de l'examen d'embauche³⁹⁶ pour déclarer l'athlète, titulaire d'un contrat de travail, apte à son « poste de travail », tandis que le médecin du club établit traditionnellement, pour les besoins de la fédération, un certificat médical de non contre-indication, préalable à l'homologation du contrat de travail du sportif³⁹⁷. Or, les exigences pourraient ne pas être exactement les mêmes selon qu'il s'agisse de la médecine du travail ou de la médecine du club, d'autant que cette dernière est liée par les avis et préconisations de la commission médicale de la fédération ou de la ligue et doit agir dans

³⁹⁴. Sans doute faudrait-il se saisir de l'occasion pour réfléchir à la création d'un véritable statut de médecins de clubs.

³⁹⁵. C. trav., art. R. 4624-20 à R. 4624-24.

³⁹⁶. C. trav., art. R. 4624-10 à R. 4624-15.

³⁹⁷. V., par ex., l'art 2.2.1 de la Convention collective du rugby professionnel ou l'art. 741 du règlement médical de la Ligue nationale de rugby.

le respect des règlements médicaux. Ensuite, concernant la pré-reprise et la reprise³⁹⁸, les examens médicaux effectués par le médecin du travail peuvent notamment donner lieu à des recommandations d'aménagements ou d'adaptations du poste de travail³⁹⁹. Or, il se peut qu'il y ait désaccord entre le médecin du travail et le médecin du club, voire avec le médecin fédéral (s'agissant des sportifs de haut niveau salariés de clubs)⁴⁰⁰, par exemple, quant à l'aptitude du sportif et sa capacité à reprendre son activité sportive ou sur les modalités de cette reprise. Car en effet si, en principe, seuls les médecins du travail sont compétents pour constater l'aptitude ou l'inaptitude du salarié et pour délivrer, à l'issue de chacun des examens, une fiche médicale d'aptitude⁴⁰¹, les médecins de club ou les médecins fédéraux, dans certains cas, peuvent établir des avis médicaux qui s'opposent à ceux des médecins du travail⁴⁰². Dès lors, outre une éventuelle redéfinition des contours de la répartition de compétences entre le médecin du travail et les médecins sportifs, il serait certainement judicieux de prévoir plus précisément les modalités de coordination et d'échanges entre médecine du travail et médecine sportive.

En revanche, il n'est pas certain que, depuis la réforme de janvier 2012⁴⁰³, il soit particulièrement nécessaire d'adapter les modalités des visites médicales pour le sport professionnel, indispensables comme outil de vérification de l'état de santé des sportifs salariés. En effet, le délai de 30 jours applicable aujourd'hui à la visite de reprise du salarié, quelque que soit la cause de son accident (accident du travail ou non)⁴⁰⁴, paraît adapté compte tenu de la fréquence des blessures des sportifs professionnels⁴⁰⁵. Il permet ainsi d'exclure les blessures les plus bénignes, évitant ainsi d'engorger les services de santé interentreprises, sans pour autant que la santé des athlètes, pris en charge par les médecins des clubs, ne soit négligée. Mais, pour les autres qui nécessitent une visite de reprise devant le médecin du travail, on sait que l'état d'incapacité temporaire de travail est défini, s'agissant des salariés, à partir de l'impossibilité momentanée d'exercer une activité quelconque. Or, pour le sportif, et spécialement s'agissant des arrêts liés à un accident du travail, il a été relevé que cette définition est gênante. Non seulement l'incapacité d'exercer l'activité sportive ne matérialise pas nécessairement un état (classique) d'incapacité de travail⁴⁰⁶ mais encore il est indispensable pour que la reprise d'activité soit facilitée, que certaines activités, y compris d'entraînement avec implication progressive, soient mises en œuvre. Sans doute serait-il alors opportun de réfléchir à l'intégration dans le code de la sécurité sociale d'une définition spécifique de l'incapacité temporaire de travail pour le sportif professionnel, sans que celle-ci ait évidemment d'effet sur la tarification des accidents du travail.

³⁹⁸. C. trav., art. R. 4624-20 à R. 4624-24.

³⁹⁹. C. trav., art. R. 4624-21, 1° et R. 4624-23.

⁴⁰⁰. C. sport, art. L. 231-3 : le médecin fédéral peut « établir un certificat de contre-indication à la participation aux compétitions sportives au vu des résultats de cette surveillance médicale ».

⁴⁰¹. C. trav., art. R. 4624-47 et circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail, p. 63.

⁴⁰². En effet, le médecin du club peut être amené à prononcer un arrêt de travail sur le fondement de l'article R. 4127-70 du code de la santé publique : « Tout médecin est, en principe habilité à pratiquer tous les actes de diagnostic, de prévention et de traitement (...) ». Dans ce cas, le salarié ou l'employeur peuvent éventuellement contester l'avis médical rendu par le médecin du travail.

⁴⁰³. D. n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail.

⁴⁰⁴. C. trav., art. R. 4624-22.

⁴⁰⁵. En effet, il nous a été rapporté que 75 % des arrêts de travail sont inférieurs à 28 jours.

⁴⁰⁶. On pense ici aux sportifs pluriactifs blessés qui, ayant une autre activité, peuvent parfaitement l'exercer.

Préconisation n°40 : Créer un service de santé au travail interentreprises spécifique au sport professionnel, tout en réaffirmant l'indépendance des médecins du travail vis-à-vis des clubs employeurs (et des médecins des clubs) sans que soient ignorés les règlements médicaux de la fédération et de la ligue professionnelle.

C. SÉCURISER LES SPORTIFS PROFESSIONNELS TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Si la priorité est clairement celle de sécuriser, par le biais d'une disposition législative, le statut de travailleur indépendant de certains sportifs professionnels de sports individuels (1), il peut être l'occasion également d'aménager certaines modalités quant à l'exercice professionnel de leur activité sportive (2).

1. Le principe du statut de travailleur indépendant de certains sportifs professionnels

A la différence des sportifs sous contrat de travail à durée déterminée, l'activité de certains sportifs professionnels de sport individuel (tennis, golf, badminton, ski), si elle peut comporter certains aspects collectifs, se résume essentiellement par son aspect individuel : à savoir, la participation à des tournois dans le monde entier, sous son propre nom et pour son propre compte, et pour laquelle les organisateurs leur versent des primes d'engagement et/ou des primes de performance appelées « prize money ».

Pour une telle activité professionnelle, tant les sportifs que les fédérations qui les rémunèrent dans le cadre de ces compétitions revendiquent le statut de travailleurs indépendants, les sportifs se déclarant d'ailleurs comme tel auprès de l'URSSAF/RSI, à l'exclusion donc du statut de salarié⁴⁰⁷.

Or, il existe une insécurité jurisprudentielle en la matière depuis un arrêt assez critiquable du Conseil d'État du 22 juin 2011⁴⁰⁸. En effet, les juges ont appliqué à un ancien joueur de tennis la présomption simple de contrat de travail prévue pour les artistes du spectacle⁴⁰⁹, pour justifier l'imposition, dans

⁴⁰⁷. En plus de voir appliquées aux organisateurs et participants les règles du contrat de travail et du régime général de sécurité sociale, ce statut pourrait, au surplus, dissuader les joueurs de grande notoriété de participer à des tournois français, ces derniers perdant ainsi leur attractivité.

⁴⁰⁸. CE, 22 juin 2011, n° 319240.

