
Le sportif rémunéré est-il en passe de devenir un travailleur salarié comme les autres

Auteur : Grandsaert, Thibaud

Promoteur(s) : Detienne, Quentin

Faculté : Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

Diplôme : Master en droit, à finalité spécialisée en droit économique et social

Année académique : 2023-2024

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/19675>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

Le sportif rémunéré est-il en passe de devenir un travailleur salarié comme les autres ?

Thibaud GRANDSAERT

Travail de fin d'études

Master en droit à finalité spécialisée en droit économique et social

Année académique 2023-2024

Recherche menée sous la direction de :

Monsieur Quentin DETIENNE

Professeur

RESUME

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le régime de sécurité sociale des sportifs rémunérés a été complètement revu.

Cette récente réforme semble, à première vue, intégrer les sportifs dans le système de sécurité sociale classique, dont la plupart des travailleurs salariés « ordinaires » ressortent.

Se pose alors une question qui sera l'objet central de ce travail : *le sportif rémunéré est-il en passe de devenir un travailleur salarié comme les autres ?*

Je tenterai de répondre à cette question à travers le prisme du droit de la sécurité sociale, mais également au regard du droit du travail.

Tout d'abord, il s'agira de présenter cette réforme du système de sécurité sociale des sportifs rémunérés, d'en énoncer les raisons et d'expliquer quels changements l'accompagnent.

Nous nous attarderons alors sur les conséquences de cette réforme : *quelles sont désormais, en droit de la sécurité sociale, les concordances et les éventuelles discordances entre les régimes applicables aux sportifs rémunérés et aux travailleurs salariés « ordinaires » ?*

À ce stade, une première conclusion sera tirée : le sportif rémunéré peut/ne peut pas être considéré comme un travailleur salarié « ordinaire » au regard du droit de la sécurité sociale.

Ensuite, nous nous intéresserons au droit du travail : *dans ce domaine, le sportif rémunéré est-il un travailleur « à part » ? Ou s'oriente-t-on également vers un rapprochement entre les régimes juridiques applicables aux sportifs rémunérés et aux travailleurs salariés « ordinaires » ?*

Une deuxième conclusion sera alors tirée : le sportif rémunéré est/n'est pas un travailleur salarié comme les autres au regard du droit du travail.

Ce travail, qui sera principalement orienté vers le monde du football, abordera également d'autres sujets comme le statut social des arbitres et entraîneurs ou les conséquences du statut de sportif amateur en droit belge.

Enfin, nous concluons en répondant à la question principale de ce travail, à savoir si le sportif rémunéré est réellement sur le point de devenir un travailleur salarié comme les autres.

REMERCIEMENTS

En premier lieu, il me faut remercier le Professeur Quentin Detienne, qui m'a permis de traiter d'un sujet qui me tenait particulièrement à cœur et qui m'a offert une grande liberté dans la rédaction de ce travail.

Je le remercie également pour sa disponibilité et son soutien au cours de cette année.

En second lieu, je tiens à remercier chaleureusement ma famille proche, à savoir ma maman, ma sœur et mon frère, qui ont représenté de véritables piliers pour moi au cours de mes années d'étude à l'Université de Liège, et particulièrement ces derniers mois.

Ensuite, je souhaite dire merci à Gioia, que j'ai rencontrée sur les bancs de l'université et qui m'a, elle aussi, beaucoup aidé ces dernières années.

Enfin, je ne peux pas finir cette salve de remerciements sans rendre hommage à mon grand-père, décédé il y a maintenant plus de 11 ans, et à ma très chère grand-mère, disparue il y a quelques mois.

Ce sont eux qui m'ont transmis la passion du sport qui a motivé le choix du sujet traité dans ce travail.

Je sais qu'ils sont fiers de moi où ils sont, et il m'apparaît évident de leur dédier cette contribution.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	4
I. Le sportif rémunéré	5
A. Le sportif rémunéré au sens de la loi du 24 février 1978.....	5
B. Des évidences et des incertitudes	7
II. Le sportif rémunéré et le droit de la sécurité sociale.....	8
A. Le régime antérieur au 1 ^{er} janvier 2022	8
1. Un assujettissement particulier	8
2. Les cotisations sociales : une évolution au fil des années.....	9
3. Le régime du chômage.....	10
4. L'assurance maladie-invalidité	10
5. Les accidents du travail.....	12
6. Les vacances annuelles	13
7. Le sportif professionnel, un travailleur si différent sous l'ancien régime ?	14
B. Le nouveau régime de sécurité sociale applicable aux sportifs rémunérés	15
1. Les objectifs poursuivis par la réforme.....	15
2. Les changements apportés par la réforme.....	16
a) Les branches de la sécurité sociale applicables aux sportifs rémunérés et les cotisations sociales à payer désormais	16
b) Quant à la matière des incapacités de travail	17
c) Quant à la matière des accidents du travail	17
d) Les nouveautés quant aux vacances annuelles	18
e) Les réductions de cotisations sociales.....	19
f) Les termes et délais amiables accordés par l'ONSS aux clubs sportifs	20
3. Un sportif rémunéré plus proche des travailleurs « classiques » sur le plan de la sécurité sociale désormais ?	21
C. Conclusion.....	22
III. Le sportif rémunéré en droit du travail	23
A. Le seuil de rémunération prévu pour le sportif rémunéré et la rémunération minimale	23
B. Le cas des CDD successifs	24
C. La possibilité de conclure un CDI et d'y mettre fin.....	25
D. Des cas d'application particuliers de la théorie de l'acte équipollent à rupture en milieux sportifs.....	26
E. Le rejet des clauses de non-concurrence	29
F. Les clauses d'option	30
G. Conclusion.....	32
IV. Le sportif amateur	33
V. Une vue rapide sur le cas des entraîneurs et arbitres.....	38
VI. Conclusion.....	39

BIBLIOGRAPHIE 40

INTRODUCTION

« Panem et circenses ! », « Du pain et des jeux ! ».

Depuis l'époque romaine, le sport émerveille les foules. Des gladiateurs et auriges sous l'Empire romain aux footballeurs et tennismen d'aujourd'hui, force est de constater que l'importance sociale du sport n'a cessé de s'accroître au fil des siècles.

Cette popularité du sport s'accompagne d'une forme de fascination pour le sportif. On ne compte plus le nombre d'enfants qui rêvent de devenir les nouvelles stars du football mondial ou les futurs Rafael Nadal et Serena Williams du tennis.

Cette fascination pour le sportif, le législateur n'y a pas fait exception. Depuis de très nombreuses années, ce dernier a en effet prévu des régimes spécifiques pour le sportif, tant en droit du travail qu'en droit de la sécurité sociale.

Cependant, depuis le 1^{er} janvier 2022, le régime de sécurité sociale des sportifs rémunérés a été complètement revu. Ceux-ci semblent désormais intégrer le régime de sécurité sociale « classique », auquel sont assujettis tous les travailleurs salariés « normaux ».

Une évolution vers une « normalisation juridique » du sportif rémunéré semble dès lors prendre forme, du moins à première vue.

Mais cette tendance est-elle réelle ? Le sportif rémunéré est-il réellement en passe de devenir un travailleur salarié comme les autres ?

Cette question sera le noyau dur de ce travail et nous l'aborderons sous l'angle du droit de la sécurité sociale, mais aussi à travers le prisme du droit du travail.

Au fil de cette contribution, qui sera majoritairement orientée vers le monde du football, des considérations touchant au statut du sportif amateur seront également abordées. Quelques développements seront enfin consacrés aux entraîneurs et arbitres.

I. Le sportif rémunéré

Avant d'entrer dans l'analyse des régimes applicables aux sportifs rémunérés en droit du travail et de la sécurité sociale, il est utile de définir ce qu'est un sportif rémunéré au sens de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré.

A. Le sportif rémunéré au sens de la loi du 24 février 1978

Le sportif rémunéré est défini comme étant le travailleur qui s'engage 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 montant¹.

De cette définition, il ressort quatre conditions qui, lorsqu'elles sont cumulativement rencontrées, engendrent la qualification du travailleur en tant que sportif rémunéré.

Premièrement, il faut que la personne concernée effectue des prestations de travail consistant en une préparation et/ou une participation régulière à une compétition ou une exhibition sportive.

Tel est le cas, par exemple, d'un footballeur professionnel qui se prépare quotidiennement, par des entraînements notamment, à participer de façon hebdomadaire au championnat de football dans lequel son club est engagé.

Deuxièmement, ces prestations de travail doivent être accomplies en échange d'une rémunération, telle que définie par la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Troisièmement, la rémunération reçue doit excéder un certain montant annuel, actuellement fixé à 11.040 € par an².

Afin de déterminer si ce seuil de rémunération de 11.040 € est atteint, il y a lieu de prendre en considération toutes les sommes perçues par le sportif sur la saison, soit la période allant du 1^{er} juillet au 30 juin (en cela, une saison se distingue d'une année calendaire)³.

Doivent, entre autres, entrer dans l'assiette de calcul de ce montant annuel la rémunération fixe, les indemnités contractuelles, les indemnités de rupture et la prime de fin d'année⁴.

D'autres sommes, plus spécifiques aux milieux sportifs, sont également à prendre en considération, notamment⁵ :

- Les primes d'engagement, à savoir les sommes allouées au sportif lors de la signature de son contrat ;

¹ Loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 9 mars 1978, art. 2, § 1^{er}.

² *Idem.*

³ T. DRIESSE, « Nouveautés concernant le statut social des sportifs rémunérés : l'occasion de faire le point en la matière ! », *Ors.*, 2022, liv. 6, p. 17.

⁴ *Idem.*

⁵ *Idem.*

- La partie du prix de transfert que le nouveau club sportif paye à l'ancien club et qui est reversée au sportif.

Il faudra également tenir compte de tout avantage octroyé en nature ou en argent auquel le sportif peut prétendre en raison de son engagement et qui est payé par l'employeur ou un tiers (par exemple, des frais de logement ou de repas, voire la mise à disposition d'un téléphone).

Néanmoins, dans un arrêt relativement récent, la Cour de cassation a considéré que les primes aléatoires perçues par les joueurs de football ne constituent pas de la rémunération⁶. Nous y reviendrons.

De plus, les « sponsorings » et autres avantages du même type reçus par le sportif de la part d'un tiers dans le cadre d'un contrat commercial sans que le club n'intervienne dans cette relation contractuelle échappent également à l'assiette du calcul du montant annuel⁷.

Par exemple, les sommes que percevrait un joueur de football en échange de sa participation dans une publicité télévisée organisée par un tiers ne sont pas prises en compte dans le calcul de sa rémunération annuelle.

Enfin, selon l'O.N.S.S., les remboursements de frais professionnels doivent, eux, être pris en compte pour déterminer si le montant annuel perçu par les sportifs dépasse le seuil prévu par la loi. Ces remboursements ne sont par contre pas pris en considération pour déterminer le montant sur lequel les cotisations sociales sont dues⁸.

Quatrièmement, les prestations de travail doivent être effectuées sous l'autorité d'une autre personne. Un lien de subordination entre le sportif et son club est donc requis.

Le lien de subordination est défini comme « *l'autorité juridique de l'employeur qui a le droit de donner au travailleur des ordres pour l'organisation et l'exécution du travail convenu* »⁹.

Ainsi, les obligations adressées au joueur de se soumettre au règlement et à la discipline du club, de répondre à toutes les convocations et de se présenter à heures fixes aux entraînements constituent des indices de subordination¹⁰.

Comme exprimé ci-dessus, ces quatre conditions sont cumulatives. Ce n'est donc que si et seulement si elles sont toutes les quatre remplies que le sportif sera considéré comme un sportif rémunéré au sens de la loi du 24 février 1978.

Si l'une des quatre conditions n'est pas rencontrée, le travailleur ne sera pas considéré comme un sportif rémunéré au sens de la loi du 24 février 1978 et relèvera alors totalement du champ

⁶ Cass., 3 octobre 2022, *R.A.B.G.*, 2023, p. 1354.

⁷ T. DRIESSE, « Nouveautés concernant le statut social des sportifs rémunérés : l'occasion de faire le point en la matière ! », *Ors.*, 2022, liv. 6, p. 18.

⁸ *Ibid.*, p. 17.

⁹ Cass., 18 mai 1982, *Arr. Cass.*, 1980-1981, p. 1060.

¹⁰ L. DERWA, *Le droit du sport*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2012, p. 114.

d'application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail¹¹, du moins à première vue... nous y reviendrons par la suite.

B. Des évidences et des incertitudes

Il apparaît clairement que la pratique d'un sport collectif entraîne le caractère salarié de l'activité.

Par exemple, il ne fait aucun doute que le footballeur professionnel jouant en première division du championnat belge de football est un sportif rémunéré au sens de la loi du 24 février 1978.

En effet, celui-ci effectue des prestations de travail consistant à se préparer et à participer régulièrement à une compétition, sous l'autorité de son employeur (son club). Il effectue ces prestations contre une rémunération, dont le montant dépasse significativement le seuil déterminé par la loi (en Belgique, le footballeur gagnait en moyenne 253.000€ bruts/an lors de la saison 2021-2022)¹².

Notons néanmoins que le statut du footballeur jouant dans les divisions inférieures pose question en droit belge. Son statut de sportif rémunéré, voire simplement d'employé, peut être discuté. Nous y reviendrons.

Inversement, il semble clair que la pratique d'un sport individuel tel que le tennis sera plus fréquemment exercée sous un statut d'indépendant¹³, ce qui aura des conséquences tant en droit du travail qu'en droit de la sécurité sociale.

En effet, un joueur de tennis professionnel ne participe en principe pas à des compétitions sous l'autorité d'une autre personne. Par conséquent, il ne sera soumis ni à la loi du 24 février 1978, ni à la celle du 3 juillet 1978. De même, il ne relèvera pas du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Néanmoins, certains cas peuvent surprendre. Ainsi, le Conseil d'Etat français a jugé, en 2011, que Boris Becker, célèbre joueur de tennis allemand, avait participé à des tournois français dans les liens d'un contrat de travail¹⁴.

