

Rugby et droit du travail : une rencontre improbable ?

par Jean-Michel LATTES

Maître de conférences à l'université Toulouse 1
Chercheur au LIRHE (CNRS - UMR 5066)

La rencontre entre le droit du travail et le rugby a longtemps constitué un événement improbable. Comment, par exemple, imaginer qu'un joueur puisse invoquer « le droit de retrait » reconnu à tout salarié « lorsqu'il a un motif raisonnable de penser » qu'il est en danger ? À ce titre, pourrait-il se retirer d'un match qui lui semblerait trop violent ? De même, l'exercice du droit de grève en plein championnat alors que l'équipe a un besoin crucial de marquer des points au classement ne constituerait-il pas un moyen de chantage particulièrement contestable ? L'entraîneur ne retenant pas un joueur dans une équipe et cela durant plusieurs matchs ne pourrait-il pas être poursuivi pour « harcèlement moral » ? Le contrat de travail de principe dans une entreprise étant le contrat à durée indéterminée, un joueur peut-il revendiquer ce type de dispositif juridique ? À l'inverse, son club peut-il lui imposer une

clause de non-concurrence pour l'empêcher de partir vers un autre club ? Les contraintes liées au respect des temps de travail et de repos sont-elles compatibles avec la fin de saison surchargée des clubs qualifiés en phases finales nationales et européennes ?...

La simple énumération de ces quelques questions (et bien d'autres encore !) témoigne de la perplexité des juristes du travail lorsqu'ils confrontent leur spécialité au profil social si particulier du joueur de rugby. Pourtant, la signature le 29 mars 2005 de la convention collective du Rugby professionnel par Prorugby (1) pour les clubs et par Provale (2) et Tech XV (3) pour les joueurs et entraîneurs (4) en présence de la Ligue Nationale du Rugby (LNR) (5) constitue un événement susceptible de transformer la perception d'un sport qui, par la mise en place du professionnalisme (6), s'inscrit de plus en plus dans son environnement juridique (7).

(1) Ce syndicat professionnel regroupe la majorité des clubs professionnels participant aux compétitions organisées par la LNR. Le terme « club » correspond à la structure sportive chargée de la gestion des activités professionnelles, à savoir, soit la société sportive, quel que soit son statut juridique, soit – par exception – une association lorsqu'un club récemment promu en 2^{ème} division n'a pas encore constitué de société.

(2) Provale est l'Union des joueurs de rugby professionnel. Elle en regroupe aujourd'hui plus de 50 %. Ce syndicat est affilié à la Fédération nationale des associations et des syndicats de sportifs (FNASS) dont la représentativité a été reconnue, dans le secteur du sport, par une décision du ministre chargé du Travail du 5 juillet 2000.

(3) Cette structure correspond au regroupement de la majorité des entraîneurs et des éducateurs de rugby exerçant dans les clubs.

(4) Les taux d'adhésion – employeurs/salariés – des organes signataires de la convention seraient de nature à faire rêver

plus d'un responsable syndical dans un autre secteur d'activité !

(5) Les missions d'organisation et de gestion des compétitions professionnelles confiées par la Fédération Française de Rugby (FFR) à la Ligue Nationale du Rugby (LNR) témoignent de la singularité d'une convention signée par la LNR sans pour autant disposer de la qualité de partie au texte. La LNR est, par ailleurs, chargée de procéder à la publicité et à la diffusion de la convention collective (art. 8 de la CCRP).

(6) Pour l'analyse du passage, en 1995, du rugby au professionnalisme, on lira : J.-P. BODIS, « Le rugby. De l'esprit de clocher à la coupe du monde », PRIVAT, 1999.

(7) Signalons que le titre I a pour signataires, côté salariés, Provale et Tech XV, alors que pour la suite du texte ces deux structures ne sont signataires que pour les dispositifs concernant les salariés qu'elles représentent respectivement.