⁴⁰⁹. C. trav., art. L. 7121-3 : « tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité, objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce ». Il revient ainsi à celui qui engage l'artiste d'apporter la preuve qu'il n'existe entre lui et l'intéressé aucun lien de subordination juridique. Mais, celle-ci ne sera pas évidente dans la mesure où la loi indique que la présomption « subsiste même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle » (C. trav., art. L. 7121-4). En droit de la sécurité sociale, la lecture combinée des articles L. 311-2 et L. 311-3, 15° du code de la sécurité sociale implique que les artistes du spectacle, reconnus comme tels en vertu des règles du code du travail précitées, sont affiliés obligatoirement aux assurances sociales du régime général de la Sécurité sociale.

la catégorie des traitements et salaires, des gains perçus à l'occasion de différents tournois. Il a été affirmé sans nuance que les dispositions légales instituant la présomption de contrat de travail « *sont applicables aux joueurs de tennis professionnels engagés dans des tournois du type de ceux que la Fédération française de tennis organise* » (...), « *eu égard à la généralité de leurs termes, qui ne définissent pas de manière limitative les artistes du spectacle et n'imposent aucun aspect culturel particulier à l'activité déployée par ceux-ci* »⁴¹⁰. Si la motivation de cette décision se fondait sur des considérations fiscales, il n'est toutefois pas exclu que les fédérations se voient appliquer un jour les règles du contrat de travail et les cotisations du régime général de sécurité sociale, même en l'absence de lien de subordination démontré à l'égard de ces sportifs.

Certes, à l'inverse du Conseil d'État, la Cour de cassation a adopté jusqu'à présent une autre démarche qui, tenant compte du contexte et de la finalité poursuivie par l'activité des sportifs, ne les assimile à des artistes du spectacle que s'ils participent à des exhibitions « *à caractère sportif sans compétition* », comparables à des spectacles⁴¹¹. Et, parallèlement, les juridictions judiciaires prennent garde de ne pas généraliser ce raisonnement à l'ensemble des sportifs, en excluant le statut d'artistes du spectacle à l'ensemble des athlètes dont la prestation s'inscrit dans une finalité compétitive⁴¹².

Cependant, à la lumière d'une jurisprudence pas toujours cohérente, il paraît important de sécuriser, par une disposition législative spécifique, le statut de travailleurs non salariés de tels athlètes relevant de sports individuels (tennis, golf, badminton, ski). Plusieurs auditions de représentants de ces sportifs et des fédérations concernées ont confirmé une telle nécessité. Pour ce faire, ainsi que l'a souligné notamment Jacques Barthélémy⁴¹³, il serait pertinent, plutôt que d'instaurer une présomption irréfragable de non salariat, d'utiliser la présomption simple d'absence de contrat de travail de l'article L. 8221-6 du code du travail. Celle-ci vaut pour les commerçants inscrits au registre du commerce, les artisans inscrits au répertoire des métiers et les professionnels libéraux relevant du régime travailleurs non salariés au titre des allocations familiales⁴¹⁴. Puis, est précisé que la preuve contraire n'est possible que si les conditions de travail sont définies unilatéralement par le donneur d'ordre et placent les personnes concernées dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci⁴¹⁵.

Aussi, une référence à cet article du code du travail au sein d'une disposition du code du sport, pour ces sportifs indépendants qu'il conviendra de définir précisément (en faisant peut-être référence aux sports individuels, aux compétitions sportives à l'exclusion des exhibitions, mais aussi à des critères complémentaires⁴¹⁶), est-elle de nature à sécuriser la situation juridique de ces derniers, d'autant que

⁴¹⁰. V., déjà en ce sens mais à propos de coureurs cyclistes participant à des critères, CE, 8 juill. 1988, n° 60731.

⁴¹¹. Soc., 6 mars 2003, n° 01-21.323 ; Civ. 2^e, 28 mars 2013, n° 12-13527.

⁴¹². CA Paris, 16 janv. 1995 : D. 1996, p. 32 ; CA Rennes, 5 janv. 2005, n° 5/2005.

⁴¹³. Dans le cadre de sa contribution écrite.

⁴¹⁴. Cet article dispose notamment que « *sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription : 1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales* (...) ».

⁴¹⁵. Le dit article d'ajouter que « *I. - L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci* ».

⁴¹⁶. Notamment, l'affinage d'un tel statut doit passer par la question de savoir s'il concernera seulement les athlètes de sport individuel vis-à-vis de fédérations sportives organisatrices de compétitions ou également les clubs organisateurs, et s'il concernera tant les compétitions individuelles que celles par équipe.

l'article L. 311-1 du code de la sécurité sociale se réfère à l'article L. 8221-6 précité pour introduire une présomption similaire en matière de sécurité sociale⁴¹⁷.

2. Les modalités du statut de travailleur indépendant

Par ailleurs, mais cela ne nécessite aucune intervention législative, il est proposé de créer un groupement Madelin, en conformité avec l'article 154 bis du code général des impôts, dédié à ces sportifs professionnels non salariés⁴¹⁸. Cela leur permettrait de bénéficier de garanties de retraite supplémentaires, de prévoyance collective (décès, incapacité, maladie, couverture santé) et même à une assurance chômage, avec l'avantage considérable, par rapport à l'assurance privée, de la déductibilité fiscale (sous plafond) des cotisations alimentant de telles garanties. Cela offrirait la possibilité, par exemple, d'adapter les garanties incapacité, invalidité à la spécificité de l'activité sportive mais aussi de construire un système d'assurance-chômage tenant compte des particularités du métier de sportif, notamment de sa durée limitée.

Enfin, quant aux modalités d'exercice de leur activité professionnelle, il pourrait être envisagé une certaine adaptation du statut d'auto-entrepreneur pour les sportifs. L'une des hypothèses principalement évoquées a été celle de prévoir un chiffre d'affaires maximal aligné sur le régime le plus favorable, c'est-à-dire d'un montant de 82 200 €. Permettant notamment des formalités de déclaration et un régime de calcul et de paiement des cotisations et contributions sociales simplifiés, ce statut pourra être utilisé par un plus grand nombre d'athlètes pour qui il est adapté au regard de la nature et du montant de leurs revenus liés à leur pratique sportive.

Préconisation n°41 : Rattacher certains sportifs professionnels de disciplines individuelles à la présomption simple de travail indépendant du code du travail.

⁴¹⁷. Il faudrait de la même manière compléter le code général des impôts en permettant, comme cela existe pour les agents d'assurance (CGI, art. 93, 1, ter) à tel sportif travailleur non salarié d'opter pour le mode de calcul de l'impôt sur le revenu des salariés, ce qui n'a pas pour effet de remettre en cause la qualification de travailleur relevant des bénéfices non commerciaux.

⁴¹⁸. Ainsi que l'a proposé Jacques Barthélémy dans sa contribution écrite.