Les circonstances de l'affaire étaient cependant particulières : Boris Becker avait conclu un contrat avec une société, aux termes duquel il avait accepté, pour une durée de six ans, de mettre à disposition de cette société ses services de tennisman, incluant sa participation à des tournois officiels et matches d'exhibition. Toutes les sommes perçues par le joueur au cours de ces manifestations sportives étaient considérées comme appartenant à la société, en contrepartie de quoi il recevait un salaire mensuel de la part de cette société¹⁵.

¹¹ T. DRIESSE, « Nouveautés concernant le statut social des sportifs rémunérés : l'occasion de faire le point en la matière ! », *Ors.*, 2022, liv. 6, p. 18.

¹² R. MINELLI, « Football belge : pourquoi le salaire moyen des joueurs a diminué de 5% », disponible sur *Le Soir.be*, 27 juin 2023.

¹³ L. DERWA, *Le droit du sport*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2012, p. 106.

¹⁴ C.E. (fr), 22 juin 2011, n° 319240.

¹⁵ L. DERWA, *Le droit du sport*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2012, p. 139.

Toutefois, une telle situation semble devoir être considérée comme exceptionnelle et les joueurs et joueuses de tennis devront, dans leur grande majorité, être considérés comme des travailleurs indépendants.

II. Le sportif rémunéré et le droit de la sécurité sociale

On l'a dit, le régime de sécurité sociale des sportifs rémunérés a été complètement réformé le 1^{er} janvier 2022.

Pour comprendre les impacts de cette réforme, il y a lieu d'exposer le régime tel qu'il existait avant celle-ci.

Nous nous attarderons ensuite sur les objectifs qui ont motivé la réforme et sur les conséquences de celle-ci pour le sportif rémunéré et les clubs sportifs employeurs.

A. Le régime antérieur au 1^{er} janvier 2022

Sous l'ancien régime, les sportifs étaient soumis à des règles complètement différentes de celles appliquées aux travailleurs salariés « classiques ».

1. Un assujettissement particulier

En principe, les sportifs rémunérés et leurs employeurs sont soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés, conformément aux dispositions de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs¹⁶.

Néanmoins, la loi du 24 février 1978, en son article 10, prévoit que le Roi peut, après avis de la Commission paritaire nationale des Sports, édicter des règles particulières d'application en ce qui concerne la sécurité sociale des sportifs rémunérés.

Cette prérogative, le gouvernement l'a exercée au moyen de deux arrêtés royaux, du 12 août 1985 et du 23 septembre 1997, en modifiant les articles 6 et *6bis* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs¹⁷.

Depuis lors, les articles 6 et *6bis* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 confirmaient l'accès à la sécurité sociale des sportifs employés dans le cadre d'un contrat de travail, tout en limitant cet accès à certaines branches de la sécurité sociale.

En effet, en vertu de l'article 6, les branches suivantes de la sécurité sociale étaient appliquées au sportif lié par un contrat de travail (soumis ou non à la loi du 24 février 1978) :

- Le régime des pensions de retraite et de survie ;

¹⁶ Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 25 juillet 1969, art. 1^{er}.

¹⁷ J.-P. LACOMBLE, « Les obligations légales des clubs » dans *Quelques questions d'actualité en droit du sport*, Ed. jeune barreau de Bruxelles, 2006, p. 61.

- Le régime de chômage ;
- Le régime des allocations familiales ;
- L'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteurs des soins de santé et des indemnités.

Le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés n'était par contre pas applicable aux sportifs¹⁸.

Néanmoins, plus tard, une CCT du 12 juin 1998 a ouvert un droit pour les footballeurs rémunérés au double-pécule de vacances dans le cadre des contrats conclus à partir du 1^{er} juillet 2003¹⁹.

Spécialement au profit des footballeurs rémunérés, ce droit au double-pécule de vacances fut ensuite prévu par la CCT du 7 juin 2006 relative au pécule de vacances du footballeur rémunéré.

Enfin, concernant les accidents du travail, puisque les sportifs percevant une rémunération sont assujettis à la sécurité sociale, la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail leur était – et est toujours actuellement – bel et bien applicable²⁰.

2. Les cotisations sociales : une évolution au fil des années

En vertu de l'article 31 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité, les cotisations dues pour les sportifs engagés dans les liens d'un contrat de travail n'étaient pas calculées sur les rémunérations réelles de ceux-ci.

En effet, cette disposition prévoyait que les cotisations sociales étaient calculées sur le montant maximum pris en considération pour le calcul de l'allocation de chômage, fixé à l'article 111 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Les cotisations sociales des sportifs étaient donc calculées sur un montant forfaitaire plafonné, qui s'élevait à 2.474,22€ bruts/mois depuis le 1^{er} septembre 2021²¹.

De plus, l'article 31 prévoyait que si la rémunération réelle du sportif était inférieure à ce montant, les cotisations seraient alors calculées sur le montant réel de cette rémunération.

Or, on l'a vu, un footballeur professionnel évoluant en première division du championnat de Belgique perçoit en moyenne une rémunération de 253.000 € bruts/an, soit 21.083€ bruts/mois. Il va donc sans dire que l'opportunité offerte aux joueurs et clubs de payer des cotisations sociales calculées sur un montant de 2.474,22 €/mois représentait un avantage considérable.

¹⁸ Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (version historique), *M.B.*, 5 décembre 1969, art. 6.

¹⁹ L. DERWA, *Le droit du sport*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2012, p. 132.

²⁰ Loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, *M.B.*, 24 avril 1971, art. 1^{er}.

²¹ S. GABRIEL, « Réforme du régime social des sportifs en 2022 », disponible sur *Groupe S.be*, 31 décembre 2021.

Ceci entraînait une différence de traitement évidente entre les sportifs rémunérés d'une part et les travailleurs salariés « classiques » d'autre part.

Prenons un exemple concret, celui du footballeur de première division belge moyen. Celui-ci gagne 21.000 € bruts/mois. Les cotisations personnelles ordinaires à payer sur cette rémunération auraient été de 2.744,7 € (21.000 € x 13,07 %). Or, les cotisations personnelles telles qu'elles découlent du régime spécifique applicable aux sportifs rémunérés ne s'élevaient qu'à 323,38 € (2.474,22 € x 13,07 %). Une nette différence de traitement entre les sportifs rémunérés et les travailleurs salariés « classiques » apparaît rapidement.

Par ailleurs, étant donné que les sportifs n'étaient pas soumis à toutes les branches de la sécurité sociale, ils ne contribuaient pas au financement de l'ensemble de celles-ci, contrairement aux travailleurs salariés « classiques ». En effet, aucune cotisation sociale n'était payée par les sportifs pour les vacances annuelles et ils étaient aussi exclus de la cotisation de modération salariale²².

3. Le régime du chômage

A l'origine, le sport n'était pas considéré comme une véritable activité professionnelle, mais était plutôt perçu comme l'accessoire d'une autre profession²³. Les sportifs étaient alors exclus du régime de chômage.

Cette image du sport comme étant essentiellement un « hobby » a évolué avec la professionnalisation constante de divers milieux sportifs et plusieurs interventions du législateur, notamment via la loi du 24 février 1978²⁴. Par conséquent, l'arrêté royal du 23 septembre 1997 a étendu l'applicabilité du régime de chômage à tous les sportifs exerçant dans les liens d'un contrat de travail²⁵.

A partir de ce moment, la branche chômage du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés était applicable aux sportifs exerçant dans les liens d'un contrat de travail, même sans être soumis à la loi du 24 février 1978.

4. L'assurance maladie-invalidité

Jusqu'à l'arrêté royal du 23 septembre 1997, les sportifs ne bénéficiaient pas de la partie « indemnités » de l'assurance maladie-invalidité.

²² C. PRIEM et E. VERHAEGEN, « Réforme du statut fiscal et du statut social des sportifs rémunérés », *Indic. soc.*, 2022, liv. 5, p. 9.

²³ J.-P. LACOMBLE, « Les obligations légales des clubs » dans *Quelques questions d'actualité en droit du sport*, Ed. jeune barreau de Bruxelles, 2006, p. 63.

²⁴ J. VAN LANGENDONCK, F. LOUCKX et Y. JORENS, *Handboek socialezekerheidsrecht*, 11^e édition, Bruxelles, Intersentia, 2023, p. 135.

²⁵ Arrêté royal du 23 septembre 1997 modifiant les articles 6 et 6bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 19 novembre 1997, art. 1^{er}.

Dès lors, pendant longtemps, les sportifs étaient seulement couverts en cas d'accidents de travail, dont les incapacités étaient prises en charge par l'assurance « accidents de travail ».

En d'autres termes, seules les incapacités trouvant leur cause dans l'activité sportive professionnelle du sportif rémunéré étaient prises en charge au niveau de la sécurité sociale²⁶.

Ceci amena certains sportifs à souscrire à des assurances complémentaires afin de se prémunir face aux risques d'éventuelles incapacités permanentes provenant d'autres causes que leur activité professionnelle²⁷.

Néanmoins, depuis l'arrêté royal du 23 septembre 1997, tant le secteur « soins de santé » que le secteur « indemnités » de l'assurance maladie-invalidité sont applicables aux sportifs rémunérés²⁸.

Par ailleurs, la CCT du 21 juin 2021 relative aux conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés prévoyait que les clubs de football, en cas d'incapacité de travail en raison de maladie ou d'accident, devaient payer au joueur, pour le premier mois d'incapacité, la rémunération garantie et pour le deuxième mois et troisième mois d'incapacité, une indemnité complémentaire composée de la différence entre le salaire fixe contractuel et l'intervention de la mutuelle²⁹.

De la sorte, les footballeurs engagés dans les liens d'un contrat de travail bénéficiaient d'une protection plus étendue que les employés « classiques », qui n'ont droit au maintien de leur rémunération que pendant les trente premiers jours d'incapacité³⁰.

Enfin, dès lors que les sportifs professionnels sont assujettis à l'assurance maladie-invalidité, secteur soins de santé, il faut noter que l'article 76 *quater* de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité leur est applicable.

Il ressort du texte de cette disposition que les prestations afférentes aux dommages subis pendant une compétition ou une exhibition sportive – y compris les préparations et entraînements – ne pourront pas faire l'objet de remboursements légaux en soins de santé³¹.

Cependant, aucune conséquence fâcheuse ne découle de cette disposition pour les sportifs, dès lors que les prestations visées par cette disposition seront couvertes par l'assurance contractée par leur club contre les accidents du travail.

²⁶ J.-P. LACOMBLE, « Les obligations légales des clubs » dans *Quelques questions d'actualité en droit du sport*, Ed. jeune barreau de Bruxelles, 2006, p. 63.

²⁷ *Idem*.

²⁸ Arrêté royal du 23 septembre 1997 modifiant les articles 6 et 6bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 19 novembre 1997, art. 1^{er}.

²⁹ Convention collective de travail du 21 juin 2021, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des Sports, relative aux conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 janvier 2022, *M.B.*, 6 avril 2022, art. 23.

³⁰ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 1^{er} septembre 1978, art. 70.

³¹ J.-P. LACOMBLE, « Les obligations légales des clubs » dans *Quelques questions d'actualité en droit du sport*, Ed. jeune barreau de Bruxelles, 2006, p. 64.

5. Les accidents du travail

Pour rappel, les articles 6 et 6bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 ont entraîné l'assujettissement à la sécurité sociale de tous les sportifs engagés dans les liens d'un contrat de travail, qu'ils soient ou non soumis à la loi du 24 février 1978.

Par conséquent, la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail leur est applicable³² et leurs employeurs étaient, et sont toujours à l'heure actuelle, tenus de contracter une assurance contre les accidents du travail³³.

Tout accident subi par un sportif professionnel dans le cours et par le fait de l'exécution de son contrat de travail, et qui produit une lésion, est considéré comme un accident de travail³⁴. Il en est de même quant aux accidents subis par le sportif sur le chemin du travail.

Donc, en cas d'accident de travail subi par le sportif, l'assurance contractée par l'employeur devra prendre en charge le cout des soins de santé et les éventuelles séquelles définitives touchant le sportif.

Il ne faut néanmoins pas en déduire que les sportifs professionnels relèvent du régime des accidents de travail de droit commun.

En effet, en matière d'indemnisation des accidents de travail, la matière est régie par l'arrêté royal du 10 août 1987 fixant les conditions spéciales pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail aux sportifs³⁵.

Cet arrêté royal prévoit certaines dérogations au droit commun des accidents de travail.

Tout d'abord, les contrats d'assurance peuvent prévoir que les indemnités pour incapacité temporaire de travail seront payées directement par l'employeur, sur garantie de l'organisme assureur et pour une période maximale de six mois à partir du jour suivant le début de l'incapacité³⁶.

De plus, la rémunération de base servant au calcul des indemnités n'est pas la rémunération réelle du sportif, mais bien un montant forfaitaire indexé.

Néanmoins, au sujet de ces indemnités, pour les joueurs de football, l'article 22 de la CCT du 21 juin 2021 prévoyait qu'en cas d'incapacité de travail causée par un accident de travail, les employeurs s'engageaient « à payer au joueur, pour le premier mois de l'incapacité de travail, la rémunération garantie et à partir du deuxième jusqu'au sixième mois inclus de l'incapacité, le salaire fixe contractuel et, à partir du septième mois jusqu'au douzième mois inclus, en plus de l'intervention de l'assurance accidents de travail, une indemnité complémentaire, de

³² Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 1^{er} janvier 1972, art. 1^{er} et 85.

³³ *Ibid.*, art. 49.

³⁴ *Ibid.*, art. 7.

³⁵ Cet arrêté royal ne s'appliquait néanmoins pas aux cyclistes professionnels, qui restaient soumis au régime normal de la loi du 10 avril 1971. Il ne s'appliquait pas non plus aux footballeurs qui percevaient une rémunération annuelle inférieure à 1.239,47€.