Même si des interrogations demeurent quant à l'application concrète de cette convention, force est de constater que les promoteurs de ce nouveau texte ont plutôt bien réussi la délicate synthèse entre ce qu'il convient de qualifier *l'esprit rugby* (8) et la nécessaire protection de joueurs et d'entraîneurs dont les sacrifices personnels et la brièveté de carrière (9) imposent une véritable protection. Le préambule de la convention illustre ce constat en reconnaissant aux clubs la qualité de véritable entreprise tout en affichant leur particularisme. La mention de l'existence « d'un devoir moral » des dirigeants envers les joueurs et entraîneurs, y compris pour la préparation de leur inévitable reconversion, comme la reconnaissance de ce même devoir moral de la part des joueurs et entraîneurs envers le club au niveau de son développement et des résultats obtenus, font de ce texte un document particulièrement original dans le paysage social français.

La convention comprend des dispositions générales couvrant l'ensemble du Code du travail (I) et des dispositions particulières ayant pour objet la définition des statuts des joueurs et des entraîneurs (II). Une série d'annexes techniques permet de compléter utilement les éléments précédents malgré le constat de l'existence de problèmes non résolus (III).

I. — LE CADRE JURIDIQUE

A — CHAMP D'APPLICATION

La Convention Collective du Rugby Professionnel (CCRP) constitue un accord sectoriel rattachable à la convention collective nationale du sport. Elle ne concerne que le rugby professionnel (10) et cela sous la responsabilité de la LNR. Côté employeurs, on retrouve les clubs sous statut professionnel disposant d'une société sportive même si des transitions sont aménagées pour les clubs récemment promus en 2^{ème} division ne disposant que d'une association. Côté salariés, il faut distinguer plusieurs groupes de bénéficiaires: les joueurs sous contrat professionnel ou pluriactifs (11), les joueurs espoirs (12) et les entraîneurs.

(8) La convention a pour finalité complémentaire de garantir une véritable équité sportive en assurant l'harmonisation des conditions de travail des joueurs.

(9) Les clubs sont assimilés à des entreprises de spectacle dont l'objet est la participation à des compétitions sportives.

(10) Cela ne concerne, de fait, que des clubs membres de la LNR.

(11) Un joueur dit « pluriactif » est un joueur qui, en parallèle à son activité sportive, exerce une activité professionnelle rémunérée.

(12) Le terme « espoir » désigne un jeune joueur en formation.

(13) Lorsqu'un club est relégué ou rétrogradé dans les compétitions fédérales, la convention prolonge ses effets pour les contrats conclus avant la relégation ou la rétrogradation jusqu'à conclusion d'un accord d'adaptation par le club et cela au plus tard jusqu'à la fin de la saison sportive suivante.

(14) Ces paramètres se retrouvent dans les contrats de travail.

La prise en compte des risques de relégation et de rétrogradation des clubs et les conséquences que cela pourrait induire sur l'application de la convention (13) comme l'alignement de la validité de la convention sur les saisons sportives soulignent le nécessaire respect de paramètres sportifs indispensables (14) à la pratique de ce type d'activités.

Les rémunérations et avantages sont, eux aussi, soumis à des règles originales. La référence à des salaires moyens, aux salaires les plus élevés comme aux plus faibles, permet un véritable *étalonnage* des négociations par la transparence qu'elle organise. De même, le bulletin de paie est tenu de distinguer la part de rémunération du joueur qui correspond à la commercialisation de l'image collective de l'équipe. Cette disposition participe à la clarification de rémunérations qui, dans le passé, pouvaient générer de la confusion du fait de leur globalisation.

Les droits des salariés dans le domaine de la représentation du personnel (15), voire dans l'affirmation de leur liberté d'opinion seront à confronter à la pratique et l'on retrouvera, ici comme ailleurs, la difficulté d'établir une limite entre l'opinion libre du salarié et les exigences liées au bon fonctionnement de son entreprise (16). Il ne sera pas possible de critiquer abusivement son club et les droits d'absence pour activité syndicale (17) devront respecter le rythme sportif de l'équipe. En outre, l'affichage syndical devra concerner le seul personnel du club et ne pas perturber ses spectateurs et ses partenaires (18).

Ajoutons le fait que, malgré les récents textes sur la lutte contre les discriminations, la convention maintient le caractère exclusivement masculin de la profession de joueur de rugby conformément aux dérogations admises en la matière.

B — LES PROCÉDURES ET INSTANCES

Le rugby étant un sport où les conflits sont canalisés par le droit, il était nécessaire de prévoir les difficultés pouvant naître de l'application de la convention.