ANNEXE 1

SYNTHÈSE DES PRÉCONISATIONS

PARTIE I

PRÉPARER LES SPORTIFS À LA CARRIÈRE SPORTIVE ET À L'« APRÈS-CARRIÈRE » SPORTIVE

Réaffirmer la nécessité du double-projet

Construire un projet professionnel adapté

- 1 - Introduire dans la formation initiale des sportifs des modules d'éducation citoyenne ainsi qu'une obligation de formation au métier de sportif.
- 2 - Élaborer une cartographie des établissements scolaires et universitaires proposant un aménagement des emplois du temps adapté aux contraintes des sportifs.
- 3 - Proposer un appel à projet de formations à distance adaptées aux contraintes des sportifs, en lien avec le ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
- 4 - Faciliter l'accès pour les sportifs de haut niveau à de nouvelles formations de l'enseignement supérieur par le biais de dérogations aux conditions d'accès ou d'exemption de concours.
- 5 - Faire reconnaître aux sportifs de haut niveau accédant à l'enseignement supérieur les avantages habituellement accordés aux étudiants salariés.
- 6 - Permettre aux sportifs de haut niveau de déroger aux conditions d'âge pour la signature de contrats d'apprentissage et leur accorder la possibilité de bénéficier d'un contrat d'au moins quatre ans.
- 7 - Permettre aux sportifs de haut niveau de bénéficier du conseil en évolution professionnelle au titre de leurs expériences sportives et des compétences acquises à ce titre.
- 8 - Obliger les fédérations et les clubs professionnels à proposer des bilans d'orientation ou de compétences réguliers aux sportifs de haut niveau et professionnels.
- 9 - Autoriser l'accès des sportifs professionnels salariés en contrat de travail à durée déterminée aux périodes de professionnalisation.
- 10 - Faire reconnaître par les entreprises un référentiel des compétences acquises par les sportifs.
- 11 - Revitaliser les Conventions d'insertion professionnelle des sportifs de haut niveau en conditionnant les financements de l'État aux CIP/CAE contenant un projet formalisé d'insertion.
- 12 - Formaliser l'engagement des administrations publiques à aménager le service des sportifs de haut niveau.
- 13 - Inclure les stages en entreprise dans les obligations de formation des sportifs.

Optimiser l'accompagnement socio-professionnel des sportifs

- 14 - Conditionner l'inscription d'athlètes sur les listes de haut niveau à la signature par le sportif et sa fédération d'une convention recensant leurs droits et obligations respectifs.
- 15 - Réaffirmer la responsabilité des fédérations et des clubs professionnels en matière de suivi socio-professionnel en leur imposant la désignation de référents chargés de cet accompagnement à titre principal.
- 16 - Envisager, pour les fédérations à faible effectif, la mise en place de cadres interfédéraux responsables du suivi socio-professionnel.
- 17 - Créer une formation continue obligatoire destinée à former les chargés d'accompagnement socio-professionnel au sein des fédérations et des clubs professionnels, et en confier le pilotage à l'INSEP.
- 18 - Proposer à l'ensemble des entraîneurs des sportifs de haut niveau et des formateurs des clubs professionnels de suivre des modules de sensibilisation aux questions de formation et d'insertion professionnelle.
- 19 - Inciter les ligues de sport professionnel à introduire des critères liés à la formation scolaire, l'éducation citoyenne et au suivi socio-professionnel dans les « labels clubs ».
- 20 - Prolonger le devoir d'accompagnement socio-professionnel des sportifs de haut niveau par les fédérations jusqu'à cinq ans après leur sortie de la liste ministérielle.
- 21 - Mettre en place une concertation visant à coordonner au plan territorial l'ensemble des acteurs du suivi socio-professionnel.

PARTIE II PROTÉGER LES SPORTIFS PENDANT LA CARRIÈRE SPORTIVE ET SÉCURISER LEUR STATUT JURIDIQUE

Protéger les sportifs de haut niveau

- 22 - Maintenir en l'état le dispositif public des aides personnalisées et davantage cibler son utilisation sur les sportifs dont la situation sociale et financière le justifie.
- 23 - Créer, après étude par le ministère des sports et le CNOSF, un fond dédié aux sportifs de haut niveau, alimenté par le mécénat d'entreprise, géré par la fondation du sport français -Henri SERANDOUR.
- 24 - Créer un portail à l'usage des sportifs et des référents du suivi socio-professionnel des fédérations pour les informer de l'ensemble des dispositifs d'aide existants.
- 25 - Mettre en place un dispositif de couverture accident du travail avec une prise en charge par l'État, complétée par une assurance complémentaire fédérale.

- 26 - Élargir les conditions d'accès des sportifs de haut niveau aux dispositifs sociaux du prêt étudiant et de la caution locative.
- 27 - Favoriser la mobilisation de financements spécifiques pour permettre aux sportifs de haut niveau en situation de handicap de bénéficier d'un matériel performant et adapté.
- 28 - Définir avec l'Agence du service civique le cadre d'un dispositif de volontariat adapté aux sportifs de haut niveau.
- 29 - Élargir l'accès des dispositifs d'insertion par l'emploi aux sportifs de haut niveau en les intégrant, en tant que tels, dans les catégories des publics prioritaires.
- 30 - Favoriser le recours au salariat par la mobilisation des dispositifs de mutualisation.

Sécuriser les sportifs professionnels salariés

- 31 - Créer un contrat de travail à durée déterminée spécifique applicable aux sportifs et entraîneurs professionnels.
- 32 - Appliquer le contrat de travail à durée déterminée spécifique aux sportifs qui sont dans un lien de subordination avec un club, et aux entraîneurs rémunérés qui les encadrent.
- 33 - Prévoir, pour ce contrat de travail à durée déterminée spécifique, une durée minimale en principe de 12 mois, une durée maximale de 60 mois et un nombre illimité de renouvellements.
- 34 - Reprendre, pour ce contrat de travail à durée déterminée spécifique, les conditions de forme du contrat de travail à durée déterminée, et préciser que la transmission du contrat devra s'effectuer dans un délai utile.
- 35 - Officialiser le principe de l'enregistrement ou de l'homologation fédérale du contrat de travail à durée déterminée spécifique, et renvoyer aux partenaires sociaux ou, à défaut, aux règlements fédéraux le soin d'en préciser le régime précis et les garanties pour les salariés.
- 36 - Sécuriser l'opération juridique de prêt de sportifs entre clubs, en autorisant le prêt de main d'œuvre à but lucratif de sportifs et en dérogeant aux conditions du prêt de main d'œuvre à but non lucratif pour ces derniers, tout en prévoyant des modalités assurant la protection des sportifs.
- 37 - Réfléchir à une extension du régime applicable aux joueurs des clubs français appelés en équipe de France aux joueurs sélectionnés en équipe nationale étrangère.
- 38 - Prévoir que les clauses de rupture unilatérale du contrat de travail à durée déterminée spécifique sont nulles et de nul effet.
- 39 - Prévoir des aménagements aux règles relatives aux temps de travail et de repos des sportifs en :
 - ▶ proposant une définition spécifique du temps de travail effectif, ou/et en utilisant, par accord collectif, la logique des temps d'équivalence, notamment pour les situations de déplacement ;
 - ▶ sécurisant le recours au forfait en jours pour les sportifs et entraîneurs professionnels à temps plein qui sont sous contrat de travail à durée déterminée spécifique.

40 - Créer un service de santé au travail interentreprises spécifique au sport professionnel, tout en réaffirmant l'indépendance des médecins du travail vis-à-vis des clubs employeurs (et des médecins des clubs) sans que soient ignorés les règlements médicaux de la fédération et de la ligue professionnelle.

Sécuriser les sportifs professionnels travailleurs indépendants

41 - Rattacher certains sportifs professionnels des disciplines individuelles à la présomption simple de travail indépendant du code du travail.