³⁶ Arrêté royal du 10 août 1987 fixant les conditions spéciales pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail aux sportifs, *M.B.*, 26 août 1987, art. 4.

manière à atteindre le salaire fixe contractuel du joueur, avec un complément maximal de 2.000 EUR par mois »³⁷.

Les footballeurs bénéficiaient donc d'un traitement plus avantageux que les salariés « classiques » en cas d'accident de travail. En effet, ils pouvaient jouir de leur rémunération fixe réelle, ou à tout le moins d'un montant garanti de 2.000 €/mois complémentaire à l'intervention de l'assureur-loi, pendant un an après l'accident. Tel n'est pas le cas des travailleurs salariés « ordinaires », qui ne reçoivent qu'un pourcentage de leur salaire.

Enfin, les cotisations d'assurances dues par les employeurs ne sont pas calculées sur les rémunérations réelles des sportifs, mais sur le montant de la rémunération plancher de la loi du 24 février 1978 ou, pour les sportifs qui ne relèvent pas de cette loi, sur un montant égal à la moitié de cette rémunération plancher³⁸.

6. Les vacances annuelles

Comme nous l'avons énoncé précédemment, l'article 6, alinéa 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 disposait que le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés n'était pas appliqué aux sportifs professionnels exerçant dans les liens d'un contrat de travail.

Néanmoins, la Commission paritaire nationale des Sports avait établi un régime spécifique pour les footballeurs professionnels tombant dans le champ d'application de la loi du 24 février 1978³⁹. Ce régime était régi par la CCT du 7 juin 2006 relative au pécule de vacances du footballeur rémunéré⁴⁰.

Sur base de ce régime, le footballeur rémunéré engagé à partir du 1^{er} juillet 2003 avait droit à son salaire normal et à une prime à titre de double pécule de vacances⁴¹.

Rappelons que les employés soumis au régime général ont droit, à charge de leur employeur, à « *la rémunération normale afférente aux jours de vacances* » et à « *un supplément égal, par mois de service presté ou assimilé à du travail effectif, au cours de l'exercice de vacances, à 1/12e de 92% de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours* »⁴².

³⁷ Convention collective de travail du 21 juin 2021, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des Sports, relative aux conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 janvier 2022, *M.B.*, 6 avril 2022, art. 22.

³⁸ Arrêté royal du 10 août 1987 fixant les conditions spéciales pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail aux sportifs, *M.B.*, 26 août 1987, art. 7.

³⁹ O. DEPRINCE, « Les sportifs rémunérés », *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire droit du travail*, Liège, Wolters Kluwer, 2023, p. 137.

⁴⁰ Convention collective de travail du 7 juin 2006, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des Sports, relative au pécule de vacances du footballeur rémunéré, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 novembre 2006, *M.B.*, 10 janvier 2007.

⁴¹ *Ibid.*, art. 2.

⁴² Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, *M.B.*, 1^{er} janvier 1967, art. 38.

Les mêmes principes étaient donc appliqués aux footballeurs rémunérés et aux travailleurs salariés « classiques ». Néanmoins, le calcul du double pécule de vacances ne se faisait pas de la même manière.

L'article 4 de la CCT prévoyait en effet que, pour la partie fixe du salaire, le double pécule s'élevait à 1/12^e d'un pourcentage allant de 94% à 100% du salaire brut, en fonction des années.

Les pourcentages prévus pour les footballeurs rémunérés étaient donc plus élevés que le pourcentage applicable aux employés tombant dans le champ d'application du régime de droit commun.

S'agissant de la partie variable du salaire, l'article 4 de la CCT déterminait que le double-pécule s'élevait à un supplément égal à « (...) 1/12^e de la prime de bénéfice brute complète contractuelle ou convenue de la première équipe dans la compétition nationale belge d'application au premier match de compétition de la nouvelle saison dans l'exercice de vacances, indépendamment du fait que le joueur a participé effectivement à ce match (...) » par mois presté ou assimilé au cours de l'exercice de vacances auprès de l'employeur actuel.

Ainsi, lorsque le club et le joueur ont convenu en début de saison d'une prime de victoire équivalente à 5.000 € bruts, et que ce dernier a presté l'entièreté de la saison, il aura droit à un supplément de 5.000 € bruts (à savoir 1/12^e de 5.000 € multiplié par 12).

7. Le sportif professionnel, un travailleur si différent sous l'ancien régime ?

De toute évidence, il ressort de ce qui précède que les sportifs engagés dans les liens d'un contrat de travail, qu'ils soient soumis ou non à la loi du 24 février 1978, et plus particulièrement les footballeurs, bénéficiaient d'un régime de sécurité sociale particulièrement avantageux.

Tout d'abord, le fait que les cotisations sociales dues en exécution du contrat de travail d'un sportif professionnel soient plafonnées entraîne de toute évidence un avantage considérable pour les sportifs en comparaison avec les travailleurs salariés « classiques ».

De même, en vertu de la CCT du 21 juin 2021, les footballeurs rémunérés bénéficiaient d'une protection plus importante que les employés « classiques », que ce soit en matière d'accidents du travail ou d'indemnités pour incapacité.

Aussi, les pourcentages de rémunération prévus pour les footballeurs rémunérés en matière de calcul du pécule de vacances annuelles étaient plus élevés que le pourcentage applicable aux employés tombant dans le champ d'application du régime de droit commun.

De plus, à côté de ces avantages, d'autres éléments entraînaient des différences entre le régime de sécurité sociale des sportifs professionnels et celui des travailleurs salariés « classiques ».

Nous entendons par là notamment l'idée que les contrats d'assurance pouvaient prévoir que les indemnités pour accidents de travail seraient payées directement par l'employeur.

Ou encore, dans la même matière des accidents du travail, le fait que la rémunération de base servant tant au calcul des indemnités qu'au montant des primes d'assurances n'était pas la rémunération réelle du sportif, mais bien un montant forfaitaire.

Il faut aussi souligner qu'hormis les footballeurs rémunérés, les sportifs professionnels ne se voyaient pas appliquer un régime de vacances annuelles.

Par conséquent, il paraît évident que les sportifs engagés dans les liens d'un contrat de travail étaient soumis à un régime de sécurité sociale différent, et ce en presque tous points, du régime applicable aux travailleurs salariés « classique ». Reste désormais à voir si ces différences ont été gommées par la réforme du 1^{er} janvier 2022.

B. Le nouveau régime de sécurité sociale applicable aux sportifs rémunérés

Le régime de sécurité sociale appliqué aux sportifs rémunérés a été complètement révisé au 1^{er} janvier 2022.

Nous analyserons, dans la suite de ce travail, les objectifs poursuivis par cette réforme ainsi que les changements qu'elle a entraînés.

Nous ferons ensuite un état de la situation actuelle des sportifs rémunérés du point de vue de la sécurité sociale, en comparaison avec le régime applicable aux travailleurs salariés « classiques ».

1. Les objectifs poursuivis par la réforme

Certains partis politiques ont remis en question le système de sécurité sociale tel qu'il était appliqué aux sportifs rémunérés. Leur souhait était d'augmenter la contribution de ces sportifs dans le système de sécurité sociale.

Comme nous l'avons déjà exprimé, rares sont désormais les sportifs rémunérés, notamment dans le milieu du football, qui ne dépassent pas le seuil de rémunération de 2.474,22€ bruts/mois. La grande majorité des sportifs payaient donc des cotisations sociales sur une base forfaitaire sans aucun lien avec leur rémunération réelle, bien plus élevée.

Le système tel qu'il existait créait donc des cotisations sociales dégressives à charge des sportifs et était dès lors totalement dépassé⁴³. On estime d'ailleurs qu'entre 2010 et 2020, l'ancien système de sécurité sociale appliqué aux sportifs rémunérés avait fait perdre près d'un demi-milliard d'euros aux pouvoirs publics⁴⁴.

En 2020, la crise du Covid a frappé de plein fouet le monde du sport, au même titre que la société en général. Beaucoup de sportifs, notamment footballeurs, ont été mis au chômage

⁴³ Proposition de loi relative aux cotisations sociales dues sur le salaire des sportifs rémunérés et instaurant une cotisation spéciale sur les montants des transferts du 3 décembre 2019, *Doc.*, Ch., 2019-2020, n°55-0837/001, p. 4 et 6.

⁴⁴ Proposition de loi adaptant le régime de cotisations de sécurité sociale des sportifs rémunérés du 23 juin 2020, *Doc.*, Ch., 2019-2020, n°55-1370/001, p. 3.

de manière temporaire. Ceci a alors ravivé le débat sur le régime de faveur dont les sportifs bénéficiaient sur le plan de la sécurité sociale⁴⁵.

De plus, lorsqu'on en revient aux bases de la sécurité sociale en Belgique, il ressort que le régime de droit commun est notamment fondé sur un mécanisme de solidarité verticale qui induit que les plus gros salaires payent des cotisations en principe plus élevées, tout en ne s'ouvrant pas, au-delà d'un certain niveau de participation, un droit à des prestations plus importantes.

À ce principe, les sportifs rémunérés bénéficiaient d'une exception sans aucune raison apparente valable. Cela posait problème au regard du régime appliqué aux travailleurs salariés « classiques » mais également au sein même du régime appliqué aux sportifs rémunérés.

Le tribunal du travail d'Anvers avait d'ailleurs estimé que l'article 31 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 était discriminatoire et violait les articles 10 et 11 de la Constitution, en tant qu'il prévoyait que les cotisations dues pour les sportifs engagés dans les liens d'un contrat de travail n'étaient pas calculées sur les rémunérations réelles de ceux-ci mais sur un montant forfaitaire. Selon le tribunal, une discrimination existait entre les sportifs hautement rémunérés et les sportifs percevant des revenus plus modestes⁴⁶.

Par conséquent, plusieurs propositions de lois ont été déposées en vue de modifier le régime de sécurité sociale tel qu'il était applicable aux sportifs rémunérés. Jusqu'à aboutir à la réforme du 1^{er} janvier 2022.

C'est par une loi-programme du 27 décembre 2021⁴⁷ et par un arrêté royal du 14 février 2022⁴⁸ que cette réforme a vu le jour.

2. Les changements apportés par la réforme

Cette réforme du 1^{er} janvier 2022 a entraîné de nombreux changements quant au régime de sécurité sociale appliqué aux sportifs rémunérés.

a) Les branches de la sécurité sociale applicables aux sportifs rémunérés et les cotisations sociales à payer désormais

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les sportifs rémunérés sont assujettis à toutes les branches du régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés⁴⁹. Ils ne sont donc plus exclus de la législation relative aux vacances annuelles.

⁴⁵ R. HENDRIX, *Les avantages fiscaux et sociaux des sportifs rémunérés sont-ils toujours justifiés ?*, 2021-2022, disponible sur <https://matheo.uliege.be>, p. 23.

⁴⁶ Trib. Trav. Anvers, div. Hasselt (1^{re} ch.), 9 avril 2020, *Limb. Rechtsl.*, 2020, p. 261.

⁴⁷ Loi-programme du 27 décembre 2021, *M.B.*, 31 décembre 2021.

⁴⁸ Arrêté royal du 14 février 2022 modifiant diverses dispositions relatives aux sportifs rémunérés, *M.B.*, 18 février 2022.

⁴⁹ T. DRIESSE, « Nouveautés concernant le statut social des sportifs rémunérés : l'occasion de faire le point en la matière ! », *Ors.*, 2022, liv. 6, p. 20.

De plus, la rémunération plafonnée sur laquelle étaient calculées les cotisations sociales des sportifs engagés dans les liens d'un contrat de travail a été supprimée. Dorénavant, les cotisations de sécurité sociale des sportifs seront calculées sur leur rémunération réelle⁵⁰.

Aussi, les employeurs qui occupent des sportifs rémunérés sont désormais redevables de cotisations ONSS pour le régime des vacances annuelles, le régime du chômage et la modération salariale⁵¹. Notons néanmoins qu'ils participaient déjà au financement du régime du chômage depuis 1997.

b) Quant à la matière des incapacités de travail

En matière d'incapacité de travail, la CCT du 21 juin 2021 a été remplacée par une CCT du 21 juin 2022 en ce qui concerne les footballeurs rémunérés. Le régime est néanmoins resté le même et on ne peut donc pas dire que les partenaires sociaux se soient placés dans la lignée du législateur fédéral, maintenant un régime spécifique au profit des footballeurs rémunérés.

Par conséquent, les clubs de football, en cas d'incapacité de travail en raison de maladie ou d'accident, doivent toujours payer au joueur, pour le premier mois d'incapacité, la rémunération garantie et pour le deuxième mois et troisième mois d'incapacité, une indemnité complémentaire composée de la différence entre le salaire fixe contractuel et l'intervention de la mutuelle⁵².

Les footballeurs engagés dans les liens d'un contrat de travail bénéficient donc toujours d'une protection plus étendue que les employés « classiques », qui n'ont droit au maintien de leur rémunération que pendant les trente premiers jours d'incapacité⁵³.

c) Quant à la matière des accidents du travail

Aucune modification significative n'est à signaler dans la matière. Les dérogations au droit commun des accidents de travail prévues par l'arrêté royal du 10 août 1987 sont toujours d'application.

La seule différence à relever concerne les coureurs cyclistes, auxquels l'arrêté royal ne s'appliquait pas par le passé, mais qui relèveront désormais également de ce régime dérogatoire⁵⁴.

⁵⁰ Arrêté royal du 14 février 2022 modifiant diverses dispositions relatives aux sportifs rémunérés, *M.B.*, 18 février 2022, art. 14, 2°.

⁵¹ T. DRIESSE, « Nouveautés concernant le statut social des sportifs rémunérés : l'occasion de faire le point en la matière ! », *Ors.*, 2022, liv. 6, p. 20.

