

« Le dialogue social européen: Une nouvelle approche dans la prévention des conflits entre employeurs et travailleurs du secteur sportif? »

ALEXANDRE HUSTING - Chercheur au CEVIPOL, Université Libre de Bruxelles

Intervention au colloque
SPORT ET TRAVAIL
FSSEP LILLE 2 - 10, 11 et 12 décembre 2007

Abstract :

Le sport européen est caractérisé par la multiplicité des niveaux de régulation d'une même activité (Féd. internationale, nationale, clubs, ligues,...) et par une forte disparité des réglementations en vigueur dans les différents Etats membres. Ce qui entraîne souvent des conflits entre les différentes parties prenantes (les stakeholders) qui se résolvent généralement devant les tribunaux. Pour éviter la multiplication des recours juridiques sur les conditions de travail, l'Union européenne a encouragé depuis quelques années la mise en place d'un dialogue social européen pour que les normes sur les conditions de travail fassent l'objet d'une négociation collective entre toutes les parties prenantes. Par le dialogue social on peut dès lors entrevoir une meilleure gouvernance dans le sport, puisque les règlements « sportifs » seraient plus légitimement adoptés et par conséquent la mise en place d'une plus grande certitude juridique pour les fédérations.

Très récemment, au début du mois d'octobre 2007 plus précisément, un communiqué de presse a tout particulièrement attiré l'attention des chercheurs suivant les relations entre l'Union européenne et le sport. Ce communiqué titrait « Coureurs et équipes s'adressent à la Commission européenne » et faisait mention du souhait des associations de coureurs et équipes cyclistes de voir se créer « un comité de dialogue social européen » comme « instrument majeur du renouveau du cyclisme professionnel et un instrument de modernisation de sa gouvernance » (AFP du 5 octobre 2007). Cette déclaration suit de peu l'adoption par la Commission de son Livre blanc sur le sport qui encourageait le dialogue social dans le secteur du sport dont elle souligne qu'il « est un outil qui permettrait aux partenaires sociaux de contribuer activement au modelage des relations professionnelles et des conditions de travail ».

Il semble donc qu'à une longue période qui a vu les acteurs sportifs imposer par le haut leurs règlements sportifs à l'ensemble des *stakeholders* (le principe de la pyramide sportive) a fait aujourd'hui place à une politique de concertation des *stakeholders* dans la rédaction des règlements sportifs et qui se déroule progressivement sous l'ombrelle de l'Union européenne. Cette nouvelle approche dans la rédaction des règlements sportifs devrait à l'avenir éviter la multiplication des recours devant les tribunaux. Cette approche qualifiée de « dialogue social » permet de déboucher sur l'élaboration collective de codes de conduites ou de chartes concernant notamment les conditions de travail (transferts, agents de sportifs,...). C'est ce mécanisme de dialogue social, et la difficulté à le mettre effectivement en œuvre dans le secteur du sport que mon exposé se propose d'analyser.

Le dialogue social, qui constitue aujourd'hui un des éléments clefs des politiques sociales européennes, a été scellé dans la législation européenne par le traité d'Amsterdam. Ainsi

l'article 138 (1) indique que « La Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties ». La notion de dialogue social inclut également la négociation collective ainsi que la conclusion d'accords entre les partenaires sociaux. Dès lors, l'article suivant 139 (1) indique que « Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau communautaire peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords ». Les partenaires sociaux sont les représentants des organisations d'employeurs et d'employés qu'ils soient interprofessionnels ou sectoriels. Le dialogue social européen a considérablement évolué depuis son lancement en 1985 et est aujourd'hui bien établi. La force du dialogue social réside dans sa capacité à pouvoir créer de nouvelles lois. Lorsque les partenaires sociaux s'accordent sur une nouvelle politique ou sur un ensemble de règles, les institutions de l'UE peuvent ensuite approuver l'accord et l'intégrer dans le droit européen. De récents accords portant par exemple sur le congé parental, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée sont devenus des directives européennes. Si une trentaine de comités sectoriels couvrant plus d'une dizaine de domaines se sont déjà déroulés, l'idée a également émergé de mettre en place du dialogue social dans le secteur sportif. Ainsi, en 2002, l'Observatoire européen de l'emploi (EOSE) indiquait dans son rapport que la création d'un Comité du dialogue social dédié au sport était « recherchée par presque toutes les organisations patronales et syndicales des Etats membres ».

