

La liberté du joueur professionnel en fin de contrat : leurre ou réalité ?

Voilà bientôt onze ans qu'était prononcé par la CJCE le célèbre arrêt Bosman¹, qui eut l'effet d'une bombe dans le monde du football.

Michel D'Hooghe, président de l'Union Royale Belge des Sociétés de Football-Association (URBSFA), déclarait après son prononcé « *nous avons perdu* »² alors que les clubs de football professionnels se plaignaient amèrement de ce résultat.

Seules quelques fédérations de football européennes, qui critiquaient le système de transfert en vigueur, ont applaudi des deux mains.

Cet arrêt pose le principe suivant lequel en fin de contrat, le sportif professionnel est libre de tout engagement, aucune indemnité de transfert, de promotion ou de formation ne pouvant être exigée par le club d'origine., et ce contrairement à la pratique antérieure qui portait gravement atteinte à la liberté de circulation des travailleurs.

L'intérêt de cet arrêt particulièrement bien motivé, s'est cependant rapidement révélé minime, de nouveaux mécanismes ayant vite été trouvés pour contourner l'effet inattendu de l'arrêt Bosman.

L'option retenue fut, et est toujours, fort simplement de veiller à ce que le joueur, ne puisse se prévaloir de cette liberté, en l'empêchant simplement d'atteindre la fin de son contrat.

Le club signe avec le joueur un contrat de longue durée moyennant le paiement d'un salaire alléchant, dans l'espoir que le comportement sportif de celui-ci rende intéressant son transfert, pour le joueur et/ou d'autres clubs, et ce en cours de contrat.

Des indemnités de transfert très élevées sont stipulées dans le contrat de travail.

Si le joueur refuse de participer au transfert intermédiaire ou s'il refuse, avant terme, de signer un nouveau contrat, le club souvent n'hésitera pas à le punir « sportivement » pendant les derniers mois de son contrat, en l'affectant à l'équipe réserve et en usant de pressions diverses pour qu'il se plie à sa volonté.

Par la mise en place de tels mécanismes, la liberté de circulation des joueurs, hors la volonté de leur club employeur, est ainsi redevenue un mythe.

Certains footballeurs ont essayé de remettre en cause cette « mise à l'écart » devant le Juge, avec peu de succès. I

Ils se voyaient généralement opposer les arguments, initialement développés par leurs clubs, tirés de ce que les mesures contestées étaient de nature strictement sportive et de ce que de manière générale « *Un joueur professionnel ne peut pas avoir la garantie de faire partie de l'équipe première* ».

Ces échecs l'ont été à l'exception notable de l'affaire De Beule.

L'arrêt Bosman encore évoqué à l'occasion de cette affaire, a permis cette fois-ci, au joueur concerné, d'échapper à son club, qui refusait de le libérer sans contrepartie.³

¹ H.v.J. 15 december 1995, VZW KBVB e.a. / BOSMAN, C-415/93, *Jur. H.v.J.*, 1995, 4921.

² R., BLANPAIN, Het statuut van de sportbeoefenaar naar internationaal, Europees, Belgische en Gemeenschapsrecht, 2002, Gent, Larcier, XIII.

³ Brussel (8^e kamer), 14 december 2004, A.R. nr. 2004/KR/353, *R.W.* 2004-2005, 1384-1390, noot BLANPAIN; GEUDENS G., "Hof van beroep maakt transfer De Beule mogelijk", *Juristenkrant*, 2005

Les faits intéressants de ce litige sont les suivants: le 6 décembre 2000, le joueur de football professionnel, Dany De Beule, signe un contrat de travail avec le club de Lokeren pour une durée de cinq saisons, prenant fin le 30 juin 2005.

Début juillet 2004, juste avant le début de la dernière saison, le Sporting de Lokeren, prend l'initiative de proposer à son joueur un nouveau contrat.

Celui-ci n'accepte pas l'offre formulée. Le club presse le joueur d'accepter à plusieurs reprises mais sans succès. Le Président du Club aurait même menacé en public De Beule de le rétrograder en équipe-B s'il n'acceptait pas les nouvelles conditions du contrat endéans les trois semaines.

De Beule se voit alors interdire de participer aux matches suivants de l'équipe-A, la direction du club déclarant que « *le joueur n'est pas bien préparé vu les négociations en cours* ».