La création d'une commission paritaire comprenant – selon les litiges – les clubs, d'une part, et les joueurs

(15) Dans le calcul des effectifs on prend en compte l'ensemble des salariés du club mais un certain nombre de règles permet de garantir aux joueurs des fonctions de représentation.

(16) Le règlement intérieur peut évoquer les sanctions applicables en cas de non-respect de la tenue officielle du club.

(17) L'imprécision de la mention concernant « les meilleurs efforts... » devant être réalisés pour rendre compatibles les absences syndicales et le calendrier du club devrait se révéler particulièrement complexe à évaluer lorsqu'il faudra trancher entre l'intérêt du club et l'intérêt des responsables syndicaux. Signalons, en outre, que le délégué syndical devra malgré son mandat « continuer à avoir la capacité à participer aux compétitions de son club ». Dans le même esprit, les réunions mensuelles du comité d'entreprise ne devront perturber ni l'entraînement ni les compétitions du club. La négociation collective devra tenir compte de la spécificité de l'activité économique particulière qu'est le rugby professionnel et sera alignée sur « la saison ».

(18) La convention précise que le lieu d'affichage doit être choisi en raison de son accès, celui-ci étant susceptible de ne concerner que le seul personnel du club.

et/ou les entraîneurs, d'autre part, permet à la fois de prévenir les problèmes d'interprétation pouvant naître de l'application du texte de la convention mais aussi ses inévitables adaptations et révisions (19).

On note, ici encore, des particularismes qui témoignent de la spécificité de cette activité. Ainsi, l'adaptation de la convention à chaque saison (20) est organisée en tenant compte des décisions susceptibles d'être prises par la LNR concernant l'organisation sportive des compétitions professionnelles alors que la dimension sportive de l'activité rugby demeure étroitement liée aux nouvelles logiques sociales découlant de l'application de la convention (21).

Une fonction de conciliation est, par ailleurs, reconnue à la commission avec l'organisation d'une pondération des voix permettant de garantir le respect des choix de chaque partenaire signataire de la convention (22).

Une commission juridique rattachée à la LNR est chargée de veiller au respect de la convention et de rechercher d'éventuelles conciliations. En cas d'échec d'une tentative de conciliation, les parties en conflit peuvent confier à la commission une fonction d'arbitrage.

II. — LE STATUT DES JOUEURS ET DES ENTRAÎNEURS

A — LE STATUT DU JOUEUR PROFESSIONNEL OU PLURIACTIF

Contrairement au droit commun du travail où le contrat de travail à durée indéterminée constitue la

règle, le joueur de rugby participe aux exceptions permettant le recours systématique à des contrats à durée limitée (23), ici pour une à cinq saisons (24). Cette orientation obligée vers le contrat à durée déterminée participe à la recherche d'une équité sportive confirmée par la procédure d'homologation des contrats mise en place par la LNR.

La convention distingue deux types de relations de travail: le joueur qui fait du rugby sa fonction exclusive (joueur professionnel) et celui qui cumule un emploi avec sa fonction sportive (joueur pluriactif) (25). Le particularisme *rugby* apparaît dans l'ensemble des dispositifs organisant l'application de ces contrats: durée de travail basée sur l'organisation de la saison (26), interdiction des périodes d'essai, homologation des contrats par la LNR (27), contrôles médicaux adaptés, obligation pour le joueur de participer à l'ensemble des activités du club tant sportives que commerciales, traitement du droit à l'image (28), rémunération intégrant la part de commercialisation de l'image collective du club (29), gestion des phases d'inactivité pour protéger la santé physique et morale du joueur, lutte contre le dopage... On est loin du contrat de travail classique où l'activité de l'entreprise ne peut avoir qu'un impact limité sur la vie du salarié!

Le refus d'homologation comme la fin du contrat participent à ce particularisme. Le refus d'homologation peut être lié à des raisons financières ou non mais, dans tous les cas, le sort de la relation de travail dépendra de la réglementation particulière de la LNR (30). De son côté, la rupture du contrat est encadrée pour tenir compte de la durée d'une saison (31). Par ailleurs, les mutations sont réglementées pour éviter des trans-

(19) Comme précédemment, la LNR est représentée au sein de cette instance avec voix consultative. Elle assure la gestion administrative de la commission.

(20) Une saison sportive débute le 1^{er} juillet d'une année et se termine le 30 juin de l'année suivante.