⁵² Convention collective de travail du 21 juin 2022, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des Sports, relative aux conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 juin 2023, *M.B.*, 3 juillet 2023, art. 20.

⁵³ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 1^{er} septembre 1978, art. 70.

⁵⁴ Arrêté royal du 14 février 2022 modifiant diverses dispositions relatives aux sportifs rémunérés, *M.B.*, 18 février 2022, art. 4.

Aussi, le régime prévu par la CCT du 21 juin 2021 pour les footballeurs rémunérés a été repris dans la CCT du 21 juin 2022. Ici encore, les partenaires sociaux ont opté pour le maintien d'un régime dérogatoire aux footballeurs rémunérés, prenant ainsi le « contrepied » du législateur fédéral.

d) Les nouveautés quant aux vacances annuelles

Désormais, tous les sportifs auront droit à un simple et à un double pécule de vacances⁵⁵.

Pour rappel, le pécule simple est la partie du pécule de vacances qui correspond à la rémunération normale des journées de vacances légales. Cette partie du pécule de vacances répond totalement à la notion de rémunération passible du calcul des cotisations sociales⁵⁶.

Le double pécule de vacances est la partie du pécule de vacances qui ne correspond pas à la rémunération normale des jours de vacances. Sur cette partie du pécule de vacances, les cotisations sociales ne sont pas dues⁵⁷. Cependant, une retenue spéciale à charge du travailleur doit être prélevée sur celle-ci.

Le double pécule de vacances correspond à 92 % de la rémunération brute du mois au cours duquel les vacances principales sont prises⁵⁸.

On l'a dit, sur base de la CCT du 7 juin 2006, les clubs sportifs actifs dans le monde du football octroyaient un montant supérieur à 92% de la rémunération brute mensuelle. Cette CCT a été remplacée par la CCT du 19 décembre 2023, qui prévoit elle aussi un pourcentage supérieur.

En effet, en son article 3, la CCT prévoit que pour le double pécule de vacances, concernant la partie fixe de la rémunération, une prime égale à 1/12^e de 100% de la rémunération brute du mois durant lequel débutent les vacances principales sera payée au footballeur.

A ce sujet, aux termes de l'article 19, paragraphe 1, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en matière de sécurité sociale, tous les péculs de vacances extra-légaux (dont le montant est supérieur à celui prévu par la réglementation en matière de vacances annuelles) doivent être considérés comme de la rémunération, soumise aux cotisations ONSS ordinaires.

Cependant, l'article 2 de l'arrêté royal du 14 février 2022 a prévu une dérogation spécifique au profit des footballeurs rémunérés visés par la CCT du 7 juin 2006. En effet, les montants payés sur base de cette CCT concernant le pécule de vacances du footballeur rémunéré, à concurrence de la partie de l'indemnité y indiquée qui excède le double pécule de vacances légal, sont exclus de la notion de rémunération désormais.

⁵⁵ T. DRIESSE, « Nouveautés concernant le statut social des sportifs rémunérés : l'occasion de faire le point en la matière ! », *Ors.*, 2022, liv. 6, p. 21.

⁵⁶ Arrêté royal du 30 mars 1967 relatif aux vacances annuelles déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, *M.B.*, 6 avril 1967, art. 4.

⁵⁷ Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 5 décembre 1969, art. 19, § 1^{er}, al. 3.

⁵⁸ Arrêté royal du 30 mars 1967 relatif aux vacances annuelles déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, *M.B.*, 6 avril 1967, art. 38.

e) Les réductions de cotisations sociales

Par le passé, les sportifs engagés dans les liens d'un contrat de travail et leurs employeurs n'étaient pas redevables de cotisations sociales pour le régime des vacances annuelles, le régime du chômage (ce régime était néanmoins appliqué à partir de 1997 aux salariés sportifs) et la modération salariale⁵⁹.

Cette situation a changé depuis le 1^{er} janvier 2022, et ceux-ci sont désormais tenus au paiement de cotisations sociales pour l'ensemble des branches du système de sécurité sociale belge.

En contrepartie, les clubs peuvent désormais bénéficier de réductions de cotisations supplémentaires si certaines conditions sont remplies, notamment la réduction structurelle générale⁶⁰ et le bonus à l'emploi pour les sportifs rémunérés percevant une rémunération peu élevée⁶¹.

De plus, la loi-programme du 27 décembre 2021 et l'arrêté royal du 14 février 2022 ont introduit deux nouvelles réductions : une réduction groupe-cible spécifique aux sportifs rémunérés et une réduction qualifiée de « bonus sport ».

- La réduction groupe-cible spécifique aux sportifs rémunérés

Cette réduction est accessible aux employeurs qui relèvent de la Commission paritaire nationale des sports (Commission paritaire n° 223) ainsi qu'aux associations sportives, clubs sportifs, centres sportifs et personnes morales de droit public dont la mission est de promouvoir le sport et l'éducation physique pour autant qu'ils occupent des sportifs rémunérés ou des coureurs cyclistes professionnels⁶².

Cette réduction ONSS permet aux employeurs de bénéficier d'une réduction de 65% sur le solde de leurs cotisations patronales, après déduction de la réduction structurelle⁶³. Cette réduction peut être octroyée pendant toute la durée de l'occupation⁶⁴.

Pour s'ouvrir le droit à cette réduction groupe-cible, l'employeur doit avoir engagé un travailleur qui répond aux conditions générales d'application d'une réduction groupe-cible.

⁵⁹ T. DRIESSE, « Nouveautés concernant le statut social des sportifs rémunérés : l'occasion de faire le point en la matière ! », *Ors.*, 2022, liv. 6, p. 20.

⁶⁰ En effet, maintenant que les sportifs sont entièrement assujettis à toutes les branches du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés, ils peuvent bénéficier de la réduction structurelle selon les règles normales qui sont applicables.

⁶¹ T. DRIESSE, « Nouveautés concernant le statut social des sportifs rémunérés : l'occasion de faire le point en la matière ! », *Ors.*, 2022, liv. 6, p. 21.

⁶² Loi-programme du 27 décembre 2021, *M.B.*, 31 décembre 2021, art. 134.

⁶³ Arrêté royal du 14 février 2022 modifiant diverses dispositions relatives aux sportifs rémunérés, *M.B.*, 18 février 2022, art. 12.

⁶⁴ T. DRIESSE, « Nouveautés concernant le statut social des sportifs rémunérés : l'occasion de faire le point en la matière ! », *Ors.*, 2022, liv. 6, p. 21.

- Le bonus sport⁶⁵

Certains sportifs rémunérés ont désormais la possibilité de bénéficier d'une réduction de cotisations personnelles spécifique à leur statut, le bonus sport.

Ces sportifs ont également droit, le cas échéant, à la réduction de cotisations personnelles – classique celle-là – dénommée « bonus à l'emploi ». Ces deux réductions sont cumulables.

Le bonus sport consiste en une réduction forfaitaire mensuelle et un pourcentage de réduction sur le solde des cotisations personnelles du sportif concerné⁶⁶.

En premier lieu, une réduction forfaitaire des cotisations personnelles sera donc appliquée, égale à 281,73€/mois pour le sportif professionnel âgé d'au moins 19 ans.

Pour le sportif qui n'atteint pas encore l'âge de 19 ans dans le courant de l'année, la réduction forfaitaire s'élève à 137,81€/mois.

Ces montants sont calculés au prorata en cas de prestations incomplètes ou à temps partiel.

En second lieu, une réduction de 60 % du solde des cotisations personnelles après application du bonus à l'emploi et de la réduction forfaitaire sera mise en œuvre⁶⁷.

La somme des réductions de cotisations personnelles ne peut bien entendu pas dépasser le montant total des cotisations personnelles dues.

f) Les termes et délais amiables accordés par l'ONSS aux clubs sportifs

La réforme du système de sécurité social appliqué aux sportifs professionnels a un énorme impact financier dans le secteur du sport qui, malgré des apparences parfois trompeuses, ne se porte pas bien financièrement.

Par conséquent, afin de ne pas mettre en danger les capacités financières des associations sportives et des clubs, le gouvernement a prévu une possibilité pour les employeurs de demander à l'ONSS des termes et délais amiables pour les cotisations dues pour les trois premiers trimestres de 2022.

Ces termes et délais amiables ne peuvent être accordés que pour la partie des cotisations dues pour les trois premiers trimestres de 2022 qui excède les cotisations qui étaient dues pour les trimestres correspondant de l'année précédente⁶⁸.

⁶⁵ Arrêté royal du 14 février 2022 modifiant diverses dispositions relatives aux sportifs rémunérés, *M.B.*, 18 février 2022, art. 10.

⁶⁶ T. DRIESSE, « Nouveautés concernant le statut social des sportifs rémunérés : l'occasion de faire le point en la matière ! », *Ors.*, 2022, liv. 6, p. 21.

⁶⁷ Arrêté royal du 14 février 2022 modifiant diverses dispositions relatives aux sportifs rémunérés, *M.B.*, 18 février 2022, art. 10.

⁶⁸ Loi-programme du 27 décembre 2021, *M.B.*, 31 décembre 2021, art. 137.

3. Un sportif rémunéré plus proche des travailleurs « classiques » sur le plan de la sécurité sociale désormais ?

Quelques changements importants ont été apportés par la réforme du 1^{er} janvier 2022 en matière de sécurité sociale, en particulier l'introduction, pour les sportifs, d'un calcul de cotisations sociales sur base de leur rémunération réelle.

À ce niveau, la situation des sportifs a été calquée sur celle des travailleurs salariés « classiques », et nous ne pouvons que nous en réjouir.

De plus, toujours dans une optique de rapprochement des sportifs rémunérés et des travailleurs salariés « classiques », il a été décidé que les sportifs rémunérés seraient désormais assujettis à toutes les branches du régime général de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Par conséquent, nous pourrions penser que le sportif rémunéré est devenu un travailleur salarié comme les autres en droit de la sécurité sociale, mais tel n'est pas réellement le cas.

En effet, les sportifs bénéficient toujours d'un régime dérogatoire dans les matières des accidents du travail et des indemnités pour incapacité de travail. A ce sujet, la réforme n'a rien apporté de nouveau, et n'a donc pas rapproché les sportifs des autres travailleurs salariés.

Il en va de même dans la matière des vacances annuelles, où les footballeurs rémunérés bénéficient toujours d'un double pécule plus élevé en vertu de la CCT du 19 décembre 2023.

Enfin, la réforme du 1^{er} janvier 2022 a introduit de nouvelles réductions de cotisations sociales au profit des sportifs et de leurs employeurs.

Ces réductions, propres aux milieux sportifs, atténuent fortement les avancées que nous aurions pu penser acquises en raison du changement décidé dans le calcul des cotisations sociales des sportifs rémunérés.

Imaginons un footballeur professionnel évoluant en première division du championnat de Belgique. On l'a dit, celui-ci touche en moyenne 253.000 €/an, soit approximativement 21.000 €/mois.

Les cotisations sociales personnelles à payer sur un tel salaire, s'il était perçu par un travailleur salarié « ordinaire » s'élèverait à 2.744,7 € (21.000 € x 13,07 %). Les cotisations patronales, elles, seraient de 5.233,2 € (21.000 € x 24,92 %) ⁶⁹. Le montant total des cotisations à payer serait donc de 7.977,9 €.

Sous l'ancien régime, le footballeur ne payait que 323,38 € (2.474,22 € x 13,07 %) de cotisations personnelles, les cotisations sociales étant calculées sur un montant plafonné de 2.474,22 €/mois. Les cotisations patronales étaient de 616,58 € (2.474,22 € x 24,92 %) ⁷⁰. Le montant total des cotisations était alors de 939,96 €.

⁶⁹ Dans un but de compréhension, nous appliquons systématiquement les cotisations personnelles et patronales « ordinaires » dans cet exemple, qui sont respectivement de 13,07% et 24,92%.

⁷⁰ Nous ne tenons pas compte ici des réductions de cotisations patronales dont bénéficiaient les clubs à l'époque.

Désormais, on l'a dit, les cotisations sociales à payer sur la rémunération des sportifs sont calculées sur leur salaire réel, mais des réductions propres aux milieux sportifs doivent être appliquées⁷¹.

Ainsi, les cotisations personnelles sont réduites à raison du bonus sport, qui présente deux composantes pour les sportifs de plus de 19 ans : une réduction forfaitaire de 281,73 € et une réduction de 60 % du solde restant.

Par conséquent, les cotisations personnelles de 2.744,7 € qui auraient dû être payées ne seront plus que de 985,19 €.

De même, les cotisations patronales seront réduites sur base d'une réduction groupe-cible équivalente à 65 %. Elles passeront donc d'un montant de 5.233,2 € à 1.831,62 €.

Le montant total des cotisations à payer désormais sur le salaire d'un footballeur professionnel moyen en Belgique s'élève donc à 2.816,81 €.

Il s'agit là d'un montant plus élevé que les 939,96 € à payer avant la réforme, mais nous sommes encore bien loin des 7.977,9 € qui devraient être payés par un travailleur salarié « ordinaire ».

Par conséquent, même si un pas semble avoir été accompli dans la direction d'un rapprochement entre les sportifs rémunérés et les travailleurs salariés « classiques » en droit de la sécurité sociale, force est de constater que de nombreuses disparités subsistent entre les régimes qui leur sont applicables, du moins pour le moment.

C. Conclusion

En conclusion, nous ne pouvons pas déduire de la réforme du 1^{er} janvier 2022 que les sportifs professionnels sont devenus – ni ne sont en passe de devenir – des travailleurs salariés comme les autres en droit de la sécurité sociale.

En effet, malgré un alignement tant dans l'assujettissement au régime que dans le calcul des cotisations sociales, prétendre que les sportifs sont désormais des travailleurs « ordinaires » en droit de la sécurité sociale relève de l'utopie.

De nombreuses disparités persistent entre les régimes applicables à ces deux catégories de travailleurs, et elles ne sont pas près de disparaître.

