



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

football professionnel

Question écrite n° 69843

## Texte de la question

Mme Valérie Rosso-Debord attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur le statut juridique des sportifs professionnels qui sont salariés de leur club. A ce titre, ils sont donc normalement assujettis au droit du travail. Ce droit interdit que des amendes pécuniaires soient mises en oeuvre par l'employeur. Or, certains clubs de football imposent à leurs joueurs des pénalités financières très importantes si ceux-ci sont en retard à l'entraînement. Elle lui demande si de telles pratiques sont légales.

## Texte de la réponse

Le sportif professionnel étant lié à son club par un contrat de travail, le club employeur peut exercer un pouvoir disciplinaire à l'égard de son employé, conformément au code du travail, à la convention collective nationale du sport et à la convention collective nationale des métiers du football (appelée charte du football professionnel). Il est ainsi du ressort de l'employeur d'édicter les règles que le salarié est tenu de respecter et, d'exercer, le cas échéant, le pouvoir disciplinaire en définissant notamment l'échelle des sanctions applicables. Aux termes de l'article L. 1331-1 du code du travail, « constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ». Toutes les formes de sanctions ne sont cependant pas applicables. Il en est ainsi des amendes ou autres sanctions pécuniaires qui sont explicitement prohibées par le droit du travail (L. 1331-2 du code du travail). Une infraction à cette interdiction est punie d'une amende de 3 750 euros (article L. 1334-1 du code du travail). Toutefois, les retenues sur salaire pour absence injustifiée ou retard sont licites dès lors qu'elles correspondent aux heures non travaillées. Cette déduction doit répondre à certaines règles pour ne pas être considérée comme une sanction pécuniaire le montant de la retenue doit être proportionnel à l'absence (en ce sens l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 24 novembre 1992 retient que « la somme retenue sur le salaire, pour retard injustifié, excédait le temps non travaillé ») ; la déduction doit se calculer en tenant compte de l'horaire réel du mois considéré et non de l'horaire forfaitaire correspondant au salaire mensuel forfaitaire. Ces retards peuvent aussi avoir une incidence sur les primes, celles-ci pouvant tout à fait se réduire prorata temporis. C'est à l'accord collectif ou l'engagement unilatéral de l'employeur instituant cette prime de fixer ses conditions, et notamment, son éventuelle réduction en cas d'absence. En outre, si la sanction pécuniaire est prohibée, la sanction disciplinaire ayant des répercussions pécuniaires peut être légale. Par exemple une diminution de salaire consécutive à une mise à pied disciplinaire est licite. En effet, en cas de mise à pied disciplinaire, le travailleur n'effectuant pas sa prestation de travail, l'employeur peut opérer une retenue sur salaire correspondant à la période d'inactivité.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Valérie Rosso-Debord](#)

**Circonscription :** Meurthe-et-Moselle (3<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question** : Question écrite

**Numéro de la question** : 69843

**Rubrique** : Sports

**Ministère interrogé** : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

**Ministère attributaire** : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Date(s) clé(e)s

**Question publiée le** : 26 janvier 2010, page 791

**Réponse publiée le** : 16 mars 2010, page 3173