(21) La place prise dans la convention par la nécessité de préparer la reconversion professionnelle des joueurs ou des entraîneurs et la recherche de leur insertion professionnelle en fin de carrière sportive participe à la même logique.

(22) La convention prévoit une répartition des voix permettant, selon la nature des conflits, un équilibre entre les clubs et les joueurs et/ou les entraîneurs. Elle est présidée, sur la base d'une alternance annuelle, par un représentant des employeurs ou par un représentant des salariés.

(23) Art. L. 122-1-1- 3^o et D. 121-2 du Code du travail.

(24) Cette durée est ramenée à trois ans pour les joueurs issus du centre de formation agréé du club et qui signent leur premier contrat. Ces durées maximums n'excluent pas, bien sûr, le renouvellement du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec un même club.

(25) Le passage du statut de « professionnel » à celui de « pluriactif » suppose l'accord des deux parties lorsqu'un contrat de travail est signé ou lorsque la nouvelle activité a des incidences sur l'activité rugby.

(26) La convention organise une véritable déclinaison de la définition légale de la notion de travail effectif pour tenir compte du caractère ludique de l'activité du joueur ainsi que de la nécessité de respecter une préparation physique constante. La notion « d'intersaison » prend ici une importance évidente à la fois pour des raisons sociales (affectation des congés légaux) mais aussi pour des raisons sportives (contraintes liées à la préparation physique individuelle des

joueurs). L'intersaison est divisée en deux parties: un minimum de quatre semaines sans présence au club et quatre semaines de préparation pouvant comprendre des stages et des matchs amicaux.

(27) La LNR impose, en particulier, des clauses impératives dans le contrat. Ces clauses figurent dans le modèle annexé à la Convention.

(28) On distingue l'image individuelle du joueur de l'image collective du club. Des droits spécifiques sont affectés à l'un et à l'autre dispositifs et la LNR dispose d'un droit sur l'image collective pour la promotion générale du rugby. Le port des équipements sportifs est lui aussi organisé par la convention.

(29) La convention prévoit une rémunération minimum fixée pour la durée d'une saison sportive. On constate que le « SMIC Rugby » est très largement supérieur au SMIC légal. Ainsi, pour la saison 2005/2006, le SMIC Rugby sera de 2375 €/mois pour un joueur du Top 16, de 1187,50 € pour un joueur de Pro D2, de 3500 € pour un entraîneur du Top 16 et de 2500 € pour un entraîneur de club de Pro D2. Certaines inquiétudes sont nées au niveau des présidents de clubs quant à la compatibilité de ces niveaux de rémunération avec la nécessaire maîtrise de la masse salariale qui constitue la principale charge dans leurs budgets.

(30) Cette réglementation organise, par exemple, les conditions dans lesquelles le joueur pourra signer un contrat avec un autre club.

(31) Les clauses de résiliation unilatérale anticipée sont prohibées à l'exception de situations correspondant aux spécificités du rugby de haut niveau: rupture du contrat par versement au club d'origine d'une indemnité contractuelle ou rupture liée à de faibles résultats sportifs ayant des conséquences sur le niveau du club ou sur sa participation à certaines compétitions.

ferts abusifs et des débauchages (32), voire même pour protéger l'investissement des clubs dans le domaine de la formation (33).

B — LE STATUT DU JOUEUR ESPOIR

Le joueur espoir fait l'objet d'une attention toute particulière dans la convention. Le texte est attentif à la formation non seulement sportive mais aussi générale (scolaire, universitaire ou professionnelle) que le club doit garantir aux jeunes joueurs en centres de formation. Une convention de formation doit être mise en place.

Le contrat espoir est signé avec des jeunes ayant entre 16 et 23 ans pour une durée maximale de trois saisons (34). Le club qui assure la formation du jeune joueur au sein de son centre de formation peut prétendre à une indemnité de *valorisation de la formation* si celui-ci part pour un autre club à l'issue de la formation.

Le joueur espoir doit se soumettre aux obligations fixées par son club, tant dans le domaine sportif que dans le domaine de sa formation générale. Le club doit, de son côté, se conduire *en bon père de famille*. C'est une véritable obligation de surveillance qui est organisée par la convention pour compenser l'éloignement du jeune joueur de sa structure familiale. Un cadre strict organise, par ailleurs, les rémunérations minimales, la durée du travail, et le passage vers un autre statut (contrat pro avec un club, fin de cycle sportif...) des joueurs espoirs.