ANNEXE 2

LETTRE DE MISSION



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
SECRETARIAT D'ÉTAT AUX SPORTS

Le Secrétaire d'Etat,

Paris, le 27 AOUT 2014

Monsieur le Directeur,

Les fonctions sociales et éducatives du sport sont aujourd'hui unanimement reconnues. Le sport est également un outil essentiel pour la préservation de la santé ainsi qu'un secteur économique et un facteur d'attractivité de notre territoire national.

Les sportifs qui évoluent au plus haut niveau de toutes les disciplines, médiatisées ou non, jouent un rôle essentiel en ces domaines. Par les exploits qu'ils réalisent, par leur capacité à se surpasser, par les valeurs qu'ils doivent porter et promouvoir, par les titres et médailles qu'ils décrochent, ils suscitent l'admiration de la population et la reconnaissance de la nation et favorisent le développement de la pratique du sport par le plus grand nombre.

Pour autant, s'agissant de la situation sociale des sportifs, trois constats peuvent être dressés :

Tout d'abord, il ressort que le sport comporte d'importantes caractéristiques intrinsèques dont il résulte qu'il constitue indéniablement une profession particulière : durée de la relation contractuelle, durée du travail, conditions physiques d'aptitudes, travail dominical, règles relatives aux accidents du travail, etc. Autant d'exemples où pourtant, le cadre général offert à ce jour par le code du travail semble difficilement compatible avec les contraintes de l'organisation et de l'activité sportive.

Pour autant à l'exception de quelques dispositions isolées, les spécificités de cette activité ne sont pas encore reconnues par le code du travail. En l'absence d'un cadre juridique adapté, il en découle que l'action des partenaires sociaux est limitée et que trop souvent les acteurs, sportifs et clubs employeurs, se trouvent dans une situation d'insécurité juridique en raison de l'inadéquation du cadre juridique à la réalité de l'activité.

Ensuite, il apparaît que, dans les disciplines des sports collectifs, dans les niveaux inférieurs aux secteurs professionnels dont la gestion est confiée aux ligues professionnelles, il existe également des relations de travail entre sportifs et clubs. Pour autant, et sauf exception, celles-ci ne sont pas encadrées par voie d'accord collectif ou de réglementation fédérale spécifique. Il en découle là encore trop souvent une insécurité financière, juridique et sociale, tant pour les sportifs que pour leurs clubs.

Monsieur Jean-Pierre Karaquillo
Directeur
Centre de droit et d'économie du sport
Hôtel Burgy - 13 rue de Genève
87 100 Limoges

Enfin, dans les sports individuels, des sportifs de haut niveau consacrent souvent depuis leur plus jeune âge, la majeure partie de leur temps, toute leur énergie et leur détermination pour se préparer en vue des plus grandes échéances sportives internationales, mondiales ou olympiques. Ces athlètes représentent la France au plus haut niveau international et témoignent du dynamisme de notre pays.

Les contraintes d'entraînement et de préparation de ces sportifs de haut niveau sont très largement incompatibles, dans la plupart des cas, avec l'exercice simultané d'une activité salariée en dehors de leur activité sportive. Pourtant, à l'exception de rares sportifs médiatiquement reconnus et exposés, la majorité d'entre eux ne peuvent tirer de leur activité sportive les revenus suffisants leur permettant de vivre de manière autonome dans des conditions financières et sociales acceptables au regard de leur engagement pour leur sport et pour la nation.

L'Etat finance de manière significative, avec les collectivités territoriales et l'aide des entreprises publiques ou privées la préparation de ces sportifs et les soutient tout au long de leur carrière sportive. Cependant, force est de constater que trop nombreux sont ceux qui restent encore aujourd'hui dans une situation de précarité.

J'ai pu observer lors des rencontres que j'ai faites depuis ces trois derniers mois que ces constats sont très largement partagés et que l'attente est grande de la part des sportifs et de l'ensemble des acteurs pour que les relations sociales dans le sport professionnel puissent disposer d'un cadre juridique adapté et pour que les sportifs de haut niveau bénéficient des conditions sociales et matérielles leur permettant de se consacrer pleinement à la préparation de leurs échéances sportives.

Aussi, je vous demande d'explorer de nouvelles solutions pour définir un véritable statut du sportif. Je vous remercie d'avoir bien voulu vous associer à ce projet en acceptant d'assurer la présidence du comité de pilotage constitué à cet effet. Sa composition est annexée à la présente lettre de mission.

A partir des constats décrits plus haut, il vous appartiendra d'aborder chacun de ces sujets et de formuler pour chacun d'entre eux, les propositions d'ordre juridique ou relevant d'autres domaines permettant :

- l'introduction de dispositions juridiques dans le code du travail permettant de prendre en compte les particularités de l'activité de sportif professionnel ;
- aux sportifs de haut niveau de disposer d'un statut leur offrant les conditions matérielles et sociales acceptables. Cela pourra être envisagé soit dans le cadre de l'exercice de leur sport à titre de profession individuelle, soit au titre de l'exercice d'une activité salariée en dehors de leur activité sportive mais correspondant tout à la fois, à leur compétences, à leur disponibilité et aux attentes légitimes des entreprises qui les accueillent et s'engagent à leur cotés ;
- la clarification des relations salariales et des conditions de rémunération dans les niveaux amateurs des sports professionnels.

Le rapport contiendra aussi une analyse des modalités de mise en œuvre des préconisations. Celles-ci devront intégrer, le cas échéant, des propositions de rédactions de textes réglementaires ou législatifs.

Les travaux devront être réalisés à partir d'auditions et de contributions de l'ensemble des acteurs et personnes qualifiées et donneront lieu à la rédaction d'un rapport, dont la remise devra être organisée à la fin du mois de janvier 2015.


Vos travaux seront menés en liaison avec le Conseil National du Sport auquel il conviendra de présenter les axes de travail et les propositions finales qui seront envisagées avant finalisation de votre rapport.

Durant le temps de votre mission, vous serez rattaché à mon cabinet au sein duquel un bureau et les moyens matériels accessoires nécessaires à l'exercice de votre mission seront mis à votre disposition. Le secrétariat de vos travaux sera réalisé par le secrétariat du pôle sport de mon cabinet. Un de mes conseillers sera spécialement chargé de suivre et participer à ces travaux. Un personnel de la direction des sports participera également à votre mission. D'autres ressources et expertises des services du ministère des sports et de l'Etat pourront être sollicitées en tant que de besoin sous couvert de mon cabinet pour la bonne réussite de la mission.

Pour l'expertise juridique et la rédaction du rapport vous pourrez vous adjoindre selon des modalités à convenir avec mon directeur de cabinet, un collaborateur extérieur expert dans le domaine du droit social.

