



HAL
open science

Les conflits sportifs dans les législations française et saoudienne

Ali Somaili

► **To cite this version:**

Ali Somaili. Les conflits sportifs dans les législations française et saoudienne. Droit. COMUE Université Côte d'Azur (2015 - 2019), 2018. Français. NNT : 2018AZUR0007 . tel-02388493

HAL Id: tel-02388493

<https://theses.hal.science/tel-02388493v1>

Submitted on 2 Dec 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



THÈSE DE DOCTORAT

Les conflits sportifs dans les législations françaises et saoudiennes

Ali SOMAILI

CERDACFF

**Présentée en vue de l'obtention
du grade de docteur en Droit
d'Université Côte d'Azur
Dirigée par : Xavier LATOUR
Soutenue le : le 20 Avril 2018**

Devant le jury, composé de :

- Abdessatar ATI, Professeur,
Université DE JAZAN
- Christian VALLAR, Professeur,
Université COTE D'AZUR
- RAMU de Bellescize, Maître de
conférences, HDR, Université DE
ROUEN

Les conflits sportifs dans les législations françaises et saoudiennes

JURY

Président du jury:

Christian VALLAR, Professeur, Université COTE D'AZUR

Rapporteurs :

Abdessatar ATI, Professeur Université de JAZAN

Bellescize de RAMU, Maître de conférences, HDR, Université de ROUEN

Titre: LES CONFLITS SPORTIFS DANS LES LEGISLATIONS FRANCAISES ET SAOUDIENNES

La pratique sportive est aujourd'hui soumise à une grande diversité de règles d'origines différentes qui dessinent des ordres juridiques distincts, privés et publics : des ordres juridiques d'État et des ordres juridiques du sport dont les relations prennent fréquemment les traits d'un « pluralisme juridique positif organisé »

En effet, la *lex sportiva* ou le droit de sport peut être définie comme étant l'ensemble des règles qui régissent les droits et les obligations des sportifs. Il porte notamment sur les règlements sportifs des différentes fédérations sportives, le dopage, les règles de transfert de joueurs.

De même ce droit tend à résoudre les différents litiges qui peuvent en découler.

Le litige peut être définie comme étant un différend ou désaccord entre deux parties, physiques ou morales, dont les unes contestent aux autres d'être « titulaires d'un droit à l'exercice duquel elles prétendent ». Le désaccord entre les parties du litige, peut naître d'un contrat ou d'une situation de fait.

Ces parties vont d'abord essayer de résoudre leur différend à l'amiable, à défaut d'accord, le litige sera soumis à un Tribunal qui va le trancher. On rencontre les litiges dans tous les domaines, civil, commercial, administratif, sportif...

Ce dernier secteur, à savoir le secteur du Sport ou plus précisément les conflits en matière de sport, qui sont de diverses natures et dont le règlement exige le recours à des instances spécialisées en la matière et l'application des textes propres à ce type de litiges, constitue le principal objet de recherche de ce travail.

Les différends en matière de Sport, peuvent se résoudre devant les tribunaux de droit commun. Mais, l'inadaptation de ces derniers à des litiges nécessitant des compétences « techniques particulières qui doivent compte tenu de la brièveté d'une carrière, être réglés rapidement, a entraîné le recours – de plus en plus fréquent – aux modes alternatifs de règlement des conflits ».

Contrairement aux autres litiges, qui ont une situation contrastée, la situation des litiges sportifs est claire, transparente, et originale. Pour cela, et pour répondre à leurs besoins spécifiques, les organismes sportifs, ont créé et développé des règles législatives propres qui assurent leur fonctionnement, et ont constitué des instances qui assurent la bonne application des règles qu'elles ont édictées.

Les conflits Sportifs sont donc réglés par des règlements et des statuts particuliers et spécialisés en matière du sport, qui permettent aux parties à un litige d'aboutir à des solutions pratiques et satisfaisantes.

On peut dire que la régularisation de l'activité sportive peut se faire de manière

autonome et échapper aux pouvoirs publics, à l'ordre étatique. Les Règlements Sportifs sont donc, des Règlements autonomes et suprêmes vis-à-vis des législations de l'Etat.

En effet, la création de ces règlements spécifiques, a entraîné la création des instances juridictionnelles spécialisées compétentes à régler les conflits des organismes sportifs, et qui fonctionnent conformément à leur pouvoir réglementaire. En examinant les règlements d'Arbitrage qui gouvernent les organismes sportifs, on peut se rendre compte qu'ils comprennent des dispositions spécifiques déterminant la compétence des Instances Arbitrales par rapport à la notion de Sport.

Avec la croissance et la prospérité des échanges commerciaux à l'échelle internationale, l'Arbitrage s'est révélé être le recours préféré en matière de transaction internationale. De là, et devant l'internationalisation et la complexité des litiges, les législations et les jurisprudences internes des Etats, ont reconnu et consacré la pratique de l'Arbitrage.

Mots Clés: Droit de sport- TAS- Arbitrage sportif en France et en Arabie saoudite.

Title : SPORTS CONFLICTS IN FRENCH AND SAOAN LEGISLATION

Sports practice today is subject to a wide variety of rules of different origins that draw separate legal orders, private and public: state legal orders and sports legal orders whose relations often take the form of a "positive organized legal pluralism.

Lex sportiva or the right to sport can be defined as the set of rules that govern the rights and obligations of athletes. It deals in particular with the sports regulations of the various sports federations, the doping, the rules of transfer of players.

Litigation can be defined as a dispute or disagreement between two parties, physical or moral, some of which dispute the others to be "holders of a right to the exercise of which they claim". Disagreement between the parties to the dispute may arise from a contract or a factual situation.

These parties will first try to resolve their dispute amicably, if they can't achieve an agreement, the dispute will be submitted to a court that will decide. We find litigation in all areas, civil, commercial, administrative, sports.

The sport sector, or more specifically the sports conflicts, which are of various kinds and whose regulation requires the use of specialized bodies in the field and the application of texts specific to this type of sport. Disputes and conflicts constitute the main object of research of this work.

Sports disputes can be resolved in ordinary courts. However, the inadequacy of the latter in disputes requiring specific technical skills which must be taken into account in the shortness of a career, to be settled rapidly, has led to the recourse - more and more frequently - to alternative methods of settlement of disputes conflicts.

Unlike other disputes, which have a contrasting situation, the situation of sports disputes is clear, transparent, and original. To do this, and to meet their specific needs, sports organizations have created and developed specific legislative rules that ensure their functioning, and have constituted bodies that ensure the proper application of the rules they have enacted.

Sporting conflicts are therefore regulated by special rules and statutes and specialized sports, which allow the parties to a dispute to lead to practical and satisfactory solutions.

It can be said that the regularization of sports activity can be done autonomously and escape the public authorities, the state order. The Sports Regulations are therefore autonomous and supreme regulations with regard to the state legislations.

The creation of these specific regulations, has led to the creation of specialized jurisdictional bodies competent to settle conflicts of sports organizations, and which operate in accordance with their regulatory power. In reviewing the Arbitration Rules governing

sports organizations, it can be seen that they include specific provisions determining the jurisdiction of the Arbitral Instances in relation to the concept of Sport.

With the growth and prosperity of international trade, arbitration has proven to be the preferred international transaction. Hence, and in the face of internationalization and the complexity of litigation, the domestic laws and jurisprudences of States have recognized and sanctioned the practice of arbitration.

Keywords: Arbitration-Sport Law - TAS- Saudi Sports Law

L'université CÔTE D'AZUR n'entend donner ni approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

Remerciements

Mes remerciements et ma gratitude vont à mon directeur de thèse Monsieur Xavier LATOUR pour ses conseils et ses encouragements à un travail souvent effectué dans des conditions difficiles. Mes reconnaissances et remerciements s'adressent aussi à Monsieur le Doyen Christian VALLAR pour son soutien et ses encouragements et pour l'intérêt qu'il a porté à mes recherches

Je remercie également monsieur Riadh JAIDANE qui m'a apporté tout le soutien nécessaire à mon intégration à l'université cote d'Azur. La collaboration du personnel de la faculté de droit et des sciences politiques de Nice, fut cruciale surtout pour la finalisation de cette thèse. Je remercie les professeurs Abdessatar ATI, de l'Université de Jazan, Ramu de BELLESCIZE de l'Université de Rouen, pour l'honneur qu'ils me font en évaluant ce travail et en participant à mon jury Enfin mes remerciements et ma gratitude à tous ceux qui m'ont soutenu et m'ont donné confiance pour la réalisation de ce travail.

DEDICACE

Je dédie travail à mes éternels soutiens ; mon père, ma mère, ma femme et mes enfants.

INTRODUCTION GENERALE

« Les thèmes du supportérisme en football et du dopage chez les athlètes professionnel sont désormais des sujets classiques qui défrayent les chroniques et suscitent en permanence les crispations des institutions sportives et étatiques »¹.

Aujourd'hui ces sujets, ne sont plus de simples " faits de sociétés", qui envahissent les pages des journaux, ils sont devenus, depuis des années, un objet de droit éminent.

C'est dans ce contexte que la lex sportiva a vu le jour, un droit née dans un milieu mouvant et changeant, qui tend à cerner la pratique sportive, cette « plus belle inutilité du monde »² et ces innombrables acteurs à savoir (les sportifs, les fédérations sportives, les clubs, les ligues professionnelles, les sponsors, les agents sportifs, les entraîneurs, etc...).

Désormais, la pratique sportive, n'est plus considérée comme étant un phénomène de la vie sociale, mais plutôt un phénomène propulsé au rang de secteur économique et financier majeur pour différentes raisons. Parmi celles-ci, l'évolution des fédérations sportives de simples régulateurs de leur discipline en acteur économique. La professionnalisation des sportifs et de leurs environnements, la commercialisation des droits d'exploitation du spectacle sportif, etc...

En effet, la pratique sportive est de en plus en plus soumise à une grande diversité de règles d'origines différentes qui dessinent des ordres juridiques distincts, privés et publics : des ordres juridiques d'État et des ordres juridiques du sport dont les relations prennent fréquemment les traits d'un « pluralisme juridique positif organisé ».

A cet égard, la lex sportiva ou le droit du sport est appelé à intervenir, à faire face à ce phénomène accru de notre société moderne.

¹ A.DEFLANDRE et P.ROUSSEL, « Des sportifs et des violences », contribution à la compréhension des réalités sportives ; Esporte e sociedade, année 3, n 7, Nov 2007/ Fév 2008.

² Klaus VIWEG, « le droit du sport une fascination », Version actualisée et élargie de ma dissertation « Zur Einführung – Sport und Recht“ « Le Sport et la loi – une introduction“), JuS 1983, p. 825 ss.

Ce droit fascinant³, peut être définie comme étant l'ensemble des règles qui régissent les droits et les obligations des sportifs. Il porte notamment sur les règlements sportifs des différentes fédérations sportives, le dopage, les règles de transfert de joueurs.

En effet, la *lex sportiva* a plusieurs caractéristiques, la première caractéristique qui relève d'une grande importance pour le droit du sport, est le système d'autorégulation. Les fédérations sportives nationales et internationales se prévalent de la réglementation de « leur » discipline sportive qu'elles appliquent et exécutent.

La deuxième caractéristique du droit du sport est sa structure ambivalente⁴, c'est-à-dire la coexistence de réglementations fédérales et de réglementations de droit national étatique ou supra étatique, ce qui est d'ailleurs important du point de vue du droit étatique.

Cette structure ambivalente du droit du sport, est conditionnée par différentes réglementations au niveau national et international. En tenant compte de ce fait et de la multitude d'ordres juridiques nationaux qui peuvent entrer en collision, on peut remarquer le troisième caractéristique du droit du sport, à savoir son internationalité.

Une quatrième caractéristique du droit du sport concerne la capacité des réglementations pertinentes pour l'économie et issues du domaine du sport, à concerner, indirectement ou directement, une multitude de personnes et d'organisations

Ainsi définie, le droit du sport tend essentiellement à résoudre les différents litiges qui peuvent en découler de la sphère sportive.

Un litige est par-ailleurs définie comme étant un différend ou désaccord entre deux parties, physiques ou morales, dont les unes contestent aux autres d'être « titulaires d'un droit à l'exercice duquel elles prétendent ». Le désaccord entre les parties du litige, peut naitre d'un contrat ou d'une situation de fait.

³ Klaus VIWEG, « le droit du sport une fascination »,art.precite.

⁴ Ibid.

Les parties au litige peuvent d'abord essayer de résoudre leur différend à l'amiable, à défaut d'accord le litige sera soumis à un Tribunal qui va le trancher.

En effet, les différends en matière de Sport, peuvent être tranchés devant les tribunaux de droit commun. Mais, l'inadaptation de ces derniers à des litiges nécessitant des compétences « techniques particulières qui doivent compte tenu de la brièveté d'une carrière, être réglés rapidement, a entraîné le recours – de plus en plus fréquent – aux modes alternatifs de règlement des conflits ».

Contrairement aux autres litiges, qui ont une situation contrastée, la situation des litiges sportifs est claire, transparente, et originale. Pour cela, et pour répondre à leurs besoins spécifiques, les organismes sportifs, ont créé et développé des règles législatives propres qui assurent leur fonctionnement, et ont constitués des instances qui assurent la bonne application des règles qu'elles ont édictées⁵.

Les conflits Sportifs sont donc réglés par des règlements et des statuts particuliers et spécialisés en matière du sport, qui permettent aux parties à un litige d'aboutir à des solutions pratiques et satisfaisantes.

On peut dire que la régularisation de l'activité sportive peut se faire de manière autonome et échapper aux pouvoirs publics, à l'ordre étatique. Les Règlements Sportifs sont donc, **des Règlements autonomes et suprêmes** vis-à-vis des législations de l'Etat.

En effet, la création de ces règlements spécifiques, a entraîné la création des instances juridictionnelles spécialisées compétentes à régler les conflits des organismes sportifs, et qui fonctionnent conformément à leur pouvoir réglementaire.

De là, la création et l'institution d'organismes de règlement des conflits par voie d'Arbitrage « implique que soit délimité un champ de compétence matérielle ».

En examinant les règlements d'Arbitrage qui gouvernent les organismes sportifs, on peut se rendre compte qu'ils comprennent des dispositions spécifiques déterminant la compétence des Instances Arbitrales par rapport à la notion de Sport.

⁵

A.DEFLANDRE et P.ROUSSEL, art precit..

L'Arbitrage en matière contentieuse consiste alors, à faire « appel à un tiers en dehors du système judiciaire. Ce tiers - qui peut être un collège de personnes missionnées par les parties - est chargé par les protagonistes d'instruire l'affaire, d'écouter les parties et de prendre une décision ».

En effet l'Arbitrage, est loin d'être un concept récent e moderne. Il a vu le jour, dans une période où l'État était faible et souvent incapable d'imposer le recours à ses tribunaux ou le respect de leurs décisions.

Historiquement, pour certains auteurs l'arbitrage puise ses ressources dans l'époque féodale où les juridictions des seigneurs féodaux, et de l'Église statuaient dans les conflits. Ces juridictions, reposent dans une large mesure sur la convention de parties qui ont préféré recourir à ces puissances plutôt qu'à une « justice royale hors d'état de faire exécuter ses jugements ».

Et avec la croissance et la prospérité des échanges commerciaux à l'échelle internationale, l'Arbitrage s'est révélé être le recours préféré en matière de « transaction internationale ». De là, et devant l'internationalisation et la complexité des litiges, les législations et les jurisprudences internes des Etats, ont reconnu et consacré la pratique de l'Arbitrage.

Au XIXe siècle, la plus part des Etats notamment en Europe, les Organisations Sportives ont connu un développement indubitable, de façon totalement autonome des structures publiques. Les clubs, les fédérations nationales et régionales, aussi les fédérations internationales, tel que les Comités Nationaux Olympiques (CNO)⁶ et le Comité International Olympique (CIO)⁷, ont fonctionné d'une manière indépendante par rapport aux gouvernements nationaux et régionaux.

⁶ Les comités nationaux olympiques ont pour mission de développer, promouvoir et protéger le mouvement olympique dans chaque pays. Ils diffusent les principes fondamentaux de l'Olympisme, au niveau national, dans le cadre de l'activité sportive. Ces comités fédèrent, sous l'autorité du CIO, tout ou partie du mouvement sportif national.

⁷ Le Comité international olympique (CIO) est une organisation créée par Pierre de Coubertin en 1894, pour réinstaurer les Jeux olympiques antiques puis organiser cet événement

En conséquence, l'Arbitrage est conçu comme «une alternative aux modes de règlement des différends de droit commun ».

Après la Seconde Guerre mondiale, le concept d'Arbitrage, a connu «un renouveau spectaculaire et s'est manifesté sous des formes ignorées du XIXe siècle. Il est devenu le mode favori de solution des conflits ».

A l'heure actuelle, l'arbitrage est devenu le mode habituel de résolution des conflits Sportifs où la compétence technique des arbitres est particulièrement appréciée. C'est, pourquoi, au cours de ces dernières années le recours à l'arbitrage s'est véritablement développé. Ceci s'explique par les spécificités et l'originalité de ce type de conflit.

Après cette brève introduction générale concernant le concept de l'Arbitrage dans le monde, nous allons nous focaliser sur l'application de ce concept, en FRANCE et aux PAYS DU GOLF, notamment en ARABIE SAOUDITE.

En France, les premières règles relatives à l'Arbitrage ont vu le jour avec le Code de Procédures Civiles de 1806.

En 1953, la première association et seul organisme « s'intéressant à l'arbitrage sans aucune fonction ou finalité commerciale » a été créé par des professeurs de droit, des magistrats, des avocats, etc... sous le nom du Comité Français de L'arbitrage (CFA)⁸.

sportif tous les quatre ans, puis en alternant tous les deux ans à partir de 1994, Jeux olympiques d'été et Jeux olympiques d'hiver.

⁸ Le Comité français de l'arbitrage (CFA) a pour objet de développer, de promouvoir et de faire connaître le droit de l'arbitrage en France et à l'étranger. Depuis sa création en 1953, il regroupe, des avocats, des universitaires, des magistrats et des juristes d'entreprise, qui ont en commun leur connaissance approfondie de cette matière.

L'apport le plus remarquable du CFA est sa contribution à l'élaboration d'un droit moderne de l'arbitrage en France. Ses travaux ont inspiré de nombreuses décisions de jurisprudence au cours des décennies qui ont suivi sa création

En 1980, le décret n° 80-354⁹ a été mise en place. Ce décret relatif à l'Arbitrage et destiné à s'intégrer dans le nouveau code de procédure civile a entièrement transformé les règles relatives à la procédure de l'Arbitrage en « rompant avantageusement avec la précédente législation... ».

La réforme du droit de l'Arbitrage, introduite par les deux derniers décrets, a simplifié la procédure Arbitrale et amélioré son efficacité, « en permettant notamment au juge étatique d'intervenir dans l'instance arbitrale pour en garantir le bon déroulement ainsi que le respect du procès équitable »¹⁰.

En effet, grâce à cette réforme, le droit de l'Arbitrage Français s'est imposé dans le domaine international par son « originalité tenant à la fois à sa souplesse et à la sécurité juridique qu'il procurait ».

Pour le Royaume de l'Arabie Saoudite, devant la nécessité de résoudre les litiges de nature commerciale d'une manière efficace et transparente, le pouvoir règlementaire du Royaume de l'Arabie Saoudite a commencé de s'intéresser à la technique de l'Arbitrage comme un mode de résolution de ce type de conflit, en promulguant plusieurs textes comprenant des dispositions relatives à ce sujet :

- le « Règlement du Tribunal Commercial » de 1931, qui comprend des articles concernant l'Arbitrage en matière Commercial.

- le « Code de Travail » de 1969, qui a créé un modèle d'arrangement des conflits appartiennent au sujet des « ouvriers », et comprend aussi des points relatifs à

- le « Règlement de l'Arbitrage en l'Arabie Saoudite » de 1983.

- le nouveau « Règlement de l'Arbitrage en l'Arabie Saoudite » de 2012.

Egalement, et à fin de développer l'investissement national et international, le Royaume a enfanté le « Centre Saoudien de l'Arbitrage Commercial ».

⁹ Décret du 14 mai 1980.

¹⁰ Elie YAMDJIE, « le consentement dans l'arbitrage des litiges sportifs », thèse de doctorat, université de Nice, 2013. P. 125.

En outre, le Royaume de l'Arabie Saoudite a signé des Conventions Arbitrales Internationales, telle que la Convention de New-York¹¹ en 1994, et la Convention d'Exécution des Décisions Arbitrales du Conseil des pays du Golf...

Le nouveau Règlement de l'Arbitrage, qui a abrogé le Règlement de 1982, a ajouté certaines dispositions en se cramponnant des principes relatifs à « **la chariaa Islamique** », et des principes internationaux de la Commission des Nations Unies pour le Droit Commercial « CNUDCI »¹². Le modèle de la CNUDCI, constitue une référence pour la plupart lois et règlement d'Arbitrage nationaux

Concernant l'Arbitrage en matière de Sport, ce concept s'est manifesté comme procédure de résolution des conflits Sportifs, avec le **Tribunal Arbitral en matière de Sport (TAS)**¹³ qui est une institution indépendante, compétente exclusivement en litiges du sport dans le monde entier.

¹¹ Selon l'article premier de la convention de New York «La présente Convention s'applique à la reconnaissance et à l'exécution des sentences arbitrales rendues sur le territoire d'un Etat autre que celui où la reconnaissance et l'exécution des sentences sont demandées, et issues de différends entre personnes physiques ou morales. Elle s'applique également aux sentences arbitrales qui ne sont pas considérées comme sentences nationales dans l'Etat où leur reconnaissance et leur exécution sont demandées.

¹² Créé en 1966, la CNUDCI est le principal organe juridique du système des Nations Unies dans le domaine du droit commercial international. Ses travaux prennent la forme: De conventions, de lois types et de règles acceptables dans le monde entier, De guides et de recommandations juridiques et législatifs revêtant une grande utilité pratique, D'informations actualisées sur la jurisprudence et l'adoption de législations commerciales uniformes, D'une assistance technique dans le cadre de projets de réforme du droit, De séminaires régionaux et nationaux sur le droit commercial uniforme.

¹³ La création du TAS, était au début des années quatre-vingt. En 1981, M.Juan Antonio Samaranch, le président du Comité international Olympique (CIO) a lancé l'idée de la création du Tribunal arbitral du sport (TAS). En 1982, le juge à la cour international à LAHAYE KébalMbaye, qui était un membre du CIO. Ce dernier, a commencé avec un groupe de travail, la préparation des statuts du Tribunal arbitral du sport (TAS). L'institution du TAS, a été reconnue officiellement par le CIO en 1983. Mais, depuis la signature de la convention de Paris le 22 juin 1994, toutes les fédérations internationales olympiques et plusieurs comités nationaux olympiques ont inséré dans leurs statuts une clause d'arbitrage en faveur du Tribunal Arbitral du Sport en reconnaissant la juridiction de cet organe.

Cet organe propose un Arbitrage dans le monde du sport. Le TAS, dépend du **Conseil International de l'Arbitrage en matière de Sport (CIAS)**¹⁴.

En effet, la pratique de l'Arbitrage par le **TAS** dans la résolution des litiges Sportifs, a prouvé l'efficacité de cette procédure, et a démontré que l'Arbitrage par sa confidentialité, sa rapidité et par la connaissance qu'avaient les arbitres du domaine, était une alternative extrêmement intéressante de résolution des litiges en matière sportive.

De là, de nombreux pays dans le monde ont adopté la technique de l'Arbitrage comme procédure de résolution des « Conflits en matière de Sport ». Et ce, vu tous les avantages que cette procédure présente, tel-que :

- l'indépendance et la neutralité ;
- la souplesse procédurale : Les règlements d'arbitrage sont souples et beaucoup moins complexes que les règles de procédure civile ;
- l'expérience des arbitres : Les arbitres sont généralement choisis pour leur familiarité avec les pratiques, et les concepts juridiques qui s'y attachent ;
- l'autonomie des parties : Les parties à un Arbitrage, peuvent choisir une procédure sur mesure et la loi applicable, choisir le lieu et la langue de l'Arbitrage...

Parmi Les pays qui ont choisi d'appliquer ce mode de résolutions de litige figurent, la **FRANCE** et le **ROYAUME D'ARABIE SAOUDITE**.

Concernant la **FRANCE**, le **Conseil d'Administration du Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF)**¹⁵, et son assemblée générale en 2007 ont

¹⁴ Conseil International de l'Arbitrage en matière de Sport (CIAS), a été créé par la convention de Paris le 22 juin 1994. Le CIAS a pour tâche de sauvegarder l'indépendance du TAS et les droits des parties. Il assure l'administration et le financement du TAS.

¹⁵ Le Comité national olympique et sportif français (CNOSF), association loi de 1901, est à la fois le représentant du mouvement sportif français auprès des pouvoirs publics, en particulier du ministère chargé des sports, et le représentant en France du Comité international olympique.

adopté le principe et le règlement d'Arbitrage, par la création de la **CHAMBRE ARBITRALE DU SPORT (CAS)**¹⁶, qui sera l'instance spécialisée compétente de résoudre les litiges sportifs au sein de la France.

Cette instance, cherche depuis son lancement en février 2008 à réaliser un objectif majeur, à savoir, celui « de répondre rapidement aux demandes afin d'éviter de passer devant les juridictions de droit commun et surtout d'éviter leur temps de traitement judiciaire très souvent incompatible avec le calendrier serré du monde du sport ».

La Chambre Arbitrale du Sport en France, est organisée par un règlement comprenant 29 articles et une annexe relative aux frais d'arbitrage.

Il faut indiquer que cette Chambre est dépendante du **Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF)**, ce dernier réunit les fédérations et les associations sportives nationales Françaises, il est l'organe qui représente le mouvement Sportif Français auprès des pouvoirs publics de la France, et le représentant en France du **Comité International Olympique**.

D'après le **Code du Sport**, le **CNOSF** est reconnu comme une fédération, agréée, délégataire d'une « mission de service public »¹⁷.

Pour le Royaume de l'Arabie Saoudite, l'instance spécialisée en Arbitrage en matière de Sport, est le **CENTRE ARBITRAL DU SPORT** qui a été créée tout récemment, en 2016 par un Décret Royal.

¹⁶ Les conditions dans lesquelles la mission d'arbitrage peut être instaurée sont fixées par l'article 19 du règlement intérieur du CNOSF, modifié en assemblée générale le 23 mai 2007, qui précise qu'« un règlement particulier adopté par le conseil d'administration sur proposition du bureau exécutif, après avis du comité de déontologie, prévoit également les conditions dans lesquelles, pour tout litige à caractère privé, né d'une activité sportive ou liée au sport et portant sur des droits dont elles ont la libre disposition, les parties peuvent se mettre d'accord et conclure un compromis afin de soumettre leur conflit à une commission arbitrale composée de personnes figurant sur une liste arrêtée par le Conseil d'Administration du CNOSF».

C'est conformément à ce texte que le conseil d'administration du CNOSF a, par décision en date du 18 avril 2007, validé le principe de la création d'une Chambre Arbitrale du Sport (CAS) et adopté le règlement procédural qui en régit le fonctionnement.

¹⁷

Elie YAMDJIE, thèse précit., P. 128.

Ce Centre est l'instance compétente pour résoudre les litiges Sportifs au sein du Royaume. A cette fin, le centre est habilité à trancher tout différend lié aux activités sportives à travers la procédure d'Arbitrage. En effet, il s'agit d'une institution indépendante est neutre, qui jouit de la personnalité juridique, l'autonomie financière et administrative. Il est représenté par le président de conseil de l'administration ou son délégué.

Selon l'article 3 de ce règlement « le Règlement du Centre Arbitral est le fondement juridique de l'exercice de l'Arbitrage en matière de Sport dans le Royaume de l'Arabie Saoudite », et d'après l'article 2, le centre est l'institution supérieure ayant la compétence exclusive de trancher les litiges relatifs au sport.

Le Règlement du Centre Arbitral de l'Arabie Saoudite a pour fondement, la volonté des parties en respectant et cramponnant les dispositions **ISLAMIKES** et les Conventions Internationales en la matière.

Le Règlement Saoudien, comprend les principes fondamentaux de l'Arbitrage, comme :

- L'indépendance et la neutralité des arbitres choisis ;
- La liberté des parties de choisir le lieu et la langue de l'Arbitrage ;
- Les procédures de déroulement de l'action ;
- L'égalité entre les parties jusqu'à la dernière étape de la procédure de l'Arbitrage à savoir la sentence.
- La possibilité de l'interprétation et la révision des décisions Arbitrales...

Comme on a indiqué ci-dessus, les litiges sportifs sont de diverses natures et sont tranchés par des instances spécialisées.

C'est ainsi que dans cette thèse nous allons nous focaliser sur le régime juridique applicable aux résolutions des conflits en matière du sport aussi bien en FRANCE qu'au ROYAUME DE L'ARABIE SAOUDITE tout en précisant les

spécificités de ces conflits, en indiquant leur diversité et les instances spécialisées compétentes à résoudre ce type de litiges.

Ceci sera présenté dans deux parties dont la première s'intitule « la diversité de conflits sportifs dans le régime Français et le régime Saoudien, et les instances spécialisées en conflits sportifs dans la deuxième partie ».

PARTIE I : DIVERSITE DE CONFLITS SPORTIFS

Les Conflits en matière de Sport, sont des conflits concernant des individus ou des groupes liés au secteur de Sport¹⁸, ou plus précisément à une activité sportive, et dont le sujet est également en rapport avec la pratique de la même activité.

Toutefois, ces conflits sont variés et de différents types.

La diversité des fautes, des manquements, des dérogations, des infractions, des violations des dispositions légales relatives au Sport commises par les Sportifs dans les différentes activités sportives, entraîne une variété de conflits.

On ne peut pas parler donc d'une seule sorte de conflit sportif. Le conflit peut être, par exemple à propos d'un contrat de travail d'un joueur ou un entraîneur, ou lorsqu'une infraction est commise lors d'une compétition tel que la violation des règles de sécurité au sein des stades...

En effet, la diversité des conflits en matière de sport, se traduit par la variété des types de ces conflits, qui peuvent être d'origine commerciale dont la base est des relations contractuelles entre les acteurs du domaine de Sport, ou d'origine disciplinaire dont la base est des actes du non-respect ou violation des dispositions disciplinaires en matière de sport.

Les contrats qui lient ces acteurs, sont la source de leurs obligations et droits respectifs. Ces contrats ont une importance capitale dans le secteur du Sport. Ils régissent le cadre dans lequel le sportif exerce son activité et définissent les obligations et les droits des intervenants du « monde sportif » (clubs, joueurs, fédérations, organisateurs, sponsors...).

¹⁸

Charles R « le sport et le droit pénal », Rev. Crim. 1952-1953, p852

Les litiges sportifs d'origine contractuels sont notamment à caractère commercial, dont les contrats sont conclus à titre lucratif ou qui ont pour objet de réaliser des bénéfices ou intérêts matériels.

Les parties au litige de nature commerciale, décident de mettre en commun des moyens afin d'exercer une activité ayant un but lucratif ou rémunérateur.

Ce type de litiges regroupe notamment le contrat de travail d'un sportif, le contrat de transfert d'un sportif, le contrat de sponsoring.

Egalement les conflits sportifs peuvent être de nature disciplinaire.

Toute violation effectuée par une ou plusieurs personnes, ont la qualité des sportifs des règles disciplinaires, peut être une base de litige. Tel que la violation aux règles antidopage, non-respect du secret professionnel, l'exercice de la violence dans les compétitions...Le sportif qui enfreint ces règles, s'expose à des sanctions disciplinaires que les tribunaux arbitraux sportifs, spécifiquement créés prononcent à leur égard.

Les Conflits Sportifs varient donc, selon leurs natures ou caractères.

Dans ce cadre nous allons traiter la variété des Conflits Sportifs selon leurs natures ou caractères : Conflits Sportifs de nature commerciale ou financière (**titre 1**), et Conflits Sportifs de nature disciplinaire (**titre 2**).

TITRE I : LES CONFLITS SPORTIFS DE NATURE COMMERCIALE

Les litiges de nature commerciale sont des litiges résultant de relations contractuelles ou d'actes illicites qui sont les actes prohibés par la Loi, ou par une disposition réglementaire, ou qui atteint à l'ordre public.

Les litiges à caractère commercial en matière de sport, regroupent les contentieux liés à l'exécution des divers contrats conclus en la matière.

Les parties de ces contrats sont évidemment des individus ou des groupes exerçant des activités Sportives : Joueur, Club, Entraîneur...

En réalité, les contrats en domaine du Sport sont nombreux : contrat de management sportif, d'organisation de manifestations sportives, de transmissions télévisées...mais on va analyser les principaux contrats ayant une importance pratique dans ce domaine, à savoir le contrat de travail, le contrat de transfert et le contrat de sponsoring en mettant en lumière la conclusion, les droits et obligations des parties de ces contrats, les conséquences de la violation d'une clause ou l'inexécution par l'une des parties, ainsi que la fin de ce type de contrats¹⁹.

On va aborder le contrat de travail dans le **chapitre 1**, le contrat de transfert et le contrat de sponsoring dans le **chapitre 2**.

¹⁹

Elie YAMDJIE, thèse précit. P. 133.

CHAPITRE 1 : LE CONTRAT DE TRAVAIL DU SPORTIF

SALARIE

On peut dire que le contrat de travail, est le contrat le plus connu au sein des relations sportives à caractère commercial. Le contrat de travail, en général, désigne « une convention par laquelle une personne « le Salarié », s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne « l'Employeur », contre rémunération »²⁰.

Le contrat de travail en matière de Sport, lie un Club Employeur et un Sportif professionnel Salarié, ce dernier peut être, généralement, un Joueur ou un Entraîneur.

Le Club Employeur, est une « fondation » encadrant les sportifs, il est composé d'un « bureau dirigeant et d'un encadrement sportif tels que des entraîneurs, des médecins, des kinésithérapeutes, des préparateurs physiques, des psychologues du sport en plus des sportifs eux-mêmes », ce Club choisit un sport en particulier (football, basket-ball...), une famille de sports (athlétisme, cyclisme) ou encore une diversité de sports (club omnisports). Il est représenté par le Président Administratif ou le vice-président ou le Secrétaire général.

Le Sportif salarié est le Sportif qui fait de l'activité sportive, qu'il exerce sa profession.

Concernant le **Droit Français**, la définition du Sportif professionnel, est introduite au **Code de Sport** dans l'**article 222-2**, qui a prévu « sont seules considérées comme de sportives professionnelles, les personnes ayant conclu avec une société sportive un contrat de travail dont l'objet principal est la participation à des épreuves sportives ».

²⁰

GAUDU (F), Le contrat de Travail, éd DALLOZ, 1996. P 35.

Egalement, l'article 12-1 alinéa premier de la **Convention Collective Nationale de Sport (CCNS)**²¹ a rejoint le **code de sport** qui évoque le sportif professionnel à travers des « salariés qui exercent, à titre exclusif ou principal, leur activité en vue des compétitions » et qui sont employés par des « entreprises ayant pour objet la participation à des compétitions et courses sportives ».

Selon la Charte du Football Professionnel, « un joueur devient professionnel en faisant du football sa profession » et le footballeur professionnel est défini comme « le footballeur qui est employé pour exercer, à titre exclusif ou principal, son activité en vue des compétitions ».

Concernant le **Droit Saoudien**, la définition du Joueur professionnel est mentionnée par l'**article 4 du Règlement Saoudien relatif au Professionnalisme et des Situations des Joueurs**, «le joueur professionnel, c'est le joueur qui jouit d'un contrat de travail écrit conclu avec un club moyennant un salaire ».

En matière de contrat de travail le principe est à la liberté contractuelle. C'est un principe fondamental du droit : « les parties au contrat de travail employeur et salarié choisissent librement le type et le contenu du contrat par lequel elles souhaitent nouer et faire vivre une relation de travail. Elles choisissent, en toute autonomie, les clauses qui vont prévoir et définir leurs engagements et obligations réciproques ».

Les parties sont libres de s'engager l'une envers l'autre. Sauf cas particuliers prévus par la loi ou une convention collective... .

Juridiquement et selon la Jurisprudence, le contrat de travail suppose la réunion de trois critères :

²¹ La CCNS c'est la convention collective régissant la branche professionnelle du sport. Signée le 7 juillet 2005. Et entrée en vigueur Depuis le 25 novembre 2006, et à partir de cette date, elle s'applique sur l'ensemble du territoire français les relations entre les employeurs et leurs salariés ayant leur activité principale dans l'un des domaines suivants : L'organisation, la gestion et l'encadrement d'activités sportives ; La gestion d'installations et d'équipements sportifs ; L'enseignement, la formation aux activités sportives et la formation professionnelle aux métiers du sport ; La promotion et l'organisation de manifestations sportives....

1- un travail à fournir par le Salarié ;

2- un lien de subordination juridique entre les cocontractants (l'Employeur et le Salarié), ce lien permet à l'employeur de diriger et de contrôler le salarié dans l'exercice de sa prestation de services²².

3- une rémunération renversée par l'employeur au Salarié.

Concernant le contrat de travail relatif aux sportifs, chaque club de sport quelle que soit sa forme juridique doit recruter des joueurs et/ou entraîneurs. Ce recrutement suppose un « Contrat de Travail », établi par écrit, en plusieurs exemplaires signés par l'employeur et le salarié (mention « lu et approuvé »).

En effet, le contrat de travail du sportif professionnel, est connu et adopté par la plus part des pays dans le monde, soit des pays développés comme la **FRANCE**, soit des pays en voie de développement comme **les Pays du Golf Arabe**, notamment, **L'Arabie Saoudite**.

Le **Code de Sport Français**, a consacré un titre au contrat de travail, il a prévu à l'**article 222-7** « l'activité consistant à mettre en rapport, contre rémunération, les parties intéressées à la conclusion d'un contrat soit relatif à l'exercice rémunéré d'une activité sportive ou d'entraînement, soit qui prévoit la conclusion d'un contrat de travail ayant pour objet l'exercice rémunéré d'une activité sportive ou d'entraînement ne peut être exercée que par une personne physique détentrice d'une licence d'agent sportif... ».

La Convention Collective Nationale du Sport, a consacré l'article **4.2.1** aux mentions du Contrat de Travail.

Egalement, le **Règlement de l'Arabie Saoudite relatif au Professionnalisme et la Situation des Joueurs Professionnels**, a consacré le **titre 5**aux « Contrats des

22

GAUDU (F), op. cit, P 230.

Joueurs Professionnels », en indiquant les « Conditions du contrat de travail des Joueurs Professionnels ».

Le contrat de travail du Joueur Professionnel comprend des mentions ou des conditions obligatoires, qui sont d'après la **Convention Collective Nationale du Sport de la France**, et le **Règlement du Royaume de l'Arabie saoudite de 2015** relatif à **la Situation des Joueurs Professionnels** :

- * La nature du contrat ;
- * La date du contrat : jour, mois et année ;
- * L'objectif du contrat ;
- * La condition de validité pour conclure le contrat de travail ;
- * L'objet et la nature du contrat ;
- * Les identités complètes du joueur : noms, prénoms, adresses, nationalité... ;
- * L'identification du club ;
- * L'identité de l'agent sportif, s'il y a lieu ;
- * la date d'embauche ;
- * le respect et l'exécution des Règlements relatives au Sport ;
- * la durée du contrat de travail ;
- * L'engagement des parties ;

*Concernant le joueur : Poste auquel il souhaite être affecté, division dans laquelle le Club recherché doit évoluer, durée souhaitée du contrat de travail, rémunération minimale souhaitée, autres éléments souhaités (avantages en nature, primes,...).

* Concernant l'entraîneur : Division dans laquelle le Club recherché doit évoluer, type d'équipe dont il souhaite être en charge, durée souhaitée du contrat de travail, rémunération minimale souhaitée, autres éléments souhaités (avantages en nature, primes,...).

- * Le salaire de base et les différents éléments de la rémunération ;

- * les conditions particulières de travail ;
- * La référence à la convention collective applicable (football, rugby, basket...);
- * L'arrangement des litiges ;
- * Le droit applicable ;
- * La langue applicable : la langue officielle adoptée au contrat c'est la langue Arabe, avec la possibilité de la traduction en anglais ou en la langue que parle le joueur ;
- * La révision et l'achèvement du contrat :
- * Le contrat doit être signé par toutes les parties.
- * les litiges

On peut déduire qu'il existe une similarité ou ressemblance entre les textes Français et Saoudiens concernant les conditions du contrat de travail.

Néanmoins, il est à signaler, qu'il existe une disposition particulière mentionnée par le Règlement Saoudien, à savoir le respect des dispositions de « **Alchariaa Islamique** ».

En effet, le contrat de travail sportif est structuré sous forme de « clauses » qui organisent les différents droits que jouissent les parties et obligations à leur charge, et par le fait qu'elles aient manifestées leur consentement mutuel elles s'engagent à le respecter. Ces parties sont soumises par la loi et par le Contrat de Travail, à des obligations et en revanche, elles jouissent des droits.

On peut dire donc, que le contrat de travail en Sport produit des obligations et des droits des parties (**section 1**). Egalement, ce contrat peut se mettre fin à tout moment (**section 2**).

Section I - Les obligations et les droits des parties du contrat de travail en sport :

Les obligations et les droits des parties d'un contrat de travail en Sport découlent du contrat qui constitue le fondement principal des relations contractuelles entre les parties, sans oublier les règlements²³.

Le contrat de travail en Sport et les législations en la matière, prévoient des règles de base pour une bonne relation de travail entre les deux parties : un Salarié et un Employeur. Les parties de ce contrat sont généralement un Club qui est l'Employeur, et un joueur et/ou un entraîneur qui est le Salarié²⁴.

Le contrat de travail est établi lorsque l'Employeur et le Salarié conviennent des tâches à effectuer et du salaire à percevoir. De là, les parties sont tenus d'exécuter leurs obligations contractuelles²⁵.

Le Salarié est lié par le Contrat de Travail à l'Employeur, ce dernier exerce l'autorité et donne des tâches à accomplir contre un salaire. Le Salarié et l'Employeur d'un contrat de travail en Sport, possèdent des Droits et en revanche ont des Obligations respectives. On va réserver, au sein de cette section, une partie pour définir les obligations et les droits du Club Employeur (**sous-section 1**), et une autre partie pour parler des obligations et des droits du Sportif Salarié (**sous-section 2**).

I – 1 : Les obligations et les droits du club employeur :

Par l'existence du contrat de travail, et législations en la matière, le Club Employeur est soumis à de nombreux et divers obligations, en revanche il bénéficie des pouvoirs et des droits.

Le Club Employeur a donc des obligations envers le Sportif Salarié (**paragraphe 1**), en contrepartie il jouit des droits (**paragraphe 2**).

I-1-1 : Les obligations du club employeur

²³ AMSON (Charles) : Droit du sport, Vuibert 2010, p 77.

²⁴ Karaquillo J.P « le droit du sport », Dalloz 1993, p 22.

²⁵ GAUDU (F), op. cit, P 120.

L'Employeur est tenu d'exécuter ses obligations contractuelles et légales. Le terme « Obligation » désigne en général un lien de droit créé par l'effet de la [loi](#) ou par la volonté des parties qui s'engagent en vue de fournir ou de recevoir un bien ou une prestation. L'obligation contractuelle est celle « qui naît directement de la volonté. Elle est encadrée et formalisée par un contrat ».

L'Employeur doit avant tout respecter toutes les clauses figurant dans le contrat de travail. Egalement, la loi fixe certaines obligations que l'Employeur est tenu de respecter. L'exécution du contrat de travail l'oblige d'accomplir loyalement toutes les démarches et diligences nécessaires à la réalisation de l'objectif visé au contrat. Le Club en tant qu'employeur d'un Sportif Salarié, est tenu de respecter et d'exécuter ses obligations contractuelles et légales envers ce dernier.

L'Employeur ou le Club Sportif, est dans l'obligation de respecter les Règlements et les décisions de sa Fédération, de la Fédération Internationale et des dispositions du Contrat, c'est ce qu'a confirmé le **Règlement Saoudien** relatif à la **Situation des Joueurs Professionnels** dans son article **3-8**, et la **Convention Nationale Collective de Sport de la France**.

Toutefois, si l'Employeur n'exécute pas ses obligations contractuelles, « il risquerait d'engager sa responsabilité civile et il pourrait de ce fait, être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié ».

En effet, l'obligation de fournir un travail au Salarié ainsi que les moyens de le réaliser (**A**), et l'obligation de rémunérer le Salarié et, restent la base du contrat de travail (**B**), sont les principales obligations mises à la charge de l'employeur dans le cadre du contrat de travail.

A- l'obligation relative a fournir le travail au salarie et les moyens de le réaliser

La fourniture d'un travail au joueur est une obligation qui incombe au club employeur. La relation contractuelle impose à l'employeur de fournir un travail au salarié, à défaut, il engage sa responsabilité contractuelle ce qui entraîne une faute

grave de l'employeur. Comme par exemple un club employeur fait assister un joueur aux entrainements mais en même temps il l'empêche de participer aux matchs.

L'employeur a à sa charge l'obligation de mettre à disposition au salarié tous les moyens nécessaires à l'activité professionnelle²⁶. Il ne doit pas profiter de son pouvoir pour proposer des mauvaises conditions au Sportif Salarié.

Le Club Employeur, doit faire travailler le Sportif salarié dans des bonnes conditions, notamment en mettant en principe à sa disposition l'aide, les instruments, les outils, l'équipement et les autres moyens nécessaires à l'accomplissement de son travail.

Il doit aussi veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du joueur et que les premiers secours soient assurés en cas d'accident par exemple.

Les clubs sportifs employeurs, sont obligés de mettre aux dispositions des joueurs la fourniture du travail, ils sont dans l'obligation de fournir aux joueurs les matériels et les équipements nécessaires à l'exercice de leur profession comme par exemple les tenues officielles, les ballons pour les footballeurs lors des entrainements...

En cas de non-respect de l'obligation de la fourniture de travail, par le club, le joueur peut l'attaquer pour non-fourniture de travail et demander en justice la résiliation de son contrat de travail, c'est le cas de footballeur professionnel Eric Garcin contre son club « Toulouse Football Club », dans « **l'arrêt du 14 Janvier 2004** Saos Toulouse Football Club c/ Garcin de la Chambre sociale de la Cour de Cassation ». Dans cet arrêt, la Cour de Cassation a jugé que « l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de fournir du travail à Monsieur Garcin, que la Cour d'appel a ainsi caractérisé la faute grave justifiant la résiliation du contrat de travail »²⁷.

²⁶ (M.F) Mialon, Les pouvoirs de l'employeur, LGDJ,1996, p 103.

²⁷ Droit Social, N°3, Mars 2004, observations Christophe Radé

Dès lors, la **Convention Collective de Branche du Basket Professionnel**, par exemple, a prévu dans son article **10** « Le club doit permettre au joueur professionnel de participer aux entraînements collectifs avec le groupe de joueurs composant le groupe professionnel et aux entraînement individuels, et, lui donner les moyens de s'entraîner pour lui permettre d'atteindre ou de condition physique suffisant à la pratique du basket professionnel en compétition. ».

Egalement, la **Convention Collective Nationale Française du Sport**, a énoncé au paragraphe **3** de l'article **12** « L'exécution normale du contrat de travail passe par la possibilité, pour les sportifs, de participer à des compétitions inscrites au programme de leur employeur. Celui-ci doit donc mettre en œuvre les moyens permettant aux entraîneurs et sportifs ... d'atteindre leur meilleur niveau en vue des compétitions pour la préparation desquelles ils ont été engagés. La participation d'un sportif à chaque compétition relève du pouvoir de sélection exercé sous la responsabilité de l'employeur. En revanche, l'employeur ne saurait maintenir, sans motif légitime, (notamment retour de blessure ou motif disciplinaire) l'un des salariés visés au présent chapitre à l'écart du programme commun mis en place au sein de l'entreprise pour la préparation et l'entraînement de l'équipe pour laquelle il a été engagé ».

En outre, le Club Employeur ne doit pas mettre des mesures disciplinaires contraires au principe « d'égalité de traitement des joueurs ». Il doit respecter le droit d'expression du joueur salarié, son droit de garder ses propres opinions, sa liberté de conscience, sa vie privée...La restriction à ces droits et libertés exercée par un Club Employeur, n'est valable qu'à la condition d'être « indispensable à la protection des intérêts légitimes du Club ».

B- L'obligation de la rémunération du sportif professionnel

La rémunération est « la contrepartie, en argent et/ou en nature, d'un travail effectué ou d'un service rendu ». Tout salarié au sein d'un contrat de travail, doit récompenser cette rémunération à travers la création « d'une valeur ajoutée par la mise en œuvre de ses compétences, ses performances personnelles et par sa participation à une performance collective ».

En effet, tout contrat de travail ou d'emploi comprend obligatoirement « un salaire » qui est « l'ensemble des rémunérations ou des prestations fournies par un employeur à chacun de ses salariés en rétribution de leurs services. Il constitue la contrepartie nécessaire de la relation de travail ».

Il faut signaler qu'il n'existe pas une définition législative bien déterminée de la notion du salaire. C'est la jurisprudence qui a défini cette notion « le salaire est toute rémunération d'un travailleur en état de subordination, quel que soit l'appellation employée pour la désigner »²⁸.

Les lois et les règlements Français et Saoudiens ont adopté cette obligation, en considérant que l'Employeur doit payer au Salarié une rémunération composée d'un salaire fixe, des primes et autres avantages contractuels en nature.

La rémunération globale comprend « le salaire de base (**B-1**), les compléments de salaire (**B-2**), et encore les avantages en nature (**B-3**).

B-1- le salaire de base

C'est l'élément essentiel de la rémunération. Le salaire c'est la compensation financière que doit fournir l'employeur pour la prestation de travail rendue par le salarié. Il est fixé d'avance au contrat de travail, dans sa nature et dans son mode de calcul.²⁹

²⁸ (CA Paris, 26 octobre 2010, n° 09/01006, Jurisport n° 105/2011, p. 9)

²⁹ GADAU (F) et VATINET (R), Contrats de travail : contrats individuels ; conventions collectives et actes unilatéraux, LGDL, 2001.p.145.

Le Sportif perçoit une rémunération fixe, versée mensuellement par son association ou club sportif. L'employeur doit verser le salaire à la date mentionnée au contrat.

On doit noter que l'employeur ne verse pas le salaire du joueur qu'après que le travail soit effectué par celui-ci « si aucun travail n'est fourni aucun salaire n'est du ». (Soc., 10 octobre 1979, bu 1 civ. V, n° 704).

Egalement, « le salaire est établie indépendamment de l'horaire effectué... », ceci est prévu à l'article **5.2.4.3** de la **Convention Collective Nationale de Sport**.

B-2- les compléments de salaire

Réellement, les compléments de salaires, sont de différents types : les primes versées au joueur par l'employeur (**B-2-1**), les indemnités (**B-2-2**), les gratifications (**B-2-3**) et les avantages en nature (**B-2-4**)

B-2-1- les primes

Les primes versées au joueur, sont diverses.

* La prime de fidélité qui est une somme d'argent versée au salarié pour récompenser sa fidélité (à titre de gratitude ou reconnaissance par l'employeur au salarié pour sa fidélité).

* La prime de rendement, ou aussi la prime de productivité, qui est destinée à récompenser la performance du salarié qui a bien travaillé.

* La prime de motivation, qui a « intérêt » à ce que l'employeur gagne de l'argent.