C — LE STATUT DE L'ENTRAÎNEUR

Ici encore, les contrats non durables constituent la règle autour de la distinction *professionnel - pluriactif* (35). L'objet du contrat couvre, bien sûr, l'ensemble des fonctions d'un entraîneur (36) et la convention organise les conditions de remise en cause d'un contrat qui ne peut être doté d'une période d'essai. L'homologation de la LNR est, ici encore, imposée.

L'entraîneur doit être titulaire des titres, diplômes ou certifications exigées par le Code de l'éducation (37) et on retrouve l'obligation d'insérer certaines clauses dans son contrat (38). L'homologation par la LNR ne peut intervenir que si ces exigences sont respectées. La

rémunération comprend un salaire fixe, des avantages en nature, des primes d'objectif, des primes dites « d'éthique » et « d'assiduité »... La durée du travail est organisée sur la base du respect de la saison et du rythme sportif du club mais la convention reconnaît la difficulté d'évaluer réellement le temps de travail d'un professionnel dont l'autonomie constitue une nécessité (39). La dimension promotionnelle et commerciale inhérente au sport de haut niveau est bien évidemment intégrée.

L'entraîneur participe au respect par le club des exigences d'hygiène et de santé au profit des joueurs. On note, à ce stade, l'ambivalence de sa condition. Il est à la fois protégé en tant que salarié mais il est aussi responsable, en raison de sa fonction, des contraintes qui pèsent sur le club dans la protection des joueurs. En terme d'image, il bénéficie des deux types de dispositifs évoqués précédemment concernant, non seulement l'image collective du club, mais aussi son image individuelle. On constate, tout naturellement, l'existence de nombreuses similitudes avec les règles applicables aux joueurs.

III. — LES ANNEXES TECHNIQUES

De nombreuses annexes techniques, particulièrement utiles, complètent la convention.

Certaines de ces annexes ont des conséquences sociales directes sur la saison 2005/2006 comme l'accord salaire déterminant – en particulier – le montant des salaires minima, l'accord relatif à la prévoyance ou l'organisation de l'intersaison et des congés payés. Elles sont complétées par un accord sur la formation professionnelle et par un accord de répartition portant sur la commercialisation de l'image collective des joueurs.

Des modèles permettent de conforter le nouveau cadre juridique fixé par la convention: contrats de joueur pro ou pluriactif, de joueur espoir et d'entraîneur pro ou pluriactif, modèle d'avis de mutation temporaire et de règlement intérieur.

A — LES CLAUSES IMPÉRATIVES

Le modèle de contrat de travail du joueur de rugby professionnel ou pluriactif permet de déterminer les clauses impératives devant y figurer pour pouvoir béné-

(32) Les conflits prud'homaux en cours entre le joueur Christian Califano et l'international Italien Lo Cicero, d'une part, et le Stade toulousain, d'autre part, comme les difficultés rencontrées cette année par le joueur Yannick Nyanga pour quitter son club (Béziers) qui descend en Pro D2 témoignent de la réalité de difficultés juridiques susceptibles de générer une véritable jurisprudence « Rugby » sur le terrain social.

(33) La convention distingue les mutations temporaires des mutations qualifiées de définitives. On retrouve ici la notion de club « préteur » et les conditions qui accompagnent ces transferts provisoires de salariés.

Cf. E. MASSICARD, « Nyanga, otage du rugby pro », *Midi Olympique* du 16.05.2005, p. 42.

(34) Seuls les clubs ayant un centre de formation agréé par le ministère de la Jeunesse et des Sports peuvent conclure un contrat de joueur espoir. La perte de l'agrément du centre de formation entraîne la résiliation du contrat. On retrouve

les mêmes conditions d'homologation que pour les joueurs professionnels et pluriactifs.

(35) Rappelons que le passage d'un contrat pro à un contrat pluriactif suppose l'accord du club.

(36) La convention précise que l'objet du contrat est de préparer des joueurs à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles et cela sous divers aspects: préparation physique ou athlétique, formation et direction de l'équipe professionnelle, organisation des entraînements, activités promotionnelles...

(37) Art. L. 363-1.