⁷¹ Dans ce calcul, nous faisons expressément abstraction de la réduction structurelle dont bénéficient les employeurs et du bonus à l'emploi appliqué au calcul des cotisations personnelles.

III. Le sportif rémunéré en droit du travail

Nous l'avons vu, le sportif rémunéré et son employeur sont soumis à la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré.

Cette loi déroge en partie au droit commun tel qu'il ressort de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par conséquent, la relation de travail entre le sportif rémunéré et son employeur sera régie par ces deux lois de la manière suivante :

- Lorsqu'il est dérogé, dans la loi du 24 février 1978, à la loi du 3 juillet 1978, c'est bien la loi du 24 février 1978 qu'il faudra appliquer ;
- Lorsqu'il n'est pas dérogé, dans la loi du 24 février 1978, à la loi du 3 juillet 1978, cette dernière continuera à régir la relation entre le sportif rémunéré et son employeur.

De ceci vont alors ressortir quelques disparités entre le sportif rémunéré et le travailleur salarié « classique ». Dans le cadre de ce travail, nous en retiendrons six.

A. Le seuil de rémunération prévu pour le sportif rémunéré et la rémunération minimale

On l'a dit, pour qu'un sportif entre dans le champ d'application de la loi du 24 février 1978 et soit considéré comme un sportif rémunéré, il doit percevoir une rémunération annuelle minimale de 11.040 €.

A cet égard, le sportif rémunéré se distingue du travailleur salarié « classique ». En effet, une telle condition de rémunération minimum n'est pas requise pour qu'une personne puisse être considérée comme exerçant une activité professionnelle dans les liens d'un contrat de travail.

La reconnaissance d'un contrat de travail repose en réalité sur la réunion de trois conditions. Le travailleur doit s'engager à fournir un travail, en échange d'une rémunération et sous l'autorité d'un employeur. Aucune référence n'est donc faite à une rémunération minimum.

A ce sujet, la Cour de cassation a notamment estimé que, dans le cadre de l'organisation d'un festival, la simple réception par les travailleurs d'avantages minimes en nature tels que des goodies ou des entrées gratuites pouvait être considérée comme une rémunération, ce qui a pour conséquence qu'un contrat de travail lie ces travailleurs et l'organisateur dudit festival⁷².

De plus, la CCT du 23 mars 2023 relative au revenu minimum moyen garanti prévoit que les sportifs rémunérés ont droit à une rémunération minimum garantie de 24.674 €/an⁷³.

⁷² Cass., 10 mars 2014, *Pas.*, 2014, p. 664.

⁷³ Convention collective de travail du 23 mars 2023, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des Sports, relative au revenu minimum moyen garanti, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023, *M.B.*, 10 août 2023, art. 2.

Par conséquent, dès lors qu'un sportif entre dans le champ d'application de la loi du 24 février 1978, il ne suffira pas de lui payer une rémunération annuelle égale au plafond de 11.040 €. Cette rémunération devra au minimum être augmentée jusqu'à 24.674 €/an.

Nous le verrons, ceci aura pour effet que certains employeurs, notamment les clubs de football amateurs, chercheront à sortir du champ d'application de cette loi, de sorte à ne pas devoir majorer la rémunération de leurs travailleurs sportifs à 24.674 €/an.

En ce qui concerne les travailleurs salariés « classiques », la CCT n°43 du Conseil national du travail prévoit également un revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG). Le montant de ce revenu peut être augmenté par le biais de conventions collectives de travail conclues au sein de commissions paritaires ou sous-commissions paritaires.

Depuis le 1^{er} avril 2024, le montant du RMMMMG s'élève à 2.029,88 €/mois pour les travailleurs de 18 ans et plus⁷⁴, soit 24.358,56 €/an. Il s'agit là d'un montant quasiment identique à celui prévu pour les sportifs.

Nous voyons donc ici un point commun entre les sportifs rémunérés et les travailleurs salariés « ordinaires » : ces deux catégories de travailleurs bénéficient d'un revenu minimum garanti, même si celui-ci est prévu sur une base annuelle pour les sportifs rémunérés, alors qu'il l'est sur une base mensuelle pour les autres travailleurs.

Reste néanmoins que du point de vue de la rémunération, une différence considérable existe entre le sportif rémunéré et les autres travailleurs salariés : l'obligation de percevoir un certain montant de rémunération pour être considéré comme un sportif rémunéré en droit belge.

Notons également un élément de rémunération très avantageux pour les sportifs : les cotisations versées à titre d'assurance-groupe. Il s'agit là d'un montant capitalisé soumis à une imposition de 20% seulement⁷⁵, et que le sportif peut recevoir dès 35 ans⁷⁶ au contraire des travailleurs classiques qui doivent, eux, attendre leur retraite pour en bénéficier⁷⁷. Ce système a néanmoins été abrogé par la loi-programme du 27 décembre 2021, mais reste en vigueur pour toute affiliation à un engagement de pension qui a pris cours avant le 20 octobre 2021⁷⁸.

B. Le cas des CDD successifs

Il ressort de l'article 4 de la loi du 24 février 1978 que les contrats de travail de sportifs rémunérés conclus à durée déterminée sont renouvelables, sans qu'il en soit déduit un éventuel contrat de travail à durée indéterminée.

⁷⁴ Convention collective de travail n°43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, conclue par le Conseil national du Travail, *M.B.*, 18 avril 2024, art. 3.

⁷⁵ N. DOCQUIER, « Rémunérations alternatives et réductions de cotisations sociales : effets sur le financement, la solidarité et l'équité du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés », *Rev. dr. soc.*, 2023, p. 295.

⁷⁶ À condition de cesser définitivement et complètement son activité sportive.

⁷⁷ Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, *M.B.*, 15 mai 2003, art. 27, § 3 (ancien), inséré par la loi-programme du 22 décembre 2003, *M.B.*, 31 décembre 2003, art. 85.

⁷⁸ Loi-programme du 27 décembre 2021, *M.B.*, 31 décembre 2021, art. 104.

En cela, le régime applicable aux sportifs rémunérés se distingue du droit commun du travail. En effet, l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée. Il s'agit là d'une présomption réfragable.

La succession de contrats de travail à durée déterminée entraîne donc des conséquences différentes pour le sportif rémunéré et le travailleur salarié « classique ».

Prenons un exemple, celui du footballeur qui réalise l'entièreté de sa carrière au sein du même club. Il signe son premier contrat professionnel à 18 ans et raccroche les crampons à 38 ans.

En vertu de la loi du 24 février 1978, la durée d'un contrat de travail de sportif rémunéré ne peut excéder cinq ans⁷⁹. Si l'on suppose que les contrats signés par le joueur avec le club étaient systématiquement de cinq ans, les parties en auraient conclus quatre au fil de la carrière du joueur. En aucun cas le joueur et le club n'auront été considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

A l'inverse, il n'aurait suffi que de deux contrats à durée déterminée successifs au travailleur salarié « classique » pour être considéré comme bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

C. La possibilité de conclure un CDI et d'y mettre fin

Il ressort de l'article 5 de la loi du 24 février 1978 qu'un contrat de travail de sportif rémunéré peut être conclu pour une durée indéterminée en Belgique⁸⁰. Il est bien entendu possible de mettre fin à ce contrat.

A ce sujet, une analyse de la loi du 24 février 1978 fait ressortir deux particularités du droit du travail appliqué aux sportifs rémunérés.

D'une part, la loi du 24 février 1978 ne distingue pas selon que l'auteur de la rupture est le sportif ou son employeur, contrairement à la loi du 3 juillet 1978. Cela signifie donc que le sportif rémunéré qui rompt son contrat devra payer une indemnité identique à celle que son employeur aurait dû lui verser s'il avait été l'auteur de la rupture⁸¹.

Il est prévu que le montant de cette indemnité doit être fixé par le Roi sur avis de la Commission paritaire nationale compétente⁸². Le Roi a d'ailleurs déterminé le montant de ces indemnités en 1997, prévoyant des indemnités beaucoup plus élevées que celles prévues en droit commun du travail⁸³.

⁷⁹ Loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 9 mars 1978, art. 4, al. 3.

⁸⁰ Tel n'est pas le cas en France par exemple.

⁸¹ Loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 9 mars 1978, art. 5, al. 2.

⁸² *Idem.*

⁸³ Arrêté royal du 10 janvier 1997 fixant le montant de l'indemnité visée à l'article 5, alinéa 2, de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 22 janvier 1997.

D'autre part, la loi du 24 février 1978 ne prévoit pas de notification de préavis mais uniquement le paiement d'une indemnité de rupture.

La loi du 24 février 1978 prévoit donc un régime totalement dérogatoire à celui organisé par la loi du 3 juillet 1978.

En effet, en droit commun du travail, il est prévu que chacune des parties peut résilier un contrat de travail moyennant un préavis, la durée de ce préavis variant en fonction de l'auteur de la rupture⁸⁴. Ce n'est que s'il est mis fin au contrat de travail sans préavis qu'une indemnité de rupture sera due.

Cette différence se justifie par le fait que les périodes durant lesquelles les sportifs changent de club varient d'un sport à l'autre et sont en général relativement courtes⁸⁵. Dans bien des cas, la prestation d'un préavis empêcherait le sportif de s'engager dans un autre club avant la fin de la période prévue à cet effet.

Il a également été jugé que le fait que les sportifs soient tenus au paiement d'une indemnité de rupture égale à celle due par les clubs, et donc à une indemnité plus élevée que celle due par un employé « ordinaire », était justifié par la volonté de privilégier la stabilité des relations contractuelles et l'exécution de bonne foi des conventions en milieux sportifs ainsi que par le souci de lutter contre la pratique du débauchage systématique des sportifs de haut niveau au profit des clubs les plus aisés⁸⁶. Une telle indemnité place le sportif en situation de faiblesse vis-à-vis de son club, l'empêchant ainsi de le quitter de manière précoce⁸⁷.

Ceci se justifie notamment au regard du fameux arrêt *Bosman*⁸⁸ qui garantissait une liberté en faveur des joueurs de s'engager, à la fin de leur contrat, avec un autre club gratuitement. Dans ce contexte, la possibilité pour les joueurs de rompre leur contrat prématurément était donc vue comme une menace financière pour les clubs⁸⁹.

A nouveau, le régime applicable au sportif rémunéré dans la matière diffère donc totalement de celui applicable aux travailleurs « classiques ».

D. Des cas d'application particuliers de la théorie de l'acte équipollent à rupture en milieux sportifs

Pour rappel, l'acte équipollent à rupture intervient lorsqu'une partie à un contrat de travail – le plus souvent l'employeur – modifie unilatéralement et de façon importante un élément essentiel de ce contrat de travail.

⁸⁴ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 1^{er} septembre 1978, art. 37 et 37/2.

⁸⁵ Projet de loi fixant le statut social du sportif du 24 juin 1975, *Doc.*, Ch., 1974-1975, n°7, p. 3.

⁸⁶ Trib. Trav. Tournai, 18 février 2000, *J.L.M.B.*, 2000, p. 1394.

⁸⁷ J. MAESCHALCK, A. VERMEERSCH et K. DE SAEDELEER, *Sportrecht*, Bruges, die Keure, 2022, p. 169.

⁸⁸ C.J.C.E., arrêt *Union royale belge des sociétés de football association e.a. contre Bosman e.a.*, 415/93, EU:C:1995:463.

⁸⁹ J. MAESCHALCK, A. VERMEERSCH et K. DE SAEDELEER, *Sportrecht*, Bruges, die Keure, 2022, p. 169.

Lorsque la partie qui subit cette modification se prévaut de l'acte équipollent à rupture, le contrat de travail est dissout aux torts de la partie ayant procédé à ladite modification, et ce même en l'absence d'intention de rompre dans son chef⁹⁰.

Cette théorie de l'acte équipollent à rupture a été appliquée en milieux sportifs dans un cas particulièrement intéressant, celui du renvoi d'un joueur de football dans le « noyau B » de son club employeur.

Par « noyau B », il faut entendre un groupe de joueurs placés en marge de l'équipe qui participe aux matches du week-end (le noyau A). Les joueurs faisant partie du noyau B s'entraînent alors séparément et n'occupent pas les mêmes vestiaires que les joueurs du noyau A.

A ce sujet, la CCT du 21 juin 2022 relative aux conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés prévoit, en son article 14, paragraphe 5, que « *le footballeur rémunéré affecté au noyau de l'équipe première doit avoir un maximum de chances de jouer et de s'entraîner avec ce noyau. Les conditions minimales auxquelles le club doit satisfaire en matière d'entraînement et d'infrastructures d'entraînement sont les suivantes :*

(...)

- *Les entraînements de groupe ont lieu avec le noyau de joueurs pour lequel il est qualifié pour disputer les matches. Un programme individuel peut être établi dans le cas d'une blessure, revalidation et, pour autant que ceci puisse être justifié par le club, en raison d'un retard physique ;*

(...)

Aucune modification substantielle des conditions d'entraînement du sportif rémunéré n'est autorisée à titre de mesure disciplinaire, sauf si le joueur en a été informé de la manière et selon la procédure prévue dans la présente convention collective de travail, concernant les amendes et sanctions ».

De cette disposition, il ressort qu'un club employeur n'est pas autorisé à réduire les facilités d'entraînement d'un footballeur rémunéré à titre de sanction, sauf en respectant l'article 30 de la CCT. La frontière peut donc s'avérer particulièrement fragile entre l'exercice des pouvoirs disciplinaires et la modification unilatérale des conditions de travail du footballeur⁹¹.

Dans la pratique, le renvoi d'un joueur de football dans le noyau B peut s'expliquer par de multiples raisons, qui ne sont pas toutes acceptées.

Ainsi, sont admis les entraînements organisés en marge de l'équipe A en raison d'une blessure, d'une revalidation ou d'un retard physique du joueur justifié par le club.