De Beule adresse un courrier par voie d'huissier à son club, dans lequel, invoquant l'article 5 de la loi du 24 février 1978 *relative au contrat de travail du sportif rémunéré* il considère que la décision de ne plus le faire jouer constitue un motif grave, cause de rupture contractuelle,

Le Sporting de Lokeren interpréta ce courrier comme une résiliation unilatérale du contrat, et sollicite en conséquence l'application de l'article 8 de la même loi au terme duquel lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur pour motif grave, soit par le sportif sans motif grave, ce dernier ne peut plus participer à aucune compétition ou exhibition sportive rémunérée dans la même discipline pendant le reste de la saison.

Pour le conseil du joueur, il existe bien un motif grave, dans le chef du Club, justifiant la résiliation, étant les pressions illicites exercées sur son client entraînant pour celui-ci une impossibilité définitive de collaboration professionnelle.

Parallèlement De Beule demande à l'URBSFA que soit appliqué l'article IV/65 de son règlement qui, en matière de rupture contractuelle, stipule :

« Sans préjudice des dispositions du droit commun en matière de rupture de contrats de travail, le Comité Exécutif décide en premier et dernier ressort d'affecter un joueur rémunéré, dont le contrat a été notifié à la fédération, à un autre club jusqu'à la fin de la saison, avec la possibilité de participer aux matches officiels de l'équipe première, en cas de résiliation unilatérale de son contrat par le club-employeur, soit par le joueur pour faute grave d'ordre contractuel dans le chef du club-employeur. (...) »

Sont qualifiées de fautes graves d'ordre contractuel les manquements suivants :

- *carence de paiement de la rémunération durant trois mois consécutifs ;*
- *carence de versement des sommes dues au fonds de pension propre au statut du joueur de football professionnel, durant deux trimestres consécutifs. »*

L'URBSFA considère que ces dispositions ne sont pas applicables dès lors que les conditions qu'elles posent ne sont pas rencontrées, et ce au moment même où un autre club, le KAA Gent Asbl, déclare son intention d'offrir immédiatement à De Beule un contrat.

De Beule introduit une procédure en référé devant le Président du Tribunal de Première Instance de Bruxelles contre l'URBSFA en vue d'obtenir sa condamnation à lui « *attribuer à titre provisoire le droit de signer un contrat avec un nouveau club jusqu'à la fin de la saison en cours et de participer aux matches officiels de l'équipe première de celui-ci, sans paiement d'une quelconque indemnité de transfert, de formation ou de toute autre indemnité financière* »

Le Sporting de Lokeren intervient volontairement dans cette procédure et parallèlement intente une action devant le Tribunal du Travail de Dendermonde en vue de voir condamner De Beule au paiement d'une indemnité de rupture et d'une indemnité qualifiée d'exceptionnelle évaluée provisoirement à 600.000 €.

Le Président du Tribunal de Première Instance de Bruxelles déboute De Beule de sa demande, en considérant, principalement, que déclarer celle-ci bien fondée risquerait de conduire à « *une désorganisation du monde de foot* ».

Ce jugement est réformé en appel, l'urgence invoquée n'ayant pas disparue⁴, ce que la Cour d'Appel de Bruxelles constate dans les termes suivants : « *Le fait de ne pas pouvoir jouer pour un autre club cause non seulement (au joueur) une perte de revenus mais peut mener à une diminution de sa valeur sportive, provoquant chez les clubs potentiellement intéressés des réticences à lui offrir un contrat d'emploi.* ».

Sur sa compétence la Cour estime que si elle ne « *pouvait pas rendre une ordonnance définitive et irrévocable liant le juge du fond sur la question de la légalité de la résiliation du contrat de De Beule, (...) elle pouvait examiner si l'existence du droit invoqué par le joueur était suffisamment évident pour justifier la mesure demandée.* ».

La Cour considère que le contrat a pris fin à l'initiative du joueur en raison de l'existence d'un motif grave de rupture dans le chef de son employeur, et donc que celle-ci ne fait pas partie des hypothèses envisagées à l'article 8 de la loi précitée du 24 février 1978.

Elle estime qu'il ne peut être considéré, comme suggéré par les défendeurs, que le joueur a invoqué un motif grave à seule fin d'échapper à l'application de cette loi.

Elle estime, au contraire, qu'un certain nombre d'éléments de faits, notamment déduits d'articles de presse, lui permettent de considérer que le Sporting de Lokeren a commis un manquement suffisamment grave que pour empêcher toute collaboration professionnelle avec son joueur, de manière immédiate et définitive.

La Cour relève en particulier que la décision de ne pas aligner De Beule en équipe première ne repose pas, comme le prétend le Club, sur des considérations médicales ou tactiques, déduites du manque de préparation physique ou mentale du joueur.