(38) La convention renvoie au modèle figurant en annexe de la convention.

(39) Le décompte « en jours » constitue la seule modalité de possibilité d'évaluation réelle du temps de travail de l'entraîneur.

ficier d'une homologation (40). On y relève, par exemple, l'énumération de la liste des engagements devant être respectés de part et d'autre et qui caractérisent le particularisme de ce sport collectif, les options distinguant le joueur pro du joueur pluriactif ou du joueur étudiant, la mesure d'une saison et sa prise en compte permanente dans les contraintes contractuelles...

Les mêmes contraintes figurent dans le modèle de contrat des joueurs espoirs (41) comme dans celui des entraîneurs (42). Des mentions permettent de distinguer les clauses impératives des clauses facultatives et un autre modèle figurant en annexe présente les avis de mutation temporaire (43).

B — LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

La convention propose, à titre indicatif, un modèle de règlement intérieur (44). Son contenu correspond, à la fois, aux dispositifs classiques contenus dans ce type d'outils juridiques et aux particularismes du rugby. Si l'hygiène et la sécurité y constituent une base classique, on constate que des clauses caractérisent l'activité concernée: hygiène de vie compatible avec les contraintes sportives d'un joueur de rugby, prévention et lutte contre le dopage, contrôles médicaux des blessures, obligation d'éviter « les jeux violents », interdiction de pratiquer en dehors du club certains sports qualifiés de dangereux, respect des horaires et des programmes d'activités, conformité à l'image du club...

De même, l'échelle des sanctions conforme aux critères classiques du Code du travail est complétée par des dispositions sur le harcèlement qu'il conviendra de distinguer des fonctions reconnues à un entraîneur comme celle de choisir de ne pas sélectionner tel ou tel joueur.

C — LA PROTECTION SOCIALE

La convention organise les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les joueurs ainsi que les contributions nécessaires à leur financement (45). Ces dispositifs très protecteurs pour des joueurs soumis à des risques évidents posent cependant des problèmes aux clubs devant assumer des charges qu'ils considèrent

parfois comme démesurées à l'échelle de leurs ressources.

En effet, si on retrouve des dispositions classiques concernant les indemnités journalières allouées en cas d'incapacité temporaire de travail, les capitaux alloués en cas d'incapacité permanente peuvent représenter des charges considérables dans leurs évaluations (46). Un contrôle de la commission paritaire sur la mise en œuvre de ces garanties est organisé par la convention.

D — L'INTERSAISON ET LES CONGÉS PAYÉS

On retrouve les grands principes énoncés dans la convention mais complétés par d'utiles informations (47).

Ainsi, la période de congés d'un minimum de deux semaines à prendre en fin de saison se complète d'une semaine de congés par anticipation et d'une semaine de préparation physique sans présence obligatoire au club. De même, une semaine de congés, au minimum, doit être accordée entre le 1^{er} octobre et le 31 mars sur l'initiative de chaque club et une seconde semaine doit être prise entre le 20 décembre et le 10 janvier (48).

Le problème des internationaux n'est pas traité par cette annexe et la situation que ces derniers peuvent connaître par le cumul de leurs activités en club et la charge des tournois ou des tournées aurait sans doute mérité d'être évoquée (49). La saison 2005/2006 illustre les risques pouvant découler de la lecture trop stricte des obligations découlant de l'application de la convention. La sélection de dix joueurs toulousains en équipe de France pour la tournée internationale dans l'hémisphère Sud à l'intersaison (50) entraîne un décalage de leurs huit semaines de repos... et ils ne pourraient pas, en principe, participer aux deux premiers matchs du championnat (51). La nécessaire protection de la santé des joueurs se heurte ici à une logique sportive qui voudrait que chaque équipe commence le championnat avec les mêmes armes, à savoir l'intégralité de son effectif.

Cela traduit l'évidente ambiguïté d'un dispositif « multicéphale ». Les joueurs ont un seul employeur: leur club, en principe garant du respect de leurs droits

(40) Annexe 1 de la CCRP.

(41) Annexe 2.

(42) Annexe 3.

(43) Annexe 4.

(44) Annexe 5.

(45) Annexe 6.