* la prime de résultat ou la prime de match, qui peut être versée directement au joueur par une fédération, mais c'est le club qui en est redevable, ce sont des accessoires du salaire soumis à cotisations sociales ;

* la prime de formation professionnelle pour les joueurs professionnels à plein temps et les stagiaires, la prime de rendement et La prime de la formation professionnelle prévue au chapitre **8** de la Convention Collective Nationale de Sport:

« L'employeur a l'obligation légale de participer au financement de la formation professionnelle continue »³⁰ ;

* Les sommes versées à l'occasion d'un tournoi ou d'une compétition s'ajoutent au salaire ;

* les primes d'engagement qui permettent au club de s'assurer de la présence des joueurs ;

* les primes de montée en division supérieure.

Les deux dernières primes sont destinées à encourager les joueurs.

Il existe également ce qu'on appelle « La rémunération relative à l'exploitation de l'image du sportif », cette rémunération est incorporée dans le salaire global du joueur le cas où ce dernier a cédé son droit à l'image à son club, en contrepartie le club a l'obligation de rémunérer le sportif en ce qui concerne l'exploitation de son droit d'image³¹.

B – 2 – 2 - la rémunération relative aux indemnités et assurances

Une indemnité est généralement une compensation monétaire, c'est une somme d'argent « versée par l'employeur pour rembourser le salarié de frais supportés à l'occasion du travail ».

Le Club Employeur, est dans l'obligation de rembourser au Sportif Salarié, des indemnités tel que :

* l'indemnité de déplacement. **La Charte du Football Professionnel** a prévu à son article 8 « Les frais normaux de déplacement d'un salarié pour motif de service sont à la charge de l'employeur » ;

* Les indemnités de logement et du transport ;

* Indemnité de rupture du contrat par accord commun, dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur ;

³⁰ GADAU (F) et VATINET (R), op.cit.p.146.

³¹ AMSON (Charles) : op.cit, p 85.

* Indemnité de licenciement du joueur quand l'employeur est à l'origine de la rupture du contrat de travail, dont « le montant varie selon que le licenciement est déclaré injustifié, nul ou irrégulier »...

Concernant les assurances, le Club employeur doit veiller à la sécurité et la protection du Sportif Salarié. Et tout employeur négligent engage sa responsabilité.

Le Sportif Salarié, a avant tout, la qualité de salarié et dépend du régime général de sécurité sociale, par conséquent, l'employeur est soumis à un régime d'assurance des maladies, des accidents et de mort durant toute la durée du contrat de travail.

Conformément à l'article **8-6** du **Règlement Saoudien relatif au Professionnalisme et la Situation des Joueurs Professionnels**, le Club Employeur doit assurer les joueurs professionnels contre « les cas d'accidents, d'incapacité totale ou partielle, de mort durant toute la durée du contrat de travail ».

D'après le même Règlement, le Joueur victime d'un accident au cours ou après le match ou au cours de l'entraînement, le Club est obligé de lui verser son salaire de quatre (4) premiers mois après l'accident, de 75% de quatre (4) mois précédents, de 50% de quatre (4) mois précédents, et si les effets indésirables de l'accident ont dépassé la durée fixée, le Club peut décider de la situation du Joueur conformément aux dispositions relatives à l'assurance, en notifiant sa décision à la Commission.

Dans ce contexte, le Club Employeur ne peut pas résilier le contrat à cause d'un accident du joueur au cours d'un match ou entraînement.

Aussi selon l'article **32 du Règlement de la Fédération Française de Football**³², le Club Sportif est tenu d'assurer les joueurs contre la mort subite,

³² La Fédération française de football (FFF) est une association française loi 1901 fondée le 7 avril 1919 sous le nom de Fédération française de football association (FFFA) par transformation du Comité français interfédéral créé en 1907, regroupant les clubs de football de France et de la principauté de Monaco et organisant les compétitions nationales et les matchs internationaux des sélections de joueurs français. Elle est affiliée à la FIFA depuis 1919 en ayant pris la succession du Comité français interfédéral (CFI) affilié depuis 1907 qui avait lui-même succédé à l'Union des sociétés françaises de sports athlétiques (USFSA), membre fondateur de l'organisme international en 1904.

« accidents et leurs suites immédiates, intervenus soit dans l'exercice des sports, soit au cours des matchs de compétition, des matchs officiels ou amicaux de sélection ou de présélection, de stages ou même de séances d'entraînement, pour s'y rendre et en revenir quel que soit le moyen de transport ».

Egalement la **Jurisprudence Française** a considéré que « le refus injustifié de l'employeur de régler au salarié les rémunérations auxquelles il est en droit de prétendre, ou le retard apporté à leur règlement constituent une violation par l'employeur d'une obligation essentielle du contrat de travail ».

Conformément à l'**article 8.12.2 du Règlement Saoudien** « L'employeur peut être sanctionné en cas de retard, d'une période qui dépasse les trente jours, de verser la somme payable sans motif légitime ».

Les sanctions qui sont de la compétence de la Chambre de résolution des litiges au sein de la Fédération (DRC), sont prévues à l'article **8.12.4** « avertissement, rappel en cause, amende, interdiction d'enregistrement de nouveaux joueurs », et selon l'article **8.12.6** « La récidivité de la faute ou l'infraction entraîne la sanction extrême ».

Outre des obligations citées ci-dessus, le Club Employeur doit, suivant les Règlementations Française et Saoudiennes, accorder au joueur un congé annuel, en fixant les dates en fonction de ses engagements et de ceux de l'Equipe Nationale dans les compétitions officielles ou amicales.

Il doit aussi autoriser au Sportif de rallier à l'équipe nationale pour assister aux matchs et entraînement, chaque fois que la fédération l'a demandé³³.

Il est à noter que les primes et les avantages doivent être formulés dans les stipulations contractuelles avec précision, et fixés par les règlements intérieurs de club. Dans ce sens l'article **12.6.1 de la Convention Collective Nationale de Sport** relatif à la structure de la rémunération du salarié a prévu « ...Dans tous les cas, tout élément de rémunération individuelle convenu entre les parties, ou garanti par l'employeur, doit être intégré au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant le cas

³³

Karaquillo J.P, op.cit, p 127.

échéant), et être exprimé en montant brut. En outre, les modalités d'attribution des éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondées sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du club. ».

En effet, le Club Employeur qui ne respecte pas ses obligations sera sanctionné.

Le **Règlement Saoudien** relatif au **professionnalisme et situations des joueurs**, a consacré l'**article 51** aux sanctions des Clubs en indiquant à l'**article 51-1** quela Commission peut sanctionner le club qui a commis des infractions tel que :

* La présentation des fausses informations ou documents, à fin de détourner les règles d'enregistrement et des clauses du professionnalisme ;

* Le manquement à ses obligations à l'égard du joueur ;

* La rupture du contrat sans motif légitime ;

* L'abstention au paiement des indemnités d'entraînement ;

* Le manquement aux instructions de la fédération et à l'exécution des décisions de la commission ;

* Le dévoilement des documents relatifs aux conflits exposés devant la commission de professionnalité ou devant la Chambre de résolution des litiges au sein de la Fédération (DRC)...

D'après l'**article 51-2** du même Règlement Saoudien, le club qui contrevient, sera sanctionné par la Commission de :

- Avertissement écrit ;

- Une amende ne dépasse pas 500,000 « RIELS » ;

- Privation de l'enregistrement de nouveaux joueurs pour une durée ne dépasse pas deux périodes d'enregistrement.

Il faut indiquer qu'il y'a un autre élément qu'on peut qualifier comme complément de salaire à savoir « les gratifications » (**B-2-3**).

B – 2 – 3 - les gratifications :

Une gratification est « un élément du salaire », elle est en général, « une somme d'argent remise par l'employeur pour témoigner aux salariés sa satisfaction pour le travail ou sa solidarité lors de certains évènements (mariage, naissance, décès) »³⁴.

L'obligation de la rémunération, ne se limite pas au salaire de base et les compléments du salaire, il existe encore les avantages en nature (**B-2-4**).

B - 2 – 4 - les avantages en nature

Les avantages en nature représentent « l'ensemble des biens ou services qu'un employeur fournit à ses salariés de manière gracieuse ou équivalente à une très faible redevance. Ils sont soumis à la même fiscalité que le salaire ».

On peut dire que la liste des avantages en nature mis à la disposition du salarié peut être longue, on peut citer à titre d'exemple : le logement, la voiture, le téléphone personnel, les loisirs...

Après l'exposé des obligations du Club Employeur, on passe à présenter les droits que jouit ce Club Employeur (**paragraphe 2**).

I – 1 – 2 - les droits du club employeur

Le Club Employeur possède des droits émanant essentiellement du contrat de travail, dont le principal est celui d'exiger du Sportif Salarié la « prestation de travail ».

Le Club Employeur possède le plein droit de diriger et contrôler le joueur soit amateur soit professionnel dans l'exercice de sa prestation de services. Il a le pouvoir de donner des ordres et de sanctionner les manquements du joueur qui est son subordonné.

Egalement, l'Employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire réglementé par des textes qui imposent la sanction des faits constitutifs de fautes apportant un trouble dans le fonctionnement normal des activités sportives. Par conséquent, l'Employeur n'a pas

³⁴

AMSON (Charles) : op.cit, p 153.

le droit de sanctionner des faits relevant exclusivement de la vie privée³⁵ du joueur par exemple. Mais celui-ci peut se voir reprocher certains comportements privés incompatibles avec son activité ou ses responsabilités professionnelles, comme la pratique d'autres activités physiques dangereuses...

Les **Règlementations de la France et du Royaume de l'Arabie Saoudite**, en matière contractuelle, ont octroyé des droits au Club Employeur, tel que le droit de l'exploitation de l'image du sportif **(A)** et le droit de sanctionner **(B)**.

A- l'exploitation de l'image du sportif

L'employeur, en droit Français peut décider de l'exploitation de l'image associée collective sur tout support ou par tout moyen (de l'image, du nom, de la voix du sportif...), à son profit.

Il peut aussi décider de l'exploitation de l'image associée individuelle, à condition de mentionner les conditions de cette exploitation dans le contrat de travail ou dans un avenant.

Toutefois il peut utiliser « l'image individuel associé à l'image du club » à son profit, assurer sa promotion ou celles des compétitions auxquelles il participe et pour « commercialiser sous forme de « produits dérivés » des équipements sportifs portés à l'occasion d'un match comme les maillots, les culottes, les casques, etc.

Chaque saison, un avenant au contrat de travail précise les modalités d'application ».

La **Convention Collective Nationale du Sport**, a réservé l'**article 12.11.1.1** à « l'image associée collective », dont l'employeur décide de l'exploitation de l'image associée collective sur tout support ou par tout moyen, à son profit ou à celui de ces partenaires. Mais il doit informer les salariés des conditions d'utilisation de l'image associée collective³⁶.

³⁵ (M.F) Mialon, op.cit, p 158.

³⁶ AMSON (Charles) : op.cit, p 123.

L'article 12.11.1.2 de la Convention susvisée, a parlé de l'exploitation de « L'image associée individuelle » dont les conditions doivent être prévues dans le contrat de travail ou dans un avenant, « à défaut, l'accord préalable du ou des salariés dont l'image utilisée est nécessaire ».

Egalement, le **Règlement Saoudien relatif au Professionnalisme et la Situation des Joueurs Professionnels**, a prévu au deuxième paragraphe de **l'article 47** « Le Club a le droit d'exploiter les noms et les images des joueurs, dans tous les domaines de la publicité... ».

En outre, Le Club Employeur, selon les Règlementations Françaises et Saoudiennes, a dans certains cas, le droit de sanctionner le joueur Salarié(**B**).

B- le droit de sanctionner

Le Club Employeur, a le pouvoir de sanctionner les manquements fautifs du Joueur Salarié. Les Règlementations en matière de sport, de la **FRANCE** et de **L'ARABIE SAOUDITE**, ont donné au Club Employeur, le droit de sanctionner le Joueur Salarié, en respectant les conditions de ce droit.

Conformément à l'article **614** de la **Charte du Football Professionnel**, le pouvoir de sanction s'entend du pouvoir de prendre toute mesure ayant une conséquence sur le statut du sportif afin de sanctionner des manquements fautifs. Ce pouvoir est détenu par le club.

Egalement, la **Fédération Arabe Saoudienne de Football**, a homologué un **règlement** relatif aux **infractions et sanctions**.

Les sanctions prises par le Club Employeur contre le Sportif Salarié, sont variées (**B-1**), également la prise des sanctions est soumise à des conditions et procédures (**B-2**).

B-1– la détermination des sanctions

En effet, les sanctions sont classées par ordre d'importance et en fonction de leurs gravités, et elles sont prises en tenant compte des faits et des circonstances³⁷.

Il est à noter que les **La Charte du Football Professionnel** a classifié les sanctions au sein de son article **614**, en mentionnant, « Tout agissement considéré comme fautif peut, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance :

* **Lettre d'avertissement**, qui est une observation écrite destinée à attirer l'attention ;

* **actions sociales et éducatives** au profit du club et de ses partenaires publics et privés ;

* **mise à pied disciplinaire**, cette sanction consistant à interdire à un salarié coupable d'une faute de se présenter à son travail. Lors de la mise à pied, le salarié n'est pas rémunéré ;

* **rupture du contrat pour faute grave** (conformément à l'article **L. 1243-1** du **Code du travail** et qui devra également respecter les autres dispositions de procédure de la Charte en la matière). A ce titre et selon la jurisprudence, la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables à un salarié qui constitue une violation des obligations de travail d'une importance telle qu'elle rend strictement et définitivement impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

La sanction sera prise en tenant compte des faits et des circonstances sans suivre nécessairement l'ordre d'importance de ce classement.

Quant aux réglementations du **Royaume de l'Arabie Saoudite**, les sanctions sont définies par l'article **10 et 48.1 du Règlement relatif au Professionnalisme et la Situation des Joueurs Professionnels**, et par les articles **17,19 et 20 du Règlement Saoudien relatif aux Infractions et Sanctions**.

³⁷ Laphilippe (F) Karaquilles (J.L) : « l'activité sportive dans les balances de la justice », Dalloz 1997. P 125.

*l'article **10** du premier **Règlement** a mentionné les sanctions suivantes :

- **rappel à l'ordre** :

Le rappel à l'ordre se définit par le dictionnaire Français, comme « reproche autoritaire qui peut faire office d'avertissement ou de mise en garde concernant un comportement inadéquat en fonction de la situation » ;

- **avertissement écrit** :

En cas de retards, négligences, non-respect du règlement intérieur... Il est très courant qu'un employeur adresse une lettre d'avertissement à un salarié en cas d'incident. Pour que cet acte soit considéré juridiquement comme une sanction disciplinaire, il doit être nécessairement écrit³⁸.

- **Retenue sur salaire** :

On peut dire que la retenue sur salaire est une sorte de sanction pécuniaire, cette sanction est réellement, une mesure disciplinaire prise par un Club Employeur envers un Joueur Salarié, en cas d'inexécution du travail, de retards, d'absences...

- **l'interdiction de l'exercice de l'activité sportive**.

* l'article **48-1** du Règlement Saoudien relatif au Professionnalisme et la situation des joueurs a donné au Club Employeur « droit de sanctionner tout joueur qui ne respecte pas la réglementation interne du club relative aux sanctions, en informant officiellement la « Commission du Professionnalisation et des situations des joueurs professionnels »³⁹ et le joueur concerné de la décision de sanction dans les deux semaines de la date de sanction, en respectant la gradation des sanctions :

1- un rappel à l'ordre ;

2- un avertissement écrit ;

3- une amende qui ne dépasse pas 50% du salaire brut.

³⁸ Laphilippe (F) Karaquilles (J.L) : op.cit. P 142.

³⁹ Laphilippe (F) Karaquilles (J.L) : op.cit. P 144.

*les articles **17, 19** et **20** du **Règlement Saoudien relatif aux Infractions et Sanctions**, ont mentionné les sanctions suivantes :

- la retenue sur salaire ;
- l'annulation du contrat du joueur professionnel ;
- la résiliation du contrat du joueur professionnel.

Concernant l'organe compétent de sanctionner, c'est conformément à l'article **15** du dernier règlement « Le président du Club ou le vice-président ou (le secrétaire général du Club, le directeur du Club, le directeur de la professionnalité au sein du Club) ».

Toutefois, la prise de sanctions par le Club Employeur, est soumise à des conditions et des procédures (**B-2**).

B – 2 - conditions et procédures de la prise de sanctions

D'abord, il est à noter que les sanctions prises par le Club Employeur concernent la relation contractuelle entre ce Club et le Sportif Salarié, ceci est prévu à l'article **12.5** de la **Convention Collective Nationale du Sport** « ...Les sanctions ne concernent que la relation entre les salariés et l'employeur dans le cadre du contrat de travail conclu entre les deux parties ...Pour assurer le respect des engagements contractés par les salariés, l'employeur dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, voir à la suspension ou même à la rupture du contrat. Ces sanctions doivent être prévues par le règlement intérieur de l'entreprise. Un exemplaire de celui-ci est remis à chaque salarié avant le début de la saison, ou en cas de mutation, lors la signature de son contrat... ».

Le **Règlement Saoudien de 2014 relatif aux Infractions et Sanctions des Clubs pratiquant la professionnalité**, a réservé l'article **9** aux moyens de preuves des infractions qui sont :

- les rapports officiels émanant de la Fédération et des Arbitres ;
- les procès-verbaux établis de l'administration du Football ;
- les rapports établis par l'entraîneur et le staff technique, médical, administratif.

Toutefois, on doit noter que le Club Employeur est en obligation d'informer le Joueur Salarié concerné de la sanction, c'est ce qu'a prévu l'article **616** de la **Charte du Football Professionnel**« Toutes les sanctions ... seront communiquées à l'intéressé, ainsi qu'à son représentant légal s'il est mineur, par lettre recommandée et notifiées à la LFP par courrier, fax ou email dans les 48 heures de la communication à l'intéressé. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. La **Commission Juridique de la Ligue de Football Professionnel LFP**⁴⁰ s'assure de la bonne application des dispositions relatives au règlement intérieur et du respect des formalités prévues dans la Charte. Le joueur peut faire appel de ces sanctions selon les modalités prévues au Titre I de la présente Charte ».

Egalement, le **Règlement Saoudien relatif aux Infractions et Sanctions**, a stipulé l'obligation d'aviser le joueur concerné de la sanction, en indiquant à l'article **18**« la notification du joueur et la commission de la professionnalité et la situation des joueurs, de la décision de la sanction. Le joueur professionnel, doit être notifié de la décision de sanction, la cause et le montant dans les deux semaines qui suivent l'infraction...La **Commission de la Professionnalité et la Situation des Joueurs**, doit être notifiée de la décision de sanction, la cause et le montant dans les 72 heures qui suivent la notification du joueur de la décision de la sanction ou de son refus de la réception de cette décision. La langue de la notification doit être en Arabe, en Anglais et en la langue officielle que parle le joueur concerné. La notification du joueur ou la commission dans les délais susvisés, est considéré comme clause obligatoire pour la

⁴⁰ La Ligue de football professionnel (LFP) est une association loi de 1901 qui assure, sous l'autorité de la Fédération française de football, la gestion des activités du football professionnel en France avec notamment l'organisation du championnat de France de football ainsi que du championnat de France de deuxième division et de la Coupe de la Ligue française. Depuis les accords signés entre la Ligue et la FFF début juillet 2005, la Ligue s'occupe également des équipes de France de jeunes et des équipes de France féminines (séniors incluses).

sanction, la commission peut omettre la sanction, en cas de non-respect de cette clause ».

Outre des obligations et des droits du Club Employeur, le contrat de travail sportif produit des obligations et des droits pour le Sportif Salarié (**sous-section 2**).

I – 2 - Les obligations et les droits du sportif salarié

Le Sportif salarié puisqu'il fait de l'activité sportive qu'il exerce sa profession, est tenu d'exécuter non seulement les obligations mentionnées par le contrat de travail, mais aussi résultant de dispositions législatives. En revanche il possède des droits.

Les obligations et les droits du Joueur Salarié résultent d'une part des dispositions contractuelles du contrat de travail en Sport, et des dispositions légales et réglementaires concernant la relation individuelle de travail d'autre part⁴¹.

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le Joueur Salarié s'engage à l'égard de son Club de certaines obligations (**paragraphe 1**), en contrepartie il bénéficie de certains droits (**paragraphe 2**).

I – 2 – 1 - Les obligations du joueur salarié

D'abord, le Joueur Salarié, est soumis aux Règlements du Sport, les dispositions du contrat de travail est du code de travail.

Ce Joueur Salarié, a tout intérêt à respecter les termes de son contrat de travail, s'il veut conserver son emploi, conserver de bonnes du sont multiples.

D'après le **Règlement de 2015 de l'Arabie Saoudite relatif à la Professionnalité et les Situations des Joueurs**, le joueur professionnel du Football, est tenu de respecter les lois du Royaume, les décisions de la Fédération Arabe Saoudienne de Football (**SAFF**), de la Fédération Internationale, les usages Sportifs, les dispositions du Contrat et règlement intérieur du Club.

⁴¹

Karaquillo J.P, op.cit, p 48.

Cette obligation est aussi confirmée par les **règlementations Françaises** relatives au Sport, notamment la **Convention Nationale Collective du Sport**.

Comme tout salarié, le sportif professionnel est tenu par des obligations d'exécuter le travail prévu au contrat de travail (**A**) mais également par des obligations particulières à l'activité sportive professionnelle (**B**).

A- les obligations relatives à l'exécution travail

La contrepartie financière qui est versée au Joueur Salarié à titre de son contrat de travail, l'oblige de respecter le lien de subordination qui le maintient au club.

Le Joueur Salarié doit exercer son travail sous l'autorité de son employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, de contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Donc, le travail du Joueur doit être réalisé au profit de Club Employeur. Le Sportif doit tout mettre en œuvre, consacrer son temps, son énergie et ses capacités physiques au service du jeu, maintenir et améliorer sa valeur sportive et s'abstenir de tout ce qui pourrait être préjudiciable à sa carrière, même s'il n'a pas l'obligation de résultat de mettre des buts ou de gagner tous les matches, mais il doit tout faire pour y arriver⁴².

Dans ce sens et conformément à l'article **4** du **Règlement de 2015 de l'Arabie Saoudite relatif à la professionnalité et les situations des joueurs** « le Joueur professionnel doit sacrifier tout son temps à sa profession c.à.d. il n'exerce pas un travail ni au secteur public ni au secteur privé et ceci durant toute la durée du contrat de travail, il doit être discipliné ».

Aussi, selon l'article **5.13** de dit Règlement « Le joueur doit assister et consacrer tous ses efforts et ses moyens pour les activités prévues au contrat de travail, sauf en cas d'incapacité confirmés par des rapports médicaux et acceptés par la Commission ».

⁴²
72.

Poissière (Jean Bernard) : « le droit social du sport » première édition 1987.P

Puisque le Club Employeur fournit une prestation de travail au Joueur Salarié, ce dernier s'engage à exécuter son travail en vertu du contrat de travail qu'il a signé. Il est tenu de tout mettre en œuvre afin d'exécuter au mieux son travail qui lui est fournie.

Par-là, il incombe au sportif professionnel de respecter ses obligations d'exécution de son travail énoncé par le contrat.

Dès lors, le Joueur Salarié est soumis à plusieurs obligations, tel-que les obligations de présence, d'assistance aux entraînements et aux matchs(**A-1**), de bien utiliser les équipements fournis par le Club Employeur(**A-2**).

A – 1 - l'obligation de la présence et de l'assistance aux entraînements et aux matchs

Le Joueur Salarié respecte impérativement les règles concernant la présence. Il s'engage à se remettre à la disposition du Club dans les délais fixés par les règlements, sous peine de sanctions.

Il doit répondre à toutes les convocations et participer aux rencontres, entraînements, stages organisés par le club, et répondre aussi et en toutes circonstances aux convocations de l'équipe nationale⁴³.

Le joueur est également, dans l'obligation de participer aux matches officiels et amicaux, et aux entraînements en respectant les horaires fixés, c'est ce qui est confirmé par le **Règlement de 2015 de l'Arabie Saoudite** et la **Convention Nationale Collective du Sport**.

D'après l'article **5.3** du **Règlement Saoudien** susvisé, le joueur « doit assister aux entraînements, aux congrès de presse et participer aux matches amicaux et officiels organisés par le club ou l'équipe nationale, selon les horaires fixés... ».

Le deuxième paragraphe de de l'article **614** de la **Charte du Football Professionnel (la France)**, a prévu :

⁴³ David (A) « Mesures sportive d'administration et mesure disciplinaire » p. affiche Décembre 1999, p 253.

Les dispositions obligatoires suivantes, relatives à la discipline générale, doivent obligatoirement figurer dans le règlement intérieur de tous les clubs autorisés :

1. Absences ou retards injustifiés

Toute absence ou retard injustifié pourra entraîner une sanction disciplinaire. Les principales sanctions en la matière et leur échelle sont :

1. Absence non motivée à la date de reprise de l'entraînement :

- Avertissement.
- En cas de récidive, mise à pied disciplinaire d'un jour par jour de retard.
- Au bout de dix jours, si le joueur ne s'est pas mis à la disposition de son club : mise à pied disciplinaire d'un jour par jour de retard pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat.

2. Absence aux autres entraînements sans motif valable, ainsi qu'à tout cours pour le joueur en formation et à toute convocation officielle telle que conférence technique, visite médicale, séance de soins, etc. :

- Avertissement
- En cas de récidive, mise à pied disciplinaire d'un jour par jour d'absence.
- Au bout de dix jours, si le joueur ne s'est pas mis à la disposition de son club : mise à pied disciplinaire d'un jour par jour d'absence pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat⁴⁴.

3. Retard à l'entraînement, aux réunions de club, aux conférences techniques :

- Lettre d'avertissement
- En cas de récidive, mise à pied disciplinaire d'une demi-journée par retard.

4. Retard ou absence non motivée au départ ou en cours de déplacement :

⁴⁴

Garraud (P), « les sports et le droit pénal », RIDP, 1924, p212.

- Lettre d'avertissement, frais supplémentaires entraînés par le retard ou l'absence à la charge du joueur.

- En cas de récidive, mise à pied disciplinaire de trois jours.

2. Principaux manquements disciplinaires

Les principaux manquements (autres que les absences ou retards injustifiés) définis ci-après pourront aboutir aux sanctions disciplinaires suivantes :

1. Refus de participation à un match public :

- Mise à pied disciplinaire de quatre jours.

- En cas de récidive : mise à pied disciplinaire de quatre jours pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat.

2. Mauvaise tenue sur le terrain envers, soit un coéquipier, un adversaire, un arbitre ou le public :

- Lettre d'avertissement.

- Dans les cas graves ou en cas de récidive, le club pourra prononcer la rupture du contrat.

3. Manque de respect à un dirigeant ou à un entraîneur :

- Selon l'importance de l'écart, lettre d'avertissement pouvant aller jusqu'à une mise à pied disciplinaire de six jours

- Dans les cas graves ou en cas de récidive, le club pourra prononcer la rupture du contrat.

4. Consommation de boisson alcoolisée, état d'ivresse en situation de travail :

- Lettre d'avertissement pouvant aller jusqu'à l'exécution d'actions sociales et éducatives au profit du club et de ses partenaires publics et privés avec l'autorisation du salarié (ex : participation à l'école de foot, à des séminaires, à des interventions auprès des partenaires...) de 2 jours maximum⁴⁵.

⁴⁵

Garraud (P), art.precit, p213.

- En cas de récidive, le club pourra prononcer l'exécution d'actions sociales et éducatives au profit du club et de ses partenaires publics et privés avec l'autorisation du salarié (ex : participation à l'école de foot, à des séminaires, à des interventions auprès des partenaires...) de 3 jours pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat.⁴⁶

5. Désobéissance envers un dirigeant ou un entraîneur :

- Lettre d'avertissement ou, selon l'importance de l'écart, mise à pied disciplinaire pouvant aller jusqu'à six jours.

- Dans les cas graves ou en cas de récidive, le club pourra prononcer la rupture du contrat.

6. Confirmation de sanctions prises par la FFF, la LFP ou toutes autres instances officielles :

a) Avertissement ou suspension avec sursis :

- Lettre d'avertissement ;

b) Suspension sans sursis :

- Lettre d'avertissement et possibilité, selon la nature de la faute commise, d'une mise à pied disciplinaire de quatre jours par match officiel de suspension, avec un maximum de 15 jours mensuels. ».

Aussi, selon l'article **5.2** du même Règlement, le joueur a l'obligation de rattachement aux équipes nationales si la **Fédération** l'a demandé.

En revanche, et conformément à l'article **5.9** le joueur ne doit pas assister à toute activité sportive ou culturelle ou sociale et aux matchs amicaux avec des clubs autres que son club sans un accord écrit de ce dernier.

En outre, le Joueur Salarié ne doit pas voyager même aux périodes de congés sans l'autorisation écrite et préalable de son club. Dans ce cadre, le **Règlement Saoudien de 2015** a interdit dans l'article **5.4** au joueur de quitter le Royaume soit

⁴⁶

GADAU (F) et VATINET (R), op.cit.p.162.

durant la saison, soit aux périodes de congés sans l'autorisation écrite et préalable du club⁴⁷.

Il faut signaler que la répétition ou l'accumulation des absences et retards, peuvent constituer un motif de licenciement pour faute grave.

De plus, le joueur doit respecter le calendrier des entraînements et les instructions de l'entraîneur.

Cette obligation est prévue par la **Convention Nationale Collective du Sport**, et par le **Règlement Saoudien de 2014 relatif aux Infractions et Sanctions des Clubs recrutant des Joueurs Professionnels**.

Le Joueur Salarié ne doit pas s'absenter aux entraînements sans motif valable, sinon il sera sanctionné d'une « réduction du salaire », il ne doit pas se retarder à l'entraînement, aux matchs officiels ou amicaux, aux réunions du club, aux conférences techniques, sinon il sera un sujet de la sanction de la réduction de son salaire et en cas de récidive, une demande de suspension des effets de contrat pour une période peut être soumise à la Commission Juridique.

La **Charte du Football Professionnel**, a invoqué l'obligation de respect des horaires de travail, fixés par l'employeur dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail, notamment les horaires des entraînements, en indiquant à son article **606**« Le règlement du salaire mensuel fixe, oblige tout joueur sous contrat à répondre présent à toutes les convocations (entraînements, matches, cours)... ».

Egalement, la **Convention Nationale Collective du Sport**, a prévu que « le sportif, salarié du club, est tenu de se conformer sous peine de sanction à l'organisation résultant du calendrier des entraînements et des matchs, et des instructions de l'entraîneur ».

⁴⁷

Fourat Amine El Jef, « Contrat de formation sportive et responsabilité en découlant: une étude comparative », Beyrouth, Edition juridique Halabi, 2009. (en Arabe) p 120.

Le Joueur Salarié, doit donc poursuivre régulièrement les entraînements et éviter toute absence, même en cas de litige avec son club, il doit attendre la décision des commissions juridictionnelles compétentes.

Le Joueur est dans l'obligation de ne pas assister aux activités sportives ou culturelles et aux matchs amicaux sans l'autorisation écrite et préalable du Club.

Concernant la négociation ou la conclusion d'un autre contrat avec un autre club, le Joueur ne peut le faire qu'après la fin de son contrat ou avant les six (6) derniers mois de la fin de son contrat, en plus il doit avertir son club, cette obligation est mentionnée à l'article **5.11** du **Règlement Saoudien**.

Pareillement, il ne peut participer à aucune rencontre ou manifestation de nature sportive sans l'autorisation préalable et écrite de son club, et il ne peut pratiquer aucun autre sport même à titre de loisir sans autorisation du club.

Il est à noter, que le Joueur ne peut pas abandonner durant la période du contrat sans accord du club, sauf le cas de la force majeure.

Par contre, le Joueur professionnel, peut abandonner à la fin du contrat, mais il reste inscrit durant trente (30) mois à la **Fédération** qu'appartient son dernier Club. C'est la même chose pour le Joueur Amateur.

Le Joueur qui va abandonner, présente une demande à son Club, avec un exemplaire pour la Commission. Si la Commission a accepté la demande, elle notifie sa décision au Club et au joueur concerné⁴⁸.

A – 2 - l'utilisation des équipements sportifs fournis par l'employeur

D'abord, il faut indiquer que les équipements de travail doivent être choisis en fonction des conditions et des caractéristiques particulières au travail.

Selon l'article **12.11.3** de la **Convention Nationale Collective du Sport**, le salarié s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par l'employeur, à

⁴⁸

Garraud (P), art.precit, 1924, p213.

l'exception des équipements spécialisés pour lesquels il peut librement utiliser ceux de la marque de son choix.

Le **Règlement de 2015 de l'Arabie Saoudite** a consacré la même obligation. Le Joueur Salarié en exécution de son travail ne doit porter et utiliser que les équipements spécialisés fournis par l'employeur, à l'exclusion de tous autres, notamment lors des contacts avec les médias.

Il faut signaler que cette obligation d'utilisation des équipements sportifs fournis par l'employeur doit être expressément mentionnée dans le contrat de travail ou dans un avenant.

Réciproquement, le Joueur Salarié, doit entretenir convenablement le matériel et les équipements que lui confierait le Club et à en prendre le meilleur soin, il est tenu de veiller à la conservation des choses qui lui ont été remises pour l'accomplissement de son travail. Il doit les restituer après l'accomplissement de son travail et il répond de la perte ou de la détérioration imputables à sa faute⁴⁹.

Après l'exposé et le développement de l'obligation de l'exécution du travail, on passe à présenter les obligations particulières à l'activité sportive professionnelle **(B)**.

B - les obligations particulières à l'activité sportive professionnelle

Devant la spécificité de sa profession, le Sportif Salarié est tenu de suivre une certaine hygiène de vie **(B-1)**, et de respecter les principes de loyauté et de confidentialité **(B-2)**.

B-1- l'hygiène de vie

L'hygiène de vie, c'est le respect des principes ou pratiques qui visent à préserver ou favoriser la santé.

L'hygiène de vie, affecte les performances du salarié en général et particulièrement du Sportif, ceci s'explique par les besoins spécifiques de ce dernier.

⁴⁹

Charles R , art, cit, p 853

Pour cela, les réglementations relatives aux activités sportives, ont donné une grande importance à ce sujet.

La clause de l'hygiène de vie peut être davantage détaillée dans le contrat.

Le **Règlement de 2015 de l'Arabie Saoudite** a consacré cette obligation d'hygiène de vie en mentionnant « le Joueur Professionnel, doit être en bonne santé, soumis aux expertises techniques, aux examens médicaux périodiques et aux examens de la **commission saoudienne d'anti-dopage** et traitements médicales selon le calendrier faite par le cadre technique et médical du club et de la fédération. Le joueur est aussi soumis aux visites de la commission nationale anti-dopage, et il doit avertir son club de tout accident ou maladie, et il ne doit pas utiliser un autre traitement médical sans notifier le médecin de son club ».

Il est donc, interdit au Joueur Salarié de consommer certains médicaments pouvant figurer sur la liste des produits dopants prescrits par un médecin indépendant à la structure sportive. En cas d'incapacité, le Joueur doit avertir immédiatement son Club.

Toutefois, le Joueur « perd tout droit au salaire garanti si l'incapacité est la conséquence d'une faute grave par lui, commise au cours des prestations contractuelles ou non »⁵⁰.

B - 2 - L'obligation de loyauté et confidentialité

Le Sportif Salarié est redevable d'un devoir de loyauté et de confidentialité sur le fonctionnement de son club, même après l'expiration de sa relation contractuelle.

La loyauté est en général « la fidélité et le dévouement envers une cause ou une personne, la mise en pratique des lois de l'honneur et de la probité, le désir de vivre de manière vraie et pure, sincère et honnête ».

Le devoir de loyauté à l'égard de l'employeur, interdit au Joueur Salarié d'exercer une activité concurrente à celle de son Club Employeur, « même en l'absence de clause expresse en ce sens dans son contrat de travail ».

⁵⁰

P.Y VERKINDT, le droit du travail, Dalloz, 2005, p 223.

Cela signifie que l'obligation de loyauté existe et s'applique à un salarié « même en l'absence d'une mention ou d'un écrit y faisant expressément référence. Ainsi, le salarié ne peut en cours d'emploi et pendant un délai raisonnable après la fin de son emploi utiliser des informations confidentielles pour concurrencer son ancien employeur ».

On peut considérer comme comportement déloyal l'utilisation d'informations confidentielles obtenues pendant l'emploi, ou aussi les actes qui portent atteinte aux intérêts de son club employeur.

L'obligation de loyauté oblige le Joueur Salarié de ne pas négocier ou conclure un contrat de travail avec un autre Club pendant la période d'exercice de son métier et de n'exercer aucune autre activité professionnelle rémunérée.

Egalement, il est interdit au joueur de conclure des contrats publicitaires avec des entités économiques ou autres en concurrence directe ou indirecte avec les sponsors ou les partenaires du club, et de « participer directement ou indirectement à des paris de quelque nature qu'ils soient en rapport avec les matchs de son propre club et d'autres clubs de la même division. Le joueur et le club conviennent qu'un tel acte représente une faute grave de la part du joueur ».

En outre, le Joueur Salarié, se doit respecter son obligation de « loyauté au club » et son obligation de « bonne conduite » lorsqu'il utilise un équipement avec le logo de son Club Employeur, c'est ce qu'on appelle « exploitation de l'image associé »⁵¹.

Un joueur professionnel, d'après l'article **5.11** du **Règlement Saoudien**, n'est libre de conclure un contrat avec un autre club que si son contrat avec son club actuel a

⁵¹ Lorsqu'un signe distinctif de l'employeur est rattaché à l'image du sportif, cette image est dite « associée », dans le sens où le salarié représente l'employeur par l'association de ces signes.

expiré ou expirera dans les six (06) mois. Toute infraction à cette disposition sera sanctionnée.

En ce qui concerne l'obligation de confidentialité, le Joueur Salarié a à l'égard de son Club Employeur un devoir de discrétion et de réserve, qui lui interdit de divulguer ou transmettre des informations confidentielles internes concernant son club, dont il a obtenu à l'occasion de sa profession ou de ses fonctions, et qui sont inconnues du public ou publier une information considérée comme secrète, confidentielle dans le but de la mettre à la disposition du public.

Le Joueur Salarié, peut être tenu en vertu du contrat de travail, à une clause de confidentialité qui lui interdit de divulguer certaines informations expressément identifiées comme « confidentielles ».

L'obligation de confidentialité, est consacrée par les Réglementations en matière Sportive en France et en Royaume de l'Arabie Saoudite.

Conformément au **Règlement Saoudien** « le Joueur Salarié, ne doit pas publier ou dévoiler les secrets de son club ».

De même, Cette clause « s'impose à tous les salariés, même en l'absence de stipulation expresse », dans le sens où la protection de ces informations est essentiellement contractuelle.

A défaut de non-respect de cette obligation le Joueur Salarié, peut être sujet de la sanction pour la diffusion d'informations confidentielles sur son Club Employeur, cette sanction peut être un avertissement par exemple ou elle peut même mener au « licenciement pour motif urgent », et si le Joueur agit dans l'intention de nuire à son Club ou d'en tirer illégalement profit pour lui-même ou pour autrui, il sera sujet d'une sanction pénale, comme l'emprisonnement...

L'exploitation par le Joueur Salarié, pour son compte, de son image individuelle associée à celle de son Club Employeur suppose obligatoirement l'accord préalable de l'employeur⁵².

Il est à signaler, que les clubs peuvent sanctionner le joueur qui viole ou déroge les dispositions ci-dessus.

L'organe compétent à sanctionner les contraventions est, selon l'article **55** du **Règlement Saoudien**, la Commission de la Professionnalité et les Situations des Joueurs au sein de la Fédération Arabe Saoudienne de Football « la résolution des différends entre les clubs et/ou les joueurs et/ou les sponsors concernant leurs situations, leur capacité et leurs déplacements (**55.2**)... la Commission peut également sanctionner, le cas échéant, les clubs et/ou les joueurs et/ou les sponsors (**55.7**).

En contrepartie des obligations qu'on a citées ci-dessus, le Sportif Salarié, jouit des droits (**paragraphe 2**).

I – 2 - 2 - les droits du joueur salarié

En réalité, le Sportif Salarié a des divers droits et libertés personnels.

Le contrat de travail en sport et les règlementations soit en matière de Sport soit en droit commun, permettent au Sportif Salarié de bénéficier de divers droits⁵³.

Le Joueur Salarié jouit des droits résultant du contrat de travail conclu avec le Club Employeur, les textes permettent à ce Joueur Salarié de bénéficier de droits, telle que **les Codes de Travail** (Français et Saoudiens), la **Convention Nationale Collective du Sport**, la **Charte de Football Professionnel...en France**, ou le **Règlement saoudien de 2015**, le **Règlement Saoudien de 2014**

⁵² Lorvellec L. « les aspects juridiques de la violence sportive », Mélanges Bouzat 1980, p285

⁵³ Diallo (PH) : « les contrats des sportifs : l'exemple du football professionnel », colloque organisé à Dijon le 7 et 8 Novembre 2002, PUF.

Le Joueur Salarié dispose d'un droit à la rémunération (A), d'un droit d'exploitation de l'image (B) et en cas où il se trouve sujet de sanction il peut se défendre (C).

A- droit à la rémunération

En effet, le Salaire est le premier droit du Joueur salarié, mais en plus de son salaire, le salarié a droit au remboursement de ses frais professionnels.

La rémunération du salarié est composée d'un ensemble d'éléments :

1- Le salaire de base qui est l'élément essentiel de la rémunération. Il est fixé d'avance, dans le contrat.

2 - Les compléments de salaire qui sont les primes, les indemnités, les gratifications.

3- Les suppléments de salaire comme les prêts et le transport...

4- Les périphériques de salaire que l'employeur octroi pour attirer le salarié.

Les textes Français et Saoudiens en matière de sport, ont parlé des droits du Sportif Salarié résultant du contrat de travail.

La **Convention Collective Nationale du Sport**, a prévu à l'article **4.5.5** relatif aux droits des salariés « ... le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de rémunération... ».

Suivant l'article **4.3.1** relatif aux absences pour maladie de la même convention « Les absences pour maladie dument justifiées n'entraînent pas la rupture du contrat de travail. Tout salarié ayant un an d'ancienneté bénéficie à compter du 4^{ème} jour d'arrêt du maintien de son salaire net (avantage en nature, nourriture exclus), sous réserve qu'il ait effectué en temps utile les formalités auprès de la caisse de sécurité sociale et que l'employeur soit subrogé dans des droits auprès de celle-ci. ».

Concernant le Royaume de l'Arabie Saoudite, le **Règlement Saoudien de 2015** a consacré l'article **6** aux salaires des joueurs professionnels.

Ledit Règlement, a réservé l'article **6.1** à la rémunération des joueurs professionnels dont l'âge est moins de 18 ans et l'article **6.2** dont l'âge dépasse les 18 ans, en indiquant le salaire mensuel, les primes de logement, les primes de transport et autres avantages.

Egalement, les deux Règlements (Français et Saoudiens) ont invoqué :

- le droit aux vacances annuelles conformément aux dispositions légales en matière de contrat de travail, régime employé. Les dates et périodes en seront fixées en fonction du calendrier des rencontres et des engagements du Club.

- le droit d'obtenir des congés payés. Les congés sont accordés par le club qui en fixe les dates en fonction de ses engagements et de ceux de l'Equipe Nationale dans les compétitions officielles ou amicales⁵⁴.

La **Convention Collective Nationale du Sport**, a réservé l'article **7.1.1** au droit aux congés « Le nombre de jours est déterminé conformément aux dispositions légales au cours de la période de référence fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante soit 30 jours ouvrables par an. En cas de contrat ou de situation atypique (modulation, CDII ...), la période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés peut être modifiée pour être mise en cohérence avec le cycle du contrat (année scolaire, année civile)⁵⁵. Dans ce cas, la période de référence doit être inscrite au contrat de travail ou par avenant ».

L'article **7** de la même Convention, a déterminé les périodes de travail « Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé maternité, paternité, adoption, accidents de travail et de trajet, maladie professionnelle ;

⁵⁴ Lambert L. « traité de droit pénal spécial », Edition Police Revue 1968, p116.

⁵⁵ Fourat Amine El Jef, « op.cit p 158.

- les périodes de maladie ayant fait l'objet d'une indemnisation ;
- Les périodes de formation légales ou conventionnelles (formation professionnelle et permanente, cours professionnels, formation en cours d'emploi) ;
- Les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- Les congés exceptionnels ;
- Les périodes militaires ;
- Les périodes d'absence pour raisons syndicales ;
- Les congés de formation cadre et animateur de la jeunesse. ».

A côté du droit à la rémunération, que nous avons avancé ci-dessus, le Sportif Salarié a un droit d'exploitation de l'image **(B)**.

B- droit de l'exploitation de l'image

Le joueur professionnel peut utiliser son « **image individuelle** » indépendamment de l'exploitation de l'image associée, il peut réaliser « à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom mais sans référence à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur »⁵⁶.

Mais cette exploitation suppose l'information préalable du club, « soit lors de la conclusion du contrat, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers ».

L'exploitation du joueur salarié de son image individuelle est prévue par l'article **12.11.2** de la Convention Collective Nationale du Sport.

En outre le joueur salarié peut exploiter son **image individuelle associée** à celle de l'employeur mais avec l'accord préalable de ce dernier, c'est ce qu'a confirmé l'article **12.11.1.2.2** de la **Convention Collective Nationale du Sport**.

⁵⁶

Lambert L. op.cit, p118.

Egalement, le **Règlement Saoudien de 2015**, a adopté le droit d'exploitation de l'image en indiquant à l'article **47.3** « le joueur peut exploiter son image individuel par la suite d'un accord écrit de son Club, ou conformément au contrat... ».

En outre, des droits susvisés (rémunération et exploitation de l'image) le joueur salarié bénéficie d'un droit de défense qu'il peut utiliser en cas de toute violation de ses droits **(C)**.

C- le droit de se défendre

Avant que soit prise à son égard toute sanction, le Joueur Salarié doit être convoqué par son Club pour être entendu.

Il est à noter que la décision de sanction doit être communiquée à l'intéressé et notifiée à la fédération, ceci est indiqué à l'article **18-1** du **REGLEMENT SAOUDIEN de 2014** « le joueur professionnel, doit être notifié de la décision de sanction, la cause et le montant dans les deux semaines qui suivent l'infraction... ».

Egalement, la **Charte du Football Professionnel**, a consacré son article **616**, à la procédure de notification « Toutes les sanctions prévues à l'article 614 seront communiquées à l'intéressé, ainsi qu'à son représentant légal s'il est mineur, par lettre recommandée et notifiées à la LFP par courrier, fax ou email dans les 48 heures de la communication à l'intéressé...La Commission Juridique de la LFP s'assure de la bonne application des dispositions relatives au règlement intérieur et du respect des formalités prévues dans la Charte. Le joueur peut faire appel de ces sanctions selon les modalités prévues au Titre I de la présente Charte »⁵⁷.

Concernant la langue de la notification en réglementation du royaume de **l'Arabie Saoudite**, elle doit être, selon le **règlement de 2014** en Arabe, en Anglais et en la langue officielle que parle le joueur concerné (**article 18-3**).

57

Lorvellec L. art.prec, p286

Il faut noter que, et d'après l'article **18-4** du même Règlement, la notification du joueur ou la commission dans les délais susvisés, est considéré comme clause obligatoire pour la sanction, la commission peut annuler la sanction, en cas de non-respect de cette clause.

De-là, le Joueur Salarié, peut faire réclamation ou plainte.

L'organe compétent de la réception de la plainte contre les décisions de la sanction, est d'après l'article **21**, le président ou le vis président, dans la semaine qui suit la date de notification de la décision de sanction, il faut aussi présenter à la commission une copie de la plainte. Après l'expiration de la durée, la sanction est considérée comme acceptée et par conséquent, l'infraction est confirmée.

Suivant l'article **22** du Règlement indiqué ci-dessus, le président du conseil d'administration du club décide de la demande de plainte dans dix jours de la réception de la demande comme suivant : la confirmation de la sanction, l'annulation de la sanction, l'atténuation de la sanction.

Le joueur concerné de la sanction, doit être notifié de la décision.

Si le président du conseil d'administration du club n'a pas pris sa décision dans dix jours, le joueur peut recourir directement devant la **Commission de la Professionnalité et la Situation des Joueurs** pour trancher sa plainte, en dénonçant l'acte dont il a été victime⁵⁸.

L'article **57** de ce **Règlement** a mentionné les conditions de la réclamation : « Elle doit être présentée avec les documents et les pièces à l'appui devant la **Commission de la Professionnalité et la Situation des Joueurs** au sein de la **fédération arabe saoudienne**, signée par la partie réclamante ou son représentant, la détermination de la demande, les adresses des parties, la Commission peut demander les parties pour les entendre, la Commission prend sa décision dans un mois à partir de la date de présentation de la plainte...

⁵⁸

Awath mohey eddin, « Les origines des législations pénale dans les pays arabes », Riyad, Académie arabe Naif pour les sciences de la sécurité ;1418 H. (en Arabe).

En droit Français et selon l'article **615** de la **Charte du Football Professionnel**, « ... le joueur devra avoir été convoqué à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge par un représentant du club dûment habilité dans un délai utile avec énonciation des griefs formulés à son encontre.

Le joueur pourra à cette occasion se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ainsi que par son représentant légal s'il est mineur.

Au cours de l'entretien, le représentant du club dûment habilité indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié ».

Il faut signaler que la notification du joueur ou de la Commission compétente dans les délais fixés, est considérée comme clause obligatoire pour la sanction, la commission peut invalider la sanction en cas de non-respect de cette clause.

Après l'exposé des obligations et des droits des parties du contrat de travail en matière de sport, nous évoquerons dans la section suivante la fin de ce contrat (**section 2**).

II - LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL SPORTIF

Le contrat de travail sportif, lie un employeur à son employé ou salarié, pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD), est un contrat par lequel un employeur (un club par exemple) recrute un salarié (un sportif), pour une durée limitée. Ce type de contrat de travail, est en effet choisi pour l'exécution d'une tâche précise et bien déterminée dans le temps⁵⁹.

⁵⁹

G.POULAIN, les contrats de travail à durée déterminée, Litec, 1998 ; p51.

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI), est un contrat qui ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. On peut dire que ce type de contrat est la « forme normale et générale de relation de travail »⁶⁰.

En principe chaque partie du contrat de travail, peut rompre ce contrat, néanmoins, les parties doivent respecter certaines modalités précises.

Généralement, le Contrat de travail, prend fin dans plusieurs cas :

- Cas de rupture par convention entre les parties ;
- Cas de rupture par l'échéance du terme du contrat ;
- Cas de rupture unilatérale soit par l'employeur, soit par le salarié ;
- Cas de rupture par la retraite du salarié ;
- Cas de rupture par la force majeure.

Ceci est confirmé par **l'article 74 du CODE DE TRAVAIL SAOUDIEN du 28 octobre 2005.**

En effet, la fin d'un contrat de travail diffère dans ses modalités, selon la nature de ce contrat : contrat de travail à durée déterminée (**sous-section 1**), et contrat de travail à durée indéterminée (**sous-section 2**).

II – 1 - LA FIN D'UN CONTRAT DE TRAVAIL SPORTIF A DUREE DETERMINEE (CDD)

Il est à noter d'abord, que si le contrat de travail à durée déterminée (**CDD**) comporte une période d'essai, « le contrat de travail peut être rompu par l'une ou l'autre des parties pendant ce laps de temps, sans justification ».