La crédibilité du dialogue social repose cependant sur celle des partenaires sociaux impliqués. Cette dernière repose donc sur le degré de représentativité des partenaires. Une décision adoptée par la Commission, en 1998 (COM (1998) 322), indique que les comités du dialogue social pourraient exister dans « les secteurs où les partenaires sociaux souhaitent prendre part ensemble à un dialogue au niveau européen » et pour lesquels les organisations représentant chaque partie du monde industriels remplissent les trois critères suivants : 1° toucher à des secteurs spécifiques et être organisé au niveau européen ; 2° faire partie intégrante du cadre des partenaires sociaux des Etats membres, pouvoir négocier des accords et être représentatif de plusieurs Etats membres ; 3° disposer de structures appropriées pour participer efficacement au travail des comités. Une fois la question de la représentation résolue et les instances appropriées installées, la procédure du dialogue social entraîne ensuite une réaction en deux temps. Dans un premier temps, ce dialogue offre à la Commission un cadre de consultation avec les partenaires sociaux pour s'assurer qu'elle produit une « bonne » législation (moins mais mieux conformément aux recommandations sur la gouvernance européenne). L'article 138 du traité précise que « la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire ». Cette consultation offre dès lors aux partenaires une réelle opportunité pour influencer l'orientation stratégique de la politique de l'UE. Si elle décide de prendre seule une initiative législative, la Commission consultera également les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition. Dans un deuxième temps, le dialogue social offre un cadre de négociations (art. 139 (1)). Il s'agit du pouvoir majeur du dialogue social qui permet d'aboutir à des accords conclus au niveau communautaires et qui seront ensuite mis en place conformément aux procédures spécifiques des partenaires sociaux et des Etats membres ou par décision du Conseil sur proposition de la Commission.

Si au niveau théorique tout est pour le mieux dans le meilleur des mondes la mise en œuvre concrète de ce dialogue social dans le secteur sportif se révèle très souvent complexe. Il est très difficile d'identifier parmi tous les *stakeholders* de « bon partenaire social, c'est-à-dire par exemple celui qui peut représenter à la fois les employeurs et les employés dans ce secteur

particulier. En fait, la complexité du sport européen, la multiplicité des organes de régulation ainsi que l'enchevêtrement des niveaux amateurs et professionnels rendent difficile l'identification des partenaires sociaux. Ainsi dans le football si la FIFPro peut assurer le rôle de représentant des employés quelle est la structure assurant la représentation des employeurs ? L'UEFA, l'EPFL, le Forum Européen des clubs, la EFFC ((Fédération européenne des clubs de football professionnels), le G14 ? Quel doit dès lors être le représentant à inviter aux tables de négociations ?

C'est la raison pour laquelle actuellement, il n'y a pas de dialogue social européen dans le football professionnel comme c'est le cas dans d'autres secteurs de l'économie, dont beaucoup possèdent un comité européen de dialogue sectoriel. Dans le sillage de l'arrêt Bosman et du système de transferts mis en place par la FIFA sous l'égide de la Commission européenne, le football professionnel avait dû s'organiser en 2001 afin de réformer le système des transferts tout en respectant les intérêts de chacune des parties concernées. La relation d'emploi et la conformité aux lois du travail et aux règles européennes (libre circulation et droit de la concurrence) appartenaient à ces domaines prioritaires qui devaient être discutés au sein d'un dialogue social au niveau européen. Ces dernières années, certaines initiatives ont été lancées, par la Commission européenne afin que soit progressivement intégré un réflexe de dialogue social dans le football européen. En parallèle, en janvier 2004, certaines organisations actives dans le football européen (FIFPro, EPFL et UEFA) ont mis sur pied un dialogue tripartite « externe » (c'est-à-dire non coordonné par la Commission) dans lequel chacune des organisations ont reconnu les deux autres comme les interlocuteurs pertinents pour entamer un « Dialogue européen sur le football ». Les priorités établies par cette structure étaient : 1° l'établissement d'un contrat standard pour les joueurs professionnels, 2° la mise en place d'un dialogue social européen incluant les institutions européennes et 3° la résolution du problème du dopage. La signature, le 11 octobre 2007, par l'UEFA et la FIFPro, d'un accord « visant à améliorer la gouvernance du football par le dialogue social » et qui devrait aboutir à terme sur une convention collective constitue un des premiers résultats de ce dialogue externe. Ce document contient notamment « les exigences minimales requises pour les contrats de footballeurs professionnels européens ». L'objectif à long terme, certains parlent de deux à dix années, est l'installation d'un véritable comité européen de dialogue sectoriel dans le football qui couvrirait les matières liées à l'exercice de l'activité professionnelle de football (emploi et affaires sociales).

Si de nombreux aspects liés à l'emploi sportif pourront être réglés par le dialogue social (transferts, *salary cap*,...) il faut cependant rappeler que tous les accords conclus dans le cadre de ce dialogue devront respecter les règles de droit communautaire. En aucun cas il ne s'agit d'un blanc seing accordé aux fédérations sportives pour intégrer des dispositions contraires au droit communautaire (limitation du nombre de communautaires dans les clubs,...).