Les frais inhérents à vos déplacements et à votre hébergement seront pris en charge et seront remboursés sur justifications et dans les limites convenues au préalable avec mon directeur de cabinet.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Bien cordialement

Thierry BRAILLARD

ANNEXE 3

COMPOSITION DU COMITÉ DE PILOTAGE

M. Jacques BARTHELEMY	Avocat conseil en droit social
M. Éric CARRIERE	Ancien joueur de football professionnel
Mme Anne-Marie CHARRAUD	Personnalité qualifiée / formation professionnelle
Mme Florence DE CASTILLA	Directrice juridique de la Fédération Française de Tennis
Mme Virginie DEDIEU	Sportive de haut niveau - Natation synchronisée
M. Philippe DIALLO	Président du Conseil Social du Mouvement Sportif / Directeur général de l'Union des Clubs Professionnels de Football
Mme Gwladys EPANGUE	Sportive de haut niveau - Taekwondo
M. Martin FOURCADE	Sportif de haut niveau - Biathlon
Mme Astrid GUYART	Sportive de haut niveau - Escrime
Mme Brigitte HENRIQUES	Secrétaire générale de la Fédération Française de Football
M. Jean-Pierre KARAQUILLO	Professeur agrégé des facultés de droit, co-fondateur du Centre de Droit et d'Économie du Sport, avocat
M. Alain LACABARATS	Président de chambre à la Cour de cassation (maintenu en activité)
M. Emeric PAILLASSON	Président de l'Association des Joueurs Professionnels de Handball
M. Benjamin PEYRELEVADE	Avocat au barreau de Paris
M. Jean-Luc ROUGE	Président de la Fédération Française de Judo / Vice-président du Comité National Olympique et Sportif Français
M. José RUIZ	Président de la Fédération des Entraîneurs Professionnels
Mme Isabelle SEVERINO	Co-présidente de la commission des athlètes du Comité National Olympique et Sportif Français / Ancienne athlète de haut niveau
Mme Delphine VERHEYDEN	Avocat au barreau de Paris

ANNEXE 4

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

M. Jean-Paul ALORO	Président de la Ligue Nationale de Volley
M. Bernard AMSALEM	Président de la Fédération Française d'Athlétisme
M. Paul-Henri ANTONMATTEI	Professeur agrégé des facultés de droit, Université Montpellier 1
Mme Christine AUBERE	Présidente du FF Issy
M. Simon AZOULAI	Manager chargé du marketing du Sporting Club Tulliste Corrèze
M. Philippe BANA	Président de l'Association des Directeurs techniques nationaux
Mme Véronique BARRE	Directrice de l'association Collectif Sports
M. Jacques BARTHELEMY	Avocat conseil en droit social
Mme Françoise BATAILLON DAL-ZUFFO	Directrice générale adjointe, Direction des sports et de la jeunesse du Conseil général de la Moselle
M. Alain BERAL	Président de la Ligue Nationale de Basket
M. Adrien BERNARDI	Directeur de l'Union des Clubs Professionnels de Handball
M. Philippe BERNAT-SALLES	Président de la Ligue Nationale de Handball
M. Frédéric BESNIER	Directeur de l'Association Nationale des Ligues de Sport Professionnel
M. Franck BIGNET	Directeur technique national de la Fédération Française de Triathlon
M. Philippe BLAIN	Président de l'association Collectif Sports
M. François BLAQUART	Directeur technique national de la Fédération Française de Football
M. James BLATEAU	Président de la Fédération Française de Gymnastique
M. Jacques BOLLE	Président de la Fédération Française de Motocyclisme
M. Jean-Patrick BOUCHERON	Directeur de l'Union des Clubs Professionnels de Rugby
M. Yves BOUGET	Président de la Fédération Française de Volley-Ball
M. Thomas BOUHAIL	Ancien sportif de haut niveau - Gymnastique
M. Frédéric BOUIX	Délégué général de la Fédération Française d'Équitation
M. Jean-Alain BOUMSONG	Ancien joueur de football professionnel
M. Jean-Pierre BOURLIATAUD	Directeur général du CA Brive Corrèze Limousin
M. Sébastien BUISINE	Chargé de mission Sport au Conseil National des Employeurs d'Avenir
M. Stéphane BURCHKALTER	Directeur juridique de l'Union Nationale des Footballeurs Professionnels
M. Pierre CAMOU	Président de la Fédération Française de Rugby

M. Hervé CANNEVA	Chef du service de l'Inspection Générale de la Jeunesse et des Sports
M. Fabien CANU	Inspecteur Général de la Jeunesse et des Sports
M. Etienne CAPON	Directeur général de la Ligue Nationale de Handball
Mme Dominique CARLAC'H	Présidente du Comité sport du Mouvement des Entreprises de France
M. Éric CARRIERE	Ancien joueur de football professionnel
M. Geoffrey CASSAGNE	Directeur général des Girondins de Bordeaux Handball
M. Jacques CATHELINÉAU	Directeur technique national de la Fédération Française de Voile
M. Jean-Pierre CHAMPION	Président de la Fédération Française de Voile
M. Jean-Lou CHARON	Président de la Fédération Française de Golf
Mme Anne-Marie CHARRAUD	Personnalité qualifiée / formation professionnelle
M. Bruno CHEYROU	Ancien joueur de football professionnel
M. Edouard CISSE	Ancien joueur de football professionnel
M. Jean-Charles CISTACQ	Directeur Marketing de la Section Paloise
M. Jean-Paul CLEMENCON	Délégué Général de la Fondation du Sport Français - Henri Sérandour
M. Patrick CLUZAUD	Directeur de la délégation sport de haut niveau au Comité National Olympique et Sportif Français
M. Jean-Rémi COGNARD	Avocat au barreau de Paris
M. Guy COISY	Secrétaire général du Syndicat Général des Personnels Jeunesse et Sports
M. Jean-Claude CUCHERAT	Secrétaire général de l'Union Nationale des Cyclistes Professionnels
M. Yann CUCHERAT	Adjoint au Maire de Lyon en charge des sports / Ancien sportif de haut niveau - Gymnastique
M. Arnaud DAGORNE	Directeur général de la Fédération Française de Volley-Ball
M. Thibault DAGORNE	Directeur juridique de l'Union Nationale des Entraîneurs et Cadres Techniques Professionnels du Football
M. Jean-François DAVOUST	Conseiller confédéral de la Confédération Générale du travail en charge des sports
M. Dominique DEBREYER	Expert-comptable, gérant d'Accord-Sport
Mme Florence DE CASTILLA	Directrice juridique de la Fédération Française de Tennis
Mme Nathalie DECHY	Ancienne joueuse de tennis professionnelle
M. Marc DELLENBACH	Entraîneur national à la Fédération Française de Tir à l'Arc
M. Joël DELPIERRE	Responsable du service Europ Sport Reconversion à l'Union Nationale des Footballeurs Professionnels

M. Joël DELPLANQUE	Président de la Fédération Française de Handball
Mme Camille DELZANT	Juriste à l'Union Nationale des Footballeurs Professionnels
Lieutenant-colonel DEMANGEON	Ministère de la Défense
Mme Alice DE ROFFIGNAC	Responsable droit social de l'Union des clubs professionnels de Football
M. Jean-Pierre DE VINCENZI	Directeur général de l'Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance
M. Philippe DIALLO	Président du Conseil Social du Mouvement Sportif / Directeur général de l'Union des Clubs Professionnels de Football
M. Raymond DOMENECH	Trésorier de l'Union Nationale des Entraîneurs et Cadres Techniques Professionnels du Football
M. Florent DOUSSET	Avocat au barreau de Lyon
M. Louis-Frédéric DOYEZ	Directeur général de la Fédération Française de Natation
M. Pierre DREOSSI	Ancien footballeur professionnel / Ancien Manager général du Stade Rennais Football Club
M. Serge ELOI	Maitre de conférences en UFR STAPS / Chargé des questions du sport professionnel à la Confédération Générale du Travail
M. Tony ESTANGUET	Membre du Comité International Olympique / Co-président de la Commission des athlètes du CNOSF
M. Lionel FAUGERE	Coordinateur du Centre National d'Entraînement de Roland-Garros à la Fédération Française de Tennis
Mme Marie-Paule FERNEZ	Directrice technique nationale de la Fédération Française de Sport Adapté
M. Arnaud FLANQUART	Conseiller en charge de la santé, du sport, du handicap et de l'éducation populaire au cabinet de la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
M. Sébastien FLUTE	Ancien sportif de haut niveau - Tir à l'arc
M. Bernard FOUCHER	Conseiller d'État
Mme Ariane FREHEL	Directrice nationale des formations du Conservatoire National des Arts et métiers
M. Alain FREY	Médecin-chef du département médical de l'Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance
M. Didier GADOU	Vice-président de l'Union des Clubs Professionnels de Basket
M. Jean-Raphaël GAITEY	Responsable des partenariats sportifs et de la communication « Sportifs de haut niveau » au sein du groupe La Poste
M. Jean-Luc GARDE	Directeur des Sports, de la Jeunesse, de la Vie associative et de l'Éducation populaire de la région Rhône-Alpes
M. Michel GOBILLOT	Président de l'Union des Clubs Professionnels de Basket