La période d'essai, est « une période qui peut être prévue au début d'un contrat de travail, pour permettre à l'employeur d'éprouver les aptitudes professionnelles du salarié ou au nouvel employé de s'assurer que la fonction le satisfait ». Durant cette

⁶⁰

Awath mohey eddin, op. cit.

période, les deux parties peuvent librement, rompre le contrat de travail et sans indemnité⁶¹.

La rupture du Contrat de travail à durée déterminée, ou la rupture anticipée, est la possibilité de rompre le contrat, que ce soit de la part de l'employeur ou du salarié, avant le terme fixé.

Il faut signaler que ce type de contrat de travail, est encadré par une législation rigide, qui impose des formalités et des conditions strictes et particulières.

Les législations du Royaume de l'Arabie Saoudite, et de la France ont consacré la procédure de la rupture du Contrat de travail à durée déterminée.

Le **Code de Travail Saoudien**, a réservé l'article **55** et l'article **64**, le **Code de Travail Français**, a réservé l'article **1243** pour cette forme de cette rupture.

En principe, un Contrat de travail à durée déterminée (**CDD**) ne doit pas être rompu avant son terme, ni par l'employeur, ni par le salarié. Il existe cependant des exceptions pouvant justifier la rupture du contrat avant son terme.

On peut parler de deux formes de rupture du contrat de travail à durée déterminée (**CDD**): la rupture unilatérale (**paragraphe 1**), et la rupture conventionnelle (**paragraphe 2**).

II – 1 – 2 - La rupture unilatérale du contrat de travail à durée déterminée

IL est reconnu à chacune des parties d'un contrat de travail un pouvoir de rupture ou pouvoir de résiliation unilatérale, du contrat à durée déterminée (**CDD**).

Néanmoins, dans le cas-là la partie qui rompt le contrat avant le terme et sans motif grave, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité.

⁶¹

P.Y VERKINDT, op.cit, p 245.

Selon l'article 75 du Code de Travail Saoudien... « Chaque partie peut rompre le contrat de travail pour motif légitime, en notifiant l'autre partie par un avis... ».

Il est à noter que la Rupture Unilatérale d'un Contrat à durée déterminée, est une dérogation légale au principe du « mutus dissensus »⁶².

La loi permet à chacune des parties à rompre unilatéralement le contrat, également les clauses du contrat peuvent mentionner une faculté de rupture unilatérale, par l'une ou l'autre des parties. La rupture unilatérale du contrat de travail sportif à durée déterminée, peut s'effectuer à l'initiative du Club Employeur (A), ou par le Sportif Salarié (B).

A- la rupture du contrat de travail (CDD) sportif par l'employeur

Le Club Employeur, peut mettre unilatéralement fin au contrat de travail du Sportif Salarié, et dans plusieurs cas, notamment le licenciement (A-1), la faute grave et/ou lourde (A-2) et le cas de l'inaptitude physique du Sportif Salarié (A-3).

A-1- le licenciement du sportif salarié

Le licenciement est « la mesure par laquelle, agissant d'une manière unilatérale, un employeur met fin au contrat de travail qui le lie à un salarié ».

Le droit du travail FRANÇAIS, exige une cause réelle et sérieuse dans le licenciement, c'est-à-dire « une cause existante, exacte, objective et d'une certaine gravité, rendant nécessaire le licenciement ».

L'article L. 122-14-2, alinéa 1 du CODE DU TRAVAIL, prévoit expressément que « les causes réelles et sérieuses soient mentionnées dans la lettre de licenciement ».

⁶²

La notion juridique de mutus dissensus peut être définie comme la convention par laquelle toutes les parties consentent à la révocation de la convention qu'elles ont conclue.

Selon les dispositions de l'article **1232-6**, lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué... ».

L'employeur qui décide le licenciement d'un salarié doit accomplir la procédure de préavis qui est « un avertissement préalable qu'une des parties à un contrat doit adresser à l'autre partie pour l'informer de son intention d'en mettre fin au contrat ».

L'employeur, doit donc opérer un « préavis de licenciement ».

Le respect strict des dispositions légales de licenciement sont prévues à l'article **4.4.3.2** de la **Convention Collective Nationale du Sport** (relatif au préavis) « en cas de licenciement, la durée du préavis est de : un mois pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure à deux ans, deux mois pour le salarié dont l'ancienneté est supérieure à deux ans... ».

Le préavis de licenciement prend effet dès que le salarié reçoit la lettre de licenciement. Pendant le préavis de licenciement, le salarié concerné continue d'exécuter sa mission au sein de son entreprise et de percevoir sa rémunération.

Il est à noter que le préavis de licenciement ne concerne pas les salariés qui font l'objet d'un licenciement pour faute grave ou pour faute lourde⁶³.

Néanmoins, « Le salarié licencié, même dans les règles de l'art, a le droit à un certain nombre d'indemnités, ainsi qu'à un délai pour préparer son départ (le préavis). Ces avantages ne sont supprimés qu'en cas de faute grave ou lourde du salarié ».

Concernant « l'indemnité compensatrice de préavis », si l'employeur dispense le salarié ou l'empêche de faire son préavis, cet employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis au moins égale au salaire qu'il aura perçu en travaillant pendant la même période.

63

G.POULAIN, op.cit ; p351.

L'indemnité de licenciement est prévue à l'article **4.4.3.3** de la **Convention Collective Nationale du Sport** « le licenciement, quel qu'en soit le motif, de tout salarié, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise donne lieu au versement d'une indemnité, sauf faute grave ou lourde... ».

En outre, si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, l'employeur est condamné à verser au salarié une indemnité de licenciement, qui est selon le code de travail Français, équivalente aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat, et dans ce sens, la Jurisprudence « a refusé d'étendre le mécanisme de la prise d'acte de la rupture aux salariés en contrat à durée déterminée, pour lesquels un mécanisme spécifique existe déjà : ces salariés peuvent seulement obtenir des dommages et intérêts en cas de faute grave de l'employeur »⁶⁴.

Le Club Employeur, peut aussi rompre le contrat de travail du Joueur Salarié, lorsque ce dernier refuse « les offres de reclassement ou si aucun poste n'est disponible ». Mais dans ce cas-là, le Club Employeur doit informer le Joueur Salarié, et lui présenter les raisons.

Le Club Employeur, peut également rompre le contrat de travail, en cas de la faute grave et/ou lourde (**A-2**).

A – 2 - rupture pour faute grave et/ou lourde du salarié

D'abord, il faut distinguer entre faute lourde et faute grave. La distinction repose sur l'existence ou non d'une intention de nuire à l'employeur.

La faute grave, se caractérise par le fait que le comportement fautif du salarié est d'une gravité, et celle-ci « s'apprécie au cas par cas et en cas de conflit, seuls les tribunaux sont habilités à juger qu'un acte ou une abstention fautive puisse être qualifiée de faute grave ou non ».

La faute grave est définie par la Jurisprudence comme « celle résultant de tout fait (ou ensemble de faits), non déjà sanctionné, imputable au salarié, constituant une

⁶⁴

Cassation. soc., 9 avr. 2008, n° 06-46.003

violation des obligations découlant de son contrat ou de sa fonction d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'employé dans la société concernée pendant la durée du préavis théorique »⁶⁵.

En revanche, la faute lourde relève d'une « intention de nuire à l'employeur », comme par exemple un joueur salarié qui révélerait un secret professionnel de club à un concurrent, serait ainsi coupable d'une faute lourde.

Ainsi, la faute grave, soit dans le cadre du contrat à durée déterminée ou indéterminée, elle doit rendre « impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, et elle peut être involontaire autant qu'intentionnelle ».

La jurisprudence Française, a abordé le sujet de la faute grave dans plusieurs occasions, comme par exemple, l'affaire de la rupture anticipée du contrat à durée déterminée de l'entraîneur professionnel du Club Professionnel de Football de Dijon Cote d'Or⁶⁶.

Le dit Club, a rompu le contrat de cet entraîneur une année avant le terme de son contrat, en se basant sur la **faute grave**, qui se manifeste, selon la prétention du Club de Dijon, par l'absence de l'entraîneur sur son lieu de travail pendant une semaine, au cours de la saison sportive, également, cet entraîneur a refusé de se prononcer sur les projets de recrutement de joueurs par le dit Club pour la prochaine saison. La Cour de Cassation a validé la position du Club, en considérant que l'entraîneur a commis une **faute grave**⁶⁷.

⁶⁵ Cour de cassation, 23 février 2005

Cour de cassation, 26 février 1991

⁶⁶ Le Dijon Football Côte-d'Or, souvent abrégé en Dijon FCO ou DFCO, est un club de football français, fondé le 29 avril 1998 et basé dans la ville de Dijon. Depuis sa fondation, le club joue dans le Stade Gaston-Gérard, situé dans Dijon.

⁶⁷ Cass. Soc., 4 décembre 2013, n°12-27942

Dans une autre affaire qui est l'affaire de « **LACUSTA** »⁶⁸ la Cour de Cassation a considéré « faute grave », ce que justifie la rupture immédiate du contrat de travail « Le fait pour un footballeur professionnel de passer des soirées dans des bars et discothèques est constitutif d'une faute grave de nature à justifier la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée. En effet, un tel comportement ayant suscité le mécontentement des supporters, a causé un trouble objectif caractérisé au club. En outre, l'intéressé n'a pas poursuivi le traitement médical préventif préconisé par son employeur et n'a pas effectué. Les déplacements professionnels avec ses coéquipiers »⁶⁹.

Cependant, dans autres occasions la jurisprudence n'a pas décidé la rupture du contrat de travail, malgré que la faute grave soit affirmée, en estimant par exemple « faits de dopage pour lesquels un coureur cycliste est présumé innocent malgré sa mise en examen ».

Toutefois, il existe des cas dont le comportement n'entraîne pas une faute grave, mais ces cas sont sanctionnés.

C'est le cas par exemple de « l'insuffisance de résultats » d'un Sportif. Dans l'affaire « **PARIZON** » contre « **CHAMOIS NIORTAIS FOOTBALL CLUB** »⁷⁰, la Cour de Cassation, a sanctionné le Club qui a licencié son entraîneur PARIZON pour faute grave, « estimant qu'il était responsable des défaites du Club (la descente du Club de premier division en deuxième division). Pour la Cour de Cassation cet argument n'est juridiquement convaincant, en jugeant que « le salarié, qui n'était tenu que d'une obligation de moyens, n'avait pas commis de faute grave ».

⁶⁸ Cette affaire concerne le footballeur professionnel Lacusta, contre son Club « Olympique Lyonnais »

⁶⁹ Arrêt du 28 Juin 1995

⁷⁰ Le Chamois niortais Football Club (plus souvent appelé Les Chamois) est un club de football français fondé en 1925 par Charles Boinot, Le club joue depuis 1974 au Stade René-Gaillard, à Niort. Les Chamois ont comme couleur traditionnelle le bleu.

Il faut signaler que La faute grave du salarié constitue le principal motif possible de rupture du C.D.D. avant son terme normal.

Il a été jugé comme fautes graves des salariés : abandon de poste, absence prolongée injustifiée ou absences fréquentes non justifiées, mêmes courtes, violences, injures, harcèlement sexuel, le vol, retard considérable du salarié dans l'exécution de son travail, confusion entre des activités politiques et professionnelles...

On doit noter que comme pour les contrats à durée indéterminée **C.D.I.**, « l'exécution d'un préavis exclura que l'employeur puisse invoquer la faute grave en raison de sa définition très stricte ».

En effet, la rupture du contrat ne pourra avoir lieu qu'après convocation du salarié à un entretien préalable (sous peine de dommages et intérêts pour le salarié versés par l'employeur).

Le cas suivant de la rupture du contrat de travail par le Club Employeur, c'est le cas de l'inaptitude physique du sportif salarié (**A-3**).

A – 3 - le cas de l'inaptitude physique du sportif salarié

L'inaptitude physique, est « l'absence de capacité, de qualité nécessaire pour faire telle ou telle chose ».

L'inaptitude au travail, c'est « l'état d'une personne, constaté par le médecin du travail, dès lors que le maintien du salarié à son poste de travail est de nature à porter atteinte à sa santé ». Cela veut dire que cette personne (le Sportif Salarié), n'est plus en capacité d'occuper ses fonctions.

Il faut signaler que l'inaptitude professionnelle, se diffère de la notion de « l'invalidité », qui est de « ressort du droit de la protection sociale », et n'a aucune incidence sur le contrat de travail.

L'inaptitude constatée par le médecin du travail, est considéré comme motif de justification de la rupture anticipée, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail

à durée déterminée (CDD)⁷¹. En vertu du code du travail « inaptitude constatée par le médecin du travail est un motif de justification de la rupture anticipée du CDD, au même titre que la faute grave et la force majeure ».

En effet, l'inaptitude du Sportif Salarié, peut résulter d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, prouvé par le médecin du Club, aussi l'inaptitude peut être partielle ou totale, temporaire ou permanente.

Le cas de l'inaptitude au travail du Sportif, est adopté par les législations **saoudiennes et françaises**.

D'après la **Loi n°2011-525 du 17 mai 2011** relative à la **Simplification et l'Amélioration de la Qualité du Droit**, l'employeur peut rompre « par anticipation le contrat à durée déterminée d'un salarié pour inaptitude constatée par le médecin du travail, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non ».

Conformément à l'article **4.3.2** (relatif aux absences pour maladie professionnelle ou accident de travail) de la même convention, « La rupture du contrat de travail ne peut intervenir en aucun cas pendant la durée de l'arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle... ».

Le Code de Travail Saoudien a prévu le cas de l'inaptitude du salarié au travail, au sein de l'article **79** en affirmant que l'inaptitude doit être « constatée par un certificat médical émanant du médecin du travail ».

On peut dire qu'il existe deux hypothèses :

- La première hypothèse : c'est le cas où le salarié est « déclaré inapte, par le médecin de travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur », dans ce cas-là, l'employeur propose au salarié « un autre emploi approprié à ses capacités ». L'employeur a l'obligation d'envisager un reclassement du salarié en question si celui-ci a été considéré par le médecin de travail, apte à reprendre d'autres fonctions.

71

G.POULAIN, op.cit ; p401.

Dans ce cadre, et à l'occasion de l'affaire du footballeur professionnel du **STADE BRESTOIS**⁷², qui est sous contrat à durée déterminée (C.D.D), et attaqué d'une maladie non-professionnelle, le médecin de travail a déclaré « le salarié apte à tout poste ne nécessitant pas d'effort physique intense ».

Le Club Employeur, lui a proposé « un reclassement en qualité d'éducateur à l'école de football du Stade brestois à temps plein ou de secrétaire administratif (CFA2, équipes de jeunes) moyennant une rémunération nette égale à 1200 euro ». Néanmoins, le Joueur Salarié a refusé les deux offres, en demandant « en paiement d'un rappel de salaire outre les congés payés afférents ».

Dans cette affaire, la Cour de Cassation a jugé que « ...le poste d'éducateur sportif offert par l'employeur était, comme pour celui de secrétaire administratif, défini par la convention collective des personnels administratifs et assimilés et non par la convention collective nationale du sport invoquée par le salarié...le salarié sous contrat à durée déterminée, victime d'un accident du travail ou d'une maladie non-professionnelle, n'est pas reclassé dans l'entreprise, l'employeur doit, comme pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, reprendre le paiement du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail... ».

La Cour de Cassation, a également accueilli le « pourvoi du joueur portant sur les dommages-intérêts dus au titre de la rupture de son contrat de travail »⁷³.

- La deuxième hypothèse : c'est le cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. Dans ce cas-là, « à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ».

⁷² Le Stade brestois 29 est un club de football français basé à Brest, fondé en 1950 à la suite de la fusion de cinq patronages locaux, dont notamment l'Armoricaine de Brest, fondé en 1903.

⁷³ Arrêt du 14 septembre 2016

Il est à noter que, si l'employeur ne respecte pas les dispositions mentionnées par le Code de Travail, dans la rupture du contrat de travail, « il sera condamné à verser au salarié une « indemnité qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat ».

Egalement, le **Règlement Saoudien relatif à la Professionnalité et des Situations des Joueurs**, a prévu à l'article **51.1.4** « la commission de la professionnalisation et de situations des joueurs de la fédération arabe saoudienne de football, peut sanctionner le Club en cas de rupture de contrat d'un joueur sans motif légitime ».

Quelle que soit la cause de la rupture du contrat, le Club Employeur doit délivrer au salarié :

- un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire (l'article **1234.19** du Code de Travail Français, et l'article **64** du Code de Travail Saoudien) ;
- Le solde de tout compte, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (l'article **1234.20** du code de travail).

La rupture unilatérale du contrat à durée déterminée, peut aussi décider par le salarié **(B)**.

B- la rupture du contrat de travail sportif a l'initiative du salarié

Selon l'article **10** du **Statut du Joueur et de l'Entraîneur de Fédérale 1** « Le contrat peut être rompu dans les cas limitatifs prévus par l'article **L.1243-1 à 4** du Code du Travail. Toutefois, hormis les cas prévus à l'article **2.3.8**, le contrat peut être rompu avant son terme par le joueur de manière unilatérale... ».

Le même article (**10.2.2**) prévoit la possibilité « d'insérer des clauses de rupture unilatérale anticipée :

- 1- Clause permettant au joueur/à l'entraîneur de rompre unilatéralement son contrat avant l'échéance du terme en contre partie du paiement d'une indemnité

contractuelle dont le montant est fixé à l'avance dans le contrat. L'indemnité prévue devra être impérativement payée par le joueur/l'entraîneur lui-même⁷⁴.

2- Clause permettant au joueur/à l'entraîneur de rompre unilatéralement son contrat avant l'échéance du terme en fonction du classement obtenu par le club à l'issue d'une saison sportive, ou de la non qualification du club à une ou plusieurs compétitions pour la saison suivante.

D'après l'article **1243-1** du Code de Travail Français, « ...le contrat de travail à durée déterminée peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux... », et l'article **1243-2** du même code « ... le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée... ».

Egalement, le Code de Travail Saoudien a réservé l'article **81** pour la procédure de la rupture du contrat à durée déterminée par le salarié.

Il faut signaler que le salarié ne peut pas rompre son contrat à durée déterminée pendant la période d'essai.

Devant la rigidité du contrat de travail à durée déterminée, le salarié ne peut rompre ce contrat que dans des cas bien limités à savoir, la force majeure (**B-1**), le cas où le salarié acquiert un emploi en contrat à durée indéterminée (**B-2**), le cas de la faute grave de l'employeur (**B-3**).

Toutefois, si le salarié rompt son contrat à durée déterminée, en dehors de ces cas susvisés, sera dans l'obligation de payer des dommages et intérêts à son employeur.

⁷⁴ MENARD (Claude) : Le contrat entre l'entreprise et ses clients : Que signifie « s'engager » ? in Christophe JAMIN (Dir.) : Droit et économie des contrats, LGDJ, 2008, p.248, n° 638

B-1- le cas de la force majeure

La force majeure est un événement imprévisible, irrésistible et extérieur aux parties du contrat de travail, soit le salarié ou l'employeur⁷⁵.

Cet événement entraîne l'impossibilité absolue et durable d'exécuter le contrat de travail. Le salarié peut invoquer un cas de force majeure pour justifier sa démission, tel que l'incendie ou l'inondation qui rend impossible de maintenir durablement le contrat de travail, la catastrophe naturelle qui entraîne la paralysie totale du travail comme par exemple une ampleur inondation...

L'article **122-3-8** du Code de Travail Français, prévoit que contrat de travail à durée déterminée, peut être rompu en cas de force majeure.

L'article **74** du Code de Travail Saoudien a prévu la même chose « le contrat de travail à durée déterminée, prend fin en cas de force majeure... ».

En principe, la rupture du contrat de travail à durée déterminée (CDD), d'un Joueur Salarié pour force majeure entraîne immédiatement la fin de sa relation contractuelle avec son Club Employeur, et ne donne pas le droit de paiement d'indemnités.

Mais « le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis et indemnité légale de licenciement ».

Il faut donc déterminer la notion de la force majeure, en cherchant les trois conditions cumulatives, l'événement doit être : extérieur à ce qui l'invoque et à son milieu, imprévisible et irrésistible⁷⁶.

Dans ce contexte, la jurisprudence a considéré « la mise en redressement judiciaire du club ne constituait pas en soi un cas de force majeure, justifiant la rupture du contrat de travail à durée déterminée (CDD).

⁷⁵ G.POULAIN, op.cit. ; p221.

⁷⁶ G.POULAIN, op.cit ; p225.

Le deuxième cas de rupture du contrat de travail à durée déterminée (CDD), c'est le cas où le salarié acquiert un emploi en contrat à durée indéterminée (**B-2**).

B-2- le cas où le salarié acquiert un emploi en contrat à durée indéterminée

Ce cas est prévu à l'article **1243-2** du Code de Travail Français « ...le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée... ».

Egalement, l'article **122-3-8** du même code a mentionné « le contrat à durée déterminée, peut être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée... ».

B-3- le cas de faute grave de l'employeur

Il s'agit d'une rupture du contrat de travail décidé par le salarié, en raison d'agissements fautifs qu'il reproche à son employeur. Néanmoins, cette décision n'est pas considérée une démission.

En principe, dans ce cas de rupture, le salarié n'est pas dans l'obligation d'effectuer un préavis, mais en pratique, il est préférable de produire un écrit afin de dater la rupture du contrat, et d'adapter une preuve en cas de litige.

Le cas de rupture par le salarié en raison de la faute grave de son employeur, est mentionné par l'article **81** du code de Saoudien « le salarié peut quitter son travail, et sans préavis, en gardant ses droits dans les cas suivant : le non-respect de l'employeur de ses engagements contractuels... ».

En effet, les manquements graves de l'employeur à ses obligations, sont divers, il s'agit notamment, la violation de l'obligation de paiement du salaire et l'obligation de sécurité (**B-3-1**), les actes de violence physique et moral (**B-3-2**), et la non fourniture de travail convenu (**B-3-3**).

B-3-1-la violation de l'obligation de paiement du salaire et l'obligation de sécurité

Tout contrat de travail ou d'emploi comprend obligatoirement « un salaire », que l'employeur doit verser et à la date mentionnée au contrat. Le manquement à cette obligation, permet au salarié de rompre son contrat de travail qui le lie à cet employeur.

La jurisprudence a traité le sujet du non-paiement des salaires, en particulier en cas d'arrêt suite à un accident de travail⁷⁷.

Egalement, le non-respect des règles de sécurité pour le salarié permet à ce dernier de mettre fin à son contrat.

Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité justifie de lui imputer la rupture du contrat, par exemple lorsqu'il « ne tient pas compte des recommandations du médecin du travail qui préconise de reclasser le salarié sur un autre poste de travail, l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat, ce qui justifie la rupture du contrat à ses torts »⁷⁸.

B-3-2- les actes de violence physique et morale

Les actes de violence en général, sont des actes caractérisés par des abus de la force physique, tel que l'utilisation d'armes.

Au sens du droit civil, la violence est « l'acte délibéré ou non, provoquant chez celui qui en est la victime, un trouble physique ou moral comportant des conséquences dommageables pour sa personne ou pour ses biens ».

La violence physique, comme cause de rupture du contrat de travail, est un acte d'agression physique volontaire, porte atteinte à l'intégrité physique d'un salarié. L'employeur est donc responsable de toutes les conséquences de cet acte de violence.

⁷⁷ Cass. Soc. 22 juin 2011, N° 10-18897

⁷⁸ Jurisprudence Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-46.134

Par conséquent, la violence physique constitue une cause de rupture du contrat aux torts de l'employeur⁷⁹.

Concernant les actes de violence morale ou psychologique, on peut les définir comme « forme de violence ou d'abus envers le salarié sans qu'une violence physique soit mise en œuvre directement... ».

La violence morale, peut se manifester par des paroles ou des actes qui influencent le salarié dans ses sentiments...

On peut considérer comme actes de violence morale, le harcèlement sexuel, le rejet d'un joueur salarié par son club employeur ou le cas des pratiques discriminatoires à l'encontre de celui-ci, son isolement, ou encore sa dégradation,

B-3-3-non fourniture de travail convenu

La fourniture d'un travail au joueur est une obligation qui incombe au Club Employeur.

La relation contractuelle impose à l'employeur de fournir un travail au salarié, à défaut, il engage sa responsabilité contractuelle ce qui entraîne une faute grave de l'employeur.

C'est l'hypothèse où l'employeur ne satisfait pas à « son obligation de fournir du travail au salarié », celui-ci peut se voir imputer la rupture du contrat.

C'est par exemple le cas où « Un footballeur professionnel a ainsi pu obtenir la résiliation de son contrat aux torts du club qui l'avait engagé, au motif que ce dernier l'avait mis à l'écart en refusant de l'entraîner et de le faire participer aux compétitions, ce qui constituait un manquement à son obligation de fournir du travail »⁸⁰.

⁷⁹ Jurisprudence Cass.soc., 30 oct. 2007, n° 06-43.327

⁸⁰

cassa. soc., 14 janv. 2004, n° 01-40.489

Jurisprudence :

Le salarié qui estime qu'il ne peut pas poursuivre sa relation de travail à cause de ces agissements et violations émanant de son employeur et qu'on a exposé ci-dessus, peut effectuer ce qu'on appelle « la prise d'acte » de la rupture de son contrat de travail.

Ce salarié peut donc, prendre acte de la rupture de son contrat de travail, après avoir averti l'employeur, ou demander la résiliation judiciaire du contrat, et ce sera au juge de trancher pour constater s'il y a réellement une faute grave.

Il faut signaler que la prise d'acte n'est plus une démission, c'est un « droit du salarié à rompre son contrat de travail lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations ». Ensuite, le salarié doit saisir les « Prud'hommes⁸¹ », dont le rôle est de vérifier et juger si l'employeur a vraiment manqué à ses obligations, et si c'est le cas, alors la prise d'acte produit les effets d'un « licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié peut alors avoir droit à des indemnités de licenciement et des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés ».

La relation de travail, entre le salarié et son employeur, cesse du jour au lendemain de la confirmation de la rupture unilatérale, qui produit en principe un écrit afin de dater la rupture du contrat, et d'apporter une preuve en cas de litige. L'employeur est tenu de remettre au salarié un certificat de travail et les autres documents....et devra lui verser des dommages et intérêts. Ils répareront le préjudice subi par la perte de salaire par exemple.

Toutefois, la gravité des manquements de l'employeur, s'apprécie en fonction des griefs invoqués par le salarié. La charge de la preuve des griefs imputés à l'employeur incombe au salarié.

Réellement, la demande de la rupture par le salarié est rejetée, si ce dernier n'établit pas la réalité des manquements de l'employeur ou s'il subsiste un doute sur la

⁸¹ Le conseil de prud'homme est une juridiction de premier degré chargée de juger les litiges individuels, nés d'un contrat de travail ou d'apprentissage, entre employeurs et employés ou apprentis : licenciement, litige sur les salaires, les congés...

réalité de ces manquements, ou lorsque les griefs invoqués par le salarié à l'encontre de son employeur ne sont pas suffisamment graves.

Il est rappelé que le salarié qui rompt son contrat avant son terme, pour un motif non valable (rupture injustifiée par le salarié), doit réparer le préjudice subi par l'employeur. En effet, le salarié qui rompt son contrat à durée déterminée (CDD), hors le cadre légal, « il pourra être condamné à payer des dommages et intérêts à son employeur ».

D'après l'article **1243-3** du Code de Commerce « La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles **L. 1243-1** et **L. 1243-2** ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi ».

Egalement, la jurisprudence a rappelé cette obligation, en affirmant « la condamnation d'un salarié à verser 8,000 euros de dommages et intérêts à son employeur pour rupture du contrat en dehors des cas énumérés par la loi »⁸².

Après l'exposé de la rupture anticipée unilatérale, du contrat de travail à durée déterminée au sein du paragraphe susvisé, on passe à présenter la rupture anticipée par accord commun de ce contrat (**paragraphe 2**).

II – 1 – 3 - Rupture du contrat de travail à durée déterminée par accord commun

La convention de rupture est soumise aux dispositions du Code de Travail de manière à garantir la liberté du consentement des parties, c'est ce qu'a confirmé l'article **1237-11** du code de travail «L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au

82

Cassa. Soc. 9 février 2011, N° 09-42485

contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties ».

Les formalités de rupture conventionnelle reposent avant tout sur la négociation.

En réalité, la rupture conventionnelle présente un avantage pour les deux parties. Pour le salarié qui souhaite quitter son travail, il va toucher des indemnités de rupture bien plus importantes aux indemnités de licenciement par exemple. Pour l'employeur, la procédure à suivre est bien moins lourde que celle prévue pour le licenciement.

Néanmoins, il existe des cas dont la rupture conventionnelle est interdite, tel que le cas d'une rupture conclue dans des conditions frauduleuses, ou le cas où le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail⁸³ ...

En effet, et puisque la date d'un contrat à durée déterminée (CDD), est fixée a priori, il n'est pas possible, donc de mettre fin à ce contrat avant son terme par rupture « **conventionnelle classique** ».

Toutefois, si les deux parties désirent mettre fin à leur relation contractuelle, « la solution la plus avantageuse pour les deux parties consiste en une rupture à l'amiable qui garantit au salarié le versement d'une indemnité de rupture, et à l'employeur un départ en douceur de son salarié ».

Mais, cette rupture par entente entre le salarié et son employeur, est soumise à un « régime juridique bien spécifique », et résulte d'une « volonté explicite réciproque » des deux parties.

On peut dire donc, qu'il est possible au salarié et son employeur, de mettre fin au contrat à durée déterminée (CDD) d'un commun accord, mais « à condition d'établir clairement que cette rupture reflète bien la volonté des deux parties, ce qui exige de faire un écrit et de pouvoir en rapporter la preuve au besoin ».

83

G.POULAIN, op.cit ; p303.

Il est à indiquer que le mode de rupture du contrat à durée déterminée (CDD) par accord commun des parties appelé aussi rupture négociée, est mentionné au premier paragraphe de l'article **1243-1 du Code de Commerce** « sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail ».

Egalement, la jurisprudence a jugé que « du fait qu'un contrat CDD peut être rompu à tout moment avec l'accord non équivoque des parties, il était aussi possible d'avancer la date de fin d'un contrat conclu à terme précis au moyen d'un avenant, librement accepté par les deux parties »⁸⁴

En effet, la rupture du contrat à durée déterminée (CDD) par accord commun, nécessite un écrit signé par le salarié et son employeur, qui reflète une volonté claire et non équivoque des parties de mettre fin du contrat⁸⁵. Cet « **impératif** est dû au côté sensible d'une telle mode de rupture qui ne peut en aucun cas être imposé par l'employeur »⁸⁶.

La deuxième sous-section de ce thème est la fin du contrat de travail à durée indéterminée **CDI**.

II – 2 - LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

En principe, une partie du contrat de travail ne peut mettre fin unilatéralement à ce contrat. Néanmoins, il existe des exceptions où elle est admise, tel est notamment le cas du contrat à durée indéterminée **CDI**.

⁸⁴ Cassa. Soc, 16 déc. 2015, N° 14-21.360.

⁸⁵ Cassa. Soc. du 21 mars 1996 N°93-40192.

⁸⁶ Cassa. Soc. 6 octobre 2004 N° de pourvoi: 02-44323

Pour ce type du contrat, la résiliation unilatérale du contrat constitue un « principe général de droit des contrats ». Suivant ce principe « toute partie à un contrat à prestations successives conclu pour une durée indéterminée, a le droit de résilier ce contrat, et ce même si aucun manquement ne peut être reproché à son cocontractant ».

Le contrat de travail en Sport à durée indéterminée **CDI**, est un contrat sans limite de durée conclu entre l'Employeur et le Sportif Salarié. Puisque le contrat de travail à durée indéterminée est caractérisé par l'absence de terme défini, et ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin, il peut prendre fin à tout moment⁸⁷.

Le Législateur Français, a consacré le **Titre 3 du Code de Travail**, pour la rupture du contrat à durée indéterminée (C.D.I). Egalement, le Législateur Saoudien a adopté cette forme de rupture, à l'article **75 du Code de Travail**.

Le Code de Travail Français, a prévu à l'article **1231-1** « le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre. Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai ».

Réellement, le contrat de travail à durée indéterminée d'un sportif peut être rompu soit par l'une des deux parties, c'est ce qu'on appelle rupture unilatérale (**paragraphe 1**), soit par accord entre les deux parties, c'est ce qu'on appelle rupture conventionnelle (**paragraphe 2**).

II – 2 – 1 - Rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée

Pour résilier unilatéralement un contrat de travail de sport à durée indéterminée (C.D.I), la partie qui souhaite rompre le contrat doit notifier son cocontractant sa volonté de rompre. L'information de l'autre partie est nécessaire parce que la volonté

87

G.POULAIN, op.cit ; p313

de rompre le contrat de travail ne produit ses effets qu'au moment de sa réception par l'autre partie⁸⁸.

La rupture à durée indéterminée (C.D.I), du contrat de travail d'un Sportif peut être conclue unilatéralement par l'une des parties, que ce soit le Club Employeur (**A**) ou le Sportif Salarié (**B**).

A - la rupture d'un contrat à durée indéterminée par l'employeur

D'abord, il est à noter que l'employeur peut rompre le contrat de travail à durée indéterminée (C.D.I) d'un salarié en période d'essai, et sans procédure ni justification ou motif particulier, puisque l'objectif de cette période pour le Club Employeur est d'évaluer les compétences du Sportif Salarié.

En dehors de la période d'essai, l'employeur peut mettre fin au contrat CDI, dans le cadre d'un licenciement (**A-1**) et dans le cadre d'une mise à la retraite (**A-2**).

A-1- le licenciement du salarié par l'employeur

Le licenciement du salarié par l'employeur en CDI, se divise en deux catégories : licenciement personnel, dont la raison est liée à la personne du salarié (**A-1-1**), et licenciement économique dont la raison n'est pas liée à la personne du salarié (**A-1-2**).

A-1-1- licenciement pour raison personnelle

L'employeur peut mettre fin au contrat du salarié en utilisant la procédure du licenciement pour motif personnel, qui doit être justifié, c'est-à-dire reposé sur cause réelle et sérieuse⁸⁹.

Selon les travaux préparatoires, une cause réelle est à la fois une cause existante et une cause exacte...la cause est sérieuse lorsque les faits sont suffisamment graves

⁸⁸ Karaquillo(J.P) : «Le pouvoir disciplinaire Le pouvoir disciplinaire dans l'association sportives ». Recueil Dalloz, 1980. P 55.

⁸⁹ P.Y VERKINDT,op.cit, p 302.

pour considérer que le maintien du lien du travail constituerait une gêne pour le fonctionnement normal de l'entreprise...

Par conséquent, tout accident ne dépend pas du salarié, ne constitue pas un motif de licenciement de ce salarié. Dans ce sens, l'article **82** du Code de Commerce Saoudien a indiqué que « l'employeur ne doit pas licencier le salarié à cause de maladie ».

La cause la plus connue qui entraîne le licenciement pour motif personnel c'est « l'insuffisance professionnelle ».

Parmi les cas de licenciement pour faute du salarié, prévus à l'article **80** du Code de Commerce Saoudien :

- les actes d'agression physique contre son employeur ;
- le non-respect du salarié de ses obligations résultant du contrat de travail ;
- le cas d'abus de confiance...

A-1-2- licenciement économique

Le licenciement économique, est lié à la situation économique de l'employeur.

Le licenciement pour motif économique est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, « effectué par un employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».

Ce mode de licenciement, est mentionné par l'article **1233-1** du Code de Travail « Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié... ».

En effet, que ce soit, le motif le licenciement du salarié personnel ou économique, l'employeur doit respecter une procédure de licenciement comprenant un entretien préalable et une notification du licenciement⁹⁰.

Avant toute décision de licenciement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement. Cet entretien préalable permet à l'employeur à exposer les justifications de la décision de licenciement, et en même temps permet au salarié d'écouter ses explications.

La procédure de l'entretien préalable au licenciement, est mentionnée à l'article **1232-2** du Code de Commerce « L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation... ».

La lettre de convocation précise la date et le lieu de l'entretien préalable. Il est à indiquer, que si l'employeur ne respecte pas cette procédure, le salarié peut « contester le licenciement devant le Conseil des prud'hommes pour licenciement injustifié et nul afin d'obtenir une indemnisation »⁹¹.

L'autre cas dont l'employeur peut mettre fin au contrat CDI, est la mise à la retraite d'office (**A-2**).

A-2- la mise a la retraite d'office

La mise à la retraite d'office, est un mode de rupture unilatérale de contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

La mise à la retraite, est un moyen que « la loi offre à l'employeur de rompre un contrat de travail. Elle constitue en effet une rupture du contrat de travail visant à mettre un salarié à la retraite sans que celui-ci ne puisse s'opposer à la rupture ».

Cette forme obéit à des règles spécifiques.

⁹⁰ Henry. (M), « la notion du motif économique », Dr.soc, 1995, p.554.

⁹¹ Henry. (M), art precit, p.555.

D'abord, l'employeur qui souhaite la mettre un salarié à la retraite, doit respecter la procédure de « demande de mise à la retraite ».

L'employeur, est dans l'obligation d'interroger, par écrit, sur son intention de quitter volontairement son travail. Dans ce cas-là, le salarié concerné peut accepter ou refuser la demande de son employeur.

En cas de refus de la demande de la mise à la retraite, le salarié doit présenter sa réponse par écrit pour avoir une preuve.

Le salarié qui est mis à la retraite, a un droit à « l'indemnité de la mise à la retraite ».

Si l'employeur n'a pas respecté les conditions de la mise à la retraite, la rupture du contrat de travail « sera requalifié en licenciement », ce qui entraîne le versement de l'indemnité correspondante.

Il faut signaler que la procédure de la mise à la retraite est mentionnée par l'article **85** du Code de Travail Saoudien, et par l'article **1237-5** du Code de Travail Français.

Toutefois, après la prise de l'acte de la rupture du contrat par l'employeur, ce dernier doit remettre au salarié ses documents de travail, qui sont, en principe :

- le certificat de travail ;
- l'attestation pôle emploi⁹²;
- le solde de tout compte⁹³...

⁹² L'attestation Pôle Emploi est un document que l'employeur doit remettre au salarié à la fin du contrat de travail ou en cas de rupture du contrat de travail. Ce document est nécessaire au salarié pour son inscription ou sa réinscription au Pôle Emploi par la suite.

⁹³ Le solde de tout compte est un document destiné à faire un « inventaire » des montants versés au salarié au moment de la rupture de son contrat établi par l'employeur, il est remis au salarié contre reçu (le reçu pour solde de tout compte).

Ces documents, sont prévus à l'article **64** du Code de Travail Saoudien « après la rupture du contrat, l'employeur doit délivrer au salarié : un certificat de travail, et tous les certificats et les documents qui lui concernent ».

Egalement, le code de travail Français a réservé des articles pour les documents remis par l'employeur.

Selon l'article **1234-19** « A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire. », et d'après l'article **1234-20** « Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail ».

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées ».

La rupture unilatérale d'un contrat à durée indéterminée (C.D.I), peut être aussi conclue à l'initiative du Salarié (**B**).

B - la rupture d'un contrat à durée indéterminée par le salarié

Le Sportif Salarié peut mettre fin volontairement, à son contrat de travail à durée indéterminée CDI⁹⁴.

Tout salarié peut rompre son contrat de travail, pendant la période d'essai, et il n'est obligé d'indiquer les motifs de sa démission pendant la période d'essai.

Néanmoins, le salarié doit notifier son employeur de sa démission et par écrit ce qu'on appelle « lettre de démission », au sein de cette lettre, le salarié doit indiquer le délai de préavis.

La période de préavis, est calculée sur la base de la durée de la période d'essai mentionnée par le contrat.

⁹⁴

Karaquillo (J.P) : op.cit. P 122.

Outre de la rupture du contrat de travail en période d'essai, il existe d'autres modes de rupture du contrat par le salarié, qui sont la démission du salarié (**B-1**), le départ volontaire à la retraite (**B-2**) et La prise d'acte (**B-3**).

B-1- la démission

La démission est « un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du seul salarié ».

La démission du salarié, doit être résulter de la volonté claire et non équivoque de celui-ci. Par conséquent, une démission sous contrainte ou menace sera assimilée à un licenciement, c'est la même chose dans le cas où le salarié cesse son travail à suite du non-paiement du salaire.

En revanche, l'absence non-justifiée du salarié, ne peut pas être assimilée à une démission. Aussi l'abandon de poste par le salarié après une modification de son contrat, n'est pas considéré une démission.

Il est à noter que la démission a pour inconvénient de priver le salarié d'indemnités de chômage⁹⁵.

B – 2 - le départ volontaire a la retraite

Le départ à la retraite, est un un droit donné au salarié de quitter son travail lorsqu'il atteint l'âge légal de la retraite.

Dans le cas de départ volontaire à la retraite, le salarié a le droit à une indemnité légale de départ à la retraite, dont le montant varie selon son ancienneté dans son travail.

Concernant le calcul de l'indemnité de départ en retraite, il faut prendre en considération le salaire selon la formule la plus avantageuse pour le salarié. L'indemnité de départ volontaire à la retraite versée au salarié, « lorsque ce départ volontaire ne s'inscrit pas dans un plan de sauvegarde de l'emploi, est assujettie aux cotisations de Sécurité sociale comme un salaire ».

⁹⁵

P.Y VERKINDT, op.cit, p 401.

B – 3 - la prise d'acte

La prise d'acte est possible à tout moment, sauf durant la période d'essai. En effet, la prise d'acte est un mode de rupture du contrat de travail créé par la jurisprudence. Ce mode permet au salarié de prendre acte de rompre son contrat en raison des faits qu'il reproche à son employeur, ce salarié doit recourir au juge pour statuer sur les conséquences de cette rupture.

Les manquements graves de l'employeur pour empêcher la poursuite du contrat de travail⁹⁶, peuvent être justifiés, par exemple par le non-paiement du salaire, harcèlement moral ou sexuel commis par l'employeur, modification du contrat sans l'accord du salarié...

Il importe pour le salarié de prévenir son employeur par écrit, en lui indiquant les reproches qui justifient la prise d'acte.

Ainsi, la prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, et dans ce cas l'employeur doit lui remettre le certificat de travail, l'attestation pôle emploi, le solde de tout compte...

Après cette étape, le salarié saisit le conseil de prud'hommes pour réparation des reproches à l'origine de la prise d'acte.

La décision du juge varie selon le niveau de gravité de manquements de l'employeur : soit que les manquements sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail ce que justifie la prise d'acte, soit que ces manquements ne sont pas suffisamment graves pour justifier la prise d'acte⁹⁷.

Comme on indiqué ci-dessus, le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut prendre fin par l'une des parties soit l'employeur soit le salarié, ce contrat de travail peut également prendre fin par convention entre les parties (**paragraphe 2**).

⁹⁶ J.Pelissier, A.Supiot et A.Jeamnaud, Droit du travail, Dalloz Delta 2000, p 285.

⁹⁷ Garraud P « les sports et le droit pénal », RIDP 1924, p212 et suiv.

II – 2 – 2 - Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

D'abord, comme on a indiqué ci-dessus, la procédure de la rupture conventionnelle du contrat de travail est annoncée à l'article **1237-11** du Code de Travail Français, et à l'article **74** du Code de Travail Saoudien.

En effet, la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée CDI, c'est « un moyen contractuel légal qui offre, à l'employeur et au salarié, la possibilité de mettre un terme au contrat de travail, et ce, dans le respect des limites fixées communément dans le cadre d'une convention homologuée ».

La conclusion de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée CDI, suppose des conditions **(A)**, et des procédures **(B)** à respecter par l'employeur et le salarié.

A- les conditions de la rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée

La convention de rupture conventionnelle fixe les conditions de la rupture du contrat de travail, qui sont définies par l'employeur et le salarié.

Dans son arrêt du 15 octobre 2014, la Cour de Cassation, a décidé que la rupture d'un contrat à durée indéterminée CDI par un accord conclu entre un employeur et un salarié, ne peut intervenir que dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Les parties ne peuvent donc pas conclure de rupture amiable en dehors de ce cadre légal.

La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée CDI, exige le consentement des parties **(A-1)**, et l'établissement d'une convention de la rupture **(A-2)**.

A-1- le consentement des parties

La rupture conventionnelle suppose naturellement le consentement libre et entier des deux parties. Le choix de salarié ne doit pas être guidé par une contrainte ou pression exercée par son employeur.

La menace et la pression pour aboutir la rupture conventionnelle du contrat de travail, affecte le caractère libre du consentement.⁹⁸

La liberté du consentement des parties, étant une condition de la rupture conventionnelle, la décision de cette rupture peut être annulée pour « vice de consentement », la partie lésée de la rupture du contrat doit prouver que son consentement était vicié lors de la négociation et la conclusion de la convention.

La Jurisprudence, a considéré comme « vice de consentement », la signature d'une convention de rupture conventionnelle, avec une indemnité de départ inférieure de moitié à celle envisagée dans le cadre des négociations initiales.

Dès lors « Une rupture conventionnelle signée sous la contrainte et en raison de pression, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse »⁹⁹.

La cour de Cassation a aussi jugé comme « nulle la convention de rupture conclue alors que le salarié était, au moment de la signature de l'acte, dans une situation de violence psychologique en raison d'un harcèlement moral »¹⁰⁰.

L'autre condition de la rupture conventionnelle, c'est l'établissement d'une convention de la rupture (**A-2**).

⁹⁸ FORRAY (Vient) : Le consensualisme dans la théorie générale du contrat, LGDJ, 2007.p.62.

99 Cour de cassation, chambre sociale, 16 septembre 2015, n° 14-13830

100 Cassa. soc. 30 janvier 2013, n° 11-22332

A-2- l'établissement d'une convention de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle donne lieu à la signature d'une convention qui doit ensuite être homologuée. La convention de la rupture doit obligatoirement être signée par les deux parties, le salarié et l'employeur, « garantie du libre consentement des deux parties ».

En effet, la convention signée de la rupture du contrat, constitue le document essentiel de la procédure, comprend des mentions obligatoires. Elle doit mentionner toutes les modalités de la rupture, et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture ainsi que la date de cessation du contrat¹⁰¹.

En revanche, les parties, soit l'employeur ou le salarié, ne sont pas dans l'obligation de mentionner les motifs de la rupture conventionnelle dans la convention.

Après la présentation des conditions de la rupture conventionnelle, on va exposer ses procédures (**B**).

B- les procédures de la rupture conventionnelle d'un contrat de travail a durée indéterminée

La procédure de rupture conventionnelle, repose sur quelques étapes essentielles.

Il est à noter que la demande de rupture conventionnelle peut être initiée soit par l'employeur soit par le salarié, mais il est conseillé au salarié qui souhaite quitter son

¹⁰¹

J.Pelissier, A.Supiot et A.Jeamnaud, op cit, p 303.

travail « d'adresser une lettre de demande de rupture conventionnelle à son employeur par courrier ou par lettre remise en main propre ».

En cas d'accord de principe sur l'idée d'engager une rupture conventionnelle, l'employeur et le salarié doivent d'abord convenir des modalités de cette rupture au cours d'un ou plusieurs entretiens préalables.

La procédure de la rupture, impose l'entretien préalable et la négociation de la convention **(B-1)**, et la demande d'homologation de ladite convention **(B-2)**.

B-1- l'entretien préalable et la négociation

La Convocation à un ou plusieurs entretiens, constitue la première étape de la procédure, l'employeur et le salarié doivent se réunir à l'occasion d'au moins un entretien.

Une rupture conventionnelle signée sans entretien préalable est considérée comme nulle, pour la Cour de Cassation, « c'est à la partie qui invoque cette nullité de prouver qu'aucun entretien n'a eu lieu »¹⁰².

La loi prévoit la possibilité pour chacune des parties de se faire assister par un conseiller de son choix, lors de chaque entretien. Dans ce cas, le Sportif salarié doit en informer l'employeur préalablement.

Concernant la convocation aux entretiens, la législation n'impose pas de formalités de convocation particulières. Au cours de l'entretien, les parties négocient la procédure de la rupture du contrat.

La négociation est en général « la recherche d'un accord, centrée sur des intérêts matériels ou des enjeux quantifiables entre deux ou plusieurs interlocuteurs dans un temps limité. Cette recherche d'accord implique la confrontation d'intérêts incompatibles sur divers points que chaque interlocuteur va tenter de rendre compatibles par un jeu de concessions mutuelles, c'est une discussion sur les

conditions d'un arrangement afin de parvenir à un accord ou une convention satisfaisante pour toutes les parties ».

Si la procédure de rupture conventionnelle a été initiée par l'employeur, le salarié sera en position de force pour négocier au mieux le montant de l'indemnité de départ.

A l'inverse, si la rupture est initiée par une demande du salarié, ce dernier n'est pas en position de force pour négocier le montant de son indemnité, et l'employeur sera en effet moins disposé à payer des indemnités à ce salarié qui dans tous les cas souhaite partir et peut donc toujours poser sa démission¹⁰³.

Si le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est le point le plus important de la négociation, il existe d'autres points à négocier au cours de cette étape.

Parmi les points que peuvent les parties négocier, le montant de la contrepartie financière à l'application d'une clause de non-concurrence...

Toutefois, chacune des parties, peut refuser une proposition de rupture conventionnelle. Si la proposition provient de l'employeur, le salarié est libre de la refuser sans encourir de sanction, et il peut adresser sa décision à l'employeur par « une lettre de refus de rupture conventionnelle » dans laquelle il indique qu'il « ne souhaite pas entamer la procédure proposée ».

Par contre, l'employeur peut refuser la rupture conventionnelle proposée par le salarié, et ceci autant de fois qu'il le souhaite, et il n'est pas obligé à fournir les motifs de sa décision. Le salarié qui subit ce refus devra soit démissionner, soit opter pour l'abandon de poste. Cette dernière solution peut lui « permettre de toucher les allocations chômage, contrairement à la démission ».

Il faut indiquer que la convention de rupture conventionnelle doit être homologuée. **(B-2)**.

¹⁰³

GACHE (N), « les clauses du contrat de travail », RPDS, décembre 2003.p.383.

B-2- l'homologation de la convention de rupture conventionnelle

L'homologation « a pour but de contrôler la validité et la légalité de la convention de rupture conventionnelle ».

Elle permet de répondre à plusieurs questions, notamment les questions relatives au consentement du Sportif salarié à la rupture conventionnelle, l'abus de l'employeur vis-à-vis du salarié (licenciement déguisé), le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle...

La demande d'homologation peut être acceptée, comme elle peut être refusée.

1 - L'acceptation de la demande d'homologation :

La DIRECCTE¹⁰⁴, dispose de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande d'homologation, pour s'assurer de la validité de la convention, et « si les parties ne reçoivent aucune notification dans les 15 jours de la part de DIRECCTE, l'homologation est réputée acquise, c'est ce qu'on appelle « l'homologation tacite ».

2 - Le refus de la demande d'homologation :

La demande d'homologation, peut être refusée par la DIRECCTE, et dans plusieurs cas, tel que le non-respect du délai de rétractation, ou bien lorsque la DIRECCTE remarque des erreurs dans le calcul de l'indemnité de départ. On dit alors qu'elle est invalidée.

Mais, dans ces cas-là, le contrat de travail n'est pas rompu et continue de s'effectuer comme si rien ne s'était passé. « Il est possible d'intenter un recours pour invalidation devant les prud'hommes (Le Conseil de Prud'hommes est seul compétent pour trancher tout litige opposant un salarié à son employeur (ou vice versa) qui survient à l'occasion de la conclusion de l'exécution de la rupture du contrat de travail

¹⁰⁴

En France, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE ou DIECCTE dans les régions et départements d'outre-mer) sont des services déconcentrés de l'État sous tutelle commune du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et ...

ou d'apprentissage. Le Conseil de Prud'hommes est une juridiction élective et paritaire) contre la décision de la DIRECCTE ».