Au contraire, ne sera vraisemblablement pas admis, le renvoi d'un joueur dans le noyau B en vue d'éviter de devoir lui payer des primes de présence sur la feuille de match ou de faire pression sur lui pour qu'il prolonge son contrat ou qu'il accepte une rupture d'un commun

⁹⁰ Cass., 27 juin 1988, *Pas.*, 1988, I, p. 1311 ; Cass., 23 juin 1997, *J.T.T.*, 1997, p. 333.

⁹¹ L. DERWA, *Le droit du sport*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2012, p. 122.

accord. Dans pareilles hypothèses, nous ferons vraisemblablement face à un acte équipollent à rupture.

Ces dernières années, la théorie de l'acte équipollent à rupture a été invoquée à plusieurs reprises par des sportifs estimant que le club qui les employait avait manifesté une intention de rompre le contrat en les reléguant dans le noyau B⁹². De toute évidence, on ne peut donner tort à certains d'entre eux.

En effet, en pareille hypothèse, le club prive son joueur d'une partie de sa rémunération puisque celui-ci ne recevra plus les primes de matches joués, qui constituent souvent une bonne partie de sa rémunération⁹³.

Par conséquent, dès lors que la rémunération est présumée de manière irréfutable comme un élément essentiel du contrat de travail par la Cour de cassation⁹⁴, et que celle-ci est modifiée unilatéralement et de façon importante par le club, la théorie de l'acte équipollent à rupture devrait trouver à s'appliquer dans la problématique des renvois de footballeurs dans le noyau B.

De plus, de telles pratiques révèlent aussi un problème de conditions de travail car le joueur renvoyé dans le noyau B de son club ne bénéficie plus des mêmes conditions d'entraînement, ni des mêmes facilités. Il devra s'entraîner sur d'autres terrains, souvent en moins bon état, à des horaires parfois décalés et il n'aura accès qu'à des vestiaires autres que ceux qu'il occupe habituellement.

Or, il nous paraît évident que ces conditions de travail, en particulier celles touchant à la qualité de l'entraînement, constituent des éléments essentiels du contrat de travail du sportif.

Par conséquent, si le joueur parvient à prouver que ses conditions de travail ont été modifiées de manière suffisamment importante du fait de son changement de noyau, la théorie de l'acte équipollent à rupture devrait à nouveau s'appliquer.

Néanmoins, cet enseignement n'est pas généralisable et une analyse au cas par cas sera nécessaire⁹⁵.

A côté du renvoi d'un footballeur dans le noyau B du club, une autre hypothèse d'acte équipollent à rupture a été admise par la jurisprudence.

Dans cette affaire, un joueur de football avait été transféré pour une durée de deux saisons (1997-1998 et 1998-1999) du club de Bierges vers le club de Marchiennes.

⁹² G. JACQUEMART et R. CAPART, « Le sportif rémunéré : un travailleur pas comme les autres... », *Ors.*, 2017, p. 12.

⁹³ E. MAGIER, « Droit du travail et sport rémunéré : une impossible conciliation ? » dans *Quelques questions d'actualité en droit du sport*, Ed. jeune barreau de Bruxelles, 2006, p. 34.

⁹⁴ Cass., 23 décembre 1996, *Pas.*, 1996, p. 1319.

⁹⁵ Dans un arrêt du 24 janvier 2017 (R.G. n°2016/AL/95), la Cour du travail de Liège n'a pas constaté la présence d'un acte équipollent à rupture dans le chef du club qui avait relégué son joueur dans le noyau B, au motif que le joueur avait préalablement émis son intention de quitter le club et que le renvoi dans le noyau B était alors justifié par un souci de prévention d'une éventuelle blessure du joueur, qui aurait compromis son transfert.

Le club acquéreur, Marchiennes, alors qu'il avait signé l'attestation de transfert pour la saison 1997-1998, s'était abstenu de le faire pour la saison suivante. En raison de ce manquement, le joueur n'était plus en mesure de jouer pour le club.

La Cour du travail de Mons, dans un arrêt du 16 décembre 2003, a alors admis qu'une telle abstention dans le chef du club de signer à temps une autorisation de transfert était constitutive d'un acte équipollent à rupture⁹⁶.

Par conséquent, le contrat de travail conclu entre le joueur et le club de Marchiennes fut considéré comme rompu aux torts du club.

Il ressort de tout ceci que si la théorie de l'acte équipollent à rupture n'est pas appliquée différemment selon que l'on se trouve face à un sportif rémunéré ou un travailleur salarié « classique », elle connaît bel et bien des cas d'application spécifiques en milieux sportifs.

Ainsi, en milieux footballistiques notamment, la CCT du 21 juin 2022 semble aller dans le sens prôné par la jurisprudence, refusant de recevoir une modification des conditions de travail du footballeur qui ne repose pas sur un motif purement physique et ouvrant alors la porte, dans de pareilles hypothèses, à l'application de la théorie de l'acte équipollent à rupture.

E. Le rejet des clauses de non-concurrence

En droit commun du travail, les clauses de non-concurrence sont admises moyennant le respect de certaines conditions sur lesquelles nous ne reviendrons pas dans le cadre du présent travail.

Par contre, il ressort de la loi du 24 février 1978 que toutes les clauses de non-concurrence incluses dans les contrats de travail de sportifs rémunérés sont nulles et réputées non-avenues⁹⁷.

En cela, le régime appliqué aux sportifs rémunérés se distingue de celui appliqué aux travailleurs salariés « classiques ».

Toutefois, une espèce de clause légale de non-concurrence est prévue par la loi du 24 février 1978 en son article 8, alinéa 2. Cette disposition prévoit que lorsque le sportif rompt son contrat sans motif grave ou que le club met fin au contrat pour motif grave pendant la saison sportive, le sportif ne pourra exercer son métier pour un autre club sportif dans la même compétition tant que la saison en cours n'a pas pris fin. Nous voyons ici une forme, certes limitée, de non-concurrence prévue légalement⁹⁸.

Les sportifs rémunérés et les travailleurs salariés « classiques » connaissent donc d'un régime de clauses de non-concurrence diamétralement opposé. En effet, où la clause de non-concurrence contractuelle est interdite dans le contrat de travail d'un sportif rémunéré, une telle clause est admise dans un contrat de travail ordinaire.

⁹⁶ C. Trav. Mons, 16 décembre 2003, *J.T.T.*, 2005, p. 7.

⁹⁷ Loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 9 mars 1978, art. 8.

⁹⁸ E. MAGIER, « Droit du travail et sport rémunéré : une impossible conciliation ? » dans *Quelques questions d'actualité en droit du sport*, Ed. jeune barreau de Bruxelles, 2006, p. 17.

Par contre, une forme de clause de non-concurrence légale est prévue par la loi du 24 février 1978, là où la loi du 3 juillet 1978 ne prévoit aucune obligation de non-concurrence à charge du travailleur en l'absence de clause contractuelle allant en ce sens.

F. Les clauses d'option

Par une clause d'option, l'employeur se voit octroyé le droit de prolonger un contrat conclu pour une durée déterminée par une nouvelle durée déterminée⁹⁹.

En principe, les clauses d'option unilatérales ne sont pas valables en droit du travail, car contraires à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 qui énonce clairement que toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle¹⁰⁰.

Toutefois, par exception, de telles clauses sont admises en faveur des clubs sportifs.

À cet égard, la CCT du 21 juin 2022 prévoit des conditions à remplir pour qu'une clause d'option soit valable¹⁰¹ :

- L'option doit être rédigée par écrit et faire partie intégrante du contrat, pour chaque travailleur séparément et au plus tard lors de l'entrée en service du travailleur ;
- Lors de la signature, le contrat doit obligatoirement mentionner la durée, l'augmentation salariale applicable et la date limite de levée de l'option (au plus tard le 31 mars de la saison au cours de laquelle le contrat expire) ;
- La durée maximale de l'option ne peut dépasser la durée contractuelle ;
- La durée maximale du contrat, y compris l'option, ne peut dépasser 5 ans (3 ans pour les joueurs de moins de 18 ans qui gagnent moins de 25.000 € par saison) ;
- La levée de l'option doit obligatoirement s'accompagner d'une augmentation de 15 % du salaire fixe et de 5% des primes de match et/ou de sélection (ou seulement d'une augmentation de 20 % du salaire fixe). Cette augmentation ne peut dépasser un montant fixé à 25.500 € par saison¹⁰².

⁹⁹ V. NEUPREZ et W. VAN EECKHOUTTE, « Catégories particulières de travailleurs » dans *Compendium social. Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Liège, Wolters Kluwer, 2023, p. 3220.

¹⁰⁰ E. MAGIER, « Droit du travail et sport rémunéré : une impossible conciliation ? » dans *Quelques questions d'actualité en droit du sport*, Ed. jeune barreau de Bruxelles, 2006, p. 28.

¹⁰¹ Convention collective de travail du 21 juin 2022, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des Sports, relative aux conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 juin 2023, *M.B.*, 3 juillet 2023, art. 15.

¹⁰² Montant à indexer.

Pour lever l'option, le club dispose d'un délai expirant le 31 mars de la saison au cours de laquelle le contrat expire normalement. Il doit lever l'option par lettre recommandée.

L'approche des clauses d'option par la jurisprudence ne fut pas uniforme, leur validité n'étant pas admise de manière systématique.

D'une part, la Cour du travail de Mons a décidé, en 2012, qu'une telle clause d'option n'était pas valable car contraire à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978¹⁰³.

D'autre part, les Cours du travail de Gand et d'Anvers ont, elles, assuré la validité des clauses d'option¹⁰⁴.

Finalement, la Cour de cassation a également jugé qu'une clause d'option inscrite dans le contrat de travail d'un coureur cycliste était valable. Selon elle, par cette clause, le sportif s'engage à accepter l'offre émise par son employeur pour prolonger leur collaboration, si cette offre est émise avant une certaine date¹⁰⁵.

Il ressort de cet arrêt de la Cour de cassation qu'une clause d'option ne devrait plus être considérée comme une disposition permettant de modifier unilatéralement un élément essentiel du contrat – à savoir sa durée – mais plutôt comme une clause exprimant l'acceptation par le sportif d'une future offre émise par son employeur.

Reste que le raisonnement de la Cour de cassation n'est pas satisfaisant. En effet, la Cour semble considérer la clause d'option comme ayant pour objet de conclure un nouveau contrat entre le club et le sportif, nouveau contrat dont le sportif aurait accepté la conclusion par avance. Or, l'objet réel d'une clause d'option n'est pas la conclusion d'un nouveau contrat, mais bien la prolongation unilatérale d'un contrat existant, et donc la modification unilatérale de la durée de ce contrat.

Il paraît donc légitime de se questionner sur la réelle portée de cette jurisprudence de la Cour de cassation. S'agit-il d'un arrêt isolé sur lequel la Cour de cassation risque de revenir prochainement ? Dans la négative, doit-on considérer que toutes les clauses d'option contenues dans les contrats de travail de sportif sont valables ? Ou vaudrait-il mieux restreindre les enseignements de cet arrêt au monde du cyclisme ? La question est ouverte.

Quoi qu'il en soit, là où les clauses d'option sont écartées systématiquement en droit commun du travail, celles-ci semblent être admises en droit du travail appliqué aux sportifs rémunérés. Ceci révèle une différence de plus entre ces deux catégories de travailleurs.

¹⁰³ C. Trav. Mons, 8 février 2012, *J.L.M.B.*, 2013/23, p. 1203.

¹⁰⁴ C. Trav. Gand (div. Gand), 14 septembre 2020, *J.T.T.*, 2021, p. 247 ; C. Trav. Anvers, 9 février 2005, *R.W.*, 2006-2007, p. 1318.

¹⁰⁵ Cass., 17 octobre 2022, S.21.0022.N.

Néanmoins, ces clauses d'option doivent rester l'exception et c'est dans cette optique que le montant maximal de 25.500 € imposé quant à l'augmentation de salaire qui accompagne la levée de l'option est intéressant. En effet, il nous paraît légitime de penser qu'un tel montant maximal n'est pas intéressant pour les joueurs, qui n'ont donc pas intérêt à accepter une telle clause dans leur contrat, sachant notamment que d'autres clubs en Europe pourraient leur proposer bien plus d'argent à la fin de leur contrat. Par conséquent, une meilleure option pour les clubs reste la « prolongation » de contrat classique en football, à savoir la conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée.

Les clauses d'option demeurent ainsi l'exception, appliquée principalement lorsque le joueur, en fin de carrière, souhaite terminer celle-ci dans son club actuel et n'a plus l'ambition de décrocher un contrat plus avantageux ailleurs, ou encore lorsque les relations entre le joueur et son club sont au beau fixe et que le joueur accepte de faire ce « plaisir » à son club¹⁰⁶.

G. Conclusion

Il ressort avec évidence que le sportif rémunéré et le travailleur salarié « classique » sont soumis à un droit du travail bien différent.

Que ce soit au sujet de la rémunération, de la durée du contrat de travail, de la possibilité d'y mettre fin ou des clauses admissibles, force est de constater que le droit commun du travail connaît d'importantes dérogations lorsqu'il s'applique aux sportifs rémunérés.

De même, la théorie de l'acte équipollent à rupture s'applique dans des cas particuliers en milieux sportifs, ce qui entraîne également une forme de distinction des sportifs rémunérés en droit du travail.

Ces distinctions entre le droit commun du travail et celui qui est appliqué aux sportifs rémunérés, et plus particulièrement aux footballeurs en vertu de la CCT du 21 juin 2022, s'expliquent néanmoins par les particularités du sport professionnel, qui sont fortement liées aux aléas et aux impératifs de la compétition¹⁰⁷.

Nous pouvons donc en conclure que le sportif rémunéré, au regard du droit du travail, est un travailleur bien différent des travailleurs salariés « classiques », et ce n'est pas prêt de changer.