M. Michel GODARD	Directeur général adjoint de l'Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance
M. Nicolas GODIGNON	Entraîneur-manager du CA Brive Rugby
M. Michel GOLDSTEIN	Journaliste à France Télévisions / Ancien président de l'Amicale Sportive de Poissy
M. Félix GOMIS	Représentant de la CFE-CGC à la Commission Professionnelle Consultative des métiers du sport et de l'animation
M. Philippe GONIGAM	Dirigeant de la société G&A
M. Jean-Marc GUILLOU	Ancien footballeur professionnel / Fondateur de « Jean-Marc Guillou Football »
Mme Astrid GUYART	Sportive de haut niveau - Escrime
Mme Brigitte HENRIQUES	Secrétaire générale de la Fédération Française de Football
M. Jean-Pierre HUGUES	Directeur général de la Ligue de Football Professionnel
M. Xavier JAN	Vice-président de l'Union Nationale des Cyclistes Professionnels
M. Bertrand JARRIGE	Inspecteur Général de la Jeunesse et des Sports
M. Aymeric JEANNEAU	Manager général développement, SIG Basketball
Mme Frédérique JOSSINET	Coordonnatrice du plan fédéral de féminisation à la Fédération Française de Football
M. Thibault KARSENTY	Directeur sportif du Chartres Métropole Handball 28
M. Alain LACABARATS	Président de chambre à la Cour de cassation (maintenu en activité)
M. Robert LAFORE	Professeur agrégé des facultés de droit, Université de Bordeaux
M. Michel LARMONIER	Président de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation du Sport / Administrateur du Conseil National des Employeurs d'Avenir
M. Yann LAVALLEZ	Manager général du Tourcoing-Lille Métropole Volley-ball
M. Christophe LAVERGNE	Directeur juridique de la Fédération Française de Cyclisme
M. Renaud LAVILLENIE	Sportif de haut niveau - Athlétisme
Mme Edwige LAWSON-WADE	Ancienne joueuse de basketball professionnelle
M. Franck LECLERC	Directeur de l'Association des Joueurs Professionnels de Handball
M. Basile LENOIR	Directeur juridique et de la vie fédérale de la Fédération Française de Golf
Mme Véronique LESEUR	Directrice du Département de l'Orientation, de la Formation, de l'accès à l'Emploi et de la Reconversion des sportifs de haut niveau à l'Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance
M. Rémy LEVY	Président de l'Union des Clubs Professionnels de Handball
M. Hubert LIFFRAN	Avocat général près la Cour de cassation
M. Didier LOISEAU	Directeur général de Henner Sports

Mme Christine LOMBARD	Directrice générale de la Ligue Nationale de Basket
M. Benjamin LOUCHE	Conseiller sport et relations extérieures au Centre National des Sports de la Défense
M. Jean-Pierre LOUVEL	Président de l'Union des Clubs Professionnels
M. Francis LUYCE	Président de la Fédération Française de Natation
M. Fabien MANEUF	Directeur de l'Union des Clubs Professionnels de Basket
Mme Cécile MANTEL	Responsable du service juridique de la Fédération Française de Handball
M. Bruno MARIE-ROSE	Président de la Ligue Nationale d'Athlétisme
M. Marcel MARTIN	Président de l'Union des Clubs Professionnels de Rugby
M. Nicolas MARTIN	Responsable des partenariats sportifs à la RATP
M. Bruno MARTINI	Manager général du Paris Saint-Germain Handball
Mme Marie MARTINOD	Sportive de haut niveau - Ski halfpipe
M. Denis MASSEGLIA	Président du Comité National Olympique et Sportif Français
M. Thierry MAUDET	Inspecteur Général de la Jeunesse et des Sports
M. Armand MEGRET	Président de l'Union Nationale des Médecins Fédéraux
M. Victoriano MELERO	Directeur de cabinet du président de la Fédération Française de Football
Mme Céline MICOUIN	Directrice, Direction « Entreprise et Société » du Mouvement des Entreprises de France
M. Jean MINIER	Directeur technique national de la Fédération Française Handisport
M. Olivier MOLINA	Responsable juridique/DNCG à la Ligue Nationale de Basket
M. Richard MONNEREAU	Inspecteur Général de la Jeunesse et des Sports
M. Thierry MOSIMANN	Directeur des sports - Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports
Mme Karla MRAZ	Responsable Administrative de l'Union du Tennis Féminin
M. Joël MÜLLER	Président de l'Union Nationale des Entraîneurs et Cadres Techniques Professionnels du Football
Mme Bénédicte NORMAND	Déléguée générale du Comité Paralympique et Sportif Français
M. Guy ONTANON	Entraîneur national à la Fédération Française d'Athlétisme
Mme Irène OTTENHOF	Directrice de la Ligue Féminine de Basketball
M. Emeric PAILLASSON	Président de l'Association des Joueurs Professionnels de Handball
M. Romuald PALAO	Avocat au barreau d'Avignon
Mme Hélène PAOLETTI	Directrice de l'Agence du service civique
Mme Clio PETRARCA	Juriste en droit social au Conseil National des Employeurs d'Avenir

M. Benjamin PEYRELEVADE	Avocat au barreau de Paris
M. Philippe PIAT	Co-président de l'Union Nationale des Footballeurs Professionnels
Commissaire en chef de 1ère classe	Commissaire aux sports militaires, commandant du Centre
Hervé PICCIRILLO	national des sports de la Défense
M. Arnaud PLATEL	Directeur de la Ligue Nationale de Cyclisme
Mme Martine POULIN	Responsable du pôle Connaissance et accompagnement des publics au Conservatoire National des Arts et métiers
M. Yann POYET	Représentant de Force Ouvrière à la Commission Professionnelle Consultative des métiers du sport et de l'animation
Mme Peggy PROVOST	Ancienne athlète de haut niveau - Football
M. Pierre-Henri PYRONNET	Adjoint à la sous-directrice des relations individuelles et collectives du travail à la Direction générale du travail, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
M. Alexis RAMBUR	Manager général de Saint-Quentin Basketball
M. Ulrich RAME	Ancien joueur professionnel de football / Responsable de la Performance aux Girondins de Bordeaux
M. Richard REMAUD	Président de la Fédération Française de Badminton
M. Didier RETIERE	Directeur technique national de la Fédération Française de Rugby
M. Jean-François REYMOND	Directeur du Syndicat National des Basketteurs
M. Philippe ROBIN	Président de l'US METRO / chargé du sport en entreprise à la Confédération Générale du Travail
M. Matthias ROLLAND	Manager général du Castres Olympique
M. Éric ROPERT	Directeur général de la Fédération Française de Hockey sur Glace
M. Jean-Luc ROUGE	Président de la Fédération Française de Judo / Vice-président du Comité National Olympique et Sportif Français
M. Arnaud ROUGER	Directeur des activités sportives de la Ligue de Football Professionnel
Mme Sandrine ROUX	Chargée du suivi socio-professionnel des sportifs de haut niveau à la Fédération Française de Football
M. Charles ROZOY	Sportif de haut niveau - Natation handisport
M. José RUIZ	Président de la Fédération des Entraîneurs Professionnels
M. Yvon SANQUER	Vice-président de l'AC 2000
Mme Audrey SAURET-GILLESPIE	Ancienne joueuse professionnelle de Basketball
M. Nicolas SCHERER	Directeur technique national adjoint en charge du haut niveau à la Fédération Française de Natation
M. Franck SEGUIN	Délégué général du Conseil National des Employeurs d'Avenir