Réellement, l'homologation de la convention, est la dernière étape de la procédure de rupture conventionnelle. « Une fois homologuée, la rupture conventionnelle devient effective ».

On doit annoncer qu'après la signature de la convention, l'employeur et le salarié, peuvent dans un délai (de quinze jours rétracter et abandonner la procédure), mais si au bout de ce délai les deux parties ne sont pas rétracté, « la partie la plus diligente qui est généralement l'employeur, doit adresser une demande d'homologation à l'organe administratif accompagnée d'un exemplaire original de la convention de rupture signée ».

- Les parties peuvent changer d'avis, dans un délai de 15 jours calendaires entre la signature de l'accord et sa transmission pour validation. Ce délai débute le lendemain de la signature de la convention¹⁰⁵.

- L'homologation de la convention doit être demandée à l'organe administratif dont dépend l'employeur, et en l'absence de réponse dans les 15 jours ouvrables, la convention est considérée comme homologuée. Le contrat prend fin sans préavis.

- En cas de litige sur la convention et son homologation, un recours juridictionnel est possible devant le conseil de prud'hommes (Le Conseil de Prud'hommes est seul compétent pour trancher tout litige opposant un salarié à son employeur (ou vice versa) qui survient à l'occasion de la conclusion de l'exécution de la rupture du contrat de travail ou d'apprentissage) après l'homologation.

Réellement, le formulaire de demande d'homologation doit être rempli et signé, aussi il doit être établi en plusieurs exemplaires, puisque chacune des parties doit en conserver un, et un troisième étant adressé à l'organe administratif compétent à homologuer la convention.

¹⁰⁵

GACHE (N), art precit.p.384.

Il faut signaler que « si aucun exemplaire n'est remis à l'employeur ou au salarié, la rupture conventionnelle est considérée comme nulle (cour de cassation, l'arrêt rendu le 13 février 2013).

La date de fin du contrat est prévue dans la convention de rupture, et l'employeur doit remettre au salarié des documents, comme le certificat de travail, le solde de tout compte...

- La convention entre l'employeur et le salarié doit fixer, notamment, le montant de l'indemnité spécifique pour le salarié et la date de rupture du contrat à durée indéterminée (CDI). L'entretien, définit les conditions de la rupture : la date de la rupture, le montant de l'indemnité versée par l'employeur, le préavis à effectuer...

- L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention au salarié, à défaut, le salarié peut obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle, et de ce fait, le salarié perçoit les indemnités prévues pour cause de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- Le salarié et l'employeur doivent signer la convention de rupture conventionnelle.

- La procédure de validation de la convention : la convention doit être adressée à l'administration pour obtenir sa validation. Cette validation varie selon que le salarié est protégé (En France, les salariés protégés sont les salariés qui vont bénéficier d'une protection particulière notamment en cas de licenciement) ou non.

Il faut indiquer, que durant la procédure de rupture et tant que le contrat n'est pas arrivé à expiration ou l'homologation n'a pas été acceptée, le contrat de travail reste valable et continue à s'appliquer, et le salarié poursuit son activité dans les conditions prévues au contrat de travail (il peut par exemple prendre des congés payés durant cette période)¹⁰⁶.

- La remise d'un exemplaire de la convention au salarié, est une procédure obligatoire, à défaut, la convention est considérée comme nulle.

¹⁰⁶

BERLIOZ (Georges) : Le contrat d'adhésion, LGDJ 1973, p53.

Après l'homologation de la convention, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié les documents qu'on a déjà cité ci-dessus (certificat de travail, reçu pour solde de tout compte et attestation Pôle emploi).

En réalité, Les litiges sportifs à caractère commercial, ne se limitent pas au contrat de travail, il s'agit d'autres contrats de la même nature (**chapitre 2**).

CHAPITRE 2 : AUTRES CONTRATS DE NATURE COMMERCIALE

En effet, le contrat de travail n'est pas le seul contrat en matière de Sport. A côté du contrat de travail, il existe d'autres types de contrats en la matière dont les plus connus et appliqués dans le secteur de Sport, sont le **Contrat de Transfert** et le **Contrat de Sponsoring**.

Concernant le Contrat de Transfert en Sport, il est à signaler que le transfert en sport est pratiqué en **Sport Professionnel**, et essentiellement dans la discipline du **Football Professionnel**. Il correspond au changement de Club d'un Sportif professionnel.

On dit Sport Professionnel, lorsque le sportif vit de son activité sportive, c'est-à-dire lorsqu'il « reçoit un salaire par son club ou de son sponsor pour pratiquer une discipline sportive ».

L'article **2** du **Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs** a défini le joueur professionnel comme suivant « Est réputé joueur professionnel tout joueur bénéficiant d'un contrat écrit avec un club et qui perçoit une indemnité supérieure au montant des frais effectifs qu'il encourt dans l'exercice de cette activité footballistique.

Généralement les clubs professionnels sont autorisés à transférer des joueurs dans d'autres clubs pendant une période déterminée, ce qu'on appelle « **marché des transferts ou mercato**¹⁰⁷ ».

Pour le Contrat de Sponsoring en matière de Sport, on peut dire que le Sponsoring Sportif, est un soutien financier ou matériel (le Sponsoring ne s'exerce pas bénévolement, mais dans un objectif mercantiliste) apporté à un événement sportif, une fédération sportive, une équipe sportive ou un sportif par un partenaire qui est le sponsor en contrepartie d'associer son image à cet événement, cette fédération, cette équipe ou ce sportif.

Nous développerons au sein de sections suivantes les deux types de contrats : Contrat de Transfert et Contrat de Sponsoring, d'une manière approfondie au niveau de conclusion, conditions, procédures, obligations et droits des parties, la fin du contrat...

On va aborder le Contrat de Transfert dans la première section, et le Contrat de Sponsoring dans la deuxième section.

I - LE CONTRAT DE TRANSFERT

Il est à indiquer tout d'abord, que la technique de transfert de sportif professionnel, est adoptée et consacrée par la législation Française (**Code de sport, Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs...**), et la législation Saoudienne, spécialement le **Règlement Saoudien relatif à la Professionnalisation et des Situations et Transferts des Joueurs**.

¹⁰⁷
107
football ».

C'est un terme d'origine italienne qui signifie « marché de joueurs de

Le transfert est, en général, une opération de déplacement, de transport, d'une personne d'un lieu à un autre selon des modalités précises.

En effet, la notion de transfert des sportifs dans son aspect moderne, est d'origine jurisprudentielle, elle a été apparue à la suite du fameux et marquant « **l'arrêt Bosman** »¹⁰⁸. Cet arrêt « a ouvert la voie à une dérégulation au marché des transferts, changeant le paysage du sport européen et mondial ... ».

Dès cet arrêt « les indemnités de transfert ne sont dues que lorsque le joueur quitte son employeur avant la fin de son contrat de travail. Tout transfert alors que le contrat est arrivé à son terme est donc illicite ».

Toutefois, il n'existe pas une définition légale de l'opération de transfert des sportifs aussi bien dans la loi Française (le code de travail, le code de sport...), que dans la loi Saoudienne (règlement relatif à la professionnalisation et des situations et transferts des joueurs).

Devant cette absence de définition légale, la jurisprudence a été intervenue pour la première fois en 2010 pour définir l'opération de transfert, en indiquant « un accord triangulaire par lequel un club accepte de mettre fin, avant le terme stipulé au contrat de travail d'un joueur afin de lui permettre de s'engager au profit d'un autre club, en contrepartie du paiement par ce dernier d'une indemnité financière »¹⁰⁹.

On peut dire donc que l'opération de transfert en matière de sport, est une mutation d'un **joueur professionnel** de son **club initial** dans un **autre club**. C'est une « opération par laquelle un club accepte de mettre fin au contrat de travail à durée

¹⁰⁸ L'arrêt Bosman est une décision de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE), rendue le 15 décembre 1995 relative au sport professionnel. L'arrêt Bosman trouve sa source dans le litige opposant le footballeur belge Jean-Marc Bosman à son club du FC Liège. Celui-ci refusant son transfert vers le club français de Dunkerque, Bosman a porté l'affaire devant la CJCE. Il conteste la conformité des règles régissant les transferts, au regard du droit communautaire. Deux points étaient notamment contestés par Jean-Marc Bosman : la possibilité pour un club de réclamer une indemnité de transfert pour un joueur ayant fini son contrat (en 1995 cette possibilité a déjà été abandonnée dans la plupart des autres pays européens mais subsiste en Belgique) ; et les quotas limitant à 3 le nombre de joueurs étrangers ressortissants de l'Union européenne dans une équipe de club, qui constituent une discrimination entre nationalités européennes.

¹⁰⁹ Ca Duai, chambre 2, section 2. 16 septembre 2010, n°09/05120.

déterminée qui le lie à son joueur avant son terme afin de lui permettre de s'engager avec un nouvel employeur en contrepartie du versement par ce dernier d'une indemnité financière appelée indemnité de transfert ».

Le contrat de transfert du sportif professionnel, connaît des conditions (**sous-section 1**), et des procédures à respecter (**sous-section 2**).

I – 1 - les conditions :

Comme on a indiqué ci- dessus le transfert ne s'applique qu'aux Sportifs professionnels. Le premier Club va consentir à résilier le contrat de travail qu'il avait conclu avec le sportif concerné de l'opération du transfert, (bien que ce contrat soit en cours d'exercice), et en contrepartie, le second Club va s'engager à indemniser le premier Club et à conclure un nouveau contrat de travail avec ledit sportif.

De même, le Joueur Professionnel peut rompre son contrat de travail, en cours de l'exécution de son contrat, et quitter son initial club pour rejoindre un autre club, pour différentes raisons : personnelles, financières et sportives...

L'opération de transfert peut être donc qualifiée d'un contrat qui comprend trois parties dont chacune est dans l'obligation de réaliser une prestation :

- un premier Club à savoir le Club d'origine ou l'ancien Club, qui accepte le départ du Joueur professionnel ;

- un deuxième ou nouveau Club qui paie la contrepartie qui est une somme d'argent au premier Club ;

- un Joueur professionnel qui doit rompre son premier contrat de travail, conclu avec son premier Club, pour conclure un deuxième contrat avec le deuxième Club.

Il est à noter que les clubs professionnels, sont généralement autorisés à transférer un joueur dans un autre club dans une période déterminée et bien définie.

L'opération de transfert d'un Sportif Professionnel, nécessite d'abord un contrat de travail à durée déterminée en cours d'exécution, que la relation de travail initial prend fin et qu'une nouvelle relation de travail naisse¹¹⁰.

Par conséquent, un club nouveau se substitue à l'ancien club en tant qu'employeur du « Sportif Professionnel transféré ».

Puisque l'opération de transfert du Sportif Professionnel étant qualifiée de contractuelle, les différents intervenants vont devoir y consentir. De là, la mise en place du transfert d'un Joueur Professionnel, exige le consentement des parties de cette opération.

L'opération de transfert qui consiste à transférer un Sportif Professionnel d'un Club à un autre, suppose donc, la réunion de différentes conditions tenant, notamment, une rupture du contrat initial de travail du Sportif (**paragraphe 1**), et un consentement de l'ancien Club et du nouveau Club (**paragraphe 2**).

I – 1 - 1- Rupture d'un contrat initial de travail du sportif

D'abord, l'opération de transfert ne peut être, en principe, conclue qu'au sein d'un contrat de travail à durée déterminée CDD¹¹¹. Ceci est confirmé par les réglementations Françaises et Saoudiennes.

Par exemple le **Règlement Saoudien relatif au Professionnalisme et Situations, et Transfert des Joueurs**, a prévu à son article **23-1** « tout joueur professionnel peut quitter son club après la fin de son contrat ».

Egalement, et d'après le **paragraphe 3 de l'article 18 du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs** « ...Un professionnel n'est libre de conclure un contrat avec un autre club que si son contrat avec son club actuel a expiré ou expirera dans les six mois. Toute infraction à cette disposition est sujette aux sanctions appropriées ».

¹¹⁰ BERLIOZ (Georges) : op. cit, p151.

¹¹¹ CAMERLYNCK (Guillaume-Henri) et LYON-CAEN (Gérard) : Précis du droit du travail, Dalloz, 1967.p.258.

Toutefois, le Sportif peut selon l'article **15** du **Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs**, rompre son contrat même au cours de la saison pour juste cause sportive « Un professionnel accompli ayant pris part à moins de 10% des matches officiels joués par son club au cours d'une saison peut rompre son contrat prématurément sans encourir de sanctions sportives (juste cause sportive). Lors de l'évaluation de tels cas, il convient de tenir compte de la situation du joueur. L'existence d'une juste cause sportive sera établie au cas par cas.

Un professionnel ne peut rompre son contrat sur la base d'une juste cause sportive que dans les 15 jours suivant le dernier match officiel de la saison du club auprès duquel il est enregistré ».

Aussi, le **Règlement Saoudien relatif au Professionnalisme et Situations, et Transfert des Joueurs**, permet l'opération du transfert avant la fin du premier contrat, en mentionnant « l'opération du transfert du joueur professionnel est possible avant la fin de son contrat, mais par accord commun entre le joueur, son club et le futur club. Dans ce cas, le club acquéreur doit obligatoirement indemniser l'ancien club ».

Durant la durée du contrat du Joueur Professionnel, ce dernier devra le respecter, la même chose pour le Club. C'est à dire la mise en œuvre de l'opération de transfert du joueur professionnel exige avant tout un contrat de travail à durée déterminée CDD, qui est en cours d'exécution, une rupture de ce contrat (qu'on a déjà développé précédemment au sein de la partie réservée au contrat de travail à durée déterminée), et la conclusion d'un nouveau contrat.

Cette opération implique donc que la relation au sein du contrat de travail initiale, prend fin et qu'une nouvelle relation de travail paraît¹¹².

Le premier ou l'ancien club va consentir à résilier le travail à durée déterminée, qu'il avait conclu avec le sportif concerné de l'opération de transfert. En contrepartie, le nouveau club va s'engager à indemniser le club quitté et à conclure un autre ou nouveau contrat avec ledit sportif.

¹¹²

GADAU (F) et VATINET (R), op.cit.p.245.

Il faut signaler que le Sportif ne doit pas conclure plusieurs contrats durant la même période, à défaut il sera sanctionné. C'est ce qui est affirmé par le cinquième paragraphe de l'article **18** du **Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs**, en indiquant « Si un professionnel signe plus d'un contrat pour la même période, alors les dispositions inscrites au chapitre IV s'appliquent ».

Article 16 Interdiction de rupture de contrat en cours de saison

Un contrat ne peut être résilié unilatéralement en cours de saison. La rupture du contrat nécessite un consentement mutuel, dont la volonté des parties est claire et non-équivoque (**paragraphe 2**).

I – 1 - 2 - Le consentement des parties

Comme tout contrat, le contrat de transfert d'un Sportif doit être valide, cette validité ne s'accomplit que par la réunion des conditions traditionnelles de la validité, à savoir« le consentement de la partie qui s'oblige, sa capacité de contracter, un objet certain qui forme la matière de l'engagement, et une cause licite dans l'obligation »¹¹³.

Par conséquent, le contrat de transfert d'un sportif doit être accepté par les parties : le club vendeur ou quitté qui est l'ancien club, le club recruteur que le sportif va rejoindre ou le nouveau club, et le sportif.

Les deux clubs vont jouer un rôle primordial dans l'opération de transfert, et à ce titre leur consentement est impérieux. Egalement, le sportif concerné du transfert a un rôle particulier, il demeure un acteur essentiel de l'opération de transfert, et celle-ci ne pourra aboutir sans son consentement¹¹⁴.

Toutefois, le consentement pour le transfert du sportif n'est pas suffisant à former cette opération qui n'est constituée qu'après l'accomplissement de la résiliation du contrat de travail entre le club quitté et le sportif, et la conclusion d'un nouveau contrat entre le même sportif et le club recruteur.

¹¹³

CAMERLYNCK op.cit. p.321.

¹¹⁴

MENARD (Claude) : art. précit, p.249.

La convention de transfert va libérer le sportif de l'obligation de subordination à son contrat de travail conclu avec son ancien club, mais en même temps elle va le soumettre à une autre obligation en le contraignant à conclure un nouveau contrat de travail avec le club recruteur.

Après la présentation des conditions du contrat de transfert du sportif professionnel, nous exposerons les procédures de l'opération de transfert (**sous-section 2**).

I – 2 - Les procédures de transfert du Sportif Professionnel

En effet, le consentement des intervenants à l'opération de transfert du Sportif Professionnel, est accordé à la suite d'une période de négociations, dont les parties s'expriment en toute liberté et en connaissance de la cause.

Egalement, les joueurs et les clubs sont autorisés à faire appel aux services d'un agent de joueurs licencié dans le cadre de négociations relatives à l'opération de transfert.

L'opération de transfert du sportif professionnel, suppose donc une phase précontractuelle de négociation (**paragraphe 1**) et l'intervention de l'agent sportif ou l'agent de joueurs (**paragraphe 2**).

I – 2 – 1 - la phase précontractuelle

La phase précontractuelle dans l'opération de transfert du Sportif, est la phase préalable à la signature du contrat de transfert.

La négociation de transfert de sportif professionnel, est généralement définie comme « un ensemble d'opérations préalables diverses (entretiens, démarches, échanges de vues, consultations) tendant à la recherche d'un accord »¹¹⁵.

Le contrat de transfert, doit être étudié préalablement à sa conclusion. Ainsi on parle d'une phase de « **négociation précontractuelle** », qui est primordiale dans le

¹¹⁵
258.

DEUMIER (Pascale) : Introduction générale au droit, LGDJ Lextenso éditions, 2011 .p.

cadre du contrat de transfert. Cette phase va permettre d'établir les bases d'un futur accord.

Le paragraphe **3** de l'article **18** du **Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs** a mentionné « Avant qu'un club désirant signer un contrat avec un professionnel puisse négocier avec ce dernier, il est tenu d'en informer par écrit le club actuel du professionnel ».

L'opération de transfert, constitue une convention entre les trois parties : le club quitté, le club acquéreur et évidemment le joueur concerné de l'opération de transfert. Ce qui entraîne ce qu'on appelle une « **négociation tripartie** ».

Cette phase de négociation précontractuelle comprend les pourparlers (**A**), l'offre (**B**) et la promesse (**C**).

A- les pourparlers

Devant sa complexité (plusieurs acteurs et plusieurs relations), l'opération de transfert des sportifs devra être précédée de ce qu'on appelle pourparlers.

Les pourparlers, sont en général des discussions entre deux ou plusieurs parties en vue d'arriver à un accord.

En matière de contrat, c'est « une série d'échanges écrits ou verbaux entre une ou plusieurs personnes formulés au cours d'une période précontractuelle. A ce stade la position affirmée par celui qui cherche et celui qui est en mesure de faire l'offre correspondante, ne contient aucune obligation de conclure un contrat. L'initiative d'engager des pourparlers peut provenir, soit de celui qui est en déjà en mesure de proposer une offre ».

On peut dire donc, que les pourparlers se conforment aux négociations entre les parties en vue de la conclusion d'un « futur accord ». Mais il faut indiquer que les pourparlers n'ont fréquemment aucune force impérieuse ou assujettissante.

Les pourparlers, sont couramment initiés par les avocats ou les agents du club acquéreur ou du joueur concerné, et ils sont régis par le « principe de liberté »¹¹⁶.

Ils peuvent prendre une base non écrite, mais en même temps être « couchés sur le papier », ce qu'on appelle « lettre d'intention ou mémorandum d'entente ».

Les deux clubs entrent en **négociation** pour régler la procédure de **l'indemnité financière** , et les modalités qui suivent l'opération de transfert. L'indemnité négociée c'est une indemnité qui vise à « réparer le préjudice subi du fait du départ prématuré du joueur professionnel ».

Cette indemnité de transfert, permet au club quitté de compenser les « pertes sportive, financière et commerciale résultant de l'absence du joueur transféré, pour la ou les prochaines saisons, au sein de son équipe professionnelle »¹¹⁷.

Le club acquéreur se substitue au joueur salarié dans la prise en charge de l'indemnité financière.

Si le club employeur prend l'initiative de l'opération de transfert du joueur, soit en raison d'une nécessité d'obtenir des ressources financières, soit au motif que le joueur ne fournit pas les prestations sportives annoncées lors de son engagement, dans ce cas-là le club quitté ne peut plus prétendre à la réparation d'un préjudice dont il est à l'origine.

La phase qui vient à la suite des pourparlers, c'est l'offre proposée par le club acquéreur **(B)**.

B- L'offre

¹¹⁶ Un mémorandum d'entente ou Protocole d'entente (PE) est un document décrivant un accord ou une convention bilatérale ou multilatérale entre ses parties. Elle déclare une convergence d'intention entre les différentes parties, indiquant une ligne d'action commune. Il est souvent utilisé dans les cas où les parties n'ont pas impliqué un engagement juridique ou bien dans des situations où les parties ne peuvent pas créer une entente ayant force exécutoire. Il est une alternative plus formelle à un gentlemen's.

117

F.Rizzo.op.cit, RLDC 2005, n°22.p.60.

Généralement, l'offre est définie comme l'action de proposer, d'offrir quelque chose. C'est un « acte consistant à proposer à une autre personne la conclusion d'un contrat ».

En effet, l'offre que le club acquéreur avance, comprend un embauche pour le joueur et une proposition financière au club initial. Donc il existe une négociation avec le joueur concernant les modalités de son embauche, comme la durée du nouveau contrat de travail, et une autre négociation entre le club dit « vendeur » qui est le club initial, et le nouveau club qui est le club acquéreur ou créateur, relative au montant de l'indemnité de transfert et les modalités de son paiement...

La négociation précontractuelle, contient aussi une promesse d'embauche ou de transfert (C).

C- la promesse

Généralement, la promesse d'embauche est « un acte par lequel un employeur s'engage à conclure un contrat de travail avec un candidat, si celui-ci accepte. L'acceptation suffit à former le contrat de travail ».

On peut dire que la promesse d'embauche a la valeur de contrat, c'est une « réelle convention » l'acte de promesse entraîne donc des engagements envers le sportif salarié et le club employeur, qui ne peuvent pas rompre leur accord sans risques¹¹⁸.

Pour avoir une valeur juridique, la promesse d'embauche, doit comprendre la nature de la prestation de travail en cause, les conditions de travail, la date de la prise de fonction, la durée de l'engagement, la rémunération versée...

Toutefois, et puisque la promesse d'embauche a la valeur de contrat, en cas de sa violation par les parties, les conséquences sont lourdes.

118

MENARD (Claude) : art.precit, p.250.

Si le sportif rompt la promesse d'embauche sans justification valable et légale, le club va demander une indemnisation au titre du temps perdu pour chercher et recruter un autre candidat.

En revanche, si la rupture de la promesse est effectuée par le club, le sportif aussi peut demander à être indemnisé.

On peut dire que la rupture de la promesse d'embauche par le club, équivaut à une forme de « licenciement sans motif valable et sérieux ».

Pour l'évaluation de paiement de l'indemnité, elle varie en fonction de préjudice subi.

Concernant la période de transfert, il est à noter que les périodes de mutation (MECRATO)¹¹⁹, sont « les seuls moments durant lesquels les joueurs peuvent s'engager auprès d'un nouvel employeur ».

Néanmoins, « les clubs professionnels ont le droit de transférer ou de prêter des joueurs vers un autre club, exclusivement sur une période bien déterminée ».

Dans le monde de football, les clubs peuvent se séparer de leurs joueurs ou choisir de nouveaux joueurs, durant l'été et de la mi-décembre.

Le MECRATO, permet de changer les équipes de football pour améliorer ses résultats, mais ces changements coûtent beaucoup pour les clubs, notamment, les grands et célèbres clubs.

L'exemple type dans ce cadre, c'est le joueur star « Cristiano Ronaldo », qui est passé de Manchester United au Real Madrid. Egalement le célèbre footballeur « Paul Pogba », qui a été transféré de la Juventus vers Manchester United en 2016, et qui détient la somme la plus élevée en matière de mercato.

¹¹⁹ Marché des transferts, dans les sports d'équipe, spécialement le football, et dans l'audiovisuel ; période où ces transferts ont lieu. En football, un transfert correspond au changement de club d'un footballeur professionnel. Les clubs professionnels sont en général autorisés à transférer un joueur dans un autre club uniquement pendant une période définie, désignée marché des transferts ou mercato.

Cependant, il faut signaler que « le mercato n'est pas fait uniquement pour importer de nouveaux footballeurs mais également pour libérer certains joueurs qui semblent moins efficaces ou que la masse salariale pèse significativement sur le budget globale de l'équipe ».

La FIFA (fédération internationale de football association) a instauré un système appelé TMS¹²⁰ pour faire un suivi global des transferts en football. Cette procédure « offre l'occasion aux clubs de réaliser des accords conformes à la loi en vigueur, qu'il s'agisse d'une arrivée ou d'un départ. Grâce au TMS, la FIFA a la possibilité de suivre le mercato au niveau mondial ».

Après l'exposé de la phase précontractuelle de négociation qu'exige l'opération de transfert des sportifs, il est à noter que cette opération exige aussi l'intervention d'une personne qui joue un rôle important dans l'opération de transfert en mettant en rapport les parties (joueurs et clubs). Cette personne est l'agent sportif ou l'agent de joueurs (**paragraphe 2**).

I – 2 – 2 - le rôle de l'agent de joueur

En effet, d'autres personnes à l'extérieur des clubs vont intervenir à l'opération de transfert de sportif à titre d'intermédiaire, et vont jouer la fonction de lien entre le sportif et les clubs. Ces personnes sont les agents sportifs ou les agents de joueurs¹²¹.

Ces intermédiaires permettent aux clubs de « découvrir des nouveaux talents et aux sportifs de conclure le contrat le plus attrayant pour eux, au sein du club présentant le plus d'intérêts sportifs et financiers ».

L'intervention des agents sportifs, est mentionnée et encadrée par la loi, selon l'article **222-7** du Code de Sport « l'activité consistant à mettre en rapport, contre rémunération, les parties intéressées à la conclusion d'un contrat soit relatif à l'exercice

¹²⁰ Fin 2010, la FIFA a officialisé la mise en place du « Transfer Matching System » permettant de rendre plus transparent les flux financiers circulant autour des transferts internationaux.

¹²¹ DEUMIER (Pascale) : op.cit.p. 301.

rémunéré d'une activité sportive ou d'entraînement, soit qui prévoit la conclusion d'un contrat de travail ayant pour objet l'exercice rémunéré d'une activité sportive ou d'entraînement ne peut être exercée que par une personne physique détentrice d'une licence d'agent sportif».

D'après le premier paragraphe de l'article **18** du **Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs** « Si un agent de joueurs est impliqué dans les négociations du contrat, son nom doit figurer dans le contrat en question ».

La loi n°84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, a aussi parlé de l'agent de joueur, en indiquant « L'agent de joueurs ou agent sportif est une personne qui, à titre occasionnel ou habituel et contre rémunération, met en rapport les parties (joueurs et clubs) intéressées à la conclusion d'un contrat rémunéré d'une activité sportive ».

Egalement, le **Règlement Saoudien relatif à la Professionnalisation et Situations, et Transfert des Joueurs**, a mentionné à l'article **23-3** « l'agent de joueur peut, après la fin du contrat de dit joueur, négocier avec un autre club... ».¹²²

L'objectif principal de l'intervention des agents de joueurs, est d'assurer la protection des intérêts des joueurs face aux clubs, soit pour la conclusion du contrat de travail, soit pour l'élaboration de la convention de transfert¹²³.

En pratique, c'est grâce à l'agent sportif, plus souvent dénommé « agent de joueur », l'opération de transfert réussit ou à cause de lui cette opération échoue. C'est pourquoi, le métier d'agent sportif nécessite des connaissances dans plusieurs domaines, il doit bien maîtriser les règlements sportifs en vigueur, le marketing, le droit, les relations publiques, il doit avoir des capacités de négociation.

¹²² Ahmed Hassan CHAFI, le droit et le sport, Edition librairie d'Alexandrie 1992.p.105.

¹²³ **MIEGE (Colin) : Les initiatives de la “famille du football” pour rétablir les quotas dans les équipes professionnelles : La règle “home grown players” de l'UEFA et la règle “6 +5 ” de la FIFA, CDS 2008, n° 14, p. 27**

L'agent sportif, doit obligatoirement être titulaire d'une licence, délivrée directement par les fédérations à la suite d'un examen écrit. Il existe au sein de chaque fédération, une commission spéciale chargée de régulariser les activités de l'agent de sport.

Il faut signaler qu'il est interdit, par la loi, à l'agent sportif d'intervenir dans une opération de placement d'un sportif auprès de clubs d'agir pour le compte de deux parties différentes à l'opération, ceci est confirmé par l'article **222-17** du Code de Sport « Un agent sportif ne peut agir que pour le compte d'une des parties aux contrats mentionnés à l'article **L. 222-7**... ».

Concernant la rémunération de l'agent sportif, d'après l'article susvisé, « Le montant de la rémunération de l'agent sportif, qui ne peut excéder 10 % du montant du contrat conclu par les parties qu'il a mises en rapport ».

A la fin de toutes les procédures qu'on a présenté ci-dessus, et dont la commission juridique de la ligue concernée vérifie la conformité aux « règles légales et conventionnelles » avant le retourner au club, à ce moment-là le joueur se rapporte au nouveau club, en s'engageant d'un nouveau contrat avec son nouveau club, et ça sera la « véritable » conclusion du contrat de transfert.

Il est à indiquer que l'homologation du contrat, est une « condition suspensive » de la validité du contrat de travail. Selon l'article **256** de la **CHARTRE DU FOOTBALL PROFESSIONNEL** « Tout contrat, ou avenant de contrat, non soumis à l'homologation ou ayant fait l'objet d'un refus d'homologation par la commission juridique est **nul et de nul effet**. Les signataires d'un tel contrat ou d'un tel avenant, lorsqu'il est occulte, sont passibles de sanctions disciplinaires ».

A côté du contrat de transfert du sportif, qu'on a exposé ci-dessus, nous parlerons du Contrat de Sponsoring (**section 2**).

II - LE CONTRAT DE SPONSORING

Le terme Sponsoring est d'origine anglo-saxonne, « renvoyant à une pratique partenariale par laquelle l'une des parties (le sponsor) va débloquent des moyens

financiers ou matériels en vue d'un évènement, en échange d'une promesse de visibilité et de publicité engendrée par cet évènement ».

En effet, la forme la plus connue, et la plus visible de sponsoring, est le Sponsoring Sportif.

Le Sponsoring Sportif, est né au début du XXème siècle avec le sport professionnel, plus particulièrement avec le Cyclisme, dont les fabricants de cycles comme les sociétés d'Alcyon, Peugeot... rémunèrent les champions pour qu'ils prennent le départ des courses du Tour de France, sur une de leurs bicyclettes¹²⁴.

Réellement, il existe de différents types de Sponsoring :

- le Sponsoring financier, qui est le financement d'une activité, (le sponsor met à la disposition du bénéficiaire une somme d'argent) ;

- Sponsoring en nature, dont le sponsor met à la disposition du sponsorisé du matériels spécifiques, des marchandises, des services...

- Sponsoring technologique, dont le sponsor fait profiter au bénéficiaire de son « savoir-faire technologique ».

-Sponsoring de compétence, dont le sponsor propose au sponsorisé les compétences de son entreprise.

Le contrat de sponsoring comprend des dispositions qui sont impérativement respectées par les parties, tel que l'objet du contrat, l'identification des parties, la durée, la responsabilité des parties, la modification du contrat, et notamment les obligations et les droits des parties (**sous-section 1**), la résiliation du contrat (**sous-section 2**), les litiges (**sous-section 3**).

II – 1 - LES OBLIGATIONS ET LES DROITS RECIPROQUES DES PARTIES

¹²⁴

JAMIN (Christophe) (Dir.) : Droit et économie des contrats, LGDJ, 2008.

P.178.

En effet, l'opération de sponsoring joue un rôle essentiel dans le financement des disciplines sportives, notamment le football. L'exemple type est la coupe du monde de football, qui est l'évènement sportif qui attire les plus grandes sociétés et la FIFA, son organisateur en tire des recettes substantielles¹²⁵.

L'opération de sponsoring est avant tout un contrat, par conséquent les parties de ce contrat (le Sponsor et le Sponsorisé ou le Bénéficiaire) doivent impérativement respecter les législations relatives aux obligations et contrats, les législations internes et internationales en matière de sport, les législations en vigueur sur les contrats sportifs, les règlements de la fédération concernée..., et puisqu'il est un contrat à caractère commercial, la conclusion et l'exécution du contrat de sponsoring doivent tenir compte des législations en la matière, notamment les règles habituelles du droit de la publicité.

En effet, chacune des parties est soumise à des obligations, et en contrepartie elle jouit et dispose des droits.

On va parler des obligations et droits du Sponsor (**paragraphe 1**), et des obligations et droits du Bénéficiaire (**paragraphe 2**).

II – 1 – 1- Les obligations et les droits du sponsor

Le Sponsor est engagé envers son contractant des obligations (**A**) et en revanche il jouit des droits (**B**).

A- les obligations du sponsor

On doit noter d'abord, qu'il existe une obligation commune des deux parties (le Sponsor et le Sponsorisé ou le Bénéficiaire) du contrat de sponsoring, c'est l'obligation de non-concurrence et de confidentialité. Cette obligation engage les deux parties à considérer les clauses du contrat comme étant confidentielles et à ne pas les communiquer à des tiers, sans un accord préalable écrit de l'une ou l'autre des parties. Par conséquent, le Sponsor doit respecter les règles de publicité qui lui sont

¹²⁵

DURET (Pascal) et TRABAL (Patrick) : Le sport et ses affaires. Une sociologie de la justice de l'épreuve sportive, Paris, Métailié, 2001. P.189.

applicables ainsi que les droits des tiers sur les signes distinctifs qu'il exposera au public.

On peut dire que la principale obligation du Sponsor envers le sponsoré ou bénéficiaire, est la rémunération, le Sponsor s'engage à rémunérer le sponsorisé, conformément au Contrat de Sponsoring¹²⁶.

Le Sponsor, doit mettre à la disposition du bénéficiaire le « cout du Sponsoring », sous forme d'un montant fixé au Contrat de Sponsoring et payable à l'échéance déterminée au contrat.

Il est à signaler que la somme visée sera payable après la signature du contrat.

Egalement, le Sponsor s'engage à fournir au bénéficiaire les éléments nécessaires à l'exécution du contrat qui sont mentionnés et décrites dans le contrat, c'est-à-dire le sponsor doit fournir le matériel nécessaire au sponsorisé pour que ce dernier soit en mesure de respecter ses obligations de visibilité.

En outre le Sponsor s'engage à assurer la fourniture et le coût de la pose de sa marque sur les différents éléments de communication, tel que le matériel, l'équipement, les vêtements etc...¹²⁷

En cas de violation du contrat par le Sponsor, ce dernier doit les dommages au bénéficiaire. « L'existence du dommage et l'étendue du préjudice causé sont déterminés par le juge d'après la nature du contrat de publicité ou des circonstances et usages des lieux ».

Concernant les droits concédés au Sponsor, et qui doivent être bien précisés dans le contrat de sponsoring, sont plusieurs et divers **(B)**.

B- les droits du sponsor

¹²⁶ MIEGE (Colin) : art.precit, p. 28

¹²⁷ DURET (Pascal) et TRABAL (Patrick) :op.cit. P.201.

Le Sponsor acquiert **les droits d'exploitation** exclusifs, d'un événement sportif, de l'image d'un joueur ou de la notoriété d'un club sportif et de valorisation de son nom ou de sa marque.

Il est important de souligner, que le secteur, le territoire, la durée et la portée de l'exclusivité devront être détaillée pour éviter tout désaccord ultérieur.

Toutefois, l'exclusivité accordée au Sponsor, ne doit pas atteindre aux règles de la concurrence.

Le Sponsor, jouit également du **droit de propriété intellectuelle**. Ce droit interdit au bénéficiaire de se bénéficier d'aucun droit de propriété ou d'usage sur la marque du Sponsor.

Les droits intellectuels dérivés du contrat de Sponsoring, ainsi que les droits de « reproduction, d'adaptation, et de représentation liés à l'utilisation du logo et de la marque du Sponsor demeureront la propriété permanente et exclusive de celui-ci ».

Il est à indiquer que si le Sponsor souhaite bénéficier d'une priorité de renouvellement à la fin du contrat, il peut insérer une clause de préférence¹²⁸.

En outre, le Sponsor a le droit de répéter la valeur des matériaux et équipements, qu'il a fourni pour l'exécution de la publicité.

Le contrat de sponsoring en matière de sport, produit également des obligations et des droits à l'égard du bénéficiaire, c'est ce que nous aborderons dans le deuxième paragraphe¹²⁹.

II – 1 – 2 - Les obligations et les droits du bénéficiaire

Le Bénéficiaire (équipe sportive, joueur...) dans un contrat de sponsoring, est soumis à des obligations **(A)**, et réciproquement il dispose des droits **(B)**.

¹²⁸ Ahmed Hassan CHAFI, op.cit.p.175

¹²⁹ DURET (Pascal) et TRABAL (Patrick) : op.cit. P.205.

A- les obligations du bénéficiaire

Le bénéficiaire est assujéti à plusieurs obligations qui doivent être énoncées dans le contrat de sponsoring, dont les principales :

- l'obligation de respect des normes techniques et juridiques, règlements et lois qui s'imposent à lui, il s'engage à ne pas faire de publicité pour une marque concurrente du Sponsor agissant dans le même domaine d'activité sans un accord préalable écrit du Sponsor.

- l'obligation de diffusion de l'image du sponsor sur les supports de communication qui sont fournis par le Sponsor, tel que l'encart publicitaire sur le site en page d'accueil, logo à différents emplacements sur le site internet.

- l'obligation de mettre en valeur l'image du sponsor, ceci se réalise par l'apposition du matériel de ce dernier sur le lieu de l'évènement, l'apposition des affiches sur les panneaux sur les espaces publicitaires des stades, sur les tenues des joueurs qui sont tenu d'assister aux manifestations sportives et commerciales organisées dans le cadre de la promotion de l'image du Sponsor en veillant à porter les seuls maillots choisis, notamment lors des contacts avec les medias. La mise en valeur de l'image de Sponsor, se réalise également par la garantie d'une certaine visibilité de son nom ou de sa marque dans les médias¹³⁰.

- l'obligation de ne pas solliciter l'aide et le concours d'un autre partenaire que le Sponsor, exploitant des activités concurrentes et similaires aux siennes, pour les évènements visés au contrat et pendant toute la durée de celui-ci. Toutefois, ce bénéficiaire est autorisé à recourir à d'autres partenaires que le Sponsor, dont il pourra assurer aussi la promotion dans le cadre des évènements visés au contrat de sponsoring, mais à condition qu'ils n'exploitent pas d'activités concurrentes, similaires ou incompatibles avec l'image du Sponsor.

¹³⁰

GUYON (Yves) (Mélanges en l'honneur de) : Aspects actuels du droit des affaires, Paris, Dalloz, 2003 .p. 162.

- l'obligation de participer, durant toute la durée du contrat de Sponsoring, à toutes les actions de relations publiques relatives à l'opération pour laquelle il s'est engagé à prendre part.

- l'obligation de faire figurer sur la page de son site internet, le logo et la bannière publicitaire que le sponsor lui fournit.

- l'autorisation au sponsor à faire usage de son image, tel-que les photos et les articles de presse, pour la promotion de son activité liée directement à l'objet du contrat¹³¹.

- l'obligation de l'usage du matériel fourni par le Sponsor selon les règles de l'art et sans négligence. Dans ce cadre, le club sportif est tenu de veiller à la conservation du matériel qui lui a été remis pour l'accomplissement des prestations publicitaires dont il est chargé. Après l'accomplissement de ces prestations, le club sportif doit restituer le matériel au Sponsor, il doit également répondre de la perte ou de la détérioration imputable à la faute de ses membres.

Il est à indiquer que le vol et la soustraction frauduleuse du matériel, ne sont pas considérés comme un « cas de force majeure déchargeant la responsabilité du club, s'il ne prouve qu'il a déployé toute diligence pour se prémunir contre ce risque ».

- Puisque l'image du Sponsor est liée à l'événement et au comportement des sportifs, ces derniers doivent éviter toute attitude qui pourrait lui porter atteinte, lors des compétitions ou en dehors de celles-ci. Dans ce sens, le joueur s'engage à éviter tout comportement, gestes, paroles inopportuns qui pourraient porter atteinte à l'image de marque du Sponsor.

En contrepartie des obligations qu'on a citées, le Bénéficiaire s'acquiert des droits **(B)**

B- les droits du bénéficiaire

¹³¹

DURET (Pascal) et TRABAL (Patrick) : op.cit. P.219.

Les droits du Bénéficiaire, sont notamment le droit à la rémunération des prestations fournies au profit du Sponsor, ce dernier doit lui verser la somme fixée au contrat de sponsoring. Cette somme devra être affectée exclusivement au financement de l'activité sportive mentionnée par le contrat.

Egalement, le Bénéficiaire jouit du droit de personnalité, qui lui permet d'utiliser le nom, l'image et les autres éléments collectifs de la personnalité du Sponsor sur les supports précisés dans le contrat durant toute la durée du contrat.

En outre, le joueur dispose d'un droit patrimonial sur son image et peut en autoriser sa diffusion à des fins commerciales sur tous supports publicitaires.

Comme tout contrat, le contrat de sponsoring prend fin, c'est ce qu'on va voir au sein du paragraphe suivant.

II – 2 - LA FIN DU CONTRAT DE SPONSORING

Les parties d'un contrat de sponsoring en Sport, sont engagées à durée déterminée ou plus précisément pour « une prestation publicitaire déterminée conjointement par eux ou par l'usage, à peine de nullité absolue du contrat ».

Le contrat de sponsoring en Sport prend fin donc, par l'expiration du terme établi et conçu par les parties (sponsor et sponsoré), ou par la réalisation de l'objet du contrat à savoir la prestation publicitaire¹³².

Egalement le contrat de sponsoring en sport, peut être résolu par le Tribunal dans des cas définis par la loi (généralement pour cause d'inexécution ou de mauvaise exécution), ou encore par l'impossibilité d'exécution résultant d'une force majeure ou d'un cas fortuit, ou à cause de dissolution du club.

Il est à noter à ce propos, que le sponsoring ne soit pas résolu par la dissolution de la société sponsorante. Néanmoins, cette société peut résoudre le contrat à tout

¹³²

GUYON (Yves) op.cit .p. 182

moment, même si la prestation de publicité a commencé, mais à condition qu'elle paye au club sportif une indemnité selon les circonstances de fait.

Le contrat de sponsoring prend fin donc, soit à l'échéance du terme (**paragraphe 1**), soit par la procédure de résiliation (**paragraphe 2**), également l'exécution et la résiliation du contrat de sponsoring peuvent produire des litiges (**paragraphe 3**).

II – 2 - 1 - L'échéance du terme du contrat de Sponsoring en Sport

Par principe, un contrat de sponsoring est un contrat qui lie un sponsor à un sponsorisé ou bénéficiaire pour une durée bien déterminée et énoncée par le contrat.

Dès lors, la fin de ce contrat prend lieu à la date d'échéance. La fin normale du contrat de sponsoring, est donc l'expiration du terme établi par le contrat.

Dans ce cas, la fin sera après la réalisation de l'objet du contrat, l'accomplissement ou l'achèvement des parties (Sponsor et Sponsorisé) de leurs engagements réciproques¹³³.

Toutefois, la fin du contrat de sponsoring sportif, peut être accomplie avant l'échéance du terme énoncé par le contrat, soit par l'impossibilité d'exécution résultant d'un cas fortuit ou de force majeure survenu avant ou pendant l'accomplissement du contrat, soit par le non-respect des parties de leurs engagement, on parle dans ce cas de la procédure de résiliation du contrat (**paragraphe 2**).

II – 2 -2 - La résiliation du contrat de Sponsoring en Sport

La résiliation d'un contrat désigne la fin anticipée de ce contrat, c'est le fait de rompre les effets du contrat à une date déterminée.

133

MIEGE (Colin) : art.precit. 29

La résiliation du contrat de sponsoring, peut être accomplie par convention entre les parties (A), ou par l'une des parties (B).

A- la résiliation conventionnelle du contrat de Sponsoring en Sport

La résiliation conventionnelle, est décidée par accord commun entre le Sponsor et le Sponsorisé ou le Bénéficiaire, cette forme de résiliation permet aux deux parties de convenir en commun les conditions de la résiliation du contrat de sponsoring¹³⁴, cette forme de résiliation ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Dans ce cas-là, le contrat sera résilié de plein droit sans que cela puisse donner lieu à indemnité au profit de l'une ou l'autre des Parties, et la rémunération due par le Sponsor au Bénéficiaire sera limitée aux seules phases déjà réalisées.

Egalement, le contrat sera résilié par l'une des parties de plein droit et à tout moment, au cas où l'autre partie manquerait gravement à ses obligations contractuelles décrites au contrat (B).

B- la résiliation unilatérale du contrat de Sponsoring en Sport

En cas de manquement grave ou d'inexécution de l'une des obligations contractuelles par l'une des parties, l'autre partie peut de plein droit résilier le contrat, toutefois, cette résiliation devra être précédée d'une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception¹³⁵.

Dans le cadre d'inexécution de la part du Sponsor, celui-ci devra verser au Bénéficiaire la somme due pour les prestations en cours.

En revanche, dans le cas de l'inexécution incombant au Bénéficiaire, celui-ci restituera au Sponsor « les supports et matériels éventuellement en sa possession au jour de la résiliation. A cette même date, seules les sommes reçues par le Bénéficiaire

¹³⁴ GUYON (Yves) op.cit .p. 232

¹³⁵ GHESTIN (Jacques), GOUBEUX (G.), FABRE-MAGNAN (Muriel) : Traité de droit civil, introduction générale, LGDJ, 1994.p.202.

en application du contrat et qui n'auraient pas encore fait l'objet d'une prestation réelle et complète seront restituées au Sponsor ».

Toutefois, l'exécution et la résiliation du contrat de sponsoring peuvent produire des litiges (**paragraphe 3**).

II – 2 – 3 - Le règlement des litiges résultant du contrat de sponsoring

Le contrat de sponsoring, doit comprendre une clause relative aux litiges potentiels et leur règlement.

Lorsqu'un différend oppose le Sponsor au Sponsoré ou vice-versa, les deux parties s'obligent à une phase préliminaire de conciliation, avant que l'affaire ne soit portée devant les tribunaux.

Tous les litiges auxquels le contrat de Sponsoring peut donner lieu, engagent le Sponsor et le Sponsorisé à entamer une phase préliminaire à savoir le règlement amiable : la « conciliation ».

La conciliation consiste « dans l'intervention d'un tiers, le conciliateur de justice, qui, après avoir écouté les parties et analysé leur point de vue, leur propose une solution pour régler leur différend. C'est le dernier recours pour tenter d'obtenir le règlement amiable d'un litige avant d'engager une procédure judiciaire. Elle vise à rechercher un compromis entre deux adversaires qui ont intérêt à se concilier ».

D'après le **DECRET N°282 DU 11 MARS 2015** relatif à la **simplification de la procédure civile à la communication électronique et à la résolution amiable des différends**, toute personne qui souhaite obtenir la résolution de son litige doit faire prévaloir la conciliation amiable avant tout.

Il est à noter que si le demandeur, soit le Sponsor ou le Sponsoré, n'essaie pas en priorité de résoudre le litige à l'amiable « cela ne rendra pas nulle l'assignation mais le Juge pourra ralentir la procédure en imposant une phase de conciliation à l'amiable ». Donc, il convient d'abord d'essayer de résoudre le litige à l'amiable avant de penser à saisir le tribunal.

Mais au cas où aucune solution amiable ne pourrait intervenir au cours de la phase de conciliation précitée, les Parties vont soumettre le litige au Tribunal défini par le contrat¹³⁶.

Dans le cadre du titre suivant on va aborder le deuxième type de litiges sportifs à savoir les litiges de nature disciplinaire (**titre 2**).

¹³⁶

GHESTIN (Jacques), GOUBEUX (G.), FABRE-MAGNAN (Muriel) :op.cit.p.212.

Titre II - LES LITIGES DE NATURE DISCIPLINAIRE EN SPORT

Tout au contraire des conflits sportifs à caractère commercial qui résultent des relations contractuelles, les conflits sportifs à caractère disciplinaire n'ont aucun rapport avec les contrats.

En effet, à côté des conflits sportifs à caractère commercial, l'institution Arbitrale peut connaître les conflits sportifs à caractère disciplinaire.

Réellement, les affaires disciplinaires représentent le second groupe de litiges soumis à une institution Arbitrale de Sport. Ces litiges résultent des violations des règles disciplinaires, soit en général soit en matière de sport¹³⁷.

Ce type de litiges concerne les décisions des « instances disciplinaires des Fédérations, Associations ou autres organismes sportifs, dans la mesure où les statuts ou règlements de ces organismes ou une convention particulière l'y autorisent ».

Tout Sportif ne respecte pas ses obligations, ou viole une ou des règles disciplinaires, fait l'objet de poursuite disciplinaire. Cela signifie que « toute faute commise par un sportif dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, de peines par la loi pénale ».

Les conflits Sportifs de nature disciplinaire, résultent des **actes de violence et d'utilisation ou/et des substances interdites par la loi, à savoir le dopage**.

En effet, l'exercice de la violence dans tous ses aspects physiques, gestuels, verbaux, morales, et l'utilisation et la consommation des substances sont interdits afin de conserver un « Sport propre ».

Un Tribunal Arbitral de Sport, est amené à juger des cas disciplinaires suite par exemple à des actes de **violence** physique ou verbale. Egalement ce Tribunal,

¹³⁷

MULLER (Lara): La pratique sportive en France, reflet du milieu social, INSEE, Données sociales, 2006. P.135.

intervient à juger des affaires relatives au **dopage**, qui est fréquemment utilisé afin d'améliorer les performances physiques du sportif.

Les deux phénomènes de la violence et de dopage touchent, pratiquement tous les sports de compétition.

En effet, la violence et le dopage sont des phénomènes anciens datent de l'antiquité et ont touché pratiquement tous les Sports de compétition. Ceci est confirmé par plusieurs exemples à travers des diverses époques et contextes.

Tel que les « Combats de Gladiateurs¹³⁸ », dont des combattants professionnels s'affrontaient par paires. Ou le « Calcio Florentin¹³⁹ », qui est un Sport collectif exercé à Florence en Italie, sous forme de compétition opposant quatre quartiers de la ville.

Les exemples susvisés produisaient ce qu'on appelle « la violence des foules Sportives ».

Egalement, à cette époque, les combattants, les lutteurs, les athlètes...utilisaient et consommaient des drogues pour augmenter leurs capacités physiques et psychiques. Ces drogues étaient de différents types. On prend par exemple la « noix de kola » tenant à sa forte teneur en caféine utilisé par les anciens combattants Africains, la « coca » en Amérique de Sud qui est l'origine de la « cocaïne »¹⁴⁰, ce dernier produit a été utilisé au XVème siècle comme substance de performance physique.

Dans ce titre nous allons analyser ces deux phénomènes : la Violence **(chapitre 1)** et le Dopage **(chapitre 2)**.