¹⁰⁶ A ce sujet, il ne faut pas sous-estimer le sentiment d'appartenance qu'un joueur peut ressentir vis-à-vis de son club, notamment lorsqu'il y joue depuis son plus jeune âge. Un tel sentiment pourrait entraîner l'acceptation par le joueur d'une clause d'option au profit de son « club de cœur ».

¹⁰⁷ L. DERWA, *Le droit du sport*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2012, p. 106.

IV. Le sportif amateur

Nous l'avons déjà exprimé précédemment, un sportif qui se trouve dans les liens d'un contrat de travail mais qui n'est pas considéré comme un sportif rémunéré au sens de la loi du 24 février 1978 sera toutefois, en principe, considéré comme un travailleur salarié soumis à la loi du 3 juillet 1978.

Néanmoins, à ce sujet, la situation des sportifs amateurs fait émerger de nombreuses questions sur le plan social. Le but ici est d'en offrir un bref aperçu.

Avant toute autre chose, il faut relever que le fait qu'un footballeur évolue dans une équipe qualifiée d'« amateur » ne constitue pas un indice excluant assurément la qualification de sportif rémunéré¹⁰⁸, voire de travailleur salarié.

De la même manière, un sportif qualifié d'« amateur » par sa fédération pourrait être un salarié aux yeux de la loi¹⁰⁹.

Il faudra ici se concentrer sur les quatre conditions imposées par la loi du 24 février 1978 dans la définition du sportif rémunéré, et plus particulièrement à celle imposant la perception d'une rémunération annuelle minimale.

Pour rappel, d'après l'article 2, paragraphe 1, de la loi du 24 février 1978, un sportif sera considéré comme un sportif rémunéré au sens de la présente loi uniquement s'il perçoit une rémunération annuelle de minimum 11.040 €.

Par conséquent, dès lors que le sportif perçoit une rémunération annuelle inférieure à ce montant, il ne sera pas considéré comme un sportif rémunéré au sens de la loi du 24 février 1978.

Etant donné que la CCT du 23 mars 2023 prévoit une rémunération annuelle minimale de 24.674 € pour les sportifs rémunérés¹¹⁰, nous comprenons bien l'enjeu pour des clubs de football amateurs de faire en sorte que leurs joueurs ne tombent pas dans le champ d'application de la loi du 24 février 1978.

A ce sujet, un récent arrêt de la Cour de cassation, auquel il a déjà été fait brièvement référence dans cette contribution, revêt une importance particulière. La question se pose ici de savoir si toutes les sommes perçues par les footballeurs amateurs, notamment sous forme de bonus et de primes, doivent ou non être prises en compte pour le calcul du seuil de l'article 2, paragraphe 1, de la loi du 24 février 1978. De même, nous nous demandons si de telles sommes peuvent ou non servir de base pour le paiement de cotisations sociales.

Le 3 octobre 2022, la Cour de cassation a pris la décision de considérer les primes aléatoires perçues par un joueur de football comme ne constituant pas de la rémunération, ces primes

¹⁰⁸ *Ibid.*, p. 114.

¹⁰⁹ *Ibid.*, p. 97.

¹¹⁰ La rémunération annuelle minimale des sportifs rémunérés passent ainsi automatiquement de 11.040 € à 24.674 €.

étant davantage perçues comme la contrepartie d'un résultat et non comme la contrepartie d'un travail¹¹¹.

Il faut ici entendre par primes aléatoires les bonus perçus par les joueurs en fonction de leurs performances au cours d'un match ou d'une saison (prime de victoire, de match nul, de « clean sheet »¹¹², de titre, etc.).

Selon la Cour de cassation, le salaire visé à l'article 2, paragraphe 1, de la loi du 24 février 1978 correspond au salaire connu avec certitude au moment de la conclusion du contrat et ne comprend donc aucun élément salarial dépendant d'un événement incertain¹¹³, tel qu'une victoire ou un titre de champion en fin de saison par exemple.

Notons à ce sujet que pour la définition de la notion de rémunération, la loi du 24 février 1978 renvoie à la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs¹¹⁴, tout comme la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs¹¹⁵ et la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale¹¹⁶.

Des conséquences similaires peuvent donc être tirées de l'arrêt de la Cour de cassation tant en droit du travail qu'en droit de la sécurité sociale.

Cette décision n'est en réalité pas une surprise, car en conformité avec la jurisprudence antérieure¹¹⁷.

De même, cet arrêt nous paraît logique étant donné qu'une décision inverse aurait pu avoir de fâcheuses conséquences sur le plan de la sécurité juridique, exposant le joueur et son club au risque d'être soumis au régime de la loi du 24 février 1978 uniquement en fin de saison, le seuil de 11.040 € étant dépassé en raison de bonnes performances individuelles ou collectives tout au long de la saison.

Les parties devraient savoir dès le départ si elles sont ou ne sont pas soumises à la loi du 24 février 1978, un tel assujettissement ne pouvant pas dépendre d'événements incertains tels qu'une victoire ou un but marqué¹¹⁸. Une régularisation sociale en fin de saison une fois le seuil dépassé, apparaîtrait comme une atteinte à la sécurité juridique.

Par conséquent, il serait tout à fait envisageable pour un club de football amateur souhaitant rémunérer ses joueurs généreusement sans tomber dans le champ d'application de la loi du

¹¹¹ Cass., 3 octobre 2022, *R.A.B.G.*, 2023, p. 1354.

¹¹² Une clean sheet consiste en la performance d'une équipe qui n'encaisse pas le moindre but au cours d'une partie.

¹¹³ Cass., 3 octobre 2022, *R.A.B.G.*, 2023, p. 1354.

¹¹⁴ Loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 9 mars 1978, art. 2.

¹¹⁵ Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 25 juillet 1969, art. 14, § 2.

¹¹⁶ Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, *M.B.*, 2 juillet 1981, art. 23, al. 2.

¹¹⁷ C. Trav. Gand (div. Bruges), 28 avril 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 269.

¹¹⁸ T. MESSIAEN et D. SEGERS, « De bijdrageplicht van de betaalde sportbeoefenaar: rode kaart voor de RSZ? », *R.A.B.G.*, 2023, p. 1363.

24 février 1978 de payer à ceux-ci un salaire annuel fixe inférieur à 11.040 € auquel s'ajouteraient des primes de victoire par exemple.

Aussi, il est tout à fait possible que le club décide de « rémunérer » son joueur uniquement sous la forme de primes aléatoires.

Ces deux hypothèses entraineront des conséquences bien différentes.

Premièrement, dans le cas où le club paye à son joueur un salaire annuel fixe inférieur au montant de 11.040 € en lui additionnant des primes de résultat, le contrat conclu entre le club et le joueur pourra toujours être considéré comme un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978.

Notons néanmoins une différence considérable pour l'ONSS, qui bénéficie d'une présomption irréfragable selon laquelle un sportif rémunéré au sens de la loi du 24 février 1978 se trouve dans les liens d'un contrat de travail avec son employeur¹¹⁹.

L'ONSS ne sera plus en mesure de s'appuyer sur une telle présomption dans le cas où le sportif devait échapper à la loi du 24 février 1978, et devra donc prouver que ce dernier est bel et bien lié par un contrat de travail avec son club.

Le récent arrêt de la Cour de cassation aura donc pour conséquence de priver l'ONSS de cette présomption irréfragable dans bien plus de cas, les primes et bonus perçus par les joueurs n'étant plus comptabilisés pour le calcul du seuil de 11.040€. Par conséquent, ce sera désormais bien plus souvent à l'ONSS de supporter la charge de la preuve d'un contrat de travail.

Il faut ici rappeler que pour qu'un contrat puisse être qualifié de contrat de travail au sens de cette loi du 3 juillet 1978, trois éléments doivent être rencontrés :

- Le travailleur doit s'engager à fournir un travail ;
- En échange d'une rémunération ;
- Sous l'autorité d'un employeur (c'est le lien de subordination).

Ici, pas question d'une rémunération minimale et, à première vue, les trois conditions semblent remplies par le joueur amateur qui perçoit une rémunération fixe et qui s'engage notamment à s'entraîner et à jouer des matches de football¹²⁰ au profit du club, en échange d'un salaire fixe et sous l'autorité dudit club¹²¹.

Rappelons ici un arrêt de la Cour de cassation qui a estimé, dans le cadre de l'organisation d'un festival, que la simple réception par les travailleurs d'avantages minimes en nature tels que des goodies ou des entrées gratuites pouvait être considérée comme une rémunération,

¹¹⁹ Loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 9 mars 1978, art. 3.

¹²⁰ Mais également parfois à rencontrer les associations de supporters ou à participer à des activités de sponsoring.

¹²¹ En général, un R.O.I. établi par le club prévoit des sanctions en cas de retard ou de suspension du joueur notamment.

ce qui a pour conséquence qu'un contrat de travail lie ces travailleurs et l'organisateur dudit festival¹²².

De cet arrêt, il ressort qu'une rémunération fixe, même minime, devra être considérée comme étant allouée dans le cadre d'une relation de travail salarié.

Si nous le transposons en milieu sportif, et plus précisément au sein du football amateur, il semble que cet arrêt entraîne la création d'un contrat de travail entre le footballeur et son club dès que celui-ci perçoit une rémunération fixe, même fortement réduite, à condition qu'elle ne se limite pas à une indemnisation de frais¹²³.

Toutefois, il nous paraît envisageable qu'aucun lien de subordination n'existe entre le club et son joueur.

Ceci semble à première vue compliqué en tant qu'il est presque indispensable pour le club de disposer d'un moyen, même minime, de contrôler le joueur et d'exercer sur lui une quelconque forme d'autorité.

Compliqué mais pas impossible, notamment au regard de nombreuses questions qui pourraient se poser à ce sujet¹²⁴ : le joueur est-il libre de participer aux matches ? Est-il obligé de répondre à tous les appels, rendez-vous, formations et stages organisés par le club ? Doit-il porter obligatoirement la tenue du club ? Doit-il suivre un régime alimentaire spécifique ?

Toutes ces questions se posent, parmi d'autres encore, en vue de déterminer si le joueur est effectivement soumis à l'autorité du club, ce qui n'est donc pas toujours certain.

Notons à cet égard que la manière dont l'autorité de l'employeur est exprimée et la mesure dans laquelle elle est utilisée sont d'une importance minime, voire nulle, pour la détermination de l'existence d'un lien de subordination. Le simple droit pour l'employeur d'exercer cette autorité suffit¹²⁵.

Par conséquent, et dès lors qu'il appartient à celui qui invoque l'existence d'un lien de subordination de le prouver¹²⁶, il sera moins facile qu'il n'y paraît pour l'ONSS de démontrer que le sportif, même s'il perçoit un « salaire » fixe, se trouve bel et bien dans les liens d'un contrat de travail avec son club.

Venons-en maintenant à la seconde hypothèse, à savoir celle où le club ne « rémunère » son joueur que sous la forme de primes aléatoires. Le travail de l'ONSS sera encore plus ardu, voire impossible, s'il veut pouvoir exiger le paiement de cotisations sociales sur base de la relation de travail entre le club et son joueur.

¹²² Cass., 10 mars 2014, *Pas.*, 2014, p. 664.

¹²³ F. HENDRICKX, "Sport, tuchtrecht en arbeidsrecht: op zoek naar een gelijk speelveld" dans *Actualia sportrecht 2022-2023*, Bruges, die Keure, 2023, p. 66.

¹²⁴ T. MESSIAEN et D. SEGERS, « De bijdrageplicht van de betaalde sportbeoefenaar: rode kaart voor de RSZ? », *R.A.B.G.*, 2023, p. 1368.

¹²⁵ P. HUMBLET et M. RIGAUX, *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, 4^e édition, Anvers, Intersentia, 2009, p. 40.

¹²⁶ *Ibid.*, p. 42.

On l'a dit, depuis quelque temps maintenant, une prime allouée aux sportifs en contrepartie de leurs performances sportives est considérée par la jurisprudence comme étant la contrepartie d'un résultat bien plus que comme la contrepartie d'un travail¹²⁷. En effet, si de telles sommes étaient allouées en contrepartie du travail, elles le seraient également en cas de défaite ou de simple présence sur la feuille de match¹²⁸.

C'est dans cette lignée que la Cour de cassation a rendu son arrêt du 3 octobre 2022.

Dès lors, étant donné que ces primes aléatoires n'ont pas été considérées par la jurisprudence comme de la rémunération, un joueur de football qui ne serait « rémunéré » que par ce biais ne devrait pas être considéré comme lié par un contrat de travail, un élément constitutif d'un tel contrat manquant à l'appel.

Par conséquent, aucune rémunération découlant d'un contrat de travail ne sera perçue par le joueur, qui ne sera donc pas considéré comme un travailleur. Ceci ayant pour conséquence qu'aucune cotisation sociale ne devra être payée sur les montants versés par le club au joueur, le contrat entre le joueur et le club n'étant pas considéré comme un contrat de travail, mais plutôt comme un contrat « *sui generis* ».

Il se pourrait même que le vice soit poussé encore plus loin, en évitant de créer un lien de subordination entre le club et le joueur de sorte que deux éléments constitutifs du contrat de travail se trouvent manquants. Ceci offrirait une protection encore plus grande au club contre une éventuelle requalification du contrat en un contrat de travail.

Nous l'avons néanmoins dit, ceci paraît compliqué (même si ce n'est pas impossible), en tant qu'il est presque indispensable pour le club de disposer d'un moyen de contrôler le joueur et d'exercer sur lui une quelconque forme d'autorité.

Quoi qu'il en soit, la qualification du contrat liant le club et son joueur en un contrat de travail sera très difficile dans ce cas, celui-ci n'étant pas rémunéré pour son travail d'après la Cour de cassation.

L'appréciation qui a été faite des primes aléatoires payées dans le monde du football par la Cour de cassation, ne les qualifiant pas de rémunération, pourrait donc avoir des conséquences considérables en droit de la sécurité sociale et en droit du travail, ces deux matières risquant d'être inappliquées dans le cas de certains footballeurs amateurs.