Mme Isabelle SEVERINO	Co-présidente de la commission des athlètes du Comité National Olympique et Sportif Français / Ancienne athlète de haut niveau
M. Jean-Pierre SIUTAT	Président de la Fédération Française de Basketball
Mme Isabelle SPITZBARTH	Directrice générale de la Mutuelle des Sportifs
M. Éric SRECKI	Chargé de mission auprès du Directeur technique national de la Fédération Française d'Escrime
Mme Anne THAUVIN	Adjointe au chef de bureau des relations individuelles du travail de la Direction Générale du Travail, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
M. Dominique TISSOT	Directeur du service juridique du Conseil Social du Mouvement Sportif
M. Jean-Claude TREMINTIN	Président de l'Union des Clubs Professionnels de Volley-ball
M. Luigi-Rosario TROIANI	Manager des équipes d'Italie de rugby
M. Christophe URIOS	Manager général de l'Union Sportive Oyonnax Rugby
M. Patrick VAJDA	Président de l'Association Française du Corps Arbitral Multisports
Mme Delphine VERHEYDEN	Avocat au barreau de Paris
Mme Cécile VEYRIER	Directrice générale de la Ligue Nationale d'Athlétisme
M. Pierre VILLEPREUX	Ancien joueur international de rugby / Ancien Directeur technique national de la Fédération Française de Rugby
M. Michel VION	Président de la Fédération Française de Ski
M. Patrick WEITEN	Président du Conseil Général de la Moselle
M. Patrick WOLFF	Président de l'Association Nationale des Ligues de Sport Professionnel
M. Christophe ZAJAC	Directeur administratif et financier de la Fédération Française de Basketball

Personnalités ayant contribué aux travaux de la mission en marge des auditions

M. Gaël ARANDIGA	Directeur général du syndicat Provale
M. Gilles AUZERO	Professeur agrégé des facultés de droit, Université de Bordeaux 4
M. Jean-Jacques BERTRAND	Président du CA Brive Corrèze Limousin
M. Jean-Claude BONICHOT	Juge à la Cour de Justice de l'Union Européenne
M. Mathieu CHARPENTIER	Directeur marketing et opérations du Montpellier Hérault Rugby
M. Martin FOURCADE	Sportif de haut niveau - Biathlon
M. Julien LIZEROUX	Sportif de haut niveau - Ski alpin
Mme Émilie MONTANE	Directrice juridique de la Fédération Française de Tennis

Jean-Pierre KARAQUILLO tient également à remercier pour leurs précieuses contributions l'ensemble des membres du cabinet du Secrétaire d'État chargé des Sports ainsi que la Direction des sports du Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, et plus particulièrement :

- Le bureau du sport de haut niveau et des fédérations unisport ;
- La mission des affaires juridiques ;
- Le bureau du sport professionnel et de l'économie du sport ;
- Le bureau de l'emploi et des branches professionnelles.

Avocats ayant participé aux tables rondes organisées le 26 novembre 2014

M. Jacques BARTHELEMY	Avocat conseil en droit social
M. Julien BERENGER	Avocat au barreau de Marseille
M. Christophe BERTRAND	Avocat au barreau de Paris
M. Jean-Jacques BERTRAND	Avocat au barreau de Paris
M. Christian CHEVALIER	Avocat au barreau de Paris
M. Samuel CHEVRET	Avocat au barreau de Paris
Mme Marie-Hélène COHEN-GUILLEMINET	Avocat au barreau de Paris
M. Didier DOMAT	Avocat au barreau de Paris
M. Alexis GRAMBLAT	Avocat au barreau de Paris
M. Franck LAGARDE	Avocat au barreau de Limoges
M. Jacques LANG	Avocat au barreau de Paris
M. Romuald PALAO	Avocat au barreau d'Avignon
M. Olivier MARTIN	Avocat au barreau de Lyon
M. Jim MICHEL-GABRIEL	Avocat au barreau de Paris
M. Franck NICOLLEAU	Avocat au barreau de Paris
M. Benjamin PEYRELEVADE	Avocat au barreau de Paris
M. Didier POULMAIRE	Avocat au barreau de Paris
M. Denis PROVOST	Avocat au barreau des Hauts-de-Seine
Mme Christine RUAULT	Avocat au barreau de Paris
M. Philippe VEBER	Avocat au barreau de Lyon
Mme Delphine VERHEYDEN	Avocat au barreau de Paris

ANNEXE 5

ENQUÊTE SUR LA SITUATION DES SPORTIFS DE HAUT NIVEAU

En % du nombre total de sportifs de haut niveau

Situation des Sportifs de haut niveau	Catégories de sportifs de haut niveau				TOTAL
	Elite	Senior	Jeune	Reconversion	
SPORTIFS EN EMPLOI	7,95	20,79	6,16	0,9	35,80
Salariés du privé	1,8	7,67	2,24	0,38	12,09
<i>Avec CIP</i>	1,22	2,04	0,51	0	3,77
<i>Sans CIP</i>	0,58	5,63	1,73	0,38	8,32
Agents publics (fonctionnaires ou contractuels)	2,92	4,09	0,66	0,23	7,9
<i>Avec CIP</i>	1,97	2,03	0,3	0,07	4,37
<i>Sans CIP</i>	0,94	2,06	0,37	0,16	3,53
Salariés en CDD sportif professionnel	1,87	4,91	2,25	0,03	9,06
Travailleurs indépendants	1,36	4,12	1,01	0,26	6,75
SPORTIFS EN FORMATION	2,81	13,93	40,79	1,01	58,54
<i>Sportifs suivant une formation scolaire</i>	0,07	1,33	26,78	0,02	28,2
<i>Sportifs suivant une formation professionnelle</i>	0,73	1,89	1,94	0,31	4,87
<i>Sportifs suivant une formation supérieure</i>	2,01	10,71	12,07	0,68	25,47
SPORTIFS DEMANDEURS D'EMPLOI	0,38	1,22	1,1	0,12	2,82
SPORTIFS PERCEVANT LE RSA	0,05	0,1	0,02	0	0,17
SPORTIFS RELEVANT D'AUTRES SITUATIONS SOCIALES	0,33	1,42	0,89	0,03	2,67
TOTAL	11,52	37,46	48,96	2,06	100