¹³⁸ Sont des combattants dans l'empire Romaine antique. L'origine des combats de gladiateurs se retrouve en Italie du sud, où le combat en armes entre membres de la même famille avait pour but d'honorer la mémoire d'un mort. Les plus anciennes représentations de combats rituels en [Italie](#) ont été retrouvées en Campanie dans des tombes [lucaniennes](#) à [Paestum](#), datées entre 380 et 320 av. J.-C.

¹³⁹ C'est un [sport](#) collectif [florentin](#) de la Renaissance. Disparu au cours du [xviiiè siècle](#), il fut relancé à Florence dans les années 1930. Inspiré de jeu de balle ancien et de lutte romaine, le calcio florentin voit s'affronter deux équipes de 27 joueurs qui cherchent à marquer le plus de buts à l'adversaire. La quasi-absence de règles fait qu'il est souvent considéré comme le jeu collectif le plus violent au monde¹.

¹⁴⁰ La cocaïne est inscrite depuis 1971 dans la liste des substances interdites du comité internationale olympique (CIO).

CHAPITRE 1 : LE PHENOMENE DE LA VIOLENCE EN SPORT

La violence est en général, l'utilisation intentionnelle de la force physique, de menaces à l'encontre des autres en entraînant des dommages physiques, psychologiques et matériels. La violence en Sport prend plusieurs formes : violences physiques, verbales et morales.

- La violence physique, est un contact physique qui entraîne des souffrances physiques, tel-que, les blessures, des coups, ou encore la destruction de biens humains ou d'éléments naturels. Dans la plus part des cas, la violence physique est sanctionnée par le droit pénal.

- La violence verbale, est un acte « caractérisé par des injures, des humiliation ou des menaces ».

- La violence morale, dite aussi violence psychologique est une forme de violence ou d'abus envers autrui sans qu'une violence physique soit mise en œuvre directement. Elle se manifeste par un isolement ou humiliation d'une personne¹⁴¹.

En matière de sport, la violence est un phénomène qui touche tous les sports de compétition, et tient au conflit qui peut opposer deux compétiteurs ou deux équipes.

L'agression en Sport est fréquemment hostile, c'est-à-dire « liée à une réaction émotionnelle, déclenchée par la colère ou la frustration, et qui vise à infliger un dommage à une personne en particulier ».

¹⁴¹ YONNET (Paul) sous "Sport", in MESURE (Sylvie) et SAVIDAN (Patrick) (dir.) : Le dictionnaire des sciences humaines, PUF, 2006, p. 1112

L'écrivain et journaliste Anglais GEORGE ORWELL, a qualifié le spectacle de la violence en Sport comme « ce n'est plus qu'une guerre sans coups de feu ».

Il s'agit dans le milieu sportif, des actes reprochables et répréhensibles.

Selon Norbert ELIAS¹⁴² « L'incivilité, la violence dans le sport, ne sont que les expressions sociales et culturelles du niveau de civilisation que nous avons atteint collectivement ».

En réalité, le **Football**, est le sport le plus concerné de la violence et l'incivilité, soit physique, morale ou verbal, et à plusieurs niveaux, football amateur, professionnel, arbitres...

Le **Football**, en tant que sport-spectacle mettant en scène de différents clubs dans les championnats nationaux ou internationaux, et fait réunir de différentes races, de sociaux et intellectuels, des individus, des groupes dont l'une des soucis est de « vomir leur haine envers une société qui perd le goût du risque ». A ce titre, le Football produit des tensions et des oppositions qui engendrent des phénomènes de violence.

En effet, la violence dans le sport, notamment le Football (qui est l'activité sportive la plus populaire et la plus préférée dans le monde), a provoqué des catastrophes dans le monde, comme l'émeute dans le stade de Port-Saïd en Egypte en 2012, en marge d'un match de football, et dont l'agitation et l'émotion des supportés ont provoqué la mort de près de 75 personnes après l'envahissement du terrain par des supportés locaux suite à la défaite de leur club.

On cite encore le drame de Heysel en 1985 à Bruxelles à l'occasion de la finale de Coupe d'Europe des clubs champions, dont les affrontements entre hooligans de Liverpool et de la Juventus, ce qui a provoqué la mort de 39 personnes.

¹⁴² est un écrivain et sociologue allemand, né le 22 juin 1897 à Breslau et mort le 1^{er} août 1990 à Amsterdam. Il est l'auteur d'un ouvrage majeur de sociologie historique, Sur le processus de civilisation, paru, en France, en deux volumes, La Civilisation des mœurs et La Dynamique de l'Occident.

On va présenter les aspects du phénomène de violence et d'agression dans le sport notamment, le football (**section 1**), et les mesures prévues pour lutter contre ce phénomène (**section2**).

I - LES ASPECTS DE LA VIOLENCE EN SPORT

De nos jours, la question de la violence « associée au fait Sportif est plus que jamais d'actualité ». Violence sur les personnes, sur les biens, injures racistes, agressions verbales, incivilité...envahissent le Sport¹⁴³.

Il est à noter que les Sports collectifs sont plus exposés au danger de la violence que les Sports individuels. Aussi, il existe des lieux où les Sports violents sont davantage pratiqués, les affrontements sont « plus violents dans les Sports de compétitions jouant sur un terrain construit que dans ceux qui se pratiquent en nature ».

Aussi certains pays sont davantage touchés par des actes de violence qui découlent du Sport, tel que le Royaume Uni et le phénomène de « hooliganisme », qui dépasse énormément et gravement la discipline du football puisque ce type de violence, ne s'exerce pas sur le terrain de jeu, mais dans les rues.

Pareillement, il existe d'autres Sports spécifiques à certaines régions du monde où des festivals présentent de l'extrême violence, l'exemple type est les courses de taureaux dans les rues en Espagne.

En principe, les activités sportives sont créées pour réaliser des valeurs morales, une conduite honnête par pratiquants et des spectateurs, un respect de l'adversaire et d'autrui, un respect de règles de jeu, une maîtrise de soi...Mais malheureusement, la pratique sportive, a démontré le contraire.

¹⁴³

MULLER (Lara): op.cit. P.155.

En effet, les actes de violence peuvent être exercés par plusieurs acteurs : Supporters (**sous-section 1**), Joueurs (**sous-section 2**).

I – 1 - VIOLENCE EXERCEE PAR LES SUPPORTERS

Les violences en Sport, soit physiques, verbales, ou psychologiques se multiplient de nos jours constamment et continuellement.

Le Sport devient souvent « associé à la violence », on voit la violence et les agressions de toutes les formes se manifestent par tout, sur les terrains, les tribunes et même dans les rues, en causant des dommages physiques et/ou psychiques à autrui.

Les résultats des études faites concernant ce sujet, ont montré qu'il existe une « inégalité à la violence en Sport ». Cette inégalité est liée à « l'inégalité sociale et culturelle dans le champ sportif ».

Il s'agit souvent des sports à « violence dure » attachés à la classe socialement et culturellement pauvre telle que le karaté, le basketball et essentiellement le football qui est le Sport le plus populaire dans le monde entier et dont le stade est devenu le dépositaire de toutes les amertumes, de toutes les frustrations, de toute la mauvaise vie. Chaque groupe cherche à afficher sa supériorité, sa domination symbolique et physique. C'est le "nous" contre "eux". « Les règlements de comptes sont courants dans l'univers des supporters, décrits comme l'aboutissement d'un processus d'acculturation antagoniste ».

Le supporter est la personne qui apprécie un club sportif, et lui appuyant lors de ses performances. Il est défini selon des auteurs de football, entant qu'individu qui « s'investit émotionnellement de manière poussée et qui s'identifie fortement au club qu'il affectionne ». En Sport, notamment en football les supporters partagent leurs émotions¹⁴⁴.

On voit fréquemment des partisans ensemble, durant les matchs, autour des entraînements, lors des déplacements aux stades, après tout victoire ou défaite.

¹⁴⁴

MULLER (Lara): op.cit. P.167.

En principe, les supporters vont aux stades pour encourager leurs équipes ou clubs en ambiance d'esprit sportif. Néanmoins, on observe qu'une majorité des supporters ne reconnaît pas le « beau jeu », et ne possède pas l'esprit sportif de la morale du fair-play¹⁴⁵.

En effet, il existe plusieurs types de supporters impliqués à la violence en Sport et plusieurs fondements et formes de cette violence. C'est ce que nous aborderons dans les paragraphes suivant.

I – 1 - 1 - Les types de supporters

Les supporters sont de différents types, ils adoptent des postures et conduites diverses par rapport à leurs clubs.

1 - les supporters qui recherchent le spectacle de qualité, ils attendent de leur club ou équipe un jeu de qualité. Ce type de supporters dénommés les « vrais supporters », respectent bien la règle de jeu et les éthiques du Sport. Leurs manifestations sont restreintes à l'enceinte du stade, et « ne se structurent pas sous une forme associative ». Le « vrai supporter » est ponctué par les matchs de son club, auxquels il assiste régulièrement, en accordant une grande importance à son engagement envers son club et il « s'approprie les victoires comme les défaites ».

2 –les supporters qui veulent être proches des joueurs, et « associés au club ». Ils ne critiquent pas les joueurs et les dirigeants de leur club. Ce type de supporters s'oppose à la violence soit physique ou verbale.

3- les supporters les plus passionnés qui s'organisent en groupes de «supporters officiels ou non officiels » afin d'organiser les encouragements. Ces supporters

¹⁴⁵ Le fair-play, en français le franc-jeu ou l'esprit sportif, désigne une conduite honnête dans un jeu, puis dans toutes circonstances. Utilisé couramment dans le monde du sport, ce terme recouvre à la fois le respect de l'adversaire, des règles, des décisions de l'arbitre, du public et de l'esprit du jeu, mais aussi la loyauté, la maîtrise de soi et la dignité dans la victoire comme dans la défaite.

défendent une « vision conflictuelle » du club, ils se positionnent comme « un des acteurs du club ». Ils sont extrêmement fidèles à leur club, ce qui leur interdit de siffler le club s'il perd, en revanche ils critiquent les joueurs en cas de mauvais résultat. Ce type de supporters refuse l'idée de fair-play¹⁴⁶.

4- les supporters qui « se mettent délibérément hors-jeu. Ces supporters se définissent « hooligans ». Le terme « hooligan » est aujourd'hui lié au football. La violence fait partie de la culture de ce type de supporters. Ils sont « obnubilés par la violence au point de négliger les encouragements au club, voire de se désintéresser complètement du football ». La présence de ce type de supporters devient un « enjeu à part entière, autonome par rapport à la compétition sportive. Au match entre joueurs se superpose celui entre supporters ».

Toutefois le phénomène de violence a des causes (**paragraphe 2**).

I – 1 - 2 - Les causes de la violence en Sport

On peut dire que les causes de la violence exercée par les supporters sont multiples, notamment le racisme (**A**), l'alcool et la drogue (**B**) sont aussi de causes de violence.

A- le racisme

En effet, le racisme reste la cause principale du phénomène de la violence en Sport. Le racisme et la discrimination ont en général une « Idéologie fondée sur la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains, les « races ». Attitude d'hostilité systématique à l'égard d'une catégorie déterminée de personnes ». C'est le fait de distinguer et de traiter différemment, mal et bas une personne ou un groupe de personnes par rapport aux autres¹⁴⁷.

¹⁴⁶ Eric LOQUIN : Sport, commerce et éthique in Ahmed El KOSHERI (dir.) :L'éthique dans les relations économiques internationales en hommage à Philippe FOUCHARD, PEDONE, Paris, 2006, pp. 139 ss.

¹⁴⁷ Gilles Letourneau et Antoine Manganas, la tolérance des droits pénal et sportif, source de violence dans les sports, les cahiers de droit, vol. 17, n°3, 1976, p741-776.

Le racisme dans le sport n'est pas un phénomène nouveau, il infecte le monde du sport, notamment le football depuis longtemps.

Le racisme touche également les religions, et les nationalités. Les joueurs ne sont pas seulement ciblés en raison de leur couleur de peau, mais aussi du fait de leur religion, et de leur nationalité. De plus en plus de joueurs se font insulter lors des matchs de football à cause de leur origine ou de leur couleur de peau.

Ce phénomène, se manifeste évidemment dans les stades de football de différentes manières : agressions, chants et cris racistes entendus dans certains stades de football professionnels, insultes, les cris de singe et lancers de bananes qui visent les joueurs noirs, des actes de discrimination divers et variés.

Il s'agit des actes de violence sur le terrain de jeu, dans les tribunes où on trouve des sièges arrachés, projectiles lancés sur les joueurs, affrontements entre supporters et policiers...Ainsi autours des stades, les magasins et les boutiques sont saccagées et pillées, les édifices publics sont incendiés...

C'est pourquoi la Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme¹⁴⁸ (LICRA), dans la continuité de sa lutte contre le racisme dans le sport, a décidé en 2004 de « mettre en place un outil d'observation des dérives dans le sport et notamment dans le football ».

Dans ce cadre, on cite quelques exemples :

Thierry Henry qui est le porte-parole de la campagne contre le racisme dans les stades de football, il était lui-même victime de la violence verbale, il a été traité de « sale nègre » par le sélectionneur espagnol de football.

¹⁴⁸

La Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (ou LICRA) est une association internationale, luttant contre le racisme et l'antisémitisme sur le plan international. « la LICRA est l'une des anciennes associations de lutte contre le racisme au monde. Héritière d'une tradition humaniste, apolitique et laïque, elle est en première ligne dans tous les combats contre la haine ».

En Italie, le footballeur Ghanéen, **Sulley Muntaria** quitté le terrain après des insultes racistes, « Le milieu de Pescara a expliqué à l'arbitre qu'il était la cible d'insultes racistes contre Cagliari. Il a été sanctionné d'un carton jaune ».

Egalement, des supporters du Club FK Rad¹⁴⁹ ont lancé des cris de singe en direction d'un joueur du Partizan, Everton Luiz lors d'une rencontre du championnat serbe. La fédération a décidé de suspendre le stade.

Le footballeur international Camerounais Samuel Eto'oseplaint était victime de racisme.

B- l'alcool et la drogue

Egalement, l'alcool et la drogue sont des causes de violence notées dans le Sport, notamment lors des matches de football, dans les tribunes, au tour des stades...

L'alcool, élément essentiel de la « culture » des supporters, est souvent une cause du déclenchement de la violence.

Il est presque toujours présent lorsque le jeu se poursuit sous forme de bagarres, d'actes de vandalisme et barbarie dans les stades.

L'alcool joue un rôle important dans les manifestations sportives, dans ce cadre, beaucoup ont considéré que « l'alcool est indissociable des manifestations sportives ».

La violence en sport, ne se limite pas aux supporters, il s'agit aussi de l'agression exercée par les joueurs (**sous-section 2**).

I - 2 - LA VIOLENCE EXERCEE PAR LES JOUEURS

¹⁴⁹

Le FK Rad Belgrade est un club serbe de football basé à Belgrade et qui évoluait dans le championnat de seconde division jusqu'en juin 2008. Il obtient la montée à l'issue de la saison 2007-2008, et est donc actuellement en première division.

On parle ici des violences physiques, gestuelles et verbales dont les acteurs sont des joueurs, notamment en football.

Le monde de football a connu des « faits de violence marquants dans son histoire qui se sont effectués entre les différents acteurs du match ».

Il s'agit des actes de violence exercés par les joueurs entre eux, également ces actes de violence peuvent être exercés par ces derniers sur les arbitres et les dirigeants¹⁵⁰.

Dans les paragraphes suivants, nous traiterons les violences exercées par les joueurs entre eux (**paragraphe 1**), et les violences exercées par les joueurs sur les arbitres (**paragraphe 2**).

I – 2 - 1 - violences exercées par les joueurs entre eux

Les actes de violence entre les joueurs manifestent essentiellement dans le football, ceci est confirmé par plusieurs exemples sur les terrains de football.

- L'acte de violence physique effectué par le célèbre footballeur Français Zineddine Zidane (coup de tête), sur son adversaire lors de la finale de la coupe du monde 2006 en Allemagne, à la suite de sa provocation par son adversaire Italien Marco Materazzi. Ce dernier tira à plusieurs reprises sur le maillot de Zidane en prononçant des gros mots.

- le footballeur international Anglais Jay Barton est reconnu coupable de deux actes de violence en 2012, lors du match de championnat contre Manchester City : coup de coude sur l'Argentin Tevez, puis coup de genou sur Sergio Aguero.

- à l'occasion de la finale de la coupe du monde 2014, et lors d'un match (l'Uruguay contre l'Italie), le footballeur attaquant uruguayen Luis Suarez a mordu le défenseur italien Giorgio Chiellini, au niveau de l'épaule.

Les actes de violence exercés par les joueurs, touchent aussi les arbitres¹⁵¹ (**paragraphe 2**).

¹⁵⁰

Charles R, art.cit, p854.

I – 2 - 2 : violences exercées par les joueurs sur les arbitres

D'après les données recueillies par « **l'Observatoire des comportements de la Fédération Française de Football** » au cours de la saison 2010/2011 « les agressions subies par les arbitres, hors atteintes aux biens, ont connu une hausse de l'ordre de 9,7 % par rapport à la saison 2009/2010 ».

D'après l'article **223-1** « les arbitres et juges exercent leur mission arbitrale en toute indépendance et impartialité, dans le respect des règlements édictés par la fédération sportive mentionnée à l'article **L. 131-14**, compétente pour la discipline et auprès de laquelle ils sont licenciés. Cette fédération assure le contrôle de l'exercice de cette mission selon les règles et procédures préalablement définies conformément à ses statuts », selon l'article **223-2** du Code du Sport « Les arbitres et juges sont considérés comme chargés d'une mission de service public au sens des **articles 221-4, 222-3, 222-8, 222-10, 222-12, 222-13** et **433-3** du Code Pénal et les atteintes dont ils peuvent être les victimes dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leur mission sont réprimées par les peines aggravées prévues par ces articles ».

Les arbitres victimes des agressions, sont majoritairement touchés au cours des matchs, et les auteurs sont principalement des joueurs.

Au cours de la saison 2010/2011, et selon **l'Observatoire des comportements de la Fédération Française de Football**, 84,3 % des arbitres sont victimes d'une atteinte au cours d'un match officiel opposant des hommes majeurs.

On prend comme exemple, le footballeur Bulgarien Sasho Alexandrov. En 2012, au cours d'un match à l'occasion de la coupe de Bulgarie, le dit joueur a agressé l'arbitre « Sasho le boîte en pleine course. Rouge, évidemment, mais également six matchs de suspension et une amende de 1300€ ».

¹⁵¹
1997.p.242

ZEN-RUFFINEN (Piermarco)(dir.) : Droit et sport, éd. staempfli,

C'est pour cela, et face aux insultes et aux agressions, les arbitres des Hautes-Pyrénées¹⁵² se révoltent et dénoncent le peu de soutien de leur instance dirigeante.

Mathieu Janin, arbitre de football dans les Hautes-Pyrénées, s'est insurgé contre cette situation catastrophique des arbitres « ça ne peut plus durer ! Nous en avons ras-le-bol d'être injuriés, menacés de mort et agressés par des joueurs et des dirigeants de clubs ».

René Latapie, le président du district de football des Hautes-Pyrénées, a contesté les accusations que les arbitres portent à l'encontre de ses instances en répondant « Quand des actes graves sont commis par des joueurs, une instruction est ouverte par la commission de discipline et des sanctions sont prises. Le district a toujours dit, haut et fort, qu'il défendrait les arbitres lorsque leur cause serait défendable ».

La violence sur les terrains de football, touche aussi les arbitres de foot amateurs. L'ancien arbitre amateur Johan Dewolf, a mis fin à son carrière à cause des agressions « Je ne me voyais pas repartir sur un terrain comme ça. Mais ce sont vingt-huit années de passion qui sont parties en fumée. J'étais un amoureux du football. J'étais un piètre joueur, mais j'ai pu arbitrer des matchs exceptionnels. On est là pour prendre du plaisir aussi. J'espère que ce jugement va faire réfléchir les gens. Quand on agresse un arbitre, ce n'est pas seulement l'arbitre que l'on frappe, c'est l'homme, sa famille, ses proches ».

Johan Dewolf se souvient de l'acte d'agression « On m'a donné un coup de poing, je suis tombé. J'ai voulu me relever en me mettant sur le côté. Il est arrivé derrière, il m'a mis un coup de pied dans le dos, dans la nuque et dans la tête ».

Devant l'ampleur et l'aggravation du phénomène d'agression et violence en Sport, de nombreuses mesures ont été décidées, et à plusieurs niveaux, pour lutter contre ce phénomène (**section 2**).

¹⁵²

Les Hautes-Pyrénées sont un département français de la région Occitanie.

II - LES MESURES DE LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE EN SPORT

Les incidents graves en Sport résultant des violences exercées par les supporters, par les joueurs, des atteintes parfois mortelles, des insultes, des comportements de barbarie dans les tribunes, autour des stades et même dans les rues...produisant des dommages matériels, physiques et des effets indésirables sur la psychologie et la dignité de la personne victime.

Devant le danger du phénomène de la violence et la multiplication des actes d'agression en Sport, les pouvoirs publics et les acteurs en la matière ont créé des mesures et des règlements pour lutter contre ce phénomène¹⁵³.

En effet, les pouvoirs publics ont fait de la prévention et de la répression des violences en Sport, l'une de leurs principales priorités. Egalement, les fédérations et les ligues, soit au niveau national ou international ont joué un rôle très important à ce propos, en mettant en place de nombreuses mesures destinées à combattre les violences en sport, il s'agit également des organisations et des associations à l'échelle nationale ou internationale dont l'objectif est la lutte contre ce phénomène.

On peut déduire donc que les mesures de la lutte contre la violence en Sport sont à deux niveaux : des mesures procédées à l'échelle interne ou nationale (**sous-section 1**), et des mesures procédées à l'échelle internationale (**sous-section 2**).

II – 1 - MESURES DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE A L'ECHELLE NATIONALE

Les législations en matière de Sport soit en France ou aux pays du Golf Arabe, ont intervenu pour mettre des dispositions préventives et répressives afin de combattre contre le phénomène de la violence et l'incivilité en sport, spécifiquement en football.

¹⁵³

LE BON Gustave, « Psychologie des foules », édition Félix Alcan 1976. P.125.

Dans ce cadre on va parler des mesures préventives (**paragraphe 1**), avant d'aborder les mesures répressives contre les actes de violence (**paragraphe 2**).

II – 1 - 1 - les mesures préventives contre la violence en Sport

Les mesures préventives, sont des mesures utilisées pour prévenir un danger qui entraîne un dommage pour l'individu ou la collectivité¹⁵⁴.

L'analyse de ces mesures, nous conduit à les présenter en trois parties, les recommandations des autorités locales et régionales (**A**), les mesures de sécurité (**B**) et le rôle des fédérations et des associations ou organisations (**C**).

A- les recommandations des autorités locales et régionales

Les autorités locales et régionales sont appelées à jouer un rôle important dans l'élaboration, la mise en œuvre et le développement des diverses mesures de lutte contre le phénomène de violence dans le Sport, notamment dans les matches de football.

Les activités de ces autorités locales et régionales sont diverses, elles pourraient être :

- organiser des campagnes de préconisation de lutte contre la violence ;
- mener des campagnes d'éducation du public en le sensibilisant aux vertus éducatives du sport ;
- organiser des tables rondes « radiophoniques ou télévisées avec des spécialistes, des pratiquants, des arbitres, des juges et administratifs »;
- former les dirigeants sportifs en la matière ;
- favoriser la pratique du fair-play, qui est une « conduite honnête dans un jeu, puis dans toutes circonstances. Utilisé couramment dans le monde du sport, le fair-play recouvre à la fois le respect de l'adversaire, des règles, des décisions de l'arbitre, du

¹⁵⁴

LE BON Gustave, op. cit. P.135.

public et de l'esprit du jeu, mais aussi la loyauté, la maîtrise de soi et la dignité dans la victoire comme dans la défaite...

A côté des recommandations susvisées, la prévention de la lutte contre la violence en Sport à l'échelle nationale, peut s'instituer à travers la procédure de sécurité et protection (**B**).

B - les mesures de sécurité et protection

Les mesures de sécurité, sont généralement « des dispositions prises par prévoyance pour éviter un mal ».

Les manifestations Sportives, notamment les matchs de football, sont soumis à des règles de sécurité qui concernent les supporters, les stades, les organisateurs des manifestations sportives, les arbitres.

D'abord, il faut organiser un contrôle des spectateurs. Ce contrôle peut prendre plusieurs formes, tel que l'inspection par les agents de sécurité des cabas et poches des supporters¹⁵⁵...

Les organisateurs des manifestations sportives doivent prévenir les infractions : l'interdiction de l'ivresse dans les enceintes, des provocations du racisme et discrimination, des armes et tout objet susceptible d'être dangereux...

En outre les pouvoirs publics, peuvent prendre des mesures collectives ou individuelles d'interdiction de stade en cas de risque pour la sécurité publique.

Les lois Françaises et les lois de pays de Golf Arabe, ont consacré des mesures de sécurité.

Par exemple la **loi de l'Union de Alimaraat n°8 – 2014 de 18 novembre 2014 relative à la SECURITE DES ENCEINTES ET MANIFESTATIONS SPORTIVES**, a énoncé des mesures concernant la lutte contre le racisme, la ségrégation et la haine en Sport.

¹⁵⁵

Gilles Letourneau et Antoine Manganas, art précit.p.752

Afin d'assurer et maintenir la sécurité sociale et la protection de la souveraineté de l'Etat, ladite loi incrimine tout acte de violence physique ou verbale et tout acte de mépris des religions et des sacrés. Selon cette loi, les injures de discrimination ou ségrégation, les actes de violence aux cours des manifestations sportives ou dans les stades, notamment, de football constituent des crimes dont les sanctions sont soumises au droit pénal¹⁵⁶.

Le Code de Sport Français a réservé le Chapitre II du titre 3 (manifestations sportives) pour la « Sécurité des Manifestations Sportives ».

Les sociétés privées de sécurité et de protection physique des personnes, agréées, assurent « la surveillance de l'accès aux enceintes dans lesquelles est organisée une manifestation sportive rassemblant plus de 1 500 spectateurs... (L'article **333-2** du Code du Sport) ». Pour l'accomplir, le code a exigé l'installation d'un système de vidéosurveillance dans les enceintes où les manifestations sportives se déroulent. Les personnes chargées de son exploitation et l'organisateur de la manifestation sportive doivent s'assurer préalablement du bon fonctionnement de ce système (L'article **333-2-1**).

La loi susvisée de l'Union de l'Emirat, a mentionné la même procédure :

- Chaque manifestation sportive déroule à l'Emirat, suppose une autorisation préalable par le Ministère de l'Intérieur.

- Les Etablissements Sportifs et les Organismes des manifestations Sportives doivent désigner des agents de sécurité par coordinations avec les sociétés privées agréées de sécurité.

- L'agent de sécurité, est chargé de protéger l'établissement sportif à travers des mesures déterminées par cette loi, tel que le contrôle et la perquisition des personnes dans les points d'accès.

¹⁵⁶

ZEN-RUFFINEN (Piermarco)(dir.) :op.cit.p.253

En outre la loi de l'Emirat, oblige l'établissement sportif de réserver des lieux surs pour les handicapés, les vieillards et les VIP (c'est un sigle anglais qui signifie "Very Important Person", personne très importante).

Le Code de Sport Français a interdit aux personnes dangereuses l'accès aux abords des enceintes sportives « Lorsque, par son comportement d'ensemble à l'occasion de manifestations sportives, une personne constitue une menace pour l'ordre public, le représentant de l'Etat dans le département et, à Paris, le préfet de police peuvent, par arrêté motivé, prononcer à son encontre une mesure d'interdiction de pénétrer ou de se rendre aux abords des enceintes où de telles manifestations se déroulent ou sont retransmises en public...**(332-16** du Code de Sport) ».

Egalement, la loi de l'Emirat interdit aux supporters d'exercer des actes de violence soit physique ou verbal, de descendre dans les terrains sans autorisation, de porter des produits prohibés ou dangereux comme les boissons alcooliques ou les stupéfiants, les armes...

Les arbitres aussi sont concernés par les mesures de sécurité et de protection, tout acte de violence envers un arbitre, l'auteur est soumis à des sanctions pénales (emprisonnement, amende), et civiles (réparation des dommages causés)¹⁵⁷.

Dans le cadre des mesures préventives de la lutte contre la violence en Sport, les Fédérations Sportives, jouent un rôle important **(C)**.

C - le rôle des fédérations et des associations sportives

La Fédération Sportive est « une union d'associations **sportives**, dont l'objet est de rassembler les groupements **sportifs** qui y sont affiliés ainsi que les licenciés, dans le but d'organiser la pratique **sportive** à travers notamment les compétitions ».

Les législations Françaises et des pays du Golf Arabe, en matière de Sport ont consacré le rôle important des Fédérations Sportives dans la lutte contre la violence en Sport.

¹⁵⁷

Gilles Letourneau et Antoine Manganas, art précit.p.755

Selon l'article **332-17** du Code de Sport Français « Les fédérations sportives agréées, les associations de supporters et les associations ayant pour objet la prévention de la violence à l'occasion de manifestations sportives agréées par le ministre chargé des sports et toute autre association ayant pour objet social la lutte contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme et ayant été déclarées depuis au moins trois ans au moment des faits peuvent exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les infractions mentionnées aux articles L. 312-14 à L. 312-17 et L. 332-3 à L. 332-10... ». Et suivant l'article 332-18 du même Code « Peut être dissous par décret, après avis de la Commission nationale consultative de prévention des violences lors des manifestations sportives, toute association ou groupement de fait ayant pour objet le soutien à une association sportive mentionnée à l'article L. 122-1, dont des membres ont commis en réunion, en relation ou à l'occasion d'une manifestation sportive, des actes répétés constitutifs de dégradations de biens, de violence sur des personnes ou d'incitation à la haine ou à la discrimination contre des personnes à raison de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur sexe ou de leur appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée... ».

Concernant les Associations ou Organisations Sportives Nationales, elles jouent un rôle remarquable et notable dans la lutte contre la violence en Sport.

Il existe par exemple en France, l'**Association Française pour un Sport sans Violence et pour le fair-play**¹⁵⁸ (AFSVFP), dont la mission est la résistance aux diverses agressions en Sport.

L'AFSVF, est « plus que jamais justifiée en qualité de force de propositions et d'observatoire national de l'éthique sportive, de la morale et de la déontologie du sport qui se fondent sur les Droits de l'Homme et du Citoyen et leur offre un rempart ».

¹⁵⁸ Association nationale de défense et de promotion de l'éthique sportive. Son symbole est une ellipse portant sept vertus. Elle est agréée par le Ministère des Sports – 1980. Issue de la fusion de deux associations antérieures, elle a été distinguée pour son action par l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) en 1988.

Il existe encore le Mouvement Contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples (MRAP)¹⁵⁹, dont l'objectif est la revendication pour « l'égalité des droits entre tous les citoyens », et la lutte contre le racisme dans le sport.

Le MRAP, a accompli de multiples actions dans différentes régions à travers des comités locaux, partout en France, des campagnes nationales de sensibilisation sur le racisme et la discrimination dans le Sport adressée aux pouvoirs publics, les fédérations sportives, les dirigeants des Clubs Sportifs.

Egalement, le dit mouvement, organise « des rencontres-débats sur le racisme et le sport pour sensibiliser et informer le public sur ce problème qui ronge le sport français et européen. Il a également mis en place un module destiné à former les professionnels et amateurs de tous les clubs sportifs pour lutter contre le fléau du racisme dans nos terrains et stades ».

Après l'analyse des mesures préventives de la lutte contre le phénomène de violence en Sport avancées ci-dessus, nous passons à exposer les mesures répressives **(paragraphe 2)**.

II – 1 - 2 - les mesures répressives contre la violence en Sport

On peut subdiviser les mesures répressives contre la violence, au sein des stades **(A)**, et des mesures contre les clubs sportifs **(B)**.

A- mesures répressives contre les actes de violence au sein des stades

Ces mesures concernent à la fois les actes de violence morale **(A-1)**, et les actes de violence matérielle et/ou physique **(A-2)**.

A-1- mesures contre les actes de violence morale

Les actes de violence morale ou psychologique, se manifeste par un isolement ou humiliation d'une personne¹⁶⁰.

¹⁵⁹ C'est une association française non gouvernementale, créée en 1949 par d'anciens résistants et déportés de la Seconde Guerre mondiale.

Ce type de violence, est sanctionné par les règlements Sportifs soit en France, soit aux pays du Golf Arabe.

Concernant la provocation à la haine qui est une violence morale ou psychologique, **la loi Française** a interdit l'exhibition de signes ou symboles rappelant une idéologie raciste ou xénophobe dans les enceintes sportives lors des manifestations sportives « Le fait d'introduire, de porter ou d'exhiber dans une enceinte sportive, lors du déroulement ou de la retransmission en public d'une manifestation sportive, des insignes, signes ou symboles rappelant une idéologie raciste ou xénophobe est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende...(L'article **332-7** du Code de Sport) ».

A côté des actes de violence morale, il existe des actes de violence matérielle et/ou physique (**A-2**).

A – 2 - mesures contre les actes de violence matérielle et/ou physique

Les actes de violence matérielle et/ou physique, se manifeste par un contact physique qui entraîne des dommages physiques et matériels.¹⁶¹

Dans ce cadre et suivant l'article **332-9** du Code de Sport Français « Le fait de jeter un projectile présentant un danger pour la sécurité des personnes dans une enceinte sportive lors du déroulement ou de la retransmission en public d'une manifestation sportive est puni de trois ans d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende... ».

Le code a aussi mentionné l'interdiction d'introduire des boissons alcoolisées, de pénétrer en état d'ivresse, de pénétrer en état d'ivresse par force ou par fraude dans les enceintes sportives lors des manifestations sportives... « Le fait d'introduire ou de tenter d'introduire par force ou par fraude dans une enceinte sportive, lors du

¹⁶⁰ LE BON Gustave, op.cit. P.120.

¹⁶¹ Sergio Garcia Ramirez, violences caractéristiques en sport, relevant du droit pénal, Revue olympique n°99-100.p186.

déroulement ou de la retransmission en public d'une manifestation sportive, des boissons alcooliques est puni d'un an d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende...Aussi, le fait d'accéder en état d'ivresse à une enceinte sportive lors du déroulement ou de la retransmission en public d'une manifestation sportive est interdit et est puni d'une amende de 7 500 euros... (L'article **332-3** du Code de Sport) ».

Egalement, la **LOI 2014 de l'union arabe de l'émirat**, prévoit des sanctions répressives contre toute personne contrevient et viole les dispositions d'interdiction des actes de violence, mentionnées par cette loi. Les sanctions peuvent être des « Amendes » ou « Prison », ou les deux à la fois.

Par exemple « toute personne possède une autorisation falsifiée pour organiser une manifestation sportive, est sanctionnée d'une amende varie entre 500 milles et un million Derham.

Concernant l'agression envers les arbitres, les législations ont énoncé des mesures répressives, le Parlement Français par exemple a voté une loi et modifié le Code de Sport en 2006, investissant les arbitres d'une « mission de service public », ce qui rend les peines encourues au pénal bien plus lourdes, jusqu'à 5 ans de prison et 150 000 Euros d'amende.

Menacer de commettre un crime ou un délit à l'encontre d'un arbitre est puni jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende.

Être responsable de violences ayant entraîné un arrêt de travail de courte durée (moins de 8 jours) contre un arbitre, est puni de 3 ans de prison et 45 000 € d'amende.

Aussi et d'après l'article **332-6** du Code de Sport « ...Le fait de provoquer, par quelque moyen que ce soit, des spectateurs à la haine ou à la violence à l'égard de l'arbitre, d'un juge sportif, d'un joueur ou de toute autre personne ou groupe de personnes est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ».

Il faut noter que les Clubs Sportifs, ne sont pas exceptés des mesures répressives **(B)**.

B - mesures répressives contre les actes de violence concernant les clubs sportifs

Les Clubs Sportifs, entant que personnes morales, sont concernées par les dispositions et les sanctions relatives aux actes de violence¹⁶².

Selon l'article **332-20** du Code de Sport, les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions prévues à l'article **121-2 du code pénal** « Les personnes morales, à l'exception de l'Etat, sont responsables pénalement, des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants... ».

En effet, les crimes ou les délits prévus par la loi contre les personnes morales peuvent être sanctionnées d'une ou plusieurs peines mentionnées par le Code Pénal, notamment l'article 131-9 tel que la dissolution

D'après l'article **332-20**, les personnes morales peuvent être sanctionnées par le paiement d'une amende dans les conditions prévues à l'article **131-38 du code pénal** « Le taux maximum de l'amende applicable aux personnes morales est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques par la loi qui réprime l'infraction. Lorsqu'il s'agit d'un crime pour lequel aucune peine d'amende n'est prévue à l'encontre des personnes physiques, l'amende encourue par les personnes morales est de 1 000 000 euros ».

Egalement, d'après l'article **112** du **Règlement de la Discipline de la Fédération des Emirates unies de football**, les Clubs sont soumis aux sanctions prévues à l'article **81** dudit Règlement, si les supporters ont commis des actes de violence.

Selon l'article **81** « Le Club est puni, par la Commission de la Discipline de la Fédération de Football, par une ou plusieurs sanctions : rappel à l'ordre, avertissement, amende ne dépasse pas 100 milles Derhams, suspension de l'activité du club, déduction des points...

¹⁶²

Sergio Garcia Ramirez, art precit .p186.

En outre l'article **113** du Règlement susvisé a mentionné des sanctions des actes de violence « Le Club est puni pour les actes de violence produits par les supporters », parmi les infractions commis par les supporters, on cite le fait de jeter des projectiles ou explosifs, l'agression envers les arbitres ou le staff technique ou un joueur du Club adverse, le fait d'utiliser des slogans ou symboles rappelant un esprit raciste ou xénophobe dans les enceintes sportives, les injures¹⁶³...

Le Club doit être puni par une ou plusieurs des sanctions suivantes :

* rappel à l'ordre

* Avertissement avec une amende varie entre 5 milles Derhams et 30 milles Derhams ;

* Déplacement de deux compétitions officielles hors son terrain ;

* Déplacement de quatre compétitions officielles hors son terrain ;

* Déplacement de huit compétitions officielles hors son terrain.

La Commission de discipline prend la décision de la sanction selon le type de l'infraction.

Outre des mesures internes, procédées contre la violence en sport, qu'on a exposé ci-dessus, il existe d'autres mesures internationales (**sous-section 2**).

II - 2 - MESURES DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE A L'ECHELLE INTERNATIONALE

La prévention de la violence en Sport, est un travail qui ne se limite pas au niveau national, il s'exerce également à l'échelle internationale.

La mondialisation touche aussi le Sport, il est donc indispensable de disposer d'un ensemble de moyens de mesures à fin de permettre la lutte contre le phénomène de la violence en Sport.

¹⁶³

Ahmed Hassan CHAFI, op.cit.p.185

Dans ce cadre, il existe plusieurs acteurs qui luttent activement pour combattre ce phénomène, en particulier dans le monde de Football¹⁶⁴.

Ces acteurs qui jouent un rôle très important dans la lutte contre la violence, sont notamment le Conseil de l'Europe qui a participé à cette lutte à travers l'élaboration de la Convention européenne sur la violence, les Fédérations Internationales de Sport, et les Associations et Organisations Sportives.

Ainsi, nous aborderons dans les paragraphes suivant, la Convention européenne sur la violence et les débordements de spectateurs lors de manifestations sportives (**paragraphe**), le rôle des Fédérations Internationales (**paragraphe 2**), et le rôle des Associations et Organisations Sportives (**paragraphe 3**).

II – 2 - 1 - La convention européenne sur la violence

Il s'agit A l'échelle Européenne, la **Convention européenne sur la violence et les débordements de spectateurs lors de manifestations sportives et notamment de matches de football**¹⁶⁵, dont le but est d'après son premier article « ...de prévenir et de maîtriser la violence et les débordements de spectateurs lors de matches de football, s'engagent à prendre, dans les limites de leurs dispositions constitutionnelles respectives, les mesures nécessaires pour donner effet aux dispositions de la présente Convention. Les Parties appliquent les dispositions de la présente Convention à d'autres sports et manifestations sportives, compte tenu des exigences particulières de ces derniers, dans lesquels des violences ou des débordements de spectateurs sont à craindre ».

Ladite Convention prévoit par exemple la présence d'un service d'ordre dans les stades, ceci est indiqué à l'article 3-a « s'assurer que des services d'ordre suffisants soient mobilisés pour faire face aux manifestations de violence et aux débordements

¹⁶⁴

MULLER (Lara): op.cit .p.256.

¹⁶⁵

Entrée en vigueur le 1^{er} novembre 1985. Elle engage les 41 Etats parties à prendre des mesures concrètes destinées à prévenir et maîtriser la violence. La convention vise principalement le football mais concerne plus généralement tous les sports.

tant dans les stades que dans leur voisinage immédiat et le long des routes de passage empruntées par les spectateurs », l'interdiction de de l'introduction ou la restriction de la vente des boissons alcoolisées dans les stades« interdire l'introduction, par les spectateurs, de boissons alcoolisées dans les stades; restreindre et, de préférence, interdire la vente et toute distribution de boissons alcoolisées dans les stades et s'assurer que toutes les boissons disponibles soient contenues dans des récipients non dangereux (l'article 3-f) », la séparation des supporters adversaires « séparer efficacement les groupes de supporters rivaux en réservant aux groupes de supporters visiteurs, lorsqu'ils sont admis, des tribunes distinctes (l'article 3-b) », écarter les supporters sous l'influence de l'alcool ou du drogue «exclure des stades et des matches ou leur en interdire l'accès, dans la mesure où cela est juridiquement possible, les auteurs de troubles connus ou potentiels et les personnes sous l'influence d'alcool ou de drogues (l'article 3-d) », les contrôles de sécurité « faire en sorte que la conception et la structure des stades garantissent la sécurité des spectateurs, ne favorisent pas la violence parmi eux, permettent un contrôle efficace de la foule, comportent des barrières ou clôtures adéquates et permettent l'intervention des services de secours et des forces de l'ordre (l'article 3-a)...assurer des contrôles dans le but d'empêcher les spectateurs d'introduire dans l'enceinte des stades des objets susceptibles de servir à des actes de violence, ou des feux d'artifice ou objets similaires (l'article 3-g) »...

Egalement la Convention Européenne a admis et consacré une coopération judiciaire qui doit permettre « l'identification des auteurs de troubles et leur exclusion des stades et des matches ; la transmission de procédures judiciaires aux fins de condamnation dans le pays d'origine, d'extradition ou de transfert des personnes reconnues coupables d'infractions violentes ».

Il est à indiquer que la Convention susvisée, a mis en place un Comité Permanent à fin d'examiner sa mise en œuvre par les Etats parties un programme de suivi du respect des dispositions de cette Convention.

Le Comité Permanent, organise des visites pour accompagner les pays dans ce processus, et à la suite de chaque visite, un rapport d'évaluation contenant des recommandations pour le pays intéressé, est publié¹⁶⁶.

Après l'exposé de la Convention européenne sur la violence et les débordements de spectateurs lors de manifestations sportives, on va traiter le rôle des Fédérations Sportives Internationales (**paragraphe 2**).

II – 2 - 2 - Le rôle des fédérations sportives internationales

Le phénomène de la violence en Sport, est un vrai motif de préoccupations pour les Fédérations Sportives Internationales qui prévoient des dispositions pour sanctionner les auteurs de violence physique ou verbale¹⁶⁷.

Les Fédérations Sportives Internationales (**FI**), sont « des organisations internationales non gouvernementales qui administrent un ou plusieurs sports sur le plan mondial. Elles regroupent des organisations nationales administrant les mêmes sports et elles sont reconnues par le Comité International Olympique (**CIO**). Tout en conservant son indépendance et son autonomie dans l'administration de son sport, chaque FI doit, pour être reconnue, avoir des statuts, des pratiques et des activités conformes à la Charte Olympique ».

En effet, les Fédérations Sportives Internationales sont nombreuses, et se différencient selon les disciplines sportives, tel que la Fédération Internationale de Basketball (**FIBA**), la Fédération Internationale de Handball (**IHF**), la Fédération Internationale de Gymnastique (**FIG**), et la Fédération Internationale de Football association (**FIFA**), qui est la Fédération de la discipline sportive la plus pratiquée et la plus populaire dans le monde.

Pour combattre la violence de Football, la **FIFA** a annoncé des mesures contre le racisme dans le Football (**A**), et elle a élaboré des mesures de sécurité (**B**).

¹⁶⁶ Sergio Garcia Ramirez, art.precit.p187.

¹⁶⁷ Bouzat (Pierre) et Pinatel (Jean), traité de droit pénal et de criminologie, Tome III, 3ème édition. Librairie Dalloz 1975.p.345.

A- mesures contre le racisme

Conformément à la Résolution de la **FIFA** contre le racisme ratifiée par le Congrès de la **FIFA** en 2001, la **FIFA** est responsable d'assurer « l'intégration sociale et la dignité humaine de chaque personne impliquée dans le football, en rappelant aux associations membres leur responsabilité à l'éradication du racisme et de la discrimination dans le football au sein de leur juridiction ».

Dans ce cadre, et selon la Résolution de la **FIFA** contre le racisme, plusieurs mesures doivent être mises en œuvre dans le football à l'échelle mondiale.

Par exemple, la présence d'un officiel spécialisé dans les stades de football pour identifier les éventuels comportements racistes ou discriminatoires.¹⁶⁸

Egalement, les organisateurs des compétitions de football, doivent établir un plan d'action comprenant « leur détermination à combattre toutes les formes de racisme et de discrimination parmi les joueurs, les officiels et les supporters ».

A côté des mesures contre le racisme dans le Football, la **FIFA** a aussi élaboré des mesures de sécurité **(B)**.

B- mesures de sécurité

Concernant les mesures de sécurité, le **Règlement de la FIFA sur la Sureté et la Sécurité des Stades**, a prévu dans l'article 13-1 «Dans le cadre du présent règlement, un Stadier est défini comme toute personne employée, engagée, sous contrat ou bénévole au stade afin de contribuer à la gestion de la sûreté et de la sécurité des spectateurs, VIP/VVIP, joueurs, officiels et de toute autre personne dans le stade, à l'exception des personnes uniquement responsables de la sécurité d'individus désignés et des membres des services de police responsables du maintien de l'ordre ».

Parmi les mesures de sécurité énoncées par le Règlement ci-dessus :

- Effectuer des contrôles de sûreté et de sécurité tel qu'ordonné par l'équipe de gestion de la sûreté et de la sécurité du stade.

¹⁶⁸

MULLER (Lara): op.cit. P.302.

- Contrôler l'accès au stade et diriger les spectateurs entrant, quittant ou se déplaçant autour du stade, pour contribuer à la régularité du flux vers et depuis les places des spectateurs.

- S'assurer que tous les points d'entrée et de sortie, y compris toutes les issues et voies de secours, restent dégagés à tout moment.

- Protéger les joueurs et les officiels lors de leur entrée, de leur sortie ou de leur séjour sur le terrain de jeu.

Outre des mesures prises par la **FIFA** contre le racisme ou des mesures de sécurité, la **FIFA** a mis des sanctions prévues par le Code disciplinaire de la **FIFA**. Ces sanctions sont infligées aux clubs et aux équipes « Pour une première infraction ou une infraction mineure,¹⁶⁹ les sanctions que sont l'avertissement, l'amende et/ou le huis clos doivent être prononcées. Et Pour une récidive ou une infraction grave, les sanctions que sont la déduction de points, l'exclusion d'une compétition ou la relégation devraient être prononcées ».

Les joueurs, les officiels, les arbitres...qui commettent une pareille infraction, sont sanctionnés d'une « suspension d'au moins cinq matches assortie d'une interdiction de stade conformément au Code disciplinaire de la **FIFA** ».

Le sujet de mesures internationales de la lutte contre le phénomène de la violence en Sport, touche aussi les Organisations et Associations Sportives Internationales (**paragraphe 3**).

II – 2 - 3 - rôle des organisations et associations sportives internationales

On prend l'exemple de l'**Union Européenne des Associations de Football (L'UEFA)**¹⁷⁰ qui a fourni des efforts pour abattre et détruire le racisme, la

¹⁶⁹ Eric LOQUIN : art.precit. p.140.

¹⁷⁰ Fondée en 1954, l'UEFA a pour rôle de gérer et développer le football à l'échelon continental, sous l'égide de la FIFA. Elle organise et administre les principales compétitions continentales, qu'elles soient dédiées aux sélections, comme le Championnat d'Europe, ou aux clubs, comme la Ligue des champions, la Ligue Europa et la Super coupe de l'UEFA.

discrimination et l'intolérance dans le football, en envoyant d'abord un message sans équivoque : « **non au racisme** », ce message vise à accroître la sensibilisation du public sur l'intolérance et de la discrimination dans le football.

En collaboration avec l'Organisation « **FARE**¹⁷¹ », L'union européenne des associations de football (**l'UEFA**), organise des événements et publie des documents en renforçant «le message de tolérance zéro pour toute forme de racisme et de discrimination et pour plus de respect pour la diversité ».

Les activités de **l'UEFA** et l'organisation **FARE**, comprennent des ateliers, des tournois avec des supporters, les associations, les clubs, les groupes de minorités ethniques et les associations s'adressant à la jeunesse.

On remarque aussi, avant les matchs de football, le changement des fanions « **Non au racisme** », entre les joueurs, et des banderoles "**Non au racisme**" sont présentées au centre du terrain au début de chaque match.

Il s'agit également de la **RESOLUTION ANTIRACISME** adoptée au **XXXVII** Congrès ordinaire de **l'UEFA**, à Londres, en mai 2013, lorsque les associations membres de **l'UEFA** se sont engagées à intensifier leurs efforts pour éliminer le racisme en football et imposer des sanctions plus sévères pour tout comportement raciste.

Cette résolution encourage et pousse les arbitres à « arrêter, suspendre ou même annuler un match si des incidents racistes se produisent ; l'imposition de suspensions de dix matches à tout joueur ou officiel reconnu coupable de comportement raciste et

¹⁷¹ Football Against Racism in Europe (abrégé en FARE qui sonne comme fair en anglais - le football contre le racisme en Europe) est une organisation non gouvernementale qui lutte contre le racisme et les discriminations au sein du football, en Europe. À l'initiative de groupes de supporters de différentes régions d'Europe, une conférence à laquelle ont participé des clubs de football et des syndicats de joueurs, s'est tenue à [Vienne](#) en février 1999, dans le but de mettre au point une stratégie et une politique communes de lutte contre le racisme et la xénophobie. Cette conférence a permis la création du réseau FARE (Football Against Racism in Europe), qui regroupe des organisations de 13 pays européens, ainsi que l'élaboration d'un plan d'action.

FARE s'est donné pour but de lutter dans toute l'Europe contre le racisme et la xénophobie dans le football. En coordonnant ses actions et en mettant ses efforts en commun au niveau local et national, elle souhaite rassembler tous ceux qui veulent mettre fin à la discrimination dans le football.)

les fermetures de stade si les fans ont un comportement raciste sont également envisagées »¹⁷².

En outre l'**Union Européenne des Associations de Football**, a institué des mesures dont l'objectif est la lutte contre les comportements racistes lors des matches de football, conformément à la politique de « tolérance zéro de l'UEFA », ceci était à travers la révision de ses règlements disciplinaires pour y inclure des sanctions plus sévères contre le racisme.

A côté du phénomène de la violence avancé ci-dessus dans le cadre des conflits à caractère disciplinaire, nous aborderons le deuxième phénomène à savoir le phénomène du dopage (**chapitre 2**).