Cette situation illustre parfaitement les conséquences que peut avoir l'application particulière du droit du travail et de la sécurité sociale, ainsi que de leurs concepts, en milieux sportifs.

Notons également qu'un seuil de tolérance est admis par l'ONSS depuis cette année. En effet, les sportifs qui ne reçoivent qu'une petite indemnité pour le remboursement de frais et une prime de résultat modique ne doivent pas être déclarés à l'ONSS. Tel sera le cas lorsque le sportif reçoit un montant total pour une saison sportive complète de maximum 4.500 € et

¹²⁷ Cass., 11 décembre 2006, *R.W.*, 2007-2008, p. 1456 ; Trib. Trav. Tongres, 3 juin 2006, *R.A.B.G.*, p. 1043.

¹²⁸ T. MESSIAEN et D. SEGERS, « De bijdrageplicht van de betaalde sportbeoefenaar: rode kaart voor de RSZ? », *R.A.B.G.*, 2023, p. 1365.

qu'il supporte lui-même les frais inhérents à son exercice sportif (achat et entretien de vêtements, kiné, alimentation, ...) ¹²⁹.

Toutefois, ce seuil de tolérance, bien qu'il puisse se révéler intéressant pour les plus petits clubs, ne réglera en rien les discussions que nous venons d'aborder dans le cas d'un joueur percevant des primes de résultat à hauteur d'un montant supérieur à 4.500 €.

V. Une vue rapide sur le cas des entraîneurs et arbitres

L'article 2, paragraphe 2 de la loi du 24 février 1978 prévoit qu'un arrêté royal peut étendre le champ d'application de la loi aux personnes concernées par la préparation ou la pratique du sport.

En exécution de cette disposition, le champ d'application de la loi relative au contrat de travail du sportif rémunéré a été élargi aux entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme, dont la rémunération annuelle excède 11.040 € ¹³⁰. Il en a été de même pour les arbitres de football ¹³¹ et de basketball ¹³².

Les entraîneurs et arbitres relèvent donc eux aussi de la loi du 24 février 1978. Ils connaissent donc également, au même titre que les sportifs rémunérés, d'une application particulière du droit du travail.

La théorie de l'acte équipollent à rupture a également connu des cas d'application particuliers en ce qui concerne les arbitres et entraîneurs.

Il a ainsi été jugé par la Cour du travail de Bruxelles que la décision de ne plus prendre un arbitre en compte pour des rencontres de première division nationale de football est valide dans la mesure où elle se fonde sur la qualité de ses prestations.

Selon la Cour, cette décision, dans la mesure où elle est prise en application du règlement de la fédération de football, qui fait partie intégrante du contrat de travail, ne constitue pas un acte équipollent à rupture ¹³³.

En ce qui concerne les entraîneurs, le fait de retirer à un employé la fonction d'entraîneur adjoint d'une équipe première de football, prévue par le contrat de travail, pour lui conférer

¹²⁹ Information disponible sur le site : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html>, dernière consultation le 23 avril 2024.

¹³⁰ Arrêté royal du 13 novembre 2012 étendant aux entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 5 décembre 2012, art. 1^{er}.

¹³¹ Arrêté royal du 6 novembre 2007 étendant aux arbitres de football l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 23 novembre 2007, art. 1^{er}.

¹³² Arrêté royal du 19 juin 2015 étendant aux arbitres de basketball l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 7 juillet 2015, art. 1^{er}.

¹³³ C. Trav. Bruxelles, 22 novembre 2011, *Chron. D.S.*, 2014, p. 320.

l'entraînement des équipes de jeunes est par contre constitutif d'un acte équipollent à rupture¹³⁴.

En droit de la sécurité sociale, les entraîneurs et arbitres payaient dès l'origine des cotisations sociales calculées sur leur rémunération réelle. Ils ne bénéficiaient pas du régime social de faveur¹³⁵. La réforme n'a donc eu que très peu de conséquences sur eux.

Il ressort donc de ce qui précède que les entraîneurs et arbitres sont à considérer comme des travailleurs à part dans la matière du droit du travail, mais qu'ils peuvent être considérés comme des travailleurs « ordinaires » au regard du droit de la sécurité sociale.

VI. Conclusion

En conclusion, il semble évident que le sportif rémunéré a toujours connu un régime social particulier, en marge de celui appliqué aux travailleurs salariés « ordinaires ».

La réforme du droit de la sécurité sociale appliqué aux sportifs rémunérés, mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2022, a laissé entrevoir une sorte de rapprochement entre les sportifs et les travailleurs salariés « classiques ».

Toutefois, nous avons vu qu'une telle conclusion serait prématurée, de nombreuses différences persistant entre les régimes applicables à ces deux catégories de travailleurs.

Nous pouvons néanmoins saluer l'initiative qui a été prise d'aligner le calcul des cotisations sociales des sportifs rémunérés sur le calcul qui existait depuis longtemps en droit commun, même si cet alignement est à nuancer en raison des différentes réductions de cotisations créées au profit des sportifs et de leurs employeurs.

Au regard du droit du travail, de nombreuses différences semblent bien ancrées entre le régime applicables aux sportifs rémunérés et le système régissant les travailleurs salariés « classiques ».

Il paraît évident que ces différences ne s'estomperont pas avec le temps, d'autant qu'elles paraissent justifiées par la nécessaire prise en compte de la spécificité du sport.

Quoi qu'il en soit, nous sommes en mesure de conclure, à l'issue de cette contribution, que le sportif rémunéré n'est pas en passe de devenir un travailleur salarié comme les autres, ni en droit du travail, ni en droit de la sécurité sociale, même si la récente réforme dans cette dernière matière a pu paraître, à première vue, comme un pas dans cette direction.

¹³⁴ Trib. Trav. Liège (3^e ch.), 28 novembre 2007, *J.L.M.B.*, p. 1853.

¹³⁵ C. PRIEM et E. VERHAEGEN, « Réforme du statut fiscal et du statut social des sportifs rémunérés », *Indic. soc.*, 2022, liv. 5, p. 9.

BIBLIOGRAPHIE

1. Législation

1.1. Travaux préparatoires

- Projet de loi fixant le statut social du sportif du 24 juin 1975, *Doc., Ch.*, 1974-1975, n°7.
- Proposition de loi relative aux cotisations sociales dues sur le salaire des sportifs rémunérés et instaurant une cotisation spéciale sur les montants des transferts du 3 décembre 2019, *Doc., Ch.*, 2019-2020, n°55-0837/001.
- Proposition de loi adaptant le régime de cotisations de sécurité sociale des sportifs rémunérés du 23 juin 2020, *Doc., Ch.*, 2019-2020, n°55-1370/001.

1.2. Législation fédérale

- Loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, *M.B.*, 1^{er} novembre 1963.
- Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, *M.B.*, 1^{er} janvier 1967.
- Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 25 juillet 1969.
- Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (version historique), *M.B.*, 5 décembre 1969.
- Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 1^{er} janvier 1972.
- Loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 9 mars 1978.
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 1^{er} septembre 1978.
- Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, *M.B.*, 2 juillet 1981.
- Arrêté royal du 10 août 1987 fixant les conditions spéciales pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail aux sportifs, *M.B.*, 26 août 1987.

- Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, *M.B.*, 31 décembre 1991.
- Arrêté royal du 10 janvier 1997 fixant le montant de l'indemnité visée à l'article 5, alinéa 2, de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 22 janvier 1997.
- Arrêté royal du 23 septembre 1997 modifiant les articles 6 et 6bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 19 novembre 1997.
- Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, *M.B.*, 15 mai 2003, art. 27, § 3 (ancien), inséré par la loi-programme du 22 décembre 2003, *M.B.*, 31 décembre 2003.
- Arrêté royal du 6 novembre 2007 étendant aux arbitres de football l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 23 novembre 2007.
- Arrêté royal du 13 novembre 2012 étendant aux entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 5 décembre 2012.
- Arrêté royal du 19 juin 2015 étendant aux arbitres de basketball l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 7 juillet 2015.
- Loi-programme du 27 décembre 2021, *M.B.*, 31 décembre 2021.
- Arrêté royal du 14 février 2022 modifiant diverses dispositions relatives aux sportifs rémunérés, *M.B.*, 18 février 2022.

1.3. Conventions collectives de travail

- Convention collective de travail n°43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, conclue par le Conseil national du Travail, *M.B.*, 18 avril 2024.
- Convention collective de travail du 7 juin 2006, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des Sports, relative au pécule de vacances du footballeur rémunéré, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 novembre 2006, *M.B.*, 10 janvier 2007.

- Convention collective de travail du 21 juin 2021, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des Sports, relative aux conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 janvier 2022, *M.B.*, 6 avril 2022.
- Convention collective de travail du 21 juin 2022, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des Sports, relative aux conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 juin 2023, *M.B.*, 3 juillet 2023.
- Convention collective de travail du 23 mars 2023, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des Sports, relative au revenu minimum moyen garanti, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023, *M.B.*, 10 août 2023.

2. Jurisprudence

2.1. Juridictions judiciaires belges

- Cass., 18 mai 1982, *Arr. Cass.*, 1980-1981, p. 1060.
- Cass., 27 juin 1988, *Pas.*, 1988, I, p. 1311.
- Cass., 23 décembre 1996, *Pas.*, 1996, p. 1319.
- Cass., 23 juin 1997, *J.T.T.*, 1997, p. 333.
- Trib. Trav. Tournai, 18 février 2000, *J.L.M.B.*, 2000, p. 1394.
- C. Trav. Mons, 16 décembre 2003, *J.T.T.*, 2005, p. 7.
- C. Trav. Anvers, 9 février 2005, *R.W.*, 2006-2007, p. 1318.
- Trib. Trav. Tongres, 3 juin 2006, *R.A.B.G.*, p. 1043.
- Cass., 11 décembre 2006, *R.W.*, 2007-2008, p. 1456.
- Trib. Trav. Liège (3^e ch.), 28 novembre 2007, *J.L.M.B.*, p. 1853.
- C. Trav. Bruxelles, 22 novembre 2011, *Chron. D.S.*, 2014, p. 320.
- C. Trav. Mons, 8 février 2012, *J.L.M.B.*, 2013/23, p. 1203.
- Cass., 10 mars 2014, *Pas.*, 2014, p. 664.

- C. Trav. Liège, 24 janvier 2017, R.G. n°2016/AL/95.
- C. Trav. Gand (div. Bruges), 28 avril 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 269.
- Trib. Trav. Anvers, div. Hasselt (1re ch.), 9 avril 2020, *Limb. Rechtsl.*, 2020, p. 261.
- C. Trav. Gand (div. Gand), 14 septembre 2020, *J.T.T.*, 2021, p. 247.
- Cass., 3 octobre 2022, *R.A.B.G.*, 2023, p.1354.
- Cass., 17 octobre 2022, S.21.0022.N.

2.2. Jurisprudence européenne et étrangère

- C.J.C.E., arrêt *Union royale belge des sociétés de football association e.a. contre Bosman e.a.*, 415/93, EU:C: 1995:463.
- C.E. (fr), 22 juin 2011, n° 319240.

3. Doctrine

- DEPRINCE, O., « Les sportifs rémunérés », *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire droit du travail*, Liège, Wolters Kluwer, 2023.
- DERWA, L., *Le droit du sport*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2012.
- DOCQUIER, N., « Rémunérations alternatives et réductions de cotisations sociales : effets sur le financement, la solidarité et l'équité du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés », *Rev. dr. soc.*, 2023.
- DRIESSE, T., « Nouveautés concernant le statut social des sportifs rémunérés : l'occasion de faire le point en la matière ! », *Ors.*, 2022, liv. 6.
- GABRIEL, S., « Réforme du régime social des sportifs en 2022 », disponible sur *Groupe S.be*, 31 décembre 2021.
- HENDRICKX, F., "Sport, tuchtrecht en arbeidsrecht: op zoek naar een gelijk speelveld" dans *Actualia sportrecht 2022-2023*, Bruges, die Keure, 2023.

- HENDRIX, R., *Les avantages fiscaux et sociaux des sportifs rémunérés sont-ils toujours justifiés ?*, 2021-2022, disponible sur <https://matheo.uliege.be>.
- HUMBLET, P., et RIGAUX, M., *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, 4^e édition, Anvers, Intersentia, 2009.
- JACQUEMART, G., et CAPART, R., « Le sportif rémunéré : un travailleur pas comme les autres... », *Ors.*, 2017.
- LACOMBLE, J.-P., « Les obligations légales des clubs » dans *Quelques questions d'actualité en droit du sport*, Ed. jeune barreau de Bruxelles, 2006.
- MAESCHALCK, J., VERMEERSCH, A., et DE SAEDELEER, K., *Sportrecht*, Bruges, die Keure, 2022.
- MAGIER, E., « Droit du travail et sport rémunéré : une impossible conciliation ? » dans *Quelques questions d'actualité en droit du sport*, Ed. jeune barreau de Bruxelles, 2006.
- MESSIAEN, T., et SEGERS, D., « De bijdrageplicht van de betaalde sportbeoefenaar: rode kaart voor de RSZ? », *R.A.B.G.*, 2023.
- MINELLI, R., « Football belge : pourquoi le salaire moyen des joueurs a diminué de 5% », disponible sur *Le Soir.be*, 27 juin 2023.
- NEUPREZ, V., et VAN EECKHOUTTE, W., « Catégories particulières de travailleurs » dans *Compendium social. Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Liège, Wolters Kluwer, 2023.
- PRIEM, C., et VERHAEGEN, E., « Réforme du statut fiscal et du statut social des sportifs rémunérés », *Indic. soc.*, 2022, liv. 5.
- VAN LANGENDONCK, J., LOUCKX, F., et JORENS, Y., *Handboek socialezekerheidsrecht*, 11^e édition, Bruxelles, Intersentia, 2023.

4. Site internet

- <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/pensions/specific/sportmen.html>, dernière consultation le 23 avril 2024.