(46) Ce capital correspond à 80 % de la rémunération brute multipliée par le nombre d'années et de mois restant à courir entre la date du constat d'une incapacité permanente, totale et définitive et le dernier jour du mois du 36^{ème} anniversaire de l'intéressé. Il pourrait, de fait, être considérable pour un joueur de premier plan lourdement blessé en début de carrière.

(47) Annexe 7.

(48) Ces dates sont valables pour la saison 2005/2006. On note que les clubs de 1^{ère} division doivent accorder une des deux fêtes de fin d'année et ceux de 2^{ème} division les deux fêtes.

(49) Les clubs se plaignent régulièrement de ne pouvoir disposer de leurs joueurs internationaux sur toute la saison et des risques qui découlent d'une pratique sportive trop intense en cas de sélections.

(50) Le problème concerne essentiellement certains clubs comme le Stade toulousain, bien sûr, mais aussi le Stade français (Paris) ou le Biarritz olympique. Cela traduit la mauvaise répartition des internationaux, les sélections étant focalisées sur les meilleurs clubs jouant en élite.

(51) La saison 2004/2005 n'a permis de déterminer les finalistes du Top 16 que lors de la dernière journée de championnat. Cela témoigne de l'importance des deux premières journées qui peuvent bien évidemment déterminer, en fin de saison, non seulement les équipes qualifiées en phases finales mais aussi celles qui participeront aux phases européennes, voire qui joueront dans une division inférieure lors de la saison suivante.

sociaux. Pourtant, les dirigeants de ces clubs ne sont pas des employeurs autonomes. Ils doivent gérer les conséquences sociales de décisions qu'ils ne maîtrisent pas comme les sélections internationales. Les responsabilités de la FFR (52) comme celles de la Ligue semblent, sur le sujet, particulièrement importantes. Il leur incombe de dégager des solutions équilibrées permettant de cumuler d'évidentes contraintes sanitaires (53) avec ce qui demeure une compétition dont l'éthique sportive doit être préservée (54).

CONCLUSION

Il aurait été curieux que le rugby, sport de règles par excellence, échappe au monde du droit. Durant un match, les ardeurs des joueurs s'organisent dans un cadre établi qui permet à la fois de les maîtriser et d'en organiser l'épanouissement. La mise en place d'un statut juridique du joueur était inévitable et indispensable.

Le rugby est devenu professionnel avec toutes les contraintes que cela suppose. Les compétitions comme les entraînements se multiplient au point que Daniel Herrero parle des joueurs comme « des forçats du rugby » (55). Le droit en général – et le droit du travail en particulier – vont-ils étouffer un sport qui devient de plus en plus un métier ?

Nous ne le pensons pas. La convention collective du rugby professionnel est sans doute imparfaite comme tout texte juridique et, par exemple, l'absence de prise en compte du particularisme des internationaux constitue un problème majeur. Elle n'en constitue pas moins un cadre particulièrement utile qui, loin de contraindre, peut permettre l'épanouissement de ce qui demeure avant tout un jeu de solidarité, de courage et de vaillance (56). Reste à ceux qui l'appliquent à la faire vivre pour protéger les joueurs tout en préservant les fondements mêmes d'un sport de haut niveau ■

(52) Le président de la FFR, Bernard Lapasset, souligne cependant le fait que la FFR n'est pas signataire de la convention et que l'absence des internationaux dans le texte constitue une lacune importante (Cf. J.-M. PIQUEMAL, « Le coup de gueule de Lapasset », *Midi Olympique* du 20.06.2005, p. 38).

(53) Provale demande, dans cet esprit, la mise en place d'une autorité médicale indépendante permettant de maîtriser les risques liés à une pratique intensive du rugby de haut niveau.

(54) Le droit du travail pourrait apporter des solutions. L'employeur est, dans le Code du travail, responsable – sous

conditions – de l'affectation des congés. La convention limite ses pouvoirs en imposant une période bloquée de huit semaines. Une partition de ces congés ouverte aux joueurs internationaux (six semaines/deux semaines) pourrait résoudre le problème posé.

(55) Pour comprendre « l'âme du rugby », on lira: D. HERRERO, « L'esprit du jeu - L'âme des peuples », La Table Ronde 1999 et Dictionnaire amoureux du Rugby, PLON 2003.

(56) P. DUBOSQ (coordonné par ...), « Le Rugby, parabole du monde », L'HARMATTAN 1998.