CHAPITRE 2 : LE PHENOMENE DE DOPAGE

Le mot dopage est d'origine Néerlandaise « Dop » qui désigne une « boisson alcoolisée à base de peaux de raisin que les guerriers Zoulous¹⁷³consommaient pour augmenter leurs prouesses aux combats ».

¹⁷²

ROBERT (Jean): L'arbitre et le contrat, Rev. Arb. 1984, p 193.

Le Dopage dans le Sport est « la pratique consistant à absorber des substances ou à utiliser des actes médicaux définis par des organismes ad hoc afin d'augmenter les performances physiques et mentales d'un sportif ».

Toutefois, la consommation de certaines substances et l'utilisation de certaines méthodes destinées à augmenter artificiellement le rendement des sportifs, sont interdites par les lois et les réglementations internes et internationales.

En effet, le dopage n'est pas une pratique d'aujourd'hui, c'est une ancienne pratique qui date de l'antiquité, où les Grecs étaient les premiers utilisateurs des produits et méthodes de type « pharmacologiques », afin d'accroître leur énergie.

La consommation illicite du dopage au début du XXème était des chevaux de course.

A l'échelle internationale, la première Fédération qui a interdit le dopage, c'est la **Fédération Internationale d'Athlétisme Amateur (IAAF)**, en 1928.

Les années 1960 ont connu une aggravation évidente du dopage, notamment, après la mort de certains sportifs comme le cycliste Danois Knud Enemark Jensen qui était victime d'un coup de chaleur lors des jeux olympiques d'été de 1960 à Rome, les analyses toxicologiques révèlent qu'il avait absorbé de différents produits dopants.

Dès lors, en 1966, **l'Union Cycliste International¹⁷⁴ (UCI)**, et la Fédération Internationale du Football Amateur (FIFA), ont opéré les premiers contrôles de dopage, et c'était à l'occasion de leur championnat respectif. En 1968, les jeux olympiques sont accompagnés de contrôles de dopage.

¹⁷³ Les Zoulous sont un peuple bantou d'Afrique, en partie sédentarisé, qui se trouve principalement en Afrique du Sud.

¹⁷⁴ L'Union cycliste internationale (UCI) est une organisation dont le but est de développer et promouvoir le cyclisme en coopération avec les fédérations nationales. Elle est basée au Centre mondial du cyclisme, à Aigle en Suisse. L'UCI est fondée le 14 avril 1900 à Paris par les fédérations nationales de Belgique, des États-Unis, de France, d'Italie et de Suisse.

En 1989 les Etats membres du Conseil Européen ont signé la **CONVENTION CONTRE LE DOPAGE**, qui a défini le dopage « on entend par «dopage dans le sport» l'administration aux sportifs ou l'usage par ces derniers, de classes pharmacologiques d'agents de dopage ou de méthodes de dopage ».

Le 10 novembre 1999, est la date de création de l'Agence Mondiale Antidopage, afin de « promouvoir, coordonner et superviser au plan international la lutte contre le dopage dans le sport ».

La législation antidopage en France, poursuit deux objectifs majeurs à savoir l'assurance de l'éthique du sport empêchant la tricherie, et la protection de la santé des sportifs. En France, le dopage a été défini pour la première fois par la **loi n°412 du premier juin 1965 tendant à la répression de l'usage des stimulants a l'occasion des compétitions sportives** « Quiconque aura en vue ou au cours d'une compétition sportive, utilisé sciemment l'une des substances déterminées par le règlement d'administration publique, qui sont destinées à accroître artificiellement et passagèrement ses possibilités physiques et sont susceptibles de nuire à sa santé ».

Ultérieurement, le législateur Français en matière de sport a réservé un titre dans le Code de Sport, dont il a assemblé les textes concernant le dopage en sport.

Il existe également, un organe compétent de lutter contre le dopage, à savoir l'Agence Française de Lutte contre le Dopage (AFLD)¹⁷⁵.

Concernant les pays du Golf Arabe, ils ont préparé des projets de lois et règlements en la matière.

Dans ce chapitre on va parler de mesures de prévention et de contrôle antidopage (**section 1**), et de mesures de sanctions (**section 2**).

¹⁷⁵ L'Agence française de lutte contre le dopage (AFLD) est une autorité publique indépendante française chargée de lutter contre le dopage. Elle a été créée en 2006 à partir d'autres services préexistants, juridiquement considérés comme des autorités administratives indépendantes. Elle a une mission de conseil, de contrôle, de réglementation et de sanction. Elle contribue à la coopération internationale anti-dopage.

I - MESURES DE PREVENTION ET DE CONTROLE ANTIDOPAGE EN SPORT

Tout sportif participant à une compétition nationale ou internationale, organisée par une fédération ou à un entraînement préparant à une compétition, peut être soumis à un contrôle qui consiste à rechercher dans « l'urine et le sang » du sportif, la présence de produits dopants.

A ce propos, des mesures de prévention (**sous-section 1**), et les mesures de contrôle (**sous-section 2**), ont été constituées pour lutter contre ce phénomène.

I - 1 - MESURES DE PREVENTION ANTIDOPAGE EN SPORT

Les organismes habilités de la prévention en matière de lutte contre le dopage, sont plusieurs et divers, notamment les fédérations sportives (**paragraphe 1**), et les organes responsables de la santé des sportifs (**paragraphe 2**).

I – 1 - 1 - Le rôle des fédérations sportives dans la lutte contre le dopage

La prévention de dopage est une priorité de toutes les fédérations de sport, soit en France soit aux pays de Golf Arabe.

A l'échelle internationale, la stratégie antidopage de la **FIFA**, est basée avant tout sur « l'éducation et la prévention », en respectant la dignité et la vie privée des joueurs soumis aux tests¹⁷⁶.

Les Fédérations Sportives en France sont chargées de développer auprès des sportifs, les informations concernant le dopage. D'après l'article 231-5 du Code de Sport « Les fédérations sportives développent auprès des licenciés et de leur encadrement une information de prévention contre l'utilisation des substances et procédés dopants avec l'appui des antennes médicales de prévention du dopage... ».

¹⁷⁶

ZEN-RUFFINEN (Piermarco)(dir.) : op.cit.p.300

Egalement, selon l'article 231-6 du même code les fédérations sportives délégataires assurent l'organisation de la surveillance médicale particulière à laquelle sont soumis leurs licenciés inscrits sur la liste des sportifs de haut niveau ainsi que dans les filières d'accès au sport de haut niveau.

Dans le cadre de la prévention de dopage, l'Agence Française de Lutte contre le Dopage¹⁷⁷ (AFLD), joue un rôle central, elle intervient au plan de la réflexion générale concernant la lutte contre le dopage, par la réponse aux questions de représentants d'administrations des mouvements sportifs ou des professions de santé...

Elle participe aux actions d'éducation et de recherche mises en œuvre en matière de lutte contre le dopage.

L'AFLD, est également chargée de répondre aux questions des fédérations sportives relevant de sa compétence, elle a donc un rôle consultatif, notamment dans l'établissement des projets des lois ou règlements relatifs à la lutte contre le dopage.

Il existe d'autres acteurs de la prévention du dopage, notamment le Ministère Chargé des Sports, auquel la loi confie la coordination des actions de prévention, l'éducation et la recherche en matière de dopage.

I – 1 - 2 : Le rôle des organes responsables de la santé des sportifs

En effet, certains médicaments sont incompatibles avec les règles d'équité et de fair-play du sport, et sont donc strictement interdits. En cas de participation à une compétition, l'usage d'un médicament interdit aux sportifs doit faire l'objet d'une déclaration à l'Agence Française de Lutte contre le Dopage (AFLD).

¹⁷⁷ L'Agence française de lutte contre le dopage (AFLD) est une autorité publique indépendante française chargée de lutter contre le dopage. Elle a été créée en 2006 à partir d'autres services préexistants, juridiquement considérés comme des autorités administratives indépendantes

De ce fait, les organes responsables de la santé des sportifs à savoir les pôles de la santé publique en matière de dopage (**A**), le médecin des sportifs (**B**) jouent un rôle important dans la lutte contre le dopage.

A- le rôle des pôles de la santé publique en matière de dopage

Les pôles de santé publique, sont compétents pour « enquêter, poursuivre, instruire, et, s'il s'agit de délits, juger les infractions sanitaires et de santé publique, définies dans les affaires relatives à un produit de santé tel que défini par l'article L. 5311-1 du code de la santé publique ou à un produit destiné à l'alimentation de l'homme ou de l'animal ou à un produit ou une substance ou aux pratiques et prestations de service, médicales, paramédicales ou esthétiques et qui sont réglementés » (article 702-2 du code pénal).

Les Antennes Médicales de Prévention de Dopage¹⁷⁸ (**AMPD**), qui sont implantées dans des établissements publics de santé et agréées par le ministre chargé de la santé et le ministre chargé des sports, exercent plusieurs missions, notamment, la prévention du dopage principalement effectuée auprès des sportifs, des cadres techniques et des professionnels santé, l'information et le conseil, la recherche sur le comportement et la pratique sportive, les stimulants, les stéroïdes anabolisants...

Les Antennes Médicales de Prévention de Dopage, sont mentionnées à l'article 232-1 « des antennes médicales de prévention du dopage sont agréées par arrêté des ministres chargés de la santé et des sports. Elles organisent des consultations ouvertes aux personnes ayant eu recours à des pratiques de dopage ou susceptibles d'y recourir. Ces consultations sont anonymes à la demande des intéressés. Elles leur proposent, si nécessaire, la mise en place d'un suivi médical. Les personnes mentionnées à l'article L. 231-8 doivent bénéficier d'au moins un entretien avec un médecin dans l'une de ces antennes. Cet entretien est validé par la délivrance d'une attestation. Les conditions

¹⁷⁸ Antennes médicales de prévention du dopage (AMPD), créées par la loi n° 99-223 du 23 mars 1999 relative à la protection de la santé des sportifs et à la lutte contre le dopage sont implantées dans des établissements publics de santé et agréées par le ministre de la santé et des sports (article L. 232-1 du code du sport).

d'agrément et de fonctionnement des antennes médicales de prévention contre le dopage sont fixées par décret. Chaque antenne est dirigée par un médecin, qui en est le responsable ».

B- le rôle du médecin des sportifs

Le Conseil National de l'Ordre des médecins, précise aux médecins des sportifs, aux sportifs et à leurs dirigeants que le dopage est une pratique dangereuse pour la santé.

Le médecin de sport, puisqu'il est proche des sportifs, il va observer s'il existe des conduites dopantes. Le rôle du médecin du sport est de surveiller médicalement le sportif. La responsabilité du médecin est engagée quand il prescrit des produits, sans justification médicale, quand il constate des « pratiques anormales qu'il cautionne à l'intérieur des structures sportives, n'informe pas le sportif des dangers qu'il encourt et ne s'élève pas contre ces méthodes illégales ».

Toutefois, si le médecin estime nécessaire d'utiliser des médicaments, produits ou méthodes interdits, dans ce cas-là il doit en informer le sportif et remplir un formulaire spécifiquement créé à cet effet.

Il est à noter que puisque le dopage est « une tricherie par l'utilisation de substances ou procédés interdits », le médecin peut être exposé à de graves sanctions disciplinaires et même pénales en ne combattant pas ce fléau.¹⁷⁹

Le Code de Sport a énoncé à l'article 232-3 les missions du médecin « le médecin qui est amené à déceler des signes évoquant une pratique de dopage : 1° Est tenu de refuser la délivrance d'un des certificats médicaux définis aux articles L. 231-2, L. 231-2-1 et L. 231-2-2 ; 2° Informe son patient des risques qu'il court et lui propose soit de le diriger vers l'une des antennes médicales mentionnées à l'article L. 232-1, soit en liaison avec celle-ci et en fonction des nécessités, de lui prescrire des examens, un traitement ou un suivi médical ; 3° Transmet obligatoirement au médecin responsable de l'antenne médicale mentionnée à l'article L. 232-1 les constatations

¹⁷⁹

ROBERT (Jean): L'arbitre et le contrat, Rev. Arb. 1984, p 194.

qu'il a faites et informe son patient de cette obligation de transmission. Cette transmission est couverte par le secret médical ».

Il est à indiquer que d'après l'article 232-4 « la méconnaissance par le médecin de l'obligation de transmission prévue à l'article L. 232-3 ou des prohibitions mentionnées à l'article L. 232-10 est passible de sanctions disciplinaires devant les instances compétentes de l'ordre des médecins ».

Le médecin du sport, doit conclure un contrat de travail avec structure sportive, ce contrat est « individuel, obligatoire, définissant la mission de surveillance et de soins ainsi que les conditions de l'exercice médical ».

Le contrat doit être soumis au conseil départemental de l'Ordre, et il protège l'indépendance professionnelle des médecins vis à vis des structures sportives et de leurs dirigeants et par là même la santé des sportifs.

Après la présentation des mesures de prévention en matière de lutte contre le dopage, on passe aux mesures de contrôle antidopage (**sous-section 2**).

I – 2 - MESURES DE CONTROLE ANTIDOPAGE

En effet, les contrôles antidopage permettent de maintenir « l'intégrité du sport et de s'assurer que les sportifs pratiquent leur activité de manière saine et sans tricher ». Ils sont entrepris pour déterminer de « façon analytique » si le sportif a commis des violations des dispositions antidopage.

A l'échelle internationale, différentes fédérations internationales imposent fréquemment des contrôles antidopage. La FIFA était l'une des premières instances dirigeantes du sport à prendre conscience du phénomène ou problème de Dopage, et à prendre des mesures antidopage pour préserver la santé des joueurs et l'égalité des chances.

Dans cette sous-section, on va parler de l'organisation des contrôles antidopage (**paragraphe 1**) et le déroulement de ces contrôles (**paragraphe 2**).

I – 2 - 1 - L'organisation des contrôles antidopage

Les Standards Internationaux de Contrôle¹⁸⁰, déterminent l'opération de contrôle du dopage dès la programmation de la séance de contrôle et la sélection du sportif à contrôler jusqu'au transport des échantillons au laboratoire d'analyse.

En France, il appartient au Ministre chargé des Sports de décider d'organiser les contrôles antidopage, sur demande d'une fédération sportive.

Selon l'article 232-13 du Code de Sport, les contrôles peuvent être diligentés, dans le cadre du programme annuel de contrôles, ou à la demande d'une fédération agréée, ou à la demande de l'Agence Mondiale Antidopage¹⁸¹ (AMA), d'une organisation nationale antidopage, d'un organisme sportif international.

La définition et la mise en œuvre des programmes de contrôle sont effectués par l'Agence Française de lutte contre le dopage (AFLD).

Les opérations sont suivant l'article 232-12 du code de sport « diligentées par le directeur du département des contrôles de l'Agence française de lutte contre le dopage.

Les personnes habilitées de contrôle, sont les médecins, et les personnes agréées par l'AFLD « ...les personnes ayant la qualité de médecin peuvent procéder à des examens médicaux cliniques et à des prélèvements biologiques destinés à mettre en évidence l'utilisation de procédés prohibés ou à déceler la présence dans l'organisme de substances interdites. Les personnes agréées par l'agence et assermentées peuvent également procéder à ces prélèvements biologiques. Seules les personnes mentionnées

¹⁸⁰ Les Standards internationaux de contrôle ont été initialement adoptés en 2003. Ils sont entrés en vigueur en 2004. Des versions révisées subséquentes des Standards internationaux de contrôle ont été approuvées par le Comité exécutif de l'Agence mondiale antidopage le 10 mai 2008. La présente version inclut des révisions additionnelles aux Standards internationaux de contrôle approuvées par le Comité exécutif de l'Agence mondiale antidopage le 17 septembre 2011.

¹⁸¹ L'Agence mondiale antidopage (AMA) est une fondation internationale indépendante, chargée de promouvoir, coordonner et superviser la lutte contre le dopage dans le sport. Elle a été créée le 10 novembre 1999. Les activités principales de l'agence comprennent la recherche scientifique, l'éducation, le développement de programmes antidopage et la surveillance du respect du Code mondial antidopage - le document harmonisant les règles liées au dopage dans tous les sports et dans tous les pays. L'AMA publie également chaque année la Liste des substances et méthodes interdites.

à l'article L. 232-11 et qui y sont autorisées par le code de la santé publique peuvent procéder à des prélèvements sanguins ».

Concernant le lieu de la réalisation des contrôles, d'après l'article 232-13-1, les contrôles peuvent être réalisés dans tout lieu où se déroule un entraînement ou une manifestation sportive, tout établissement dans lequel sont pratiquées des activités physiques ou sportives, le domicile du sportif permettant dans le respect de la vie privée du sportif et de son intimité.

Egalement, les Organisations Antidopage (OAD), peuvent contrôler les sportifs en compétition ou hors compétition. Le contrôle en compétition se fait dans le cadre d'une compétition, comme par exemple un championnat national, la coupe du monde...

En revanche, le contrôle hors compétition est un contrôle qui se fait même si le sportif concerné ne participe pas à une compétition, ce type de contrôle peut se faire n'importe où et n'importe quand et sans notification préalable au sportif.

Il faut signaler que les contrôles donnent lieu à l'établissement de procès-verbaux qui sont transmis à l'agence et à la fédération intéressée. Un double en est laissé aux parties intéressées.

I – 2 – 2 - le déroulement des contrôles antidopage

Comme on a indiqué précédemment, tout sportif participant à une compétition ou entraînement préparant à une compétition, peut être contrôlé.

D'après le Code Mondial Antidopage, et les Standards internationaux, le déroulement de contrôle antidopage se réalise à travers plusieurs étapes, la sélection des sportifs, la notification de la sélection pour le contrôle, la présentation au contrôle, le choix des flacons de prélèvement, le prélèvement de l'échantillon sous surveillance, le remplissage du procès-verbal de contrôle, l'envoi des échantillons au laboratoire, le traitement des résultats.

Le laboratoire d'analyse va réaliser les analyses de contrôle du dopage à partir de la réception des échantillons jusqu'à la transmission des résultats aux organismes de contrôle¹⁸².

Le sportif contrôlé est convoqué et informé du contrôle à l'aide d'un formulaire de convocation, d'après l'article 232-13-2 du **Code de Sport**, les contrôles sont réalisés après notification du contrôle au sportif soit par la personne chargée de procéder au prélèvement, soit par une personne désignée par la personne chargée de procéder au prélèvement.

En effet, le consentement du sportif concerné de contrôle est une condition principale dans l'opération de contrôle, ceci est confirmé par l'article 232-14-2 du **Code de Sport** « Les opérations de contrôle mentionnées à l'article L. 232-14-1 ne peuvent être réalisées que si le sportif a fait part de son consentement au directeur du département des contrôles de l'Agence française de lutte contre le dopage ou à l'organisme sportif international compétent... ».

Après l'acceptation du sportif de se soumettre à l'opération des contrôles, ces opérations « peuvent être diligentées par le directeur du département des contrôles de l'Agence française de lutte contre le dopage ».

En cas de refus de consentement sans justification légale ou raison médicale dûment justifiée, le sportif concerné est selon l'article 232-14-5 du **Code de Sport** est passible des sanctions administratives.

Concernant les échantillons prélevés, ils seront analysés uniquement dans des laboratoires « accrédités par l'AMA ou autrement approuvés par l'AMA ». Le choix de ce laboratoire relève exclusivement de l'organisation antidopage responsable de la gestion des résultats.

¹⁸²

Lambert L. « traité de droit pénal spécial », Edition Police Revue 1968, p180.

Après l'analyse, le laboratoire transmet les résultats à l'organisation antidopage **I'OAD** responsable de la gestion de résultats et à l'Agence Mondial Antidopage (**AMA**).

Si les analyses révèlent un résultat positif, l'organisation antidopage poursuit la démarche, en donnant le droit au sportif concerné à une audition équitable. Cette audition détermine s'il y a violation des règlements antidopage et les sanctions imposées.

Les mesures de sanctions, seront le sujet de la section suivante.

II - MESURES DE SANCTIONS DU DOPAGE

Tout sportif consomme des substances ou utilise des méthodes interdites par la loi, est passible d'une peine disciplinaire, administrative et pénale¹⁸³.

Egalement, les tiers tel que les dirigeants sportifs, les entraîneurs, les soigneurs, les pharmaciens et les médecins...qui ont participé à une pratique de dopage peuvent être poursuivis au plan disciplinaire et/ou pénal.

¹⁸³

Lambert L. op.cit, p185.

Donc, il existe des sanctions disciplinaires (**sous-section 1**) et des sanctions pénales (**sous-section 2**).

II – 1 - SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Suivant le **Code Mondial Antidopage**, tout sportif ne respecte pas les règles et les conduites au sein des organisations sportives, est passible de quatre années de suspension pour sa première infraction et peut être radié définitivement en cas de récidive.

Egalement, la fédération à laquelle appartient le sportif condamné, peut appliquer d'autres sanctions supplémentaires¹⁸⁴.

En France, les dispositions juridiques relatives à la procédure disciplinaire à suivre par les fédérations sportives en cas d'infraction aux règles antidopage figurent dans les parties législative et réglementaire du code du sport, ainsi que dans le Règlement Disciplinaire Dopage (RDD) de chaque fédération sportive.

Lorsque le recours à des substances ou des procédés est révélé par l'analyse, une procédure disciplinaire est engagée par la fédération concernée ou par l'Agence Française de Lutte contre le Dopage (AFLD) dans le cas où le sportif n'est pas licencié d'une fédération sportive Française.

Le sportif peut demander « une contre-expertise dans un délai de 5 jours à compter de la réception de la lettre lui énonçant les griefs retenus contre lui », mais si le sportif « ne la demande pas ou si la contre-expertise confirme le résultat de la première analyse, une instruction est ouverte par l'instance fédérale de première instance qui procède à l'audition du sportif ».

L'Agence Fédérale de lutte contre le Dopage (AFLD), est selon le Code de Sport, exerce un pouvoir « disciplinaire direct » si le sportif qui consomme des produits dopants n'est pas licencié d'une fédération agréée.

184

Ahmed Hassan CHAFI, op.cit.p.205

Egalement, et selon l'article 232-22 du **Code de Sport**, ladite agence intervient pour infliger des sanctions disciplinaires si la fédération concernée ne statue pas dans les délais. Dans ce cas, l'**AFLD** « se saisit d'office dès l'expiration de ces délais », et elle « peut aggraver la sanction prononcée par la fédération ».

L'agence « se saisit », d'après l'article susvisé, pour « réformer les décisions prises » par la fédération agréée, qui ne lui semblent pas justifiées¹⁸⁵.

En outre, l'**AFLD** peut exercer un pouvoir disciplinaire d'extension aux autres sports d'une sanction prononcée par une fédération, donc elle peut décider « de sa propre initiative ».

Dans l'exercice de son pouvoir de sanction en matière de lutte contre le dopage, la dite Agence peut selon l'article 232-23 du **Code de Sport** à l'encontre des sportifs qui violent les dispositions antidopage un avertissement, une interdiction temporaire ou définitive de participer à toute manifestation sportive, une interdiction temporaire ou définitive de participer directement ou indirectement à l'organisation et au déroulement des manifestations sportives et des entraînements...

La sanction prononcée, peut être complétée par une sanction pécuniaire dont le montant ne peut excéder 45 000 €.

Les sanctions susvisées, peuvent être prononcées à l'encontre des complices des auteurs des infractions.

Il est à noter que ces sanctions sont prononcées dans le respect des droits de la défense.

D'après l'article 232-23-3-1 du code de sport « Les décisions de l'Agence française de lutte contre le dopage sont rendues publiques après avoir été notifiées aux personnes en ayant fait l'objet ».

Le dopage est également une infraction pénale, passible d'emprisonnement et d'amendes (**sous-section 2**).

¹⁸⁵

CLAY (Thomas): L'arbitre, Thèse Paris 2, 14 janv. 2000, Dalloz 2001.p.201.

II – 2 - SANCTIONS PENALES

La sanction pénale, est en générale une « sanction infligée à une personne parce qu'elle a commis une infraction ». Il peut s'agir d'une peine de prison, ou/et d'une amende¹⁸⁶.

Le code de sport a déterminé les délits en matière de dopage, qui sont punissables pénalement.

Si le sportif détient sans raison médicale dument justifiée, une ou des substances ou méthodes interdites fixées par arrêté du ministre chargé des sports est punie selon premier paragraphe de l'article 232-26 d'un an d'emprisonnement et de 3.750 € d'amende.

De même, si le sportif s'oppose ou tente de s'opposer à l'exercice des fonctions dont sont chargées les personnes habilitées à effectuer les contrôles antidopage, il risque une condamnation de 6 mois d'emprisonnement et d'une amende allant jusqu'à 7.500 euros (l'article 232-25).

D'autre part, le sportif risque, d'après les articles 232-26, 232-10 du code de sport, une condamnation de 5 ans d'emprisonnement et de 75.000 euros d'amende, s'il :

- administre, applique, cède ou offre à d'autres sportifs des substances ou méthodes interdites, ou facilite leur utilisation, ou incite à leur usage ;
- produit, fabrique, importe, exporte, transporte, détient ou acquiert des substances ou méthodes interdites ;
- falsifie, détruit ou dégrade tout élément relatif au contrôle, à l'échantillon ou à l'analyse.

La tentative de ces délits est également punie de 5 ans d'emprisonnement et de 75.000 euros d'amende.

¹⁸⁶

Lambert L. op.cit, p188.

Toutefois, il faut signaler que l'utilisation des substances ou méthodes interdites, selon l'article 232-9 du code de sport, ne s'applique pas au sportif qui dispose d'une autorisation pour usage à des fins thérapeutiques, ou d'une raison médicale dument justifiée.

Il est à indiquer qu'à côté des sanctions disciplinaires et pénales, méconnaître les règles antidopage peut également entraîner la rupture du contrat de travail d'un sportif salarié.

Etant en principe, d'après l'article 1243-1 du code de travail, embauché en contrat à durée déterminée, il faut cependant, que l'employeur prouve que le sportif a commis une faute grave pour qu'il puisse mettre fin au contrat.

La jurisprudence a estimé que des faits de dopage reprochés à un coureur cycliste professionnel, et établis par autorités sportives, constituent « une faute grave en raison de l'atteinte portée tant à l'éthique sportive, qu'à l'obligation de loyauté stipulée dans le contrat de travail de l'intéressé »¹⁸⁷.

Après la « **diversité de conflits Sportifs** » que nous avons traitée dans la première partie de notre thèse, nous aborderons dans la deuxième partie « **les instances spécialisées** » compétentes à régler et trancher ce type de conflits.

¹⁸⁷
Frank Lgarde.

CA Limoges, 4 mai 1998, Assoc. Ceuse Sport promotion c /Duraud, note

PARTIE 2 : INSTANCES SPECIALISEES EN MATIERE DE SPORT

Il est à noter tout d'abord, que l'Arbitrage est une procédure **facultative** que les parties choisissent pour la résolution de leurs litiges sportifs.

Le recours aux instances spécialisées, c'est un recours aux « Tribunaux compétents pour les seules affaires qui lui sont attribuées par un texte de loi spécifique ».

En effet, l'Arbitrage en matière de Sport, est une forme de résolution des litiges et conflits par l'intermédiaire d'un Tribunal Arbitral où la **Formation Arbitrale** est un véritable juge qui intervient pour prendre « des décisions engageant les deux parties ou les plaideurs qui font appel à ses services ».

Les conflits en matière de Sport, concernent tous les sportifs, soit personnes physiques ou morales (les fédérations sportives, les clubs sportifs, les joueurs,...), et tous les actes liés au sport (contrats de travail, sponsoring, violence, dopage...).

L'Arbitrage présente des spécificités, et des avantages qui n'existent pas dans les autres modes de règlement des différends, ce qui pousse et encourage les parties d'un conflit à caractère sportif à choisir cette procédure.

L'avantage principal de l'Arbitrage, est la rapidité du règlement des conflits. Il permet de procéder rapidement puisque les parties ne sont pas assujetties au délai habituel entre la mise en état d'une cause et la date d'audition, les parties d'un conflit sportif, ne souhaitent pas un jugement rendu après un délibéré d'une durée exagérée. En choisissant une **Formation Arbitrale** reconnue pour la rapidité avec laquelle il rend la décision¹⁸⁸.

188

CLAY (Thomas);, Thèse Precite.p.221.

En plus, l'Arbitrage permet aux parties en litige de nommer ou choisir les personnes qui vont trancher le litige, des personnes spécialement compétentes à raison de leur activité professionnelle.

Le choix de **l'Arbitre**, donc est un avantage considérable par rapport aux tribunaux de droit commun, puisqu'il est choisi en fonction de son expérience pertinente.

Egalement, le processus de l'Arbitrage est privé et confidentielle. L'audition des témoins, les plaidoiries et la décision rendue sont entièrement privées, à l'abri des concurrents et des médias¹⁸⁹.

La procédure de l'Arbitrage comme mode de résolution des litiges à caractère sportif, est adoptée et consacrée par les règlements Français et les règlements des pays du Golf Arabe notamment le Royaume de l'Arabie Saoudite.

La Chambre Arbitrale du Sport en France et le Centre Arbitral en matière du Sport au Royaume de l'Arabie Saoudite, sont les organes juridictionnels compétents de résoudre les litiges et les différends, d'une manière directe ou indirecte, nés d'une activité sportive ou liés au sport.

Dans cette deuxième partie de notre thèse, on va parler des instances spécialisées en sport, à savoir les « **CHAMBRES ARBITRALES EN MATIERE DE SPORT** », dans le régime Français et le régime Saoudien, qui sont créés pour répondre aux besoins spécifiques des organismes sportifs, de point de vue Spécificités (**titre 1**), et Procédures (**titre 2**).

189

CLAY (Thomas): L'arbitre, Thèse Precit.p.230.

TITRE 1 : LES SPECIFICITES DE L'ARBITRAGE EN SPORT

L'Arbitrage, est un processus volontaire dont les parties doivent consentir expressément par écrit.

Dans la procédure de l'Arbitrage, les parties peuvent exercer un contrôle sur cette procédure, notamment par le choix des Arbitres, l'Arbitrage permet aux parties de nommer la personne qui tranchera le différend, qui possède une connaissance en droit et évidemment en matière de sport. Aussi les règles de procédures sont établies par une convention d'Arbitrage négociée entre les parties ou par les parties et la Formation Arbitrale.

L'Arbitrage, se caractérise également par la confidentialité, il faut respecter les restrictions sur la divulgation de renseignements personnels

L'action devant la Formation Arbitrale, suppose des conditions que les plaideurs doivent respecter, à défaut, il existe ce qu'on appelle, dans le jargon judiciaire une « fin de non-recevoir » (**chapitre1**).

Egalement, le règlement Arbitral des litiges en matière de Sport, distingue du règlement judiciaire, par un caractère essentiel, à savoir la constitution ou la composition de la Formation Arbitrale de Sport (**chapitre2**).

CHAPITRE 1 : LES CONDITIONS DE RECEVABILITE

Pour exercer une action devant une Formation Arbitrale de Sport, plusieurs conditions doivent être réunies.

L'arbitrage en matière de Sport, est une justice chargée de trancher les litiges Sportifs qui lui sont soumis par les parties dans le respect des principes du droit. Il n'est possible d'avoir recours à la Formation Arbitrale de Sport que dans certaines conditions.

Le recours à cette Formation suppose d'abord le consentement ou l'accord préalable des parties du Litige Sportif sur la procédure d'Arbitrage comme mode de règlement du litige susvisé.

Généralement l'action en Justice, est régie par un principe important à savoir «le droit d'agir en justice », tout demandeur a le droit de saisir le juge et d'être entendu sur sa prétention. En parallèle, tout défendeur a le droit de discuter du bienfondé de cette prétention.

Toutefois, A défaut de droit d'agir, il existe ce qu'on appelle une « **fin de non-recevoir** » qui est définie par le code de procédure civile comme « tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel-que le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée. ».

Il est à noter que la « fin de non-recevoir », est une exception de la procédure rédhibitoire¹⁹⁰ qui engendre « le rejet de l'action sans examen au fond, en ce qu'elle tend à rejeter les demandes sans examen au fond et que la demande en justice est déclarée irrecevable, sans que le juge ne puisse valablement examiner le litige au fond.

En effet, les fins de non-recevoir ne sont pas limitatives « il résulte des articles 122 et 124 du nouveau Code de procédure civile que les fins de non-recevoir ne sont pas limitativement énumérées ; que, licite, la clause d'un contrat instituant une procédure de conciliation obligatoire et préalable à la saisine du juge, dont la mise en œuvre suspend jusqu'à son issue le cours de la prescription, constitue une fin de non-recevoir qui s'impose au juge si les parties l'invoquent ; qu'ayant retenu que l'acte de cession d'actifs prévoyait le recours à une procédure de conciliation préalable à toute instance judiciaire pour les contestations relatives à l'exécution de la convention, la cour d'appel en a exactement déduit l'irrecevabilité du cédant à agir sur le fondement du contrat avant que la procédure de conciliation ait été mise en œuvre »¹⁹¹

La procédure de l'exercice de toute action en justice, quelle que soit sa nature, suppose des conditions obligatoires, si non le recours ne sera pas valide.

Concernant l'Arbitrage en matière de Sport, et pour assurer la validité de la procédure du recours à la juridiction Arbitrale, il existe des conditions qui doivent être réunies et respectées.

Puisque l'Arbitrage en Sport, est avant tout un mode juridictionnel, il est soumis par conséquent aux conditions générales préalables de recours (**section 1**), en revanche l'Arbitrage en Sport, tant que mode juridictionnel spécialisé, suppose des conditions spécifiques (**section 2**).

¹⁹⁰ C'est une expression juridique utilisée en droit des obligations désignant un défaut portant sur une chose faisant l'objet d'un contrat, et qui peut donc engendrer l'annulation du contrat.

¹⁹¹ Cour de cassation le 14 février 2003

I - LES CONDITIONS GENERALES PREALABLES DE L'ARBITRAGE EN SPORT

Toute personne a le droit de contester une décision qui la concerne. Cela signifie que toute personne insatisfaite d'une décision rendue contre elle, peut demander le réexamen de cette décision en exerçant la voie de recours y afférente, et toute décision de nature à causer un « grief » à une personne est susceptible de faire l'objet d'un recours.

En matière de Sport, un Sportif affecté par une décision émanant d'un Organisme Sportif, peut faire recours contre cette décision.

Nonobstant, ce recours devant la Formation Arbitrale de Sport, exige des conditions de recevabilité. Ces conditions doivent être réunies pour que la Formation puisse être saisi et rendre une décision.

Pour être recevable, toute action en justice suppose obligatoirement, que le demandeur à l'action dispose d'un droit d'agir en justice. Ce droit d'agir, exige que le demandeur à l'action, doive avoir une qualité à agir qui nécessite de « posséder un titre ou un droit particulier pour pouvoir intenter l'action », un intérêt légitime à agir qui peut être matériel ou moral, et une capacité d'agir qui signifie la capacité de conclure un acte juridique valable¹⁹².

En effet, si l'une des conditions n'est pas remplie, la Formation Arbitrale rejette la demande présentée par l'une des parties (la partie lésée), en la déclarant irrecevable, et sans même examiner si la requête est bien fondée ou non, c'est-à-dire si l'acte attaqué est véritablement illégal.

Ces conditions générales préalables d'un recours à l'Arbitrage, sont donc, l'intérêt pour agir (**sous-section 1**), la qualité pour agir (**sous-section 2**), et la capacité et l'habilité du plaideur (**sous-section 3**).

I – 1 - L'INTERET A AGIR

¹⁹²

MAISONNEUVE (Mathieu): L'arbitrage des litiges sportifs, LGDJ 2011. P.75.

Nous allons déterminer la notion de l'intérêt à agir (**paragraphe 1**), avant d'exposer ses conditions (**paragraphe 2**).

I – 1 - 1 - détermination de l'intérêt à agir

On peut dire que l'intérêt à agir est le fondement de l'action, la première ou la primordiale condition nécessaire et indispensable à l'exercice d'une action en justice. Il ne suffit pas d'être titulaire d'un droit, il faut aussi justifier d'un intérêt, en respectant la règle « **pas d'intérêt, pas d'action** ».

D'après l'article **31** du **Code de Procédure Civile** « l'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé ».

L'intérêt à agir, signifie que l'action en justice doit procurer au demandeur un avantage. Elle constitue le motif permettant à une personne physique ou morale de se prévaloir d'un intérêt lésé et pour lequel il se pourvoit en justice, dans ce sens la Formation Arbitral de Sport peut rejeter l'action d'un Sportif en déclarant qu'il n'a pas d'intérêt à agir.

I - 1 – 2- conditions de l'intérêt à agir

En effet, l'intérêt à agir suppose plusieurs conditions :

- tout d'abord, l'intérêt à agir doit être « né et actuel ». Ceci veut dire que cet intérêt doit exister au moment même de l'action, au moment où la demande de recours est présentée, et évidemment avant l'introduction de l'instance. Par conséquent, les actions préventives ne sont pas recevables.

- l'intérêt à agir fait obligatoirement référence à un intérêt légitime juridiquement protégé. Il est fondamental et nécessaire que l'oppression dont le demandeur a souffert et pour lequel il demande réparation, porte à un intérêt légitime et protégé par la loi.

Le « juge doit examiner le droit substantiel pour savoir si l'intérêt prétendu par le demandeur est juridiquement protégeable ou non », la légitimité de l'intérêt est

confirmée par le Code Civil et Commercial « L'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention... ».

Il existe une formule en droit suivant laquelle « pas d'intérêt pas d'action ».

Le Tribunal est dans l'obligation d'examiner le droit substantiel pour savoir si l'intérêt invoqué est « juridiquement protégeable ou non ». Dans ce cadre le Tribunal jouit d'un large pouvoir d'appréciation¹⁹³.

- l'intérêt à agir doit être direct et personnel, c'est-à-dire « découle directement du succès de l'action judiciaire », personnel au demandeur, ce dernier doit personnellement « concerné par l'atteinte subie et avoir un intérêt à ce que son droit soit reconnu ou son préjudice indemnisé ».

- l'intérêt à agir doit être concret, c'est-à-dire, être un critère suffisant pour justifier l'action devant le Tribunal, pour protéger un intérêt matériel ou moral.

Toutefois, si le défendeur conteste l'intérêt à agir évoqué par le demandeur, il doit prouver que les atteintes prétendues ne sont pas réelles.

En effet, le critère de l'intérêt à agir, est fortement lié de la qualité pour agir (**sous-section 2**).

I - 2 – LA QUALITE POUR AGIR

En effet il existe un lien étroit entre l'exigence de la qualité pour agir et celle de l'intérêt à agir, mais avant d'aborder ce lien, il faut déterminer la condition de la qualité pour agir.

I – 2 - 1- la notion de la qualité pour agir

Comme l'intérêt à agir, la qualité pour agir est une condition d'existence de l'action même. La qualité pour agir, est la seconde condition pour pouvoir agir en justice. C'est est une condition que « doit remplir le requérant avant qu'un grief puisse être entendu ».

¹⁹³

DUBOS (Olivier) : Les juridictions nationales, juge communautaire, Dalloz2001.p.5

Le demandeur, doit avoir la qualité pour agir, c'est-à-dire ce demandeur doit obligatoirement posséder un « titre ou un droit particulier pour pouvoir intenter l'action ». La qualité pour agir en justice, comme une condition de recevabilité de l'action en justice, permet au demandeur de solliciter du Tribunal l'examen de sa prestation. C'est pourquoi la question de la qualité pour agir, est l'une des principales conditions qui se posent aux juges¹⁹⁴.

Si le Tribunal, estime que les pièces et les documents présentés n'établissent pas la qualité pour agir du demandeur, il peut rejeter la requête pour « irrecevabilité » sans avoir à prévenir à nouveau le requérant.

La condition de la qualité pour agir, est également mentionnée par le code de la justice administrative (C.J.A) « les requêtes et les mémoires doivent être signés par leur auteur et, dans le cas d'une personne morale, par une personne justifiant de sa qualité pour agir ».

Concernant les litiges Sportifs, la qualité à agir nécessite un droit en rapport avec le Sport. Les Règlements en matière de Sport n'autorisent pas un requérant à plaider d'un grief s'il n'a pas la qualité pour agir. Ces Règlements exigent obligatoirement que le plaideur possède la qualité d'un acteur de Sport (fédération sportive, club sportif, joueur, arbitre, entraîneur...), et doit avoir subi un préjudice qui l'a touché ou lésé personnellement.

I – 2 – 2 - le lien entre la qualité pour agir et l'intérêt à agir

La présence d'un intérêt personnel et légitime, ne suffit pas toujours à attribuer le droit d'agir. Il faut avoir une qualité pour agir¹⁹⁵.

Il existe en effet un lien étroit entre la qualité pour agir et l'intérêt à agir. Les « mêmes faits vont constituer une démonstration de la qualité ou de l'identité à agir ». Ce lien entre les deux motifs est confirmé par l'article **31** du **Code de Procédure Civile**, qu'on a indiqué, et dont il résulte que « la qualité est une exigence

¹⁹⁴ MAISONNEUVE (Mathieu): op.cit. P.77.

¹⁹⁵ CLAY (Thomas): Thèse Precit.p.241.

supplémentaire par rapport à l'exigence de l'intérêt, et une exigence spéciale par rapport à la condition générale de l'intérêt à agir ».

Réellement, la condition de la qualité pour agir découle souvent de la condition de l'intérêt à agir, elle la suit directement, et pour cela on dit « l'intérêt donnant qualité pour agir ».

La troisième condition préalable de l'Arbitrage en Sport est celle de la capacité juridique d'agir, que nous allons exposer dans le paragraphe suivant.

I – 3 - LA CAPACITE JURIDIQUE D'AGIR

On va déterminer le concept de la capacité juridique d'agir (**paragraphe 1**), et les formes de cette capacité (**paragraphe 2**).

I – 3 – 1 - détermination de la condition de la capacité juridique d’agir

La capacité juridique d’agir, est la troisième condition nécessaire à l’exercice d’une action en justice, il est obligatoire d’être capable juridiquement pour pouvoir agir en justice.

La capacité est définie comme « l'aptitude de conclure un acte juridique valable ayant pour conséquence d'engager la responsabilité de celui qui le souscrit ». Le recours contentieux devant les instances ne peut être introduit que par une personne ayant une capacité d’ester ou de se présenter en justice.

Cette capacité s’apprécie pour la personne physique suivant les règles de droit commun « il faut être majeur et capable ». Pour la personne morale, la capacité pour agir se détermine par sa personnalité juridique¹⁹⁶.

Suivant l’article 117 du Code Civil « Constituent des irrégularités de fond affectant la validité de l'acte :

Le défaut de capacité d'ester en justice ;

Le défaut de pouvoir d'une partie ou d'une personne figurant au procès comme représentant soit d'une personne morale, soit d'une personne atteinte d'une incapacité d'exercice ;

Le défaut de capacité ou de pouvoir d'une personne assurant la représentation d'une partie en justice ».

Toutefois on distingue la capacité de jouissance de la capacité d’exercice.

I – 3 - 2 - les formes de la capacité juridique d’agir

¹⁹⁶

MAISONNEUVE (Mathieu): op.cit. P.90.

Comme on a indiqué, la capacité juridique est « l'aptitude d'une personne à être titulaire de droits et exercer ces droits elle-même ». Cette capacité se décompose en capacité de jouissance et capacité d'exercice.

D'après les règles générales, toute personne soit physique ou morale a en principe, la pleine capacité de jouissance et d'exercice des droits, et il ne peut exister d'incapacité qu'en vertu d'un texte, ceci est confirmé par le Code Civil « la capacité est la règle, l'incapacité est l'exception ».

La capacité de jouissance, c'est l'aptitude d'une personne, soit physique ou morale, à être titulaire de droits, de disposer de droits garantis par la loi.

C'est « la prédisposition d'une personne à être titulaire d'un droit. L'attribution de la personnalité juridique pose la question de savoir si la personne est elle-même capable d'exercer ses droits ». Cette capacité n'est restreinte que par les incapacités et les interdictions définies par la loi.

En revanche, la capacité d'exercice est dont la personne possède le pouvoir d'exercer soi-même ses droits dont elle est titulaire, et ses obligations et engagement. Elle consiste « en la propension à exercer soi-même un droit que l'on détient, sans avoir besoin d'être représenté ni assisté par un tiers. Cette capacité d'exercice suppose d'avoir la personnalité juridique ».

En effet, le Tribunal forme sa conviction sur la recevabilité de la requête présentée, au vu des éléments avancés par les parties, concernant les conditions préalables qu'on a montré ci-dessus, en écartant le cas échéant, les allégations qu'il juge insuffisamment étayées¹⁹⁷.

Outre des conditions générales préalables qu'on a cité, le recours à la Formation Arbitrale en matière de Sport exige des conditions spécifiques (**section 2**).

¹⁹⁷

DUBOS (Olivier) : Les juridictions nationales, juge communautaire, Dalloz 2001.p.35

II - LES CONDITIONS SPECIFIQUES DE L'ARBITRAGE

En parallèle des conditions préalables, le recours à l'Arbitrage, est soumis à des conditions spécifiques.

En effet, les parties du conflit en matière du Sport, sont des personnes physiques ou morales qui appartiennent au corps sportif, qui sont selon l'article **131-1 du Code du Sport**¹⁹⁸ « les Fédérations Sportives ayant pour objet l'organisation de la pratique d'une ou plusieurs disciplines Sportives ». Il y a également les ligues, les Clubs et les joueurs...

Il faut aussi que les actes fournis ou conclus, dépendent du domaine du Sport.

L'analyse poussée de la spécificité de recours à l'arbitrage en matière de Sport, nous conduit à définir les conditions spécifiques de recours à ce type d'instance.

L'exercice de l'action devant la Formation Arbitrale de Sport, suppose tout d'abord une décision attaquée prononcée par un Organisme Sportif, tel que les fédérations sportives, les commissions sportives..., à l'occasion d'une violation ou manquement aux dispositions mentionnées par les Règlements de Sport.

Il existe d'autres conditions spécifiques du recours à l'arbitrage en matière de Sport, qui renferment essentiellement la procédure de Conciliation (**sous-section 1**), et la Convention de l'Arbitrage (**sous-section 2**).

¹⁹⁸ Le code du sport français appartient à l'ensemble des codes spécialisés constitutifs du droit civil. Il a remplacé plusieurs lois françaises, en particulier la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative au développement des activités physiques et sportives. Il comprend quatre livres : Organisation des activités physiques et sportives, Acteurs du sport (sportifs, arbitres, entraîneurs, encadrement des clubs et enseignants hors éducation nationale), Les différents modes de pratique sportive, la sécurité et l'hygiène des lieux de pratique, ainsi que l'organisation et l'exploitation des manifestations sportives, Le financement du sport et l'application du code aux collectivités territoriales d'outre-mer.

II - 1 - LA CONCILIATION DANS L'ARBITRAGE EN SPORT

Dans les litiges en matière de Sport, les Règlements de l'Arbitrage du Sport soit en France soit au Royaume de l'Arabie Saoudite¹⁹⁹, ont consacré le « principe du préalable obligatoire de conciliation ».

Conformément à l'article premier du Règlement de la Chambre Arbitrale du Sport, la CHAMBRE est un organe compétent à résoudre les conflits en rapport avec les activités sportives, «dans le but de faciliter la résolution des litiges nés à l'occasion de la pratique ou du développement du sport et d'une façon générale, de toute activité se rattachant directement ou indirectement au sport, et sans méconnaître le principe du préalable obligatoire de conciliation éventuellement applicable, il est créé une institution d'arbitrage dénommée Chambre Arbitrale du Sport ».

D'après cet article, la procédure de la Conciliation dans l'Arbitrage en matière de Sport, est une application obligatoire.

Ainsi dans le cadre de cette sous-section, nous aborderons la notion de la Conciliation (**paragraphe 1**), le déroulement de la procédure (**paragraphe 2**), et les conséquences du non-respect de la préalable obligation de conciliation (**paragraphe 3**).

II – 1 – 1 - Détermination de la notion de conciliation

En effet, aucun texte normatif n'a donné ou proposé une définition précise de la notion de conciliation. Ni les législations ou réglementations relatives à la conciliation, ni le code de procédure civile, ne donnent une définition exacte ou « stricto sensu »²⁰⁰ de la procédure de la conciliation. Ce qui a poussé la doctrine à proposer des définitions variées.

¹⁹⁹

La chambre Arbitrale du sport, et le Centre d'Arbitrage Saoudien.

²⁰⁰

C'est une locution latine qui signifie au sens strict. strictus (« restreint, étroit ») et de sensus (« sens »), ces deux mots à l'ablatif, et cet ablatif dit « absolu » dénotant les conditions dans lesquelles se déroule l'action.

Quant au dictionnaire juridique, il a défini la conciliation comme un « accord par lequel deux personnes en litige mettent fin à celui-ci (soit par transaction, soit par abandon unilatéral ou réciproque de toute prétention), la solution du différend résultant non d'une décision de justice (ni même de celle d'un arbitre) mais de l'accord des parties elles-mêmes ».

Donc, la conciliation est généralement, « un mode de règlement des différends par accord des parties obtenu avec l'aide d'un tiers appelé conciliateur. Cet accord est le plus souvent concrétisé dans un procès-verbal de conciliation signé par les parties et le conciliateur ».

On peut dire que l'obligation de la conciliation préalable, est une clause qui impose aux parties du litige de « tenter de se concilier avant de pouvoir saisir une juridiction ».

La conciliation permet aux parties de se mettre d'accord en dehors des procédures judiciaires. Le conciliateur émet des propositions pour rapprocher les points de vue des parties du litige en vue de trouver une solution amiable. Elle, permet ainsi de rechercher un accord amiable en vue d'éviter un procès et une lourde procédure.

Avant de démarrer la procédure de contentieux, il faut passer par la procédure de la conciliation, par une demande qu'on l'appelle « demande de tentative de conciliation préalable devant la Formation Arbitrale».

La procédure de conciliation, peut être demandée par l'une des parties ou par l'ensemble des parties concernées du différend.

Il est à noter que la Formation Arbitrale peut obliger les parties à opérer la procédure de conciliation à travers l'institution du Conciliateur de Justice pour solutionner leur différend à l'amiable, lorsqu'elles ne l'ont pas fait d'elles-mêmes avant d'assigner en justice²⁰¹.

201

MAISONNEUVE (Mathieu): op.cit. P.105.

La conciliation présente un avantage certain pour les parties puisqu'elle permet d'avoir recours à une procédure simple et rapide. C'est un moyen qui permet, en principe, aux parties d'un litige, de faire valoir leurs droits sans passer par la Formation Arbitrale et sans s'engager dans un procès.

Il s'agit également, d'une procédure confidentielle, le conciliateur est tenu à l'obligation de réserve et de secret, il est tenu également de la loyauté, l'indépendance, l'impartialité et la neutralité.

Conformément au dernier paragraphe de l'article 141-4 du **Code de Sport** « Tout conciliateur est tenu de garder secrète toute information dont il a connaissance, en raison de l'application du présent article, sous peine des sanctions prévues à l'article 226-13 du code pénal ».

La mise en place de la procédure de conciliation obligatoire préalable, doit nécessairement résulter d'une stipulation ou clause contractuelle expresse, dont la rédaction doit être précise, et pour être valable, la clause de conciliation doit déterminer les « modalités de mise en jeu de la conciliation préalable ».

La conciliation dans les conflits opposant des identités sportifs (fédérations agréées, associations sportives...), à l'occasion d'une activité sportive est, d'après l'article L.141-4 du **Code de Sport**, une mission confiée au Comité National Olympique et Sportif Français (**CNOSF**) « Le comité national olympique et sportif français est chargé d'une mission de conciliation dans les conflits opposant les licenciés, les agents sportifs, les associations et sociétés sportives et les fédérations sportives agréées, à l'exception des conflits mettant en cause des faits de dopage... ».