Cette enquête recense les situations sociales de 5 723 sportifs de haut niveau parmi les 6 581 inscrits sur les listes du haut niveau au 01/11/2014. Elle a été réalisée en décembre 2014 par le bureau du sport de haut niveau et des fédérations unisport de la direction des sports, avec la coopération des directeurs techniques nationaux de l'ensemble des fédérations sportives.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
1. Méthode adoptée	3
2. Justification et délimitation des contours du rapport	4
a. Les enjeux	4
b. L'identification des sportifs	6
i. Les sportifs de haut niveau	6
ii. Les sportifs professionnels	8
PARTIE I	
PRÉPARER LES SPORTIFS À LA CARRIÈRE SPORTIVE ET À L'« APRÈS-CARRIÈRE » SPORTIVE	11
A. RÉAFFIRMER LA NÉCESSITÉ DU DOUBLE-PROJET DES SPORTIFS	12
1. Les bienfaits du double-projet	13
2. Les obstacles à la bonne réalisation du double-projet des sportifs	14
a. Le temps disponible, une ressource rare	14
b. Un encadrement parfois inhibiteur	14
c. La proactivité des sportifs en question	15
d. Le traumatisme de la retraite sportive	16
3. La diversité des acteurs et des dispositifs existants	17
a. Les acteurs du mouvement sportif	17
b. Les acteurs de la sphère publique	18
c. Les acteurs conventionnels	19
d. Les acteurs sociaux	20
e. Les instances de concertation	20
B. CONSTRUIRE UN PROJET PROFESSIONNEL ADAPTÉ AUX SPORTIFS	21
1. Aménager la formation initiale des sportifs	22
a. Les bases socio-éducatives et la formation au métier de sportif comme préalables	22
i. Réaffirmer l'importance de l'éducation citoyenne durant la formation initiale	22
ii. Sportif, un métier qui s'apprend	23

b. Le développement des offres de formation adaptées aux sportifs	25
i. L'aménagement des formations du second degré	25
ii. Le développement des offres de formation à distance	27
iii. L'accès des sportifs à l'enseignement supérieur	28
Faciliter l'accès aux formations de l'enseignement supérieur	28
Aménager les formations de l'enseignement supérieur	29
iv. L'adaptation des contrats d'apprentissage	30
2. Mettre des outils à disposition des sportifs pour formaliser leur projet professionnel	31
a. Des outils à adapter tout au long de la carrière	31
i. Les outils de la formation professionnelle	31
Le conseil en évolution professionnelle	31
Les bilans d'orientation et de compétences	32
Le compte personnel de formation	33
Les périodes de professionnalisation	33
ii. La reconnaissance des compétences acquises par les sportifs et la validation des acquis de l'expérience	34
b. Des outils originaux créés pour les sportifs	35
i. La redéfinition des CIP dans une réelle perspective d'insertion professionnelle	36
ii. D'autres formes de mobilisation des entreprises	39
C. OPTIMISER L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL DES SPORTIFS	40
1. Réaffirmer la responsabilité des fédérations et des clubs en tant qu'acteurs majeurs du suivi socio-professionnel	41
a. La nécessité de formaliser les droits et obligations respectifs des fédérations et des sportifs de haut niveau	42
b. L'obligation pour les fédérations et les clubs de professionnaliser leur suivi socio-professionnel	43
i. L'obligation de désigner un référent responsable du suivi socio-professionnel	43
ii. L'éventuelle mutualisation des référents responsables du suivi socio-professionnel	45
iii. L'obligation de former un référent responsable du suivi socio-professionnel	45
c. La sensibilisation des formateurs et entraîneurs au suivi socio-professionnel	46

- d. L'accompagnement du suivi socio-professionnel comme critère des « labels clubs » 47
- e. Le suivi des anciens sportifs de haut niveau 48
- 2. Améliorer la coordination des acteurs et optimiser les dispositifs du suivi socio-professionnel 48

PARTIE II

PROTÉGER LES SPORTIFS PENDANT LA CARRIÈRE SPORTIVE ET SÉCURISER LEUR STATUT JURIDIQUE 51

A. PROTÉGER LES SPORTIFS DE HAUT NIVEAU 51

- 1. Les sources de revenus des sportifs de haut niveau pendant leur carrière sportive 51
 - a. Des aides financières et autres contributions matérielles d'origine publique et fédérale 53
 - i. Les aides de l'État et des fédérations 53
 - ii. Les aides des collectivités territoriales 55
 - b. Des revenus provenant d'entreprises privées 56
- 2. Les garanties sociales des sportifs de haut niveau pendant leur carrière sportive 57
 - a. Instaurer une couverture sociale sécurisante adaptée aux accidents du sport 58
 - i. La couverture assurantielle privée 58
 - ii. La couverture accident du travail 59
 - La couverture accident du travail des athlètes de haut niveau travailleurs salariés 59
 - La couverture accident du travail des athlètes de haut niveau non travailleurs salariés 59
 - b. Mettre en place ou mobiliser des garanties en matière d'accès au logement et au crédit 61
 - c. Mobiliser des financements pour les dépenses spécifiques des sportifs de haut niveau en situation de handicap 62
- 3. Permettre aux sportifs de haut niveau de bénéficier d'un « statut » pendant la carrière sportive 63
 - a. Instaurer un service civique adapté aux sportifs de haut niveau 63
 - b. Élargir les conditions d'accès aux dispositifs d'insertion par l'emploi aux sportifs de haut niveau 64
 - c. Faire bénéficier le maximum de sportifs de haut niveau de contrats de travail 65

B. SÉCURISER LES SPORTIFS PROFESSIONNELS SALARIÉS	67
1. L'inadaptation d'une relation contractuelle de travail à durée indéterminée	67
2. La justification puis la remise en cause d'une relation contractuelle de travail à durée déterminée d'usage	69
3. La nécessaire création législative d'un contrat de travail à durée déterminée spécifique	71
a. L'argument à la création d'un contrat de travail à durée déterminée spécifique	71
b. Le champ d'application du contrat de travail à durée déterminée spécifique	74
c. Les modalités du contrat de travail à durée déterminée spécifique	76
i. Les conditions de formation du contrat de travail à durée déterminée	77
Les conditions de durée et de renouvellement	77
Les conditions de forme	79
ii. Les conditions d'exécution du contrat de travail à durée déterminée	82
L'exécution du contrat de travail à durée déterminée dans le cadre des mutations temporaires des sportifs	82
L'exécution du contrat de travail à durée déterminée dans le cadre des sélections en équipe nationale des sportifs	85
L'exécution du contrat de travail à durée déterminée et le pouvoir disciplinaire de l'employeur	86
iii. Les conditions de rupture du contrat de travail à durée déterminée	87
Les motifs de rupture	88
Les clauses de rupture	88
iv. Les conditions de travail et de santé au travail des sportifs en contrat de travail à durée déterminée	90
La rémunération des sportifs	90
Le temps de travail et de repos des sportifs	91
La médecine du travail des sportifs	95
C. SÉCURISER LES SPORTIFS PROFESSIONNELS TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	98
1. Le principe du statut de travailleur indépendant de certains sportifs professionnels	98
2. Les modalités du statut de travailleur indépendant	100

ANNEXE 1 SYNTHÈSE DES PRÉCONISATIONS	101
ANNEXE 2 LETTRE DE MISSION	105
ANNEXE 3 COMPOSITION DU COMITÉ DE PILOTAGE	108
ANNEXE 4 LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES	109
ANNEXE 5 ENQUÊTE SUR LA SITUATION DES SPORTIFS DE HAUT NIVEAU	118



95 avenue de France 75650 Paris cedex 13

www.sports.gouv.fr

Contact :

statuts.sportifs@sports.gouv.fr