Elle relève au contraire, qu'il s'agit d'une décision concertée de la direction seule et non de l'entraîneur ou du médecin.

La Cour rejette, enfin, les arguments de l'URBSFA et du Sporting de Lokeren selon lesquels un joueur n'a pas le droit d'exiger de faire partie de l'équipe première ou de se mêler de la politique administrative, commerciale et financière du club auquel il appartient.

Elle souligne à cet égard, que : « *le non-alignement d'un joueur a indubitablement des conséquences financières néfastes et peut conduire à l'érosion de sa valeur sportive et par conséquent, présenter un intérêt moindre pour les autres clubs (...) l'existence d'une Commission de Réconciliation au sein du Comité Paritaire National pour le Sport et le fait que celle-ci traite des litiges sur l'alignement de joueurs, ne sont pas plus pertinents (pour empêcher son contrôle).* ».

En conséquence la Cour dispose « *qu'il peut prima facie être accepté que De Beule a résilié à bon droit son contrat de travail sur pied de l'article 35 de la loi relative au contrat de travail du 3 juillet 1978 et que l'article 8 de la loi concernant les sportifs rémunérés ne peut lui être opposé.*

⁴ Article 584, alinéa 1^{er} du Code Judiciaire

(En l'espèce), il existe une apparence suffisante de droit pour estimer que les conditions d'application de l'article IV/65 du règlement de l'Union sont remplies ».

En conséquence l'URBSFA est « condamnée à affecter De Beule à titre provisoire et jusqu'à la fin de la saison en cours au club de KAA Gent Asbl , la possibilité lui étant laissée de participer aux matches officiels de l'équipe première , sans que cette attribution puisse être subordonnée au paiement d'une quelconque indemnité de transfert, de formation ou toute autre indemnité financière due par De Beule ou par son nouveau club au club d'origine... , et ceci sous peine d'une astreinte de 1.000 € par jour de retard. ».

Le Tribunal du Travail de Dendermonde s'est depuis également prononcé au fond en faveur de De Beule par jugement du 2 février 2005.

Le motif grave qu'il a retenu n'est pas le refus du Sporting de Lokeren de faire participer De Beule à l'équipe première mais bien les pressions illicites exercées sur ce dernier dans le cadre des négociations menées en vue de prolonger son contrat pour une nouvelle durée déterminée.

Le Sporting de Lokeren a fait appel de ce jugement, l'affaire étant actuellement toujours pendante devant la Cour de travail de Gand.

Il faut craindre que la Cour du travail statuant en appel, ne fasse sienne la motivation du premier juge et, que comme celui-ci, elle ne se prononce donc pas sur la pratique qui consiste à ne pas aligner des joueurs en guise de repréailles lorsque ceux-ci ne se plient pas aux exigences de leur club, alors même qu'une telle pratique a des répercussions extrêmement négatives sur leur carrière.

A l'avenir sans doute, certains clubs et leurs entraîneurs seront plus prudents et éviteront de propager dans la presse l'information selon laquelle le non-alignement de l'un de leur joueur est la conséquence de son refus de signer un nouveau contrat.

Ainsi ce moyen de contourner la liberté de circulation des travailleurs, qui devait pourtant avoir disparu depuis l'arrêt Bosman, perdurera.

Nous ne pouvons pas sur base de ce constat partager l'optimisme du Professeur Roger Blanpain, convaincu que la décision de la Cour d'Appel est un triomphe pour le sportif, parlant même d'un deuxième Arrêt Bosman⁵.

Nous pensons au contraire que, même après l'arrêt à rendre par la Cour du Travail de Gand, il ne sera pas acquis qu'un joueur puisse résilier son contrat valablement s'il n'est plus aligné pour des raisons liées strictement à sa condition physique, et qu'un autre joueur lui est préféré.

L'abus éventuel de l'employeur, informé des tenants et aboutissants de l'affaire De Beule, sera difficilement démontré.

Tout joueur lésé sportivement au sein de son club, ne pourra facilement et valablement faire constater la rupture de son contrat de travail.

Il restera difficile pour le juge compétent d'apprécier, en fonction des éléments de faits, s'il existe bien une faute dans le chef de l'employeur rendant définitivement et immédiatement toute collaboration professionnelle impossible.

Katrien VAN den EECKHOUT
www.vdelegal.be

⁵ Het Laatste Nieuws, 15 december 2004, 21-22.