Egalement, les deux articles 56 et 58 du code de procédure civile²⁰² (CPC) ont imposé l'obligation de la tentative de règlement amiable des litiges préalablement à la saisine du Tribunal « sauf justification d'un motif légitime tenant à

²⁰²

Ces articles sont modifiés par le Décret n°282 du 11 mars 2015 relatif à la simplification de la procédure civile, à la communication électronique et à la résolution amiable des différends

l'urgence...l'assignation précise également les diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige... ».

Toutefois, le requérant est dans l'obligation d'indiquer dans la requête, les démarches de résolution amiable.

Dans le paragraphe suivant on va parler du déroulement de la procédure de Conciliation (**paragraphe 2**).

II – 1 - 2 - Le déroulement de la procédure de conciliation

En effet, la procédure de la conciliation en litiges sportifs, peut avoir lieu à l'initiative des parties. Si les parties se mettent en accord, le conciliateur établit un « constat d'accord » qui sera signé par les parties et par le conciliateur et présenté à l'homologation de la Formation Arbitrale pour lui donner la « force exécutoire », par conséquent, la Formation Arbitrale peut régler le litige.

Toutefois, si aucun accord n'a été trouvé entre les parties du litige, la Formation Arbitrale va renvoyer ces parties à un « Conciliateur de Justice ».

L'institution du Conciliateur de Justice, a été créée par le Décret n°78-381 du 20 mars 1978 relatif aux Conciliateurs de Justice. Selon l'article premier de ce Décret « Il est institué des conciliateurs de justice qui ont pour mission de rechercher le règlement amiable d'un différend... »²⁰³.

Sont appelées à cette fonction, des personnes justifiant d'une expérience en matière juridique, (pour l'arbitrage en sport : la connaissance en la matière est exigée).

Ces personnes « peuvent être sollicitées, soit, avant toute action en justice soit désignées en cours d'instance, elles sont alors investies d'une délégation du Tribunal consistant en une mission de conciliation ».

Le Conciliateur de Justice, a pour mission de permettre le règlement à l'amiable des différends qui lui sont soumis. Il va instaurer un dialogue entre les parties qu'elles trouvent la meilleure solution à leur litige.

203

Cet article a été modifié par le décret n° 2012-66 du 20 janvier 2012.

La procédure de conciliation, se déroule à travers une réunion de conciliation fixée par le conciliateur. Au sein de cette réunion le conciliateur entend les parties litigantes. Celles-ci peuvent éventuellement se faire assister d'une personne de leur choix, tel que l'avocat.

Le conciliateur est tenu à l'obligation de secret et doit traiter les affaires dont il est saisi de façon impartiale.

En cas de difficultés dans l'accomplissement de sa mission, le conciliateur est tenu d'en informer la Formation Arbitrale.

Durant cette phase, le conciliateur suggère des solutions amiables aux parties qui peuvent aboutir ou non à un compromis. On peut dire donc qu'il existe deux hypothèses :

- La première Hypothèse :

Les parties parviennent à trouver un accord, dans ce cas-là, le conciliateur va établir, par écrit, un constat d'accord signé par les parties dans lequel elles s'engagent l'une envers l'autre, et un exemplaire du dit constat est remis à chaque partie, un autre exemplaire est donné à la Formation Arbitrale.

En parallèle, le conciliateur doit informer, par écrit, la Formation Arbitrale du résultat de la procédure de Conciliation.

Il est à noter que l'accord n'a pas de valeur contraignante si les parties signataires ne respectent pas leur engagement²⁰⁴.

Les parties ou l'une d'elles peuvent soumettre le constat d'accord à l'homologation de la Formation Arbitrale, pour lui conférer la « force exécutoire ». Le constat d'accord, aura donc la même valeur qu'un jugement.

Néanmoins, si l'une des parties s'oppose à la procédure d'homologation, elle doit annoncer son opposition dans le constat établi par le conciliateur.

²⁰⁴
1977.p.58.

GODE (Pierre) : Volonté et manifestations tacites, Thèse Lille, PUF,

A la suite de l'homologation de l'accord, la Formation Arbitrale met un terme à la procédure de conciliation, l'accord aura, par conséquent, la force exécutoire, et mettra fin au conflit.

- La deuxième hypothèse :

Les parties ne parviennent pas à trouver un accord, et le Conciliateur de Justice, n'a pas réussi à trouver une solution pour mettre les parties en d'accord, dans ce cas-là, les parties se retrouvent dans la situation antérieure à la procédure de conciliation, et la Formation Arbitrale devra trancher le litige.

Concernant la durée de la conciliation, d'après l'article 141-7 du **Code de Sport**, « ... le conciliateur, après avoir entendu les intéressés, propose des mesures de conciliation. Ces mesures sont présumées acceptées par les parties, sauf opposition notifiée au conciliateur et aux parties, dans un délai de quinze jours à compter de la formulation aux parties des propositions du conciliateur... »²⁰⁵.

Après la présentation du déroulement de la procédure de la Conciliation, nous allons aborder les conséquences du non-respect de la préalable obligation de conciliation.

II – 1 - 3 - Les conséquences du non-respect de la préalable obligation de conciliation

En effet, toute saisine de la Formation Arbitrale, effectuée en méconnaissance du préalable de conciliation prévu conventionnellement entre les parties, constitue une fin de non-recevoir. Cela veut dire que l'absence de « mise en œuvre de la clause de conciliation obligatoire et préalable à la saisine de juge, constitue une fin de non-recevoir²⁰⁶(FNR).

²⁰⁵ Cet article a été modifié par le décret 2015/651 du 10 juin 2015 relatif au traitement des litiges en matière de sport.

²⁰⁶ Constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée.

L'absence ou la méconnaissance de cette procédure de conciliation obligatoire et préalable à la saisine de la Formation Arbitrale, entraîne l'irrecevabilité de la demande en justice. Dans ce sens, la partie défenderesse peut provoquer une fin de non-recevoir tirée de l'absence de mise en œuvre de la préalable obligation de conciliation prévue au contrat. Elle peut «soulever **l'irrecevabilité** d'une procédure judiciaire engagée à son encontre qui n'a pas été précédée d'une phase de conciliation obligatoire ».

Conformément à l'article 122 du Code de Procédure Civile « constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée ».

Egalement, la Jurisprudence a considéré la fin de non-recevoir, comme conséquence de la violation de la préalable obligation de la conciliation, et ceci à plusieurs occasions. « Le défaut de mise en œuvre d'une clause d'un contrat instituant une procédure de conciliation obligatoire et préalable à la saisine du juge constitue une fin de non-recevoir qui peut être régularisée en cours d'instance", et en admettant que cette régularisation puisse intervenir jusqu'à la date à laquelle le Juge statue »²⁰⁷.

Selon la Jurisprudence, « il résulte des articles 122 et 124 du Nouveau Code de Procédure Civile que les fins de non-recevoir ne sont pas limitativement énumérées ; que, licite, la clause d'un contrat instituant une procédure de conciliation obligatoire et préalable à la saisine du juge, dont la mise en œuvre suspend jusqu'à son issue le cours de la prescription, constitue une fin de non-recevoir qui s'impose au juge si les parties l'invoquent »²⁰⁸.

207 Cassation. civ. 2ème 16 décembre 2010

208 Cassation. Ch. mixte 14 février 2003

Aussi, le non-respect de l'obligation de tentative préalable de règlement amiable des contentieux, soulève l'irrecevabilité de la demande en justice pour défaut de mise en œuvre de la tentative préalable de règlement amiable prévue au contrat par le cocontractant²⁰⁹.

Il est à noter qu'à défaut de procédure de conciliation effectuée par les parties, la Formation Arbitrale saisit doit relever d'office l'irrecevabilité, si l'une des parties du litige ne respecte pas la procédure de la conciliation, l'autre partie peut saisir la Formation Arbitrale et « soulever une fin de non-recevoir de l'action ». Ainsi la Formation Arbitrale doit considérer que la demande est irrecevable.

Dans ce contexte la Jurisprudence n'a considéré que la « clause d'un contrat instituant la procédure de conciliation obligatoire et préalable à la saisine du juge, constitue une fin de non-recevoir qui s'impose au juge si les parties l'invoquent ».²¹⁰

Il faut indiquer que la mise en œuvre de la clause de conciliation « suspend la prescription jusqu'à l'issue de la procédure d'arrangement amiable ».

En outre de la procédure de conciliation, le recours à l'arbitrage en matière de Sport exige une convention d'Arbitrage, c'est ce qu'on va présenter dans la sous-section suivante.

II – 2 - LA CONVENTION DE L'ARBITRAGE EN MATIERE DE SPORT

La « Convention d'Arbitrage », constitue la condition fondamentale de recours à une juridiction d'arbitrage. Les parties peuvent manifester leur volonté de recourir à une procédure arbitrale par une « Convention d'Arbitrage ».

L'origine du mot « Convention », vient du latin « conventio » qui signifie venir avec, convenir.

²⁰⁹ Cour de cassation, chambre civile 3, 19 mai 2016,

²¹⁰ Cassation. Chambre Mixte 14 février 2003,

Généralement, une Convention, est un « accord de volontés conclu entre des personnes (des individus, des groupes sociaux ou politiques, des États) et qui est destiné à produire des conséquences juridiques ».

La Convention de l'Arbitrage doit être établie par écrit. Elle est considérée établie par écrit, lorsqu'elle est inscrite dans un document signé par les parties du litige, ou dans tout moyen de communication qui témoigne et affirme son existence²¹¹.

Egalement, la Convention d'Arbitrage doit à peine de nullité, indiquer l'objet du litige et les arbitres d'une manière suffisamment précise.

La Convention de l'Arbitrage, est une formalité consacrée par les règlements de l'Arbitrage en France, notamment les dispositions du règlement de la **Chambre Arbitrale de Sport**, et par les règlements de l'Arbitrage du Royaume de l'Arabie Saoudite, notamment les dispositions du **DECRET-LOI N° 34 DE 24 MAI 2011**, et du **Centre Arbitrale de Sport**.

D'après l'article **9 du décret-loi Saoudien n°34 du 24 mai 2011 relatif au régime de l'Arbitrage** « la Convention d'Arbitrage peut être avant ou après l'exercice de l'action à l'Arbitrage, elle doit obligatoirement, à peine de nullité, comprendre tous les points concernant la procédure de l'Arbitrage. Egalement, la Convention d'Arbitrage doit être, à peine de nullité, en écrit ».

En effet, la convention de l'Arbitrage peut être sous forme d'un « Compromis » conclu entre les parties après la naissance du conflit, ou d'une « Clause Compromissoire » mentionnée dans le contrat conclu entre les parties du conflit.

Les deux types de convention ont une finalité commune à savoir le choix d'avoir recours à l'arbitrage d'une manière définitive²¹².

Néanmoins, la différence entre les deux formes provient du moment dans lequel les parties conviennent de l'arbitrage, le Compromis est « l'engagement par lequel les parties à une contestation déjà née, soumettent cette contestation à la Formation

211

DUBOS (Olivier) : op.cit.p.58

212

GODE (Pierre) :, Thèse précité .p.128.

Arbitrale». C'est-à-dire le conflit doit déjà être né. Par contre, la Clause Compromissoire est « l'engagement des parties à un contrat, de soumettre à l'arbitrage, les contestations qui pourraient naître de ce contrat ». C'est-à-dire elle porte sur un éventuel litige.

La Clause Compromissoire et le compromis, sont adaptés par le Règlement de la Chambre Arbitrale du Sport Française au premier paragraphe de l'article 3 « la Chambre Arbitrale du Sport a compétence pour organiser l'arbitrage de tout différend ou litige qui lui est soumis en vertu d'un compromis ou d'une clause compromissoire ».

Egalement, le Règlement du Centre d'Arbitrage en matière de Sport de l'Arabie Saoudite, a prévu au troisième paragraphe de l'article 7 « le Centre est compétent des conflits contractuels internant une Clause Compromissoire ».

Cette dernière forme exige des conditions à savoir une « demande d'Arbitrage », et en revanche une « réponse à la demande d'Arbitrage ». Egalement, la Convention de l'Arbitrage produit des effets.

II – 2 - 1 - Les conditions de la convention de l'arbitrage du sport

Toute personne physique ou morale exerçant une activité liée au domaine de Sport, se trouve insatisfaite d'une décision rendue par un organisme sportif..., et qui se croit lésée dans ses droits, peut faire une demande d'Arbitrage auprès du Secrétariat **(A)**. En revanche, la partie adverse doit répondre à la demande d'Arbitrage **(B)**.

A- la demande d'arbitrage

D'une manière générale, on peut dire que la demande de l'Arbitrage, est un formulaire écrit présenté à la Formation Arbitrale compétente par l'une des parties de conflit en question appelée « Le demandeur ou la partie demanderesse », contre l'autre partie appelée « Le défendeur ou la partie défenderesse ».

En principe, il existe un formulaire de demande d'Arbitrage au secrétariat de l'instance Arbitrale²¹³.

La demande de l'Arbitrage doit être déposée au secrétariat après versement de la provision, d'après l'article **27** du **Règlement de la Chambre Arbitrale du Sport** « Lors du dépôt d'une demande d'arbitrage, le Demandeur verse en même temps une provision d'un montant de cinq cent (500) euros afin de couvrir les frais administratifs inhérents à la mise en œuvre de la procédure. A défaut du versement de cette provision dans les quinze jours de sa saisine, la CHAMBRE ARBITRALE DU SPORT considérera la demande comme retirée. En tout état de cause, la provision reste acquise à la CHAMBRE ARBITRALE DU SPORT ».

Le **Règlement du Centre Arbitral Saoudien en matière de Sport**, a prévu à l'article **19-8** « le Secrétariat général reçoit les correspondances relatives aux demandes d'Arbitrage ».

Egalement, selon le même article, le Secrétariat général, établit un registre d'enrôlement des demandes d'Arbitrage²¹⁴.

Après la réception de la demande d'Arbitrage, le Secrétariat fait transmettre cette demande à un conseiller pour vérifier les documents présentés avant de les transmettre avec la demande au président de la Chambre Arbitrale compétente (**19-3** du Règlement Saoudien).

A la suite de la réception de la demande, le Secrétariat vérifie les documents, et la transmet au président.

La demande de l'Arbitrage, sous peine de nullité, comprend un ensemble d'éléments tel que :

²¹³ GODE (Pierre) , Thèse précitée.p.220.

²¹⁴ DUBOS (Olivier) op.cit.p.158

- Les identités complètes du demandeur et du défendeur ;
- L'engagement d'arbitrage en vertu duquel le différend sera soumis aux arbitres.
- les conclusions c.à.d. ce que le requérant demande exactement à la Formation Arbitrale (l'annulation de la décision contestée, l'octroi de dommages et intérêts...)
- L'objet du différend et les prétentions ;
- Un exposé précis ou une description des faits motivant la demande ;
- Les moyens de droit qui sont les arguments juridiques tendant à montrer le bien-fondé de la demande où le demandeur doit démontrer que l'acte attaqué est illégal ;
- La description des questions soumises à la juridiction d'arbitrage en vue d'une solution ;
- Les conclusions recherchées par le demandeur et qu'il veut retirer de cette demande d'Arbitrage ;
- Le mode de constitution de la Formation Arbitrale et le nombre des arbitres.
- Les règles de droit et les principes applicables par la Formation Arbitrale;
- Les délais dans lesquels elle devra être rendue;
- Les langues à employer au cours des débats;
- Le mode de répartition des frais et dépens;
- Le demandeur, doit indiquer s'il désire faire témoigner des personnes lors de l'audience ;
- Identification du représentant, s'il y a lieu ;
- La date (année, mois, jours) et le numéro de la décision en cause ;
- Une liste ou bordereau des documents déposés en preuve ;
- Signature de la personne qui fait la demande ou de celle qui la représente, s'il y a lieu, et la date (année-mois-jour) de la demande.

Cette énumération n'est pas limitative, le demandeur peut inclure à sa demande tout élément de preuve documentaire additionnel (supplémentaire) qu'il juge approprié.

En droit commun, et selon la Jurisprudence Française, ces énonciations doivent être mentionnées à la demande de l'Arbitrage, à peine de nullité de forme et par conséquent, « la partie qui l'invoquait devait faire la preuve que l'irrégularité lui avait causé un grief »²¹⁵

Concernant la France, le Règlement de la Chambre Arbitrale du Sport a réservé l'article **5-1** à la procédure de la demande d'Arbitrage.

Selon l'article **5-1** relatif à l'Introduction de la demande d'Arbitrage, cette demande d'Arbitrage comprend :

- les noms et dénominations complètes ;
- qualités et adresses de chacune des parties ;
- un exposé sommaire de la nature et des circonstances du litige à l'origine de la demande ;
- l'objet de la demande et, notamment les mesures réclamées (condamnation pécuniaire, exécution d'une obligation, etc.).

Il faut indiquer que, et d'après le troisième paragraphe de l'article **5-1** du Règlement Français, ci-dessus, « Si le Demandeur ne satisfait pas à l'une de ces conditions, la demande ne sera pas examinée, sans préjudice du droit du Demandeur de la présenter à nouveau ».

²¹⁵ (Absence du nom de l'avocat par lequel postulait une association d'avocats : 2e Civ., 30 avril 2009, *Bull.* 2009, II, no 110, pourvoi no 08-16.236 ; omission de la forme de la société et de la désignation de l'organe la représentant : 2e Civ., 6 octobre 2005, *Bull.* 2005, II, no 239, pourvoi no 03-18.239.)

Civ. 11 janvier 2006, *Bull.* 2006, II, no 14, pourvoi no 04-14.305

En revanche, si la demande d'Arbitrage est jugée recevable, le secrétariat notifie, selon le dernier paragraphe de l'article 5-1 du Règlement Français, dans les huit (8) jours de la réception de la demande à la partie défenderesse, pour réponse, une copie de la demande et des pièces.

Après la réception de la demande d'Arbitrage par le défendeur, ce dernier doit déposer une réponse à cette demande²¹⁶.

B- la réponse a la demande d'arbitrage

Le défendeur doit, dans une déclaration écrite, présenter sa défense à l'égard des allégations du demandeur; il doit soumettre cette défense au demandeur et à la Formation Arbitrale.

La réponse du défenseur qui est par écrit, doit contenir des éléments obligatoires tels-que :

- les observations sur les éléments de la demande d'arbitrage ;
- la réponse aux éléments contenus dans la demande...

Le premier paragraphe de l'article 5-2 du Règlement de la Chambre Arbitrale du Sport Français, a prévu « Le Défendeur adresse, dans un délai de trente jours à compter de la réception de la demande d'arbitrage envoyée par le Secrétariat, une réponse contenant notamment ses noms et dénominations complètes, qualités et adresse, ses commentaires sur la nature et les circonstances du litige à l'origine de la demande, sa position sur les mesures sollicitées, toutes indications utiles concernant le nombre des arbitres et leur choix au vu des propositions formulées par le demandeur (avec indication de celui qu'il souhaite désigner dans le cas de pluralité d'arbitres) ».

Le Secrétariat, fait communiquer une copie de la réponse de l'Arbitrage et des pièces annexées, au Demandeur dans les huit jours de leur réception.

²¹⁶ SIMON (Gérald) : Traitement arbitral (du contentieux sportif) in Fabrice RIZZO, Didier PORACCHIA (dir.) et Alexandre DURAND (Cord.): Lamy droit du sport, tome 2, éd. Wolters Kluwer, 2008.

La partie défenderesse, dans la réponse d'Arbitrage doit formuler une demande reconventionnelle qui contient, selon l'article **5-2** du Règlement Français ci-dessus :

a) un exposé sommaire de la nature et des circonstances du litige à l'origine de la demande reconventionnelle ;

b) une indication de l'objet de la demande reconventionnelle et, notamment les mesures réclamées, (condamnation pécuniaire, exécution d'une obligation, etc.).

Le Secrétariat, peut également « accorder au défendeur une prorogation de délai pour soumettre sa réponse. Pour être examinée, celle-ci devra impérativement répondre aux propositions qui auront été formulées concernant le nombre des arbitres et leur choix »²¹⁷.

D'après l'article **30-2** du **Décret Royal de l'Arabie Saoudite de 2012**, le défendeur doit communiquer dans le délai prévu (convenu ou fixé par la Formation Arbitrale) au demandeur et à la Formation Arbitrale une réponse par écrit.

Suivant le dernier paragraphe de l'article **5-2** du Règlement Français, dans les trente jours qui suivent la réception de la ou des demandes reconventionnelles, le demandeur peut, dans une déclaration écrite, répondre à la défense; il doit soumettre cette réponse au Secrétariat.

Chacune des parties peut ajouter à la demande ou à la réponse des copies des documents d'appui et des preuves qu'elle va présenter. Ceci est autorisé par le Règlement d'Arbitrage en matière Sportive de l'Arabie Saoudite, et par le Règlement de la Chambre Arbitrale du Sport de la France.

La convention d'Arbitrage, produit des effets (**paragraphe 2**).

II – 2 – 2 - Les effets de la convention d'arbitrage du sport

²¹⁷

SIMON (Gérald) : Traitement arbitral (du contentieux sportif) art.precit.

La Convention d'Arbitrage, a pour effet principal d'entraîner « l'incompétence du juge étatique ». C'est une conséquence de la force obligatoire de la convention, qui s'impose aux parties.

Les parties à cette Convention se sont entendues à ne pas soumettre leur litige au juge étatique, mais plutôt au juge privé. Les juridictions étatiques sont incompétentes pour connaître les litiges liés entre les parties signataires de la Convention d'Arbitrage. Les dites juridictions ne sont pas compétentes même si la la Formation Arbitrale n'est pas encore constituée²¹⁸.

Cette Convention d'Arbitrage, doit être respectée par les parties.

Puisqu'il s'agit d'une Convention d'Arbitrage, conclue par des parties, comprend le recours à la procédure d'arbitrage pour régler des litiges entre ces parties, cette Convention doit produire ses effets à l'égard des parties et des arbitres.

Suivant l'article **6** du règlement de la **Chambre Arbitrale du Sport** « 1. Le fait pour les parties de mettre en œuvre un arbitrage organisé par la CHAMBRE ARBITRALE DU SPORT leur impose de se soumettre au règlement en vigueur à la date de la saisine, à moins qu'elles ne décident de se soumettre au règlement en vigueur à la date de la signature de la convention ou du contrat lui ayant attribué compétence.

2. A défaut de réponse du Défendeur à la demande d'arbitrage dans les conditions prévues à l'article 5.2, où lorsqu'une des parties conteste par un ou plusieurs moyens l'existence, la validité ou la portée de la convention d'arbitrage, le Président de la **Chambre Arbitrale du Sport** peut décider que l'arbitrage aura lieu s'il reconnaît de prime abord l'existence d'une convention d'arbitrage visant le Règlement. Cette décision ne saurait préjugée ou liée de quelque manière que ce soit le la Formation Arbitrale quant à la recevabilité du ou des moyens ainsi allégués.

En pareille hypothèse, la Formation Arbitrale tranchera préalablement l'exception d'incompétence soulevée. En cas d'admission de l'exception soulevée les

²¹⁸

SIMON (Gérald) : Traitement arbitral (du contentieux sportif) art.precit.

parties en sont aussitôt informées. Toutefois, les parties conservent le droit de demander à la juridiction compétente si elles sont ou non liées par une convention d'arbitrage²¹⁹.

3. L'arbitrage a lieu nonobstant le refus ou l'abstention d'une partie d'y participer.

4. La nullité invoquée ou l'inexistence alléguée du contrat principal n'entraîne pas celle de la clause d'arbitrage.

5. Par la soumission de leur différend au présent Règlement, les parties sont réputées avoir renoncé à toutes voies de recours auxquelles elles peuvent valablement renoncer. ».

Les spécificités de la procédure de l'Arbitrage en matière de Sport se manifestent également, par la constitution ou la composition de la Formation Arbitrale du Sport, c'est ce qu'on va aborder dans le deuxième chapitre.

²¹⁹
194

SIMON (Gérald) : L'arbitrage juridique en matière sportive Rev. arb. 1995, n° 2, p.

CHAPITRE 2 : LA COMPOSITION DE LA FORMATION ARBITRALE DU SPORT

Conformément au premier alinéa du décret du 13 janvier 2011 relatif à la réforme de l'Arbitrage « le tribunal arbitral (la Formation Arbitrale) est constitué lorsque le ou les arbitres ont accepté la mission qui leur est confiée. A cette date, il est saisi du litige ».

La composition de la Formation Arbitrale, est un caractère essentiel qui fait distinguer le règlement Arbitral des litiges, par rapport au Règlement Judiciaire.

La Formation Arbitrale, se compose de **Formations d'Arbitres**, et c'est le choix de la Formation Arbitrale par les litigants, qui marque et singularise la Procédure de l'Arbitrage à vrai dire²²⁰.

Cette Formation est chargée de résoudre les conflits en matière de Sport.

Conformément, au deuxième alinéa de l'article premier du Règlement de la **Chambre Arbitrale Française du Sport** « La chambre arbitrale du sport a pour mission de résoudre les litiges et les différends qui lui sont soumis par les parties, notamment les fédérations sportives ainsi que les organes nationaux, régionaux et départementaux, les groupements sportifs qui leurs sont affiliés et leurs licenciés, portant sur des droits dont elles ont la libre disposition ».

La situation n'est pas la même pour le **Centre Arbitral Saoudien du Sport**, selon l'article **24** du Règlement du Centre susvisé, les missions du Centre à travers les chambres de l'arbitrage qui sont au nombre de cinq :

- Chambre d'arbitrage Ordinaire, dont les missions, la résolution des conflits contractuels liés du sport, les conflits sportifs entre les sportifs (les joueurs, les sponsors, le staff technique, les clubs sportifs, les fédérations sportives, la commission olympique...).

²²⁰

SIMON (Gérald) : L'arbitrage juridique en matière sportive ; art.precit. 195

- Chambre arbitrage d'appel, qui est compétente de trancher tous les appels contre les jugements définitifs résultant des organismes sportifs et les recours contre les jugements internes rendus par les organes sportifs non soumis aux moyens de recours prévus par les statuts et les règlements de ces organes.

- Chambre d'arbitrage des conflits relatifs au football, compétente pour connaître les recours d'appel contre les décisions rendues par la fédération Saoudienne de Football et ses commissions.

- Chambre des conflits privés, dont la mission est de trancher tous les conflits transmits par le comité générale du sport.

- Chambre de médiation, compétente pour connaître la médiation et l'aide à trouver des compromis d'arrangement des conflits à caractère contractuel.

Egalement, la Formation Arbitrale dispose d'un corps Administratif qui est soumis à un régime juridique spécial et dérogatoire du droit commun²²¹.

La Chambre Arbitrale Française du Sport, ainsi que le Centre Arbitral Saoudien du sport, dispose chacun d'un corps qui gère l'administration du « Tribunal ».

D'après l'article premier du Règlement de la Chambre Arbitrale Française du Sport, la Chambre Arbitrale, est commandée et dirigée par un Président, qui est lui-même, le président de la Conférence des Conciliateurs du Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF). Le Président de la Chambre Arbitrale, est assisté de deux vice-présidents.

La Chambre Arbitrale de Sport, est constituée par un Secrétariat qui est l'organe administratif de la Chambre Arbitrale du Sport. Cet organe administratif est constitué par un ensemble des services de compétences différentes, dont les principales sont la suivi des dossiers, l'assurance de la bonne organisation et la bonne gestion (la logistique, la distribution du courrier, la réservation des salles de réunion, veiller à l'application des politiques de sécurité et à l'amélioration des conditions de travail en lien avec les instances représentatives du personnel...

221

SIMON (Gérald) : L'arbitrage juridique en matière sportive art.precit, p. 195.

Outre du Secrétariat, il existe un Comité de désignation, qui est composé du président de la chambre d'arbitrage et de ses deux vice-présidents, dont la compétence est de statuer sur les questions relatives à la nomination des arbitres.

Pour le Royaume d'Arabie Saoudite, les organes réglementaires du Centre Arbitral Saoudien du Sport, sont d'après l'article 9 du Règlement du Centre Arbitral Saoudien du Sport, le Conseil d'Administration qui se compose, selon l'article 10 dudit **Règlement** cinq membres, et un Président²²² responsable de diriger le Centre, il est assisté de deux vice-présidents. Le Conseil d'administration du Centre, exerce selon l'article 11 du Statut du Centre plusieurs fonctions dont les plus importantes : l'assurance de l'autonomie du centre et les droits des parties en conflit, le choix des présidents des chambres d'arbitrage, l'adoption des listes d'arbitres...

A côté du Conseil d'Administration, le Centre Arbitral comprend un Secrétariat, dont les compétences, suivant l'article 19 du Règlement du Centre : la direction du système financier et administratif, la réception des demandes de l'arbitrage, la publication des listes des arbitres, la notification des parties du conflit des dates d'audiences d'arbitrage...

Selon l'article 20 du Règlement susvisé, il est strictement interdit aux membres du conseil d'administration, au secrétaire général et au corps administratif d'exercer les tâches d'arbitrage.

En effet, la Formation Arbitrale de Sport, est constitué de Formations d'Arbitres par choix des parties (**section 1**). Nonobstant, la constitution de la Formation Arbitrale de Sport peut être exposée à des modifications (**section 2**).

I - LA COMPOSITION INITIALE DE LA FORMATION ARBITRALE

²²² Le président de l'Administration, doit obligatoirement avoir la nationalité Saoudienne, obtenant un diplôme de master en droit Islamique (Achariaa) ou en droit, ayant un âge entre 30 ans et 65 ans, ayant une expérience en domaine juridique au moins de dix ans.

Tout d'abord, et suivant l'article premier du Règlement de la **Chambre Arbitrale Française du Sport** ne peut être désigné comme Arbitres, que les personnes figurant sur la liste établie par le Conseil d'Administration du Comité National Olympique et Sportif Français (**CNOSF**).

L'Arbitre doit être une personne physique, majeur, compétent et jouir de tous ses droits civils.

Puisque sa mission est de trancher un litige à caractère sportif, présenté devant la Formation Arbitrale, l'Arbitre, doit avoir une formation juridique et une connaissance reconnue en domaine de sport. Egalement, l'Arbitre doit avoir la disponibilité nécessaire pour mener l'arbitrage à son terme dans les meilleurs délais. Et puisqu'il est un juge, il est tenu à divers obligations notamment, l'impartialité et la loyauté, le respect le plus stricte du principe de la confidentialité...

La procédure d'Arbitrage en Sport suppose en effet, un nombre d'arbitre que comprend la Formation Arbitrale. Egalement la procédure d'Arbitrage peut concerner plusieurs parties de litige, c'est-à-dire plusieurs demandeurs s'opposent à un ou plusieurs défendeurs, ce qu'on appelle « l'arbitrage multipartite ».

Dans ce cadre, nous aborderons le nombre d'arbitres (**sous-section 1**), et l'arbitrage multipartite (**sous-section 2**).

I – 1 - LE NOMBRE D'ARBITRES

En effet, la première étape du processus de l'Arbitrage, est le choix de l'Arbitre, il s'agit de l'un des aspects les plus importants du processus. Le choix des arbitres par les parties du litige, est comme on a indiqué ci-dessus exprimé dans l'accord d'Arbitrage²²³.

Les parties sont libres de choisir le nombre d'arbitres : l'Arbitre unique ou la collégialité, sous diverses formes. Les conflits sportifs, sont donc résolus par un arbitre unique ou par une collégialité d'arbitres.

²²³

RADICATI di BROZOLO (Lucas) : L'illicéité "qui crève les yeux" : critère de Contrôle des sentences arbitrales au regard de l'ordre public international, Rev. arb.2005, p. 530

C'est ce qui est confirmé par le **Règlement de la Chambre Arbitrale Française** au premier paragraphe de l'article 8 « Les différends sont tranchés par un arbitre unique ou par trois arbitres constitués en collège, au libre choix des parties en litige ».

Egalement, le **Règlement du Centre Saoudien de l'Arbitrage**, dans son **article 26** relatif à la Formation Arbitrale « Les Formations Arbitrales sont composées de trois arbitres ou d'un seul arbitre, selon la demande des parties du conflit. Les arbitres sont choisis de la liste des arbitres adoptées par le centre ».

Il faut signaler que les parties conviennent du mode de désignation des arbitres figurant sur cette liste.

En effet, les parties d'un conflit en Sport ont le choix entre plusieurs systèmes : celui de l'arbitre unique, et celui de la collégialité ou la pluralité d'arbitres.

A défaut de convention des parties, les arbitres sont désignés, selon le Statut de la Chambre Arbitrale Française, par le Comité de désignation en tenant compte de l'importance du litige.

Le mode de choix ou désignation des arbitres se diffère alors selon le cas de l'arbitre unique (**paragraphe 1**) ou le cas de pluralité d'arbitres (**paragraphe 2**),

I – 1 – 1 - l'arbitre unique

Le recours à l'Arbitre unique est inspiré par la règle de « intuitu persone »²²⁴, qui se repose, en effet, sur une « confiance particulière envers une personne déterminée ».

S'il y'a une convention d'arbitrage entre les parties prévoit la désignation d'un arbitre unique, ce dernier sera désigné en vertu d'un accord commun.

²²⁴

Intuitu Person est une locution latine signifiant « en fonction de la personne ». Elle est notamment utilisée en droit pour qualifier une relation existant entre deux personnes qui ne peut pas être transposée à d'autres personnes

Mais, à défaut de ce commun accord entre les parties et selon le **Règlement de la Chambre Arbitrale Française** « dans un délai de trente jours à compter de la réception de la notification de la demande d'arbitrage par le Défendeur ou dans toute nouvelle prorogation de délai accordée par le Secrétariat, l'Arbitre unique est nommé par le Comité de désignation ».

En effet, la pratique arbitrale moderne a connu de nombreux cas de recours au système de l'arbitre unique, dans le sens où le choix de ce système apparaît comme une « marque de confiance particulière envers une personne déterminée ». Ceci s'explique par l'idée de confiance qui domine toute la procédure de l'Arbitrage.

Egalement, l'arbitre unique sera plus discret et surtout il travaillera plus vite qu'en collège.

Les parties peuvent également, choisir la formation collégiale (**paragraphe 2**).

I – 1 - 2- pluralité d'arbitres

La Formation collégiale, est d'après le **Règlement de la Chambre Arbitrale Française**, et le **Règlement du Centre Saoudien de l'Arbitrage**, composé de trois Arbitres.

En effet, la collégialité a l'avantage de la discussion entre plusieurs arbitres, en plus, elle démunie les risques de partialité et par conséquent, la collégialité²²⁵

Au cas de désignation d'un collège arbitral par convention des parties, d'après **l'article 8 du Règlement de la Chambre Arbitrale Française** « chacune des parties, dans la demande d'arbitrage et dans la réponse à celle-ci, désigne un arbitre ».

En cas où l'une des parties s'abstient de désigner un arbitre, le comité de désignation intervient pour le faire, ceci est mentionné par le **Règlement de la**

²²⁵

RADICATI di BROZOLO (Lucas) : L'illicéité "qui crève les yeux" : critère de Contrôle des sentences arbitrales au regard de l'ordre public international. art.precit, p. 531

Chambre Arbitrale Française « Si l'une des parties s'abstient de désigner un arbitre, le Comité de désignation procédera à cette nomination... »

Après la désignation de ces deux Arbitres, ces derniers vont désigner le troisième Arbitre qui sera le président de la Formation Arbitrale. A défaut d'entente entre les arbitres, c'est le Comité de désignation qui va désigner le troisième Arbitre, c'est ce qui est indiqué par le dernier alinéa de l'article **8** du **Règlement de la Chambre Arbitrale Française** « Le troisième arbitre est nommé par les arbitres désignés par les parties sur une liste de trois arbitres proposés par le Comité de désignation. Cette désignation devra intervenir dans les quinze jours de la confirmation du deuxième arbitre. Le troisième arbitre assume la présidence de la Formation Arbitrale. A défaut d'accord des arbitres, ce dernier sera désigné par le Comité de désignation dans les huit jours suivant l'expiration du délai ci-dessus prévu ».

Il est à indiquer que le système de pluralité présente certains avantages tels que les débats et les discussions entre les arbitres « d'où jaillit la lumière », aussi la collégialité fait diminuer les risques de partialité.

On peut dire donc, que ce système garantit de meilleure justice.

Outre de la pluralité d'Arbitres, la procédure d'Arbitrage connaît une pluralité de parties, ce qu'on appelle « l'Arbitrage multipartite » (**sous-section 2**).

I – 2 - L'ARBITRAGE MULTIPARTITE

Les parties d'un litige en matière de Sport présenté devant une Formation Arbitrale, sont comme dans tout autre litige : partie demanderesse ou demandeur et partie défenderesse ou défendeur²²⁶.

Néanmoins, l'Arbitrage peut impliquer plus qu'un demandeur et plus qu'un défendeur. C'est ce qu'on appelle l'Arbitrage multipartite.

226

MAISONNEUVE (Mathieu): op.cit. P.205.

L'Arbitrage multipartite, est donc la procédure arbitrale dans laquelle plusieurs demandeurs s'opposent à un ou à plusieurs défendeurs.

Toutefois, la pluralité des parties suppose plusieurs hypothèses qui se diffèrent selon la forme de la Formation Arbitrale, l'arbitre unique (**paragraphe 1**) ou pluralité d'arbitre (**paragraphe 2**).

I – 2 – 1 - l'hypothèse d'un arbitre unique :

Les demandeurs concurremment et les défendeurs concurremment conviennent du mode de choix ou désignation de l'arbitre unique.

Mais à défaut d'entente entre ces parties, la désignation de l'Arbitre sera faite par le comité de désignation, dans un délai de trente jours à compter de la réception de la notification de la demande d'arbitrage par les défendeurs.

Egalement, les demandeurs et les défendeurs peuvent choisir la forme de pluralité d'arbitres (**paragraphe 2**).

I – 2 – 2 - l'hypothèse de pluralité d'arbitres :

Les demandeurs et défendeurs désignent ensemble un arbitre, à défaut d'accord, le dit arbitre sera désigné par le comité de désignation.

Ceci est mentionné par l'article 9 du **Règlement de la Chambre Arbitrale Française** « En cas de pluralité de demandeurs ou de défendeurs, le litige reste soumis à l'intervention d'un ou trois arbitres dans les mêmes délais que ceux fixés à l'article 8. Lorsque le litige est soumis à trois arbitres, les demandeurs conjointement, les défendeurs conjointement, désignent un arbitre. A défaut d'accord constaté entre les parties, le Comité de désignation procédera à la nomination du ou des arbitres. ».

A la suite de la confirmation de la nomination de la Formation Arbitrale soit l'arbitre unique ou pluralité d'arbitres, la Formation est constituée.

Néanmoins, la composition de la Formation Arbitrale, peut connaître des modifications pour plusieurs raisons²²⁷.

Ainsi, dans le cadre de la section suivante nous traiterons la modification de la constitution initiale de la Formation Arbitrale (**section 2**).

II - MODIFICATION DE LA CONSTITUTION INITIALE DE LA FORMATION ARBITRALE

Il s'agit d'étudier l'influence de certains événements ou accidents, sur la marche de la procédure d'Arbitrage, en entraînant une modification de la composition initiale de la Formation Arbitrale.

Ces événements ou accidents, sont mentionnés par le premier alinéa de l'article **11 du Règlement de la Chambre Arbitrale Française** «...décès, de récusation, de démission ou d'empêchement ... ». Dans ces cas-là, la Formation Arbitrale va remplacer l'Arbitre concerné de l'un de ces événements.

En effet, la récusation de l'Arbitre est le motif le plus connu en pratique de la procédure d'Arbitrage, qui entraîne le remplacement de cet Arbitre, dans ce sens on va réserver la première sous-section à l'étude de la formalité de la récusation, et la deuxième à la procédure de remplacement.

II – 1 - LA RECUSATION DE L'ARBITRE

La récusation, est en général, un refus d'un « jugement ou témoignage d'une personne dont on suspecte l'impartialité, notamment lorsque celle-ci a une relation personnelle avec l'un des plaideurs ou qu'elle le conseille ».

²²⁷

RADICATI di BROZOLO (Lucas) : L'illicéité "qui crève les yeux" : critère de Contrôle des sentences arbitrales au regard de l'ordre public international, art.precit, p. 531

Dès lors, en examinant l'affaire, l'Arbitre est tenu de l'obligation de neutralité, de loyauté, de l'indépendance et l'impartialité. En l'absence de respect de ces obligations, l'Arbitre est passible de la sanction de récusation²²⁸.

Dans ce cas-là le plaideur lésé peut demander au Tribunal la désignation d'un autre Arbitre.

Toutefois, le devoir de la loyauté et l'impartialité, impose une obligation d'information à savoir « l'obligation de révélation » (**paragraphe 1**), également la décision de la récusation est soumise à des procédures à respecter (**paragraphe 2**).

II – 1 – 1 - L'obligation de révélation de l'indépendance de l'arbitre

Le droit Français de l'Arbitrage, ainsi que le droit Saoudien ont consacré l'obligation de l'impartialité et la loyauté de l'Arbitre, en lui imposant de révéler tout élément susceptible de mettre en doute son indépendance et son impartialité.

L'obligation de révélation est un devoir de l'Arbitre, qui doit être indépendant et impartial.

Dans ce cadre, on va tout d'abord déterminer le concept de l'indépendance et l'impartialité de l'Arbitre (**A**), en suite nous présenterons le constituant de la révélation de l'indépendance et l'impartialité effectuée par l'Arbitre (**B**).

A- le concept de l'indépendance et l'impartialité de l'arbitre

L'indépendance et l'impartialité de l'Arbitre, sont des exigences substantielles pour garantir un procès équitable aux parties, et entant que principes fondamentaux et universels, l'indépendance et l'impartialité doivent être respectées par les arbitres²²⁹.

L'obligation de l'indépendance et l'impartialité de l'Arbitre, est consacrée et mentionnée expressément par les règlements Français et Saoudien.

²²⁸

RACINE (Jean-Baptiste) : L'arbitrage est-il un mode alternatif de résolution des conflits? Contribution à la définition du terme alternatif, LPA n° 105, 28 mai 2001, p. 16.

²²⁹

RACINE (Jean-Baptiste) : L'arbitrage est-il un mode alternatif de résolution des conflits? Contribution à la définition du terme alternatif, art.precit, p. 17

Le troisième paragraphe de l'article 7 du Règlement de la Chambre Arbitrale Française ont confirmé le principe de l'indépendance de l'arbitre, en annonçant « Tout arbitre doit être et demeurer indépendant des parties. En acceptant sa mission, l'arbitre s'engage à l'accomplir jusqu'à son terme ».

Egalement, l'article 31 du Règlement du Centre Saoudien de l'Arbitrage, relatif aux engagements de l'arbitre prévoit « Les renseignements concernant les parties du conflit, au cours des audiences d'arbitrages sont confidentiels, et ne sont divulgués par l'arbitre qu'après l'accord des parties ou par la demande d'un organisme judiciaire compétent. ».

Le Règlement de la Chambre Arbitrale Française ainsi que le Règlement du centre d'Arbitrage Saoudien en matière Sportive, insistent bien aux principes de l'indépendance et de l'impartialité des arbitres, ces derniers doivent être objectifs dans leurs jugements et indépendants des parties de litige, ils sont obligatoirement tenus de ne pas publier ou dévoiler les faits contestés aux parties, et en cas de violation de ces principes et dispositions, par l'arbitre, la Chambre Française de l'Arbitrage ou le Centre Saoudien de l'Arbitrage peut aller à la récusation provisoire ou définitive de cet arbitre.

La définition de l'indépendance de l'Arbitre, est en effet, donnée par la Jurisprudence « l'indépendance de l'Arbitre est de l'essence de sa fonction juridictionnelle en ce sens que, d'une part, il accède dès sa désignation au statut de juge, exclusif par nature de tout lien de dépendance à l'égard des parties et que, d'autre part, les circonstances invoquées pour contester cette indépendance doivent caractériser par l'existence des liens matériels et intellectuels, une situation de nature à affecter le jugement de l'Arbitre en constituant un risque certain de prévention à l'égard de l'une des parties à l'Arbitrage »²³⁰.

Etre indépendant et impartial, signifie ne pas favoriser l'une des parties du litige aux dépens de l'autre. C'est l'absence de parti pris.²³¹

²³⁰ Cour de Paris, arrêt du 20 novembre 1997

²³¹ Expression synonyme du terme a priori.

L'indépendance et l'impartialité de l'Arbitre, sont généralement, associée à la neutralité, l'équité, l'objectivité et à la notion de justice.

Au cours des discussions et négociations, le devoir de l'impartialité de l'Arbitre, est présenté comme une évidence « le juge doit être impartial comme il respire », et puisque « les intérêts de l'un rejoignent ceux de l'autre. Puis vient le moment de séparer », le devoir de l'impartialité doit être respecté.

En effet, l'indépendance et l'impartialité, doivent être apparaitre à l'égard des parties et entre les Arbitres eux-mêmes, et garanties durant toute la période du processus arbitral.

B- le constituant de la révélation de l'indépendance et l'impartialité effectuée par l'arbitre

Tout Arbitre est tenu à une obligation d'impartialité qui se manifeste par la signature de déclaration d'indépendance dans tout litige pour lequel il est désigné.

La révélation de l'indépendance et de l'impartialité, offre en effet, aux parties du litige les garanties d'impartialité nécessaires.

En effet, l'obligation de révélation de l'indépendance et l'impartialité de l'Arbitre, est annoncée par la plupart des lois et règlements, soit à l'échelle internationale ou à l'échelle nationale.

Le quatrième paragraphe de l'article 7 du Règlement de la Chambre Arbitrale Française « Avant sa désignation ou sa confirmation, l'arbitre pressenti signe une déclaration d'indépendance par laquelle il notifie au Secrétariat, si besoin, les faits ou circonstances qui seraient de nature à mettre en cause son indépendance dans l'esprit des parties. En pareil cas, le Secrétariat communique ces informations par écrit aux parties qui disposent alors d'un délai maximum de quinze jours pour faire connaître leurs observations éventuelles ».

On prend d'autres exemples, l'article 11 du Règlement d'Arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le Droit Commercial International(CNUDCI), a mentionné cette obligation «Lorsqu'une personne est pressentie pour être nommée en qualité d'arbitre, elle signale toutes circonstances de nature à soulever des doutes

légitimes sur son impartialité ou sur son indépendance. À partir de sa nomination et durant toute la procédure arbitrale, un arbitre signale sans tarder lesdites circonstances aux parties et aux autres arbitres, s'il ne l'a déjà fait ».

Le Code Civil Français, a mentionné explicitement l'obligation de l'Arbitre d'informer les parties à propos des faits susceptibles d'affecter son indépendance et impartialité avant même d'accepter l'arbitrage, immédiatement dès qu'un fait survient après sa nomination²³².

L'article 1456 du Code de Procédure Civile, dans sa version résultant de la réforme du droit de l'arbitrage en FRANCE, mise en place par un décret du 13 janvier 2011, dispose en son deuxième alinéa « Il appartient à l'arbitre, avant d'accepter sa mission, de révéler toute circonstance susceptible d'affecter son indépendance ou son impartialité. Il lui est également fait obligation de révéler sans délai toute circonstance de même nature qui pourrait naître après l'acceptation de sa mission ».

Egalement, le Règlement de l'Association Française d'Arbitrage (AFA), prévoit l'obligation pour l'Arbitre désigné de remettre une « déclaration d'indépendance ».

Réellement, les exigences d'indépendance et d'impartialité de L'Arbitre, semblent être essentiellement à travers l'obligation de la révélation.

L'obligation de la révélation, est certainement un moyen très efficace d'éviter la remise en cause de la sentence, et d'assurer la résolution valide du conflit.

L'Arbitre, doit informer les parties à propos des faits susceptibles d'affecter son indépendance et d'impartialité « avant même d'accepter l'Arbitrage », et il doit informer le Tribunal, à travers le secrétariat des éventuels faits ou circonstances qui seraient de nature à mettre en cause son indépendance dans l'esprit des parties.

Par son respect de l'obligation d'information ou de révélation, l'Arbitre garantit et préserve le lien de confiance avec les parties. Cette obligation se traduit

²³²

RACINE (Jean-Baptiste) : L'arbitrage est-il un mode alternatif de résolution des conflits? Contribution à la définition du terme alternatif, LPA n° 105, 28 mai 2001, p. 16

généralement, sous forme d'une déclaration souscrite lors de l'acceptation de sa mission.

Il est à noter que l'obligation de la révélation se poursuit pendant toute la durée de l'instance Arbitrale, et s'il apparaît un motif de récusation, cette procédure doit être introduite immédiatement, par une demande²³³.

La déclaration de la révélation de l'indépendance, doit être, en principe, présenter par l'Arbitre, au début de la procédure d'Arbitrage, avant même l'acceptation de sa mission.

La déclaration d'indépendance est annexée à l'acte de mission. C'est le Secrétariat qui confirme l'Arbitre qui a soumis une déclaration d'indépendance.

Si la révélation est complète, les parties peuvent « apprécier l'absence de conflit d'intérêts ou le risque de contestations ultérieures, et faire immédiatement leur avis ».

Chaque partie, doit vérifier les informations données, et doit réagir à la révélation si lui paraît susceptible de créer un conflit d'intérêts.

La réaction tardive d'une partie à contester l'indépendance d'un arbitre peut amener à l'annulation du recours « pour être recevable, le grief doit être soulevé chaque fois que cela est possible devant le Tribunal Arbitral ». ²³⁴

Après l'exposé de l'obligation de révélation d'indépendance de l'Arbitrage, on passe aux procédures de la récusation, le sujet du deuxième paragraphe.

II – 1 – 2 - les procédures de la récusation

Les procédures de la récusation, sont mentionnées par l'article 10 du Règlement de la Chambre Arbitrale de Sport.

²³³ SIMON (Gérald) : L'arbitrage juridique en matière sportive. art. précité, n° 2, p. 194.

²³⁴ La Cour de Paris, 7 octobre 2010.

La partie qui souhaite la récusation de l'Arbitre est tenue de former une demande sous forme d'une requête envoyée au secrétariat du Tribunal.

La requête, doit être accompagnée des documents et pièces justifiant sa demande de la récusation de l'Arbitre ;

Elle doit comprendre :

- une description précise des faits et circonstances ;
- la désignation de l'Arbitre concerné ;
- les coordonnées de toutes les parties au différend ;
- la signature de la partie requérante ou de son représentant²³⁵...

La demande de la récusation, est aussi accompagnée du droit à payer qui couvre l'ensemble des frais et des services rendus dans le cadre de la décision relative à la demande de récusation, et des exemplaires pour les membres du Tribunal et pour la partie adverse.

La partie concernée, est tenue de respecter les délais fixés « à peine de forclusion ».

Cette partie doit, selon le deuxième et le troisième paragraphe de l'article 10 du Règlement de la Chambre Arbitrale de Sport, envoyer sa requête :

« - au plus tard dans les trente jours suivant la réception par celle-ci de la notification de la confirmation de l'arbitre ;

- ou dans les trente jours suivant la date à laquelle la partie introduisant la récusation a été informée des faits et circonstances qu'elle invoque à l'appui de sa demande de récusation, si cette date est postérieure à la réception de la notification susvisée ».

L'Arbitre dont la récusation est demandée, les autres Arbitres et les autres parties au différend, sont invités par le secrétariat, dès la réception de la demande de

²³⁵

Toute demande en récusation signée par un représentant doit contenir la preuve de son habilitation

récusation, pour faire connaître leurs observations sur la demande de récusation, dans un délai de quinze jours.

Après la présentation des observations, le Comité de désignation va, à la suite de l'examen du dossier, décider sur la recevabilité et le bienfondé de la demande de récusation.

Si le Comité de désignation, après l'examen de la demande de récusation de l'Arbitre, trouve que cette demande est bien justifiée et bien fondée, il va prononcer la récusation de cet Arbitre.

Néanmoins, la récusation de l'Arbitre, n'entraîne pas la fin de l'instance Arbitrale, mais constitue seulement une cause de suspension de l'instance, jusqu'au moment où un Arbitre remplaçant le précédant sera désigné.

C'est le sujet de la sous-section suivante.

II - 2 - LA PROCEDURE DE REMPLACEMENT DES ARBITRES

En effet, la récusation n'est pas la seule cause entraînant le remplacement des Arbitres, il existe d'autres cas qui sont limitativement énumérés par le premier alinéa de l'article 11 du Règlement de la Chambre Arbitrale de Sport « Le Comité de désignation organise le remplacement d'un arbitre en cas de décès, de récusation, de démission ou d'empêchement, selon les modalités fixées à l'article 8 ».

D'après le deuxième et le troisième alinéa de l'article 11 du Règlement de la Chambre Arbitrale de Sport « Lorsque le litige doit être tranché par un collège arbitral et que l'événement justifiant le remplacement d'un arbitre survient après la clôture des débats, le Comité de désignation dispose de la faculté de ne pas y pourvoir. Dans ce cas, la procédure se poursuit avec les autres membres du collège arbitral restants jusqu'au prononcé de la sentence²³⁶.

²³⁶

RACINE (Jean-Baptiste) : L'arbitrage est-il un mode alternatif de résolution des conflits? Contribution à la définition du terme alternatif, art.precit, p. 18

En cas de remplacement, le délai d'arbitrage est suspendu de plein droit depuis le jour de l'événement qui a justifié le remplacement jusqu'à la décision de confirmation du Comité de désignation de ses fonctions par le nouvel arbitre ».

En principe, le Comité de désignation décide le remplacement des Arbitres avant la clôture des débats (**paragraphe 1**), après la clôture des débats il a la faculté de ne pas y pouvoir (**paragraphe 2**).

II – 2 – 1 - décision du comité de désignation avant la clôture des débats

Le Comité de désignation, décide le remplacement d'un Arbitre et nomme un autre suivant les modalités prévus à l'article 8 du Règlement de la Chambre Arbitrale de Sport, et qu'on a déjà présenté ci-dessus.

Donc, le nouvel Arbitre sera nommé selon les modalités convenues entre les parties ou, à défaut d'entente entre les parties, la nomination sera suivant les modalités de désignation de l'Arbitre qu'il remplace.

En effet, et dans l'intérêt de la bonne administration de la justice, les événements mentionnés par le premier alinéa de l'article 11 du Règlement de la Chambre Arbitrale de Sport, n'affectent pas la poursuite de l'instance, la décision du Comité de désignation sur la procédure de remplacement d'un Arbitre, engendre uniquement une suspension de l'instance, c'est-à-dire la marche de l'instance est momentanément arrêtée, et l'instance continue à être inscrite au rôle du Tribunal, et « sauf convention contraire des parties ou décision contraire de la formation, la procédure se poursuit sans répétition des actes de procédure antérieurs au remplacement »²³⁷.

La suspension de l'instance ne dessaisit pas le Tribunal Arbitral.

²³⁷

L'article R 36 du Statut des organes concourant au règlement des litiges en matière de sport.

Le Tribunal Arbitral « peut inviter les parties à lui faire part de leurs initiatives en vue de reprendre l'instance ou de mettre un terme aux causes de suspension. En cas de carence des parties, il peut mettre fin à l'instance ».

L'instance reprend alors son cours « en l'état où elle se trouvait au moment où elle a été suspendue lorsque les causes de son suspension cessent d'exister. Le tribunal arbitral peut décider que le délai de l'instance sera prorogé ».

Le délai de péremption est suspendu et repart là où s'était arrêté lorsque les débats reprennent.

Le procès peut reprendre son cours plus tard, lorsque le Comité de désignation désigne un autre arbitre.

Comment sera la décision du Comité de désignation, si l'événement qui justifie le remplacement intervient après la clôture des débats, c'est ce qu'on voit dans le paragraphe suivant (**paragraphe 2**).

II – 2 - 2 : décision du comité de désignation après la clôture des débats

Les parties d'un litige doivent avoir réuni et présenter tous les documents de preuve au plus tard à la clôture des débats.

Lorsqu'il s'estime assez informé sur les faits et bien convaincu des arguments donnés par les parties, le Tribunal peut prononcer la clôture des débats.

L'affaire sera alors mise en délibéré pour être jugé, et le jugement sera rendu à une date fixée et mis à la disposition des parties.

Le Tribunal Arbitral fixe la date à laquelle le délibéré sera prononcé.

« Au cours du délibéré, aucune demande ne peut être formée, aucun moyen soulevé et aucune pièce produite, si ce n'est à la demande du tribunal arbitral »²³⁸.

Par conséquent, aucune pièce n'est, en principe redevable.

238

L'article 1476 du code de procédure civile.

Toutefois, ce principe soumis à des exceptions, où le Tribunal peut décider la réouverture des débats, c'est notamment les cas des notes d'éclaircissement du Tribunal, tel que la demande de récusation d'un Arbitre qui a violé l'obligation de l'indépendance et de l'impartialité.

Dans ce cadre, et d'après le deuxième paragraphe de l'article 11 du Règlement de la Chambre Arbitrale de Sport « ...l'événement justifiant le remplacement d'un arbitre survient après la clôture des débats, le Comité de désignation dispose de la **faculté** de ne pas y pourvoir... ». On peut déduire que le Comité de désignation dispose d'un pouvoir d'appréciation pour décider ou non le remplacement d'un Arbitre, et ceci selon les circonstances des cas.

Si après la clôture des débats, le Tribunal n'a pas accepté la présentation d'une demande de remplacement d'un Arbitre, et de ce fait le Comité de désignation n'a pas décidé ou prononcé le remplacement « la procédure se poursuit avec les autres membres du collège arbitral restant jusqu'au prononcé de la sentence ».

Nous avons abordé dans le premier titre de la deuxième partie de notre thèse, les spécificités de l'Arbitrage, au niveau des conditions de recevabilité et de constitution de la formation Arbitrale²³⁹.

Toutefois, ces spécificités de l'Arbitrage, ne se limitent pas aux conditions et à la composition de la formation Arbitrale, elles se manifestent également au niveau des procédures suivies (**titre 2**).

239

LOQUIN. (Eric) : Chronique des sentences arbitrales, JDI 2003, p. 270.

TITRE 2 : LES PROCEDURES D'ARBITRAGE

En effet, l'action en justice Arbitrale en matière de Sport, est soumise à des procédures à respecter par les parties et de la formation Arbitrale, à peine de nullité de l'action.

Il est à noter tout d'abord, qu'au déroulement des procédures d'arbitrage, de la formation Arbitrale doit respecter le principe d'égalité entre les parties, la garantie et la protection de leurs droits, « les parties doivent traitées sur un pied d'égalité, et chaque partie doit avoir toutes possibilités de faire valoir ses droits ».

On peut dire que les procédures sont l'ensemble de règles suivant les quelles doivent se dérouler les actions en justice, et les procès sont conduits, instruits et jugés²⁴⁰.

Conformément au dictionnaire juridique, « La "procédure" est la succession des actes nécessaires, à l'introduction, à la mise en état, aux débats et aux délibéré des juges et à l'exercice des recours, jusqu'à parvenir à l'exécution des décisions qu'ils ont rendues ».

C'est l'action en justice qui consiste à un demandeur de demander et d'obtenir un droit ou un intérêt légitime en sa faveur, et à un défendeur qui va défendre et répondre aux arguments du requérant et d'obtenir le rejet de la requête.

Les Procédures d'Arbitrage en matière de Sport, devant la juridiction Arbitrale sont organisées en France par le Règlement de la Chambre Arbitrale du Sport (**paragraphe 1 de l'article 16** : Le présent Règlement organise la procédure suivie devant de la formation Arbitrale).

Pour le Royaume de l'Arabie Saoudite, les procédures d'Arbitrage sont organisées par le Décret Royal n° 34/2012 daté le 24 mai 2012 relatif à la réglementation de l'Arbitrage, et par le Règlement du Centre d'Arbitrage en matière

²⁴⁰

LOQUIN. (Eric) : Chronique des sentences arbitrales, art.precit, p. 272.

Sportive (**L'article 3** : Le statut et ses règlements, et les règles procédurales, sont le fondement juridique de l'exercice de l'arbitrage en matière de sport dans le Royaume Saoudien).

Comme on a mentionné ci-dessus, le recours l'Arbitrage en Sport, est exercé à travers une demande présenté par la personne qui a la qualité d'un sportif lésée d'une décision ou d'un acte émane d'un Organisme sportif.

La Formation Arbitrale en matière de Sport, fonctionne avec l'aide d'un Secrétariat qui est chargé de garantir le respect et l'authenticité de la procédure.

Le Secrétariat est responsable du bon déroulement de la procédure. A ce titre, il doit informer les parties et contrôler l'écoulement des délais...

Il est à noter que la Formation Arbitrale, détermine ses procédures sans être tenu des règles établies pour les Tribunaux Etatiques.

Réellement, Formation Arbitrale rend sa décision en se basant sur les documents et les pièces écrites, produites par les parties, et sur les débats invoqués au sein de l'audience.

Le procès d'Arbitrage en Sport, comme la plupart des procès, comprend en général, deux formes distinctes de procédures : les procédures écrites, et les procédures orales et la sentence²⁴¹.

Ainsi, dans le cadre de ce deuxième titre de la deuxième partie de notre thèse, nous allons exposer les composants des procédures écrites de l'Arbitrage (**chapitre 1**), et le déroulement des procédures orales et la sentence (**chapitre 2**).

²⁴¹

LOQUIN. (Eric) : Chronique des sentences arbitrales, art.precit, p. 272.

CHAPITRE 1 : LES PROCEDURES ECRITES DANS LE PROCES ARBITRAL EN MATIERE DE SPORT

Les parties sont dans l'obligation de rédiger des conclusions, qui sont définies comme « des actes de procédure dans lesquels les parties vont fixer leur prétentions et proposer au juge une argumentation fondée sur des moyens de droit et de fait ».

Ces conclusions, sont accompagnées des pièces écrites sur lesquelles la Formation Arbitrale va se fonder pour évoluer les prétentions respectives des parties et rendu une décision.

Le recours à l'Arbitrage suppose, comme la plupart des juridictions, une requête et des conclusions incluses dans des mémoires. Dans les actions en justice, il n'y a « qu'une requête, et, généralement, plusieurs mémoires ».

La requête est l'acte qui saisit la Formation Arbitrale. Les mémoires suivent et contiennent les arguments des parties²⁴²

Dès que l'affaire est enregistrée au Secrétariat, ce dernier affecte la connaissance de l'affaire à la Formation Arbitrale.

Les conclusions et les pièces écrites qui sont fondamentales, sont soumises à certaines formalités, leur notification et communication sont soumises à une réglementation particulière.

Il est à noter qu'à compter de la clôture de l'instruction, il est interdit de produire de nouvelles conclusions ou nouvelles pièces. Néanmoins, cette règle rigoureuse est tempérée dans certains cas, notamment en cas de cause grave survenue depuis la clôture. Dans ces cas-là la Formation Arbitrale peut rouvrir l'instruction.

²⁴²

Daly (Rafik, Dey) : les contentieux non juridictionnel du sport, Actes du colloque, sport, administration et droit organisé par l'A.T.S.A et la F.S.J.P.T Avril 2003

A côté de la requête et des conclusions, les procédures écrites sont soumises à la procédure de communication, et à la suite de l'accomplissement de cette dernière, on passe à la phase de l'acte de mission définit le périmètre de l'Arbitrage.

Nous allons dans une première section présenter les procédures de la requête et des conclusions, et dans une deuxième section les procédures de la communication des documents et l'acte de mission.

I - REQUETE ET MEMOIRES

Le procès suppose, tout d'abord une « **requête** » présentée par le demandeur (le requérant). La requête est un document (écrit) par lequel on forme un recours. La requête contient donc le recours.

Les conclusions sont présentées par les parties ou leurs représentants devant la Formation Arbitrale, dans un « **mémoire** ».

Nous allons réserver la première sous-section pour traiter la requête, et la deuxième sous-section pour les mémoires.

I - 1 - LA PROCEDURE DE LA REQUETE DANS L'ARBITRAGE

En effet, l'action en Justice Arbitrale doit être inscrite, elle doit être introduite par une requête dans laquelle le requérant ou son représentant, formule sa demande et la représente au Secrétariat de la Formation Arbitrale. La présentation de la requête doit être faite dans un délai déterminé, sinon l'action sera prescrite.

La requête est définie comme un « acte de procédure écrit, directement adressé à une juridiction pour faire valoir un droit et qui a pour effet de saisir. Elle expose les prétentions dirigées contre l'adversaire, les points du litige, les arguments (moyens) et les pièces produites »²⁴³.

²⁴³

Définition du dictionnaire juridique.

Le demandeur doit mentionner, au sein de la requête, des formalités obligatoires (**paragraphe 1**), et doit verser des frais (**paragraphe 2**), en revanche, le défendeur doit répondre à cette requête (**paragraphe 3**).

I – 1 – 1 - le contenu de la requête

La requête doit être rédigée dans l'une des langues officielles de la Formation Arbitrale.

Pour le régime Français, les parties sont libres de convenir de la langue, à défaut, la Formation Arbitrale désigne la langue à utiliser. Par contre, la langue choisie dans le régime Saoudien est l'Arabe, le cas échéant c'est l'Anglais.

La requête doit être datée, et signée par la partie requérante ou les requérants, en cas de pluripartite, ou le représentant dûment habilité. Elle doit préciser « la raison pour laquelle le demandeur sollicite que des mesures soient prises sans que la personne contre qui sont dirigés ces mesures en soit informée »²⁴⁴.

La requête doit contenir, à peine d'irrecevabilité les informations suivantes :

- l'objet de la demande ;
- l'indication de la Formation Arbitrale ;
- l'identification des parties : noms, prénoms, professions et coordonnées (adresses de domiciles, adresses électroniques...) ;
- le sujet du conflit ;
- la nationalité du requérant s'il s'agit d'une personne physique ;
- les informations permettant d'établir que le différend est en relation avec le Sport ;
- la date du consentement (à laquelle les parties du différend ont consenti par écrit à soumettre ce dernier à la Formation Arbitrale du Sport). Si le consentement

²⁴⁴

Daly (Rafik, Dey) : les contentieux non juridictionnel du sport, Actes du colloque, sport, administration et droit organisé par l'A.T.S.A et la F.S.J.P.T Avril 2003

figure dans un contrat, la requête doit être accompagnée d'une copie du contrat signé faisant apparaître sa date d'effet ;

- copie du contrat et de la convention d'Arbitrage
- un exposé des faits présentés à l'appui à la requête ;
- le droit à payer, qui est un droit non remboursable et payé par la partie qui dépose la requête...

La requête, est présentée par le requérant ou son représentant au Secrétariat, en autant d'exemplaires qu'il y a de parties, d'Arbitres à nommer, exemplaire pour le secrétariat.

Elle est enregistrée par le Secrétariat de la Formation Arbitrale, et elle sera inscrite au rôle de l'audience, selon les affaires prioritaires.

Cette requête, est soumise au versement des frais d'ouverture (**paragraphe 2**).

I – 1 - 2 - les frais d'ouverture

En effet, la requête n'est enregistrée que si elle est accompagnée du versement des frais d'ouverture tel que fixés par le barème des frais d'Arbitrage en matière de Sport, au jour de la demande.

Une fois les frais d'ouverture réglés, le Secrétariat accuse réception de sa requête au demandeur, notifie à la partie ou aux parties défenderesses copie de la demande²⁴⁵.

Le montant de ces frais est fixé par l'article **27** du **REGLEMENT** de la **CHAMBRE ARBITRALE** du **SPORT**, de cinq cent (500) euros.

Les frais sont également mentionnés par le **REGLEMENT** du **CENTRE ARBITRAL** du **SPORT** du Royaume de l'Arabie Saoudite à l'article **2** relatif aux taxes de l'enregistrement de l'action les taxes administratives « La demande est

²⁴⁵

LEVEL (P.) : L'arbitrabilité, Rev. arb., 1992, p. 219

acceptée après l'accomplissement de toutes les exigences et le versement des taxes fixées ».

Le délai du versement du montant est fixé par le Règlement Français, de quinze jours « A défaut du versement de cette provision dans les quinze jours de sa saisine, la Chambre Arbitrale du Sport considérera la demande comme retirée ».

Ainsi pour le Royaume d'Arabie Saoudite, le délai est de quinze jours « L'enregistrement sera annulé si le demandeur n'a pas versé les taxes dans quinze (15) jours à partir de la date de présentation de la demande ».

La date de réception de la demande d'Arbitrage par le défendeur fait courir à l'égard de celui-ci, le délai de réponse (**paragraphe 3**).

I – 1 - 3 - la réponse à la demande d'arbitrage

Le défendeur, après la réception de la requête, va adresser sa réponse ou sa « demande reconventionnelle » au demandeur (le requérant), par l'entremise du secrétariat à compter de moment de réception de la demande d'Arbitrage.

La demande reconventionnelle, doit contenir une indication de son objet.

Cette réponse du défendeur, est communiquée au secrétariat en autant d'exemplaires qu'il y a de parties, d'Arbitres à nommer, exemplaire pour le secrétariat.

Après la présentation de la procédure de la requête dans l'Arbitrage en matière de Sport, on passe à exposer la procédure du mémoire qui comprend les conclusions et les pièces écrites avancées par les parties du conflit de nature sportive, le sujet de la sous-section suivante.

I – 2 - LA PROCEDURE DES MEMOIRES

Réellement, les pièces écrites ou les documents qui se dénomment des « **conclusions** », sont inclus dans des mémoires présentés par le requérant et par son

adversaire. Les parties du litige ou leurs représentants, sont amenés à remettre des documents contenant l'exposé des moyens de faits et de droit sur lesquels ils fondent les prétentions (du demandeur), et les défenses (du défendeur)²⁴⁶.

Les conclusions des parties, sont en effet « des actes au moyen desquels celles-ci vont faire connaître à la Formation Arbitrale, leurs prétentions et aussi leur argumentations en droit et en fait. Elles vont faire connaître les éléments de preuve sur lesquels elles s'appuient ».

Il faut signaler que tout document ou texte qui n'est pas rédigé en l'une des langues officielles de la Formation Arbitrale, doit être accompagné d'une traduction complète en l'une de ces langues.

Les mémoires, sont produits, donc, pour attaquer ou défendre lors d'un procès présenté devant la Formation Arbitrale.

En effet, il existe deux types de mémoire : mémoire en réplique (**paragraphe 1**), et mémoire en défense (**paragraphe 2**).

I – 2 - 1 - mémoire en réplique

Le mémoire en « réplique », est le mémoire rédigé par la partie qui a initié l'instance ou son représentant, il doit être accompagné des pièces justifiant la motivation du demandeur.

Ce mémoire doit récapituler l'ensemble des arguments de la partie requérante.

Les prétentions doivent être expressément formulées, et le plaideur doit, en principe, formuler avec les conclusions, un récapitulatif des pièces avancées au soutien des prétentions²⁴⁷.

Le demandeur peut présenter toutes les pièces qu'il juge pertinentes.

²⁴⁶ Daly (Rafik, Dey) : les contentieux non juridictionnel du sport, Actes du colloque, sport, administration et droit organisé par l'A.T.S.A et la F.S.J.P.T Avril 2003

²⁴⁷ LEVEL (P.) : L'arbitrabilité, art. précit, p. 220

En revanche, le défendeur est en obligation de répondre au mémoire en réplique, en élaborant un mémoire en défense (**paragraphe 2**).

I – 2 – 2 - Mémoire en défense

Le mémoire en défense ou en réponse, est rédigé par la partie qui défend ou son représentant. Ce mémoire pose les réponses sur la légalité à l'acte attaqué, c'est un acte par lequel la partie défenderesse répond aux conclusions présentées dans une requête.

Le défendeur doit apporter les documents de défense. Il lui appartient de produire ses conclusions qui tendent généralement au rejet de la requête.

Le mémoire en défense doit comporter quelques éléments dont :

- l'auteur et le destinataire, avec leur adresse respective ;
- présentation des deux parties ;
- l'exposé des faits de façon très précise, ayant conduit à la décision attaquée par le demandeur, en citant les pièces fondant les éléments (rappel des faits et moyen du recours) ;
- les conclusions de l'exposant, qui tentent à jeter la requête, suivies de sa signature ;
- la liste des pièces justificatives jointes...

Les premières conclusions de la partie défenderesse, ont pour effet de « lier l'instance entre les parties ». Par conséquent, à la suite de présentation de ses conclusions en défense, le défendeur prend parti à l'instance, et « le jugement sera un droit pour les deux parties ».

Les moyens de défense, doivent être soulevés la phase de déclenchement du procès de l'Arbitrage « in liminelitis »²⁴⁸.

²⁴⁸

"In liminelitis" est une expression latine du droit procédural signifiant " au commencement du procès".

Le défendeur présente ses premières conclusions, pour répondre à la requête et aux conclusions soulevées par le requérant (le demandeur).

Concernant les dernières conclusions ou les conclusions définitives du défendeur, celles qui « vont achever les débats contradictoires au stade de l’instruction », elles doivent reprendre toutes les prétentions et les moyens figurant dans les premières conclusions.

Concernant la rédaction des mémoires, soit mémoire en réplique ou mémoire en défense, il est très important d’être précis notamment au niveau des dates, des lieux et des personnes.

Les pièces jointes sont, normalement, énumérées sur une liste, et présentées par ordre chronologique.

Les photocopies doivent être lisibles, sinon une transcription certifiée conforme à l’originale est nécessaire.

Il est à noter que les mémoires produits après la clôture de l’instruction, ne sont pas, en principe, examinés par la Formation Arbitrale.

A la suite du dépôt et de l’enregistrement de la requête et les pièces jointes par le Secrétariat sur le registre d’ordre, commence la procédure de la communication des documents et l’acte de mission (**section 2**).

II - COMMUNICATION DES DOCUMENTS ET L’ACTE DE MISSION

Tout document ou correspondance liée au sujet du litige en cause, doit être notifiée et préavisé aux parties concernées du litige et à la Formation Arbitrale qui est l’organe compétent pour connaître et résoudre ce litige²⁴⁹.

Après la communication des documents, la Formation Arbitrale est juge de la pertinence et de la recevabilité de toute preuve produite par les parties.

²⁴⁹

LEVEL (P.) : L’arbitrabilité, art.precit, p. 222

A la fin de l'accomplissement de la communication et la notification et la vérification des documents présentés par les parties par la Formation Arbitrale, ce dernier passe à la phase d'accomplissement de l'acte de mission, en déterminant le cadre de déroulement de la procédure d'Arbitrage, dès l'audience et les débats jusqu'au prononcé de la sentence.

Ainsi dans le cadre de cette section nous verrons la procédure de communication des documents (**sous-section 1**), et la procédure de l'acte de mission (**sous-section 2**).

II – 1 - COMMUNICATION DES DOCUMENTS

Il faut noter, tout d'abord, que la notification ou la communication est une obligation prévu par les législations de la procédure d'Arbitrage, également, elle est adoptée par la Jurisprudence.

On peut définir la notification, comme une formalité écrite par laquelle on tient officiellement une partie ou une Formation Arbitrale informée du contenu d'un acte concernant le sujet du litige en question, ou par laquelle on donne un préavis.

En effet, toute communication comprend des mentions obligatoires tel-que :

- L'identité de l'auteur de la communication: nom, prénom et adresse, ce qui facilite la correspondance entre le plaignant et la Formation Arbitrale. Et toute communication ne comporte pas le nom et l'adresse complète de son auteur ne sera pas examinée²⁵⁰.

- L'identité de la personne concernée : nom, prénom et adresse...
- L'identification de la production du document.
- L'indication de la Formation Arbitrale.

²⁵⁰

ROBERT (Jean): L'arbitre et le contrat, art.precit, p 195

- L'objet de l'assignement avec un exposé des moyens en fait et en droit.
- La communication doit être compatible avec le sujet du conflit en question. Et si elle ne révèle pas à première vue une violation d'un droit, elle ne sera pas examinée.
- La communication ne doit pas porter sur des cas qui ont été réglés entre les parties, ni être en instance devant un autre organe.
- L'auteur de la communication doit indiquer les éléments de son dossier sans insulter quiconque.

On peut dire donc que, pour qu'elle soit déclarée recevable, la communication doit comprendre toutes les conditions.

Autrement dit, si l'une des conditions n'est pas remplie, la communication est déclarée irrecevable.

La communication des documents, est en principe effectuée entre les parties (**paragraphe 1**), la Formation Arbitrale assure le déroulement de cette procédure (**paragraphe 2**), également la procédure de communication doit être opérée dans des délais bien déterminés (**paragraphe 3**).

II – 1 - 1 - communication inter-parte

Puisque la procédure devant la Formation Arbitrale est contradictoire, chaque partie doit obligatoirement avoir connaissance des allégations de l'autre partie et les pièces à l'appui des mémoires. C'est-à-dire chaque partie doit communiquer à son adversaire, avant l'audience, une copie des preuves qu'elle compte présenter²⁵¹.

En effet, l'obligation de l'information et la notification des documents, est une garantie soit pour les parties intervenants au litige (partie demanderesse et partie défenderesse), soit pour la Formation Arbitrale qui peut ainsi aisément vérifier que les pièces ont été communiquées, et il ne faut pas oublier le rôle du Secrétariat.

²⁵¹ LAZAREFF (Serges) : L'arbitrage conquiert de nouveaux espaces in Alexis MOURRE (dir) Les cahiers de l'Arbitrage, Gaz. Pal. Juillet 2004, p. 10.

Semblablement à la procédure civile, « les parties doivent se faire connaître mutuellement, en temps utile, les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent afin que chacune soit à même d'assurer sa défense ».

Chaque partie fait état d'une pièce, elle doit la communiquer spontanément à l'autre partie et à la Formation Arbitrale.

Chacune des parties, peut se demander des documents l'une à l'autre et échanger les pièces écrites même avant le dépôt de leurs conclusions écrites.

Suite à la règle générale du droit commun « nulle partie ne peut être jugée sans être entendue ou appelée », on peut conclure la nécessité pour la partie qui prend l'initiative d'assigner l'autre partie, c.à.d. le demandeur informe son adversaire qui est le défendeur, qu'il intente un procès contre lui et l'appelle à comparaître devant la Formation Arbitrale.

Le Secrétariat transmet au demandeur des copies de la réponse du défendeur et de ses annexes.

En cas de demande reconventionnelle formulée par le défendeur, le demandeur doit répondre par le dépôt d'une note complémentaire.

Après réception de la demande d'Arbitrage, de la réponse et de la note complémentaire, le Secrétariat calcule la provision à devoir par les parties.

Egalement, chaque partie doit transmettre à Formation Arbitrale et à l'autre partie, dans un délai fixé, un exemplaire de pièces et un sommaire des autres éléments de preuve que cette partie entend présenter à l'appui des faits en cause rapportés dans sa demande, sa défense ou sa réponse.

En outre, la partie qui n'a pas reçu des pièces faites par son adversaire, peut demander à la Formation Arbitrale l'autorisation d'y accéder.

En cas où l'une des parties fait parvenir un communiqué écrit à la Formation Arbitrale, cette partie doit remettre ou transmettre un exemplaire de ce communiqué à l'autre partie²⁵².

Selon le deuxième paragraphe de l'article **14** du **REGLEMENT DE LA CHAMBRE ARBITRALE** Française, « Toutes les notifications ou communications du Secrétariat et de la Formation Arbitrale sont faites à la dernière adresse de la partie qui en est le destinataire ».

Le **DECRET ROYAL** n° 34/2012 relatif au Règlement d'Arbitrage en l'Arabie Saoudite, a prévu à l'article 30-1- « Le demandeur doit communiquer, dans le délai prévu, au défendeur et à la Formation Arbitrale une requête qui contient son nom et son adresse, le nom et l'adresse du défendeur, un exposé de faits de l'action, les demandes, les documents ou les pièces d'appui... ».

Toute communication ou information, concernant un litige en matière de Sport, doit s'effectuer aux adresses de la partie demanderesse, la partie défenderesse, la Formation Arbitrale et le Secrétariat, en respectant les délais, et conformément aux dispositions des règlements d'Arbitrage, notamment le **REGLEMENT DE LA CHAMBRE ARBITRALE DU SPORT** pour la **FRANCE**, et le **REGLEMENT** du **CENTRE D'ARBITRAGE EN MATIERE SPORTIVE** pour le **ROYAUME de L'ARABIE SAOUDITE**.

Concernant l'accès aux documents présentés, le cas échéant les documents annexés et les renseignements personnels des parties ou les renseignements qui concernent l'objet du conflit en question, Seul le staff de la Formation Arbitrale et le secrétariat sont autorisés à l'accès aux documents, cet accès est nécessaire à l'exercice de leurs fonctions²⁵³.

252

ROBERT (Jean): L'arbitre et le contrat, art.precit, p 196

253

ZEN-RUFFINEN (Piermarco)(dir.) :.p.265

L'obligation d'informer s'impose donc à toutes les parties, qu'elles agissent ou qu'elles se défendent.

En effet, la Formation Arbitrale a un rôle fondamental d'assurer et de contrôler la procédure de la communication des documents (**paragraphe 2**).

II – 1 - 2 - Le rôle de la formation arbitrale

La Formation Arbitrale, a un rôle « dynamique » dans le déroulement procédure de la communication des documents.

L'une des principales fonctions de la Formation Arbitrale, est d'assurer la protection des droits garantie par les Règlementations d'Arbitrage. Pour se faire, la Formation Arbitrale peut notamment recevoir et examiner les communications soumises par une partie du conflit (le demandeur) pour attaquer une décision prise contre lui.

La Formation Arbitrale assure la communication des requêtes et des mémoires entre les parties, leur assigne des délais pour répondre, il peut aussi demander des pièces « utiles à la solution du litige ».

Suivant le premier paragraphe de l'article 14 du Règlement de la chambre Arbitrale Française, « Tout mémoire et autre communication écrite présentés par toute partie, ainsi que toute pièce annexe, doivent être fournis en autant d'exemplaires qu'il y a de parties, plus un pour chaque arbitre et un pour le Secrétariat. Un exemplaire de toutes les communications faites par la Formation arbitrale aux parties est transmis au Secrétariat ».

Pour le Règlement du Centre Arbitral Saoudien, le Secrétariat, après sa réception de tous les documents en rapport avec l'action en question, « doit les transmettre au président de la chambre d'arbitrage compétente » (article 19-3).

En outre et conformément à l'article 19 paragraphe 9 du dernier Règlement, le Secrétariat est compétent de « notification des parties de tout renseignement relatif au sujet du conflit en question ».

Toutefois, si l'une des parties dispose d'un document important et positif pour son adversaire et qu'elle se garde de communiquer, dans ce cas-là, il peut être demandé au Tribunal « une communication forcée », et si une pièce n'a pas été communiquée en temps utile à l'adversaire, le Tribunal peut le retirer « Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile »²⁵⁴.

En principe, la Formation Arbitrale ne doit communiquer avec aucune des parties au différend, à moins d'être en présence des deux parties. Mais si la Formation Arbitrale communique par écrit avec l'une des parties, un exemplaire de ce communiqué doit être transmis à l'autre partie.

La Formation Arbitrale peut aussi demander des documents supplémentaires ; il peut exercer son pouvoir de requérir les parties de produire d'autres preuves à tout moment de l'instance.

La Formation Arbitrale, peut statuer sur toute objection concernant une notification ou communication soulevée par les parties.

Une fois que la Formation Arbitrale a reçu la communication, elle doit décider sur sa recevabilité. La recevabilité d'une communication est donc une confirmation, par la Formation Arbitrale, que toutes les conditions de la communication sont remplies.

Toutefois, cette décision sur la recevabilité ne peut être prise qu'après que le texte de la communication a été transmis à l'autre Partie, et que cette dernière a eu l'opportunité de faire ses observations.

Lorsqu'une décision est prise sur la recevabilité d'une communication, elle est portée à la connaissance du plaignant et de la partie visée.

Néanmoins, après l'analyse attentive des faits et des arguments présentés par les deux parties, la Formation Arbitrale peut décider de l'existence ou non des violations.

254

Article 135 du code de procédure civile

En cas où il constate qu'il y a eu violation, il fait des recommandations à la partie mise en cause.

En effet, la Formation Arbitrale a le plein pouvoir de soulever d'office des moyens de fait ou de droit de toute question relative à une communication ou notification.

Egalement, et en respectant le principe du contradictoire ou de la contradiction, la Formation Arbitrale doit en principe avertir les parties des moyens qu'il soulève de sa propre initiative²⁵⁵.

Il faut signaler que le défaut de coopération d'une partie, peut conduire la Formation Arbitrale à tirer des conclusions défavorables à celle-ci ou à répartir les frais d'une manière qui lui est désavantageuse.

En réalité, les notifications sont effectuées à travers le Secrétariat, qui établit un registre où sont inscrites les notifications (l'objet du document, sa notification datée : le jour, le mois et l'année)...

Une fois que la communication est enregistrée par le Secrétariat, ce dernier la communique à la partie adverse et à la Formation Arbitrale.

Egalement, le Secrétariat est en obligation de notifier les parties de la décision finale prise par la Formation Arbitrale.

Il faut noter que toutes les notifications ou communications sont faites à la dernière adresse de la partie qui en est le destinataire.

Les parties, doivent présenter et recevoir les communications dans un délai utile. Dans ce cadre, nous aborderons au sein du paragraphe suivant l'importance du délai dans la procédure de communication (**paragraphe 3**).

II - 1 – 3 - l'importance des délais dans la procédure de communication

L'auteur de la communication doit la présenter en temps utile.

²⁵⁵

LAZAREFF (Serges) :, art.precit, p. 11.

Les délais de la communication de pièces écrites (le mémoire en demande et le mémoire en défense, les rapports d'expertise,...et toute autre pièce écrite), sont fixés par la Formation Arbitrale.

Le déroulement de la procédure de communication est mesuré par des délais précis dont le non-respect est vigoureusement sanctionné.

Les législations, en instituant les délais, ont cherché d'une part, à assurer la protection « du défendeur et le caractère contradictoire des débats, et d'autre part, à éviter les effets de la disparition des preuves ».

« C'est la référence au **délai utile** qui révèle le souci d'un comportement loyal ».

La Formation Arbitrale, dans l'exercice de son pouvoir souverain, apprécie que des pièces doivent être communiquées en **temps utile**²⁵⁶, en conséquence, si les pièces n'ont pas été communiquées en ce temps, la Formation Arbitrale peut les écarter du débat.

Il peut aussi exiger ou permettre la présentation par les parties de déclarations écrites supplémentaires, il prescrit alors les délais dans lesquels ces déclarations doivent être présentées.

Dès lors, les délais en matière de la procédure d'Arbitrage, et comme toute procédure juridictionnelle, doivent être impérativement respectés, **et** le non-respect de ces délais entraîne l'irrecevabilité pure et simple du recours devant la Formation Arbitrale.

Réellement, toute notification produit ses effets dans les délais fixés par les Règlements, soit par le **Règlement de la Chambre Arbitrale du Sport pour la France**, soit par le **Règlement du Centre d'Arbitrage en matière Sportive pour le Royaume de l'Arabie Saoudite**.

C'est dans ce contexte que le législateur Français a réservé le cinquième paragraphe de l'article **14** du **Règlement de la Chambre Arbitrale du Sport**, aux

²⁵⁶

Ch. mixte, 3 février 2006, *Bull.* 2006, Ch. mixte, no 2, pourvoi no 04-30.592

délais des notifications ou communications écrites en indiquant « Les délais commencent à courir le jour suivant celui où la notification ou la communication est considérée comme faite selon les paragraphes précédents. Si le délai expire un jour férié, ce dernier est prorogé au jour ouvrable suivant ».

Egalement, le **Règlement du Centre d'Arbitrage Saoudien** a stipulé un délai de **21 jours** pour la saisine du centre à compter de la date de communication des parties (**deuxième paragraphe de l'article 8**).

Le Règlement susvisé a prévu à l'article **40** que « La communication produit ses effets le lendemain de sa réception par la personne concernée ».

Concernant, les moyens de communication, on peut dire que toute communication ou notification, peut être présentée à la Formation Arbitrale ou à une partie, par tout moyen permettant d'en rapporter la preuve²⁵⁷.

Elle peut être faite par voie postale, par lettre recommandée, par remise en main propre au Secrétariat, par courrier...mais le moyen le plus efficace et le plus pratiqué c'est la voie électronique.

Pour le **Règlement Français**, «la communication de pièces afférentes à l'arbitrage pourra être faite par tout moyen permettant d'en rapporter la preuve, par courrier, télécopie, courriel ou par tout autre moyen de télécommunication permettant de fournir une justification de la réception ».

Egalement, le **Règlement de l'Arabie Saoudite**, a parlé des moyens de communication en indiquant à l'article **40-1** «Les convocations, les communications prévues au statut, les règlements ou toute procédure relative aux conflits sont obligatoirement établis par écrit, et peuvent être expédiés par fax ou tout autre moyen de communication électronique ».

Après l'accomplissement de la formalité de notification ou communication, la transmission des documents par les parties, et la remise du dossier par le Secrétariat à

²⁵⁷

LAZAREFF (Serges) : art.precit, p. 12.

la Formation Arbitrale, cette dernière, et dans un délai bien déterminé, passe à l'Acte de Mission (**sous-section 2**).

II - 2 - L'ACTE DE MISSION

Dès la remise du dossier par le Secrétariat, la Formation Arbitrale établit un acte précisant sa mission « l'Acte de Mission ».

L'Acte de mission est un acte stipulé dans la procédure d'Arbitrage.

C'est le document rédigé par la Formation Arbitrale « dès la première réunion qui se tient après l'acceptation de leur mission ».

En effet, l'établissement d'un acte de mission assure la bonne pratique pour les Arbitres²⁵⁸.

Il a pour fonction de fixer le cadre dans lequel l'arbitrage se déroulera et les modalités qui le régiront jusqu'au prononcé de la sentence, en visant à permettre aux arbitres et aux parties de fixer d'un commun accord les tâches de la Formation Arbitrale et les moyens procéduraux dont il disposera pour les accomplir.

Cet acte précise la mission des arbitres et détermine leur cadre de compétence, en fixant les points litigieux que les arbitres vont résoudre.

L'Acte de mission, est signé par les parties et par les arbitres. Ceci signifie un accord de volontés autonome par lequel les parties décident de soumettre la résolution des différends à l'Arbitrage²⁵⁹.

Egalement, l'acte de mission définit les règles applicables à la procédure d'arbitrage.

On va présenter dans cette sous-section les mentions de l'acte de mission (**paragraphe 1**) et la signature de cet acte (**paragraphe 2**).

²⁵⁸

Elie YAMDJIE, , thèse précitée, université de Nice, 2013.p.220

²⁵⁹

KLEIN (Frédéric-Edouard): Autonomie de la volonté et arbitrage, Rev. Crit. DIP 1958, p. 258

II – 2 – 1 - les mentions de l'acte de mission

Tout acte de mission, doit comprendre un ensemble d'éléments :

- ✓ Le numéro d'Arbitrage ;
- ✓ L'identification des parties, la partie demanderesse et la partie défenderesse : (noms, prénoms, qualités, adresses, coordonnées ...),
- ✓ Les représentants des parties, s'il y'a lieu, (noms, prénoms, adresses, coordonnées ...);
- ✓ Les adresses où peuvent valablement être faites les notifications au cours de l'Arbitrage ;
- ✓ La composition de la Formation Arbitrale :
 - Arbitre unique : nom, prénom, titre, adresse professionnelle, téléphone, fax, e-mail)
 - Co-arbitre sur proposition de la partie demanderesse : nom, prénom, titre, adresse professionnelle, téléphone, fax, e-mail)
 - Co-arbitre sur proposition de la partie défenderesse : nom, prénom, titre, adresse professionnelle, téléphone, fax, e-mail) ;
- ✓ Une liste de points à résoudre ;
- ✓ Le constat de la saisine de la Formation Arbitrale ;
- ✓ Un exposé sommaire des prétentions des parties
- ✓ Le montant des frais de toute demande ;
- ✓ Communications et informations :

Les modalités précises de communication des mémoires et pièces du dossier ainsi que les coordonnées des parties méritent d'être décrites avec précision dans l'acte de mission au regard de leur importance pratique.

- ✓ Exposé des faits de la partie demanderesse et de la partie défenderesse ;
- ✓ Désignation d'un secrétaire de la Formation Arbitrale ;
- ✓ Résumé de la demande et de la position de la partie demanderesse ;
- ✓ Les points litigieux à résoudre ;
- ✓ Siège ou le lieu de l'Arbitrage ;

- ✓ La langue de la procédure ;
- ✓ L'exposé des prétentions et des moyens :
 - Exposé des prétentions de la partie demanderesse
 - Exposé des prétentions de la partie défenderesse ;
- ✓ Le droit applicable à la procédure et au fond du litige ;
- ✓ Le calendrier prévisionnel :
 - Au titre des échanges des mémoires des parties
 - Au titre des audiences.

Dans le cas où le calendrier de procédure figure effectivement dans l'acte de mission, la Formation Arbitrale a le pouvoir de le corriger, et selon le **Règlement d'Arbitrage Français** « toute modification ultérieure de ce calendrier sera communiquée au Secrétariat et aux parties »²⁶⁰.

Néanmoins, le calendrier prévisionnel de la procédure de l'arbitrage peut figurer dans un document séparé.

- ✓ Les conditions d'audition des éventuels témoins et experts avec la production de leurs attestations.
- ✓ La convention d'Arbitrage ;
- ✓ Langue de l'Arbitrage ;
- ✓ des dispositions diverses...

Il faut noter que le principe de l'indépendance, de l'impartialité, de confidentialité de l'arbitre peut faire l'objet d'une mention dans l'acte de mission.

Pour le sujet de la rémunération des arbitres, il est jugé qu'il est préférable que le montant et les modalités de la rémunération des arbitres figurent expressément dans l'acte de mission.

Le sort des honoraires, peut être prévu expressément en cas d'accord transactionnel entre les parties au cours de procédure, que ce soit dans l'acte de mission ou dans un document séparé.

²⁶⁰

Elie YAMDJIE, , thèse précite, université de Nice, 2013.p.222

L'établissement de l'Acte de Mission est mentionné par le **Règlement de la Chambre Arbitrale du Sport Français**, dans son article **18** « Dans les trente jours de la remise du dossier par le Secrétariat. La Formation Arbitrale établit au regard des dernières prétentions et des pièces transmises par les parties ».

Après l'exposé des mentions de l'acte de mission, on va parler de la signature de cet acte de mission (**paragraphe 2**).

II – 2 – 2 - la signature de l'acte de mission

L'acte de mission, commence par un projet élaboré par la Formation Arbitrale sur la base du dossier reçu. Ce projet sera envoyé aux parties pour accord.

En cas d'accord, l'acte de mission sera signé à la fois par les parties et les arbitres, dans un délai déterminé par les Règlements d'Arbitrage.

Selon le deuxième paragraphe de l'article **18 du Règlement de la Chambre Arbitrale Française du Sport** « Dans les huit jours de son établissement l'acte de mission doit être signé par les parties et par l'Arbitre ou le Collège Arbitral ». L'original sera transmis au secrétariat²⁶¹.

Par la signature de cet acte de mission, chaque partie « confirme que les arbitres sont nommés conformément aux règles applicables et qu'ils n'ont – au moment de la signature de cet acte de mission – aucune objection avec cette nomination ».

En principe, la prorogation des délais de la signature de l'acte de mission n'est pas acceptable, mais les Règlementations d'Arbitrage l'ont autorisé à titre exceptionnel, « la prorogation des délais peut être accordée à titre exceptionnel par le Président de la Chambre Arbitrale du Sport ».

En cas de refus de l'une des parties de participer ou de signer l'acte de mission, ce refus n'a aucun effet sur la poursuite de la procédure, et l'acte de mission sera approuvé par la Formation Arbitrale.

261

KLEIN (Frédéric-Edouard): art.precit, p. 259

Ceci est confirmé par le **Règlement Français** «Le refus d'une partie de signer l'acte de mission est sans effet sur la poursuite de la procédure ».

Concernant la présentation des demandes après la signature de l'acte de mission, elle n'est acceptée « qu'avec l'autorisation préalable de la Formation Arbitrale »²⁶².

Lorsque la Formation Arbitrale estime que les procédures écrites de l'affaire sont complètes, et après la signature de l'acte de mission par les parties et les arbitres, il décide la clôture de cette phase, et l'affaire sera inscrite au rôle du Tribunal avec désignation des arbitres et fixation d'une **audience**.

La phase de la procédure de l'audience, est le sujet du deuxième chapitre.

CHAPITRE 2 : LA PROCEDURE DE L'AUDIENCE

²⁶²

KLEIN (Frédéric-Edouard): art.precit, p. 260

L'audience, est la séance de la procédure au cours de laquelle les parties ou leurs représentants, les témoins et les experts seront entendus par la Formation Arbitrale. Durant toute cette étape de procédure, « les parties doivent être traitées sur le même pied d'égalité et chaque partie doit avoir toutes les possibilités de faire valoir ses droits ».

En effet, au cours de l'audience et en rédigeant la sentence, la Formation Arbitrale respecte les principes suivant :

- Le principe du contradictoire

C'est « un principe de droit existant dans toute procédure, signifie que chacune des parties a été mise en mesure de discuter l'énoncé des faits et les moyens juridiques que ses adversaires lui ont opposés »²⁶³.

Ce principe est assuré par le deuxième par de l'article 16 Règlement de la Chambre de l'Arbitrage Française « En toute circonstance, la Formation arbitrale conduit la procédure dans le respect du principe du contradictoire, de manière équitable et impartiale, et veille à ce que chaque partie ait eu la possibilité d'être suffisamment entendue ».

- L'égalité entre les parties :

Les parties « doivent être traitées sur un pied d'égalité et chaque partie doit avoir toute possibilité de faire valoir ses droits ».

Le principe d'égalité entre les parties du litige, est confirmé par le **paragraphe trois (3) de l'article cinq (5)** du Règlement du Centre de l'Arbitrage Saoudien. Ce dernier article a garanti et affirmé l'impartialité des procédures et la présentation juste des parties.

²⁶³

LAZAREFF (Serges) : art.precit, p. 13.

- L'équité :

La Formation Arbitrale doit traiter les parties avec équité et doit donner à chacune l'entière possibilité de se faire entendre. Ce principe, est mentionné par le **deuxième paragraphe de l'article cinq (5)** du Règlement Saoudien.

- La confidentialité :

Les parties et les arbitres ne doivent pas divulguer à des tiers des faits ou autres informations discutées au cours de l'audience, selon l'article **19** du Règlement de la Chambre de l'Arbitrage Française «La procédure instituée selon le présent Règlement est confidentielle. Les parties, les arbitres et la Chambre arbitrale du sport s'engagent à ne pas divulguer à des tiers des faits ou autres informations ayant trait au litige et à la procédure ».

Le Règlement du Centre Arbitrale en matière de Sport du Royaume Saoudite, a aussi mentionné le principe de confidentialité dans son article **31-1**« L'Arbitre doit être objectif, neutre et s'engage de ne pas divulguer les informations concernant les procédures ».

Egalement, d'après l'article **14 du pacte international relatif aux droits civiques et politiques** « Tous sont égaux devant les tribunaux et le recours de justice. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement par un tribunal compétent, indépendant et impartial, établi par la loi ». Et suivant l'article **14 du code de procédure civile** « nulle partie ne peut être jugée sans être entendue ou appelée ».

C'est-à-dire nul ne peut être jugé sans avoir connaissance de ce qu'on lui reproche ou de ce qu'on demande contre lui²⁶⁴.

L'audience, où la Formation Arbitrale **entend les parties ou leurs avocats**, à la suite de cette phase, « il se fait remettre les dossiers préparés, et contenant les conclusions échangées, puis il déclare qu'il met l'affaire en délibéré. La période de l'instruction orale est alors close ».

²⁶⁴

KLEIN (Frédéric-Edouard): art.precit, p. 259

La Formation Arbitrale va **délibérer** sur le dossier concernant le conflit exposé devant la Formation Arbitrale, en se basant sur les pièces, les informations, les preuves, les mémoires, les observations, les rapports d'expertise, les témoignages, les débats au cours de l'audience, pour rendre sa décision, ou la **sentence**.

C'est ce que nous allons aborder en détail, dans la **première section** relative à la procédure des débats et plaidoiries, et dans la **deuxième section** relative à la procédure du délibéré et sentence.

I - DEBATS ET PLAIDOIRIES

Les débats constituent la partie « orale » de la procédure menée en audience **non-publique** au cours de laquelle les parties ou leurs représentants développent les moyens et les défenses, qu'ils ont déjà exprimé dans leurs conclusions.

Les débats dans la procédure d'arbitrage, tiennent une place primordiale dans les régimes Français et Saoudien. Ils réalisent, en effet, une satisfaction des parties justiciables.

La procédure de débats peut apporter plus de simplicité et de célérité dans le déroulement de l'Arbitrage, elle permet à la Formation Arbitrale d'entendre les parties elles-mêmes, de les inviter à fournir des explications de droit ou de fait.

Au sens de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, l'exigence de l'oralité est une « composante d'un procès équitable ».

En droit civil, par exemple, et selon Simone Gaboriau Ibide²⁶⁵ « seule l'oralité peut créer une dynamique dialectique productrice de vérité ; ma longue pratique des comparutions personnelles des parties au civil (pratique trop peu répandue) me permet d'affirmer que cet échange de parole, cet écoute du Juge de la « vraie » parole du

²⁶⁵

Ancienne présidente du Syndicat de la magistrature, Présidente de Chambre à la Cour d'appel de Versailles 2002 – 2007, Présidente de Chambre à la Cour d'appel de Paris 2007 – 2010...

justiciable favorise pour le Juge une meilleure appréhension de la situation des parties et pour celles-ci une meilleure compréhension du fonctionnement de la justice ».

En effet, dans la procédure Arbitrale en Sport, les différents intervenants à l'audience, sont invités à prendre la parole, à défendre la cause du litige au moyen de plaidoirie.

L'audience-débats, n'est accessible à d'autres personnes que celles concernées du litige sportif.

La clôture des débats marque le moment où l'affaire est mise en délibéré, puis le prononcé de la sentence.

Il s'agit des procédures que doivent être déterminées avant le déroulement des débats (**sous-section 1**), et des procédures à respecter au cours de déroulement de l'audience (**sous-section 2**).

I - 1 - LES PROCEDURES DE L'ORGANISATION AVANT LE DEROULEMENT DES DEBATS

Dans le cadre de l'arbitrage, la Formation statue selon les règles de droit choisies par les parties. Mais à défaut, le litige sera soumis, selon le **premier paragraphe de l'article 17** du Règlement de la Chambre Arbitrale du Sport, au droit Français.

I - 1 - 1 - la loi applicable

Il est nécessaire pour les arbitres de connaître la loi applicable à la procédure arbitrale.²⁶⁶

Puisque la procédure arbitrale, est régnée par le principe de l'autonomie de la volonté des parties. Donc, les parties fixent elles-mêmes les règles applicables à la procédure arbitrale. Dans ce sens, l'arbitre doit avant tout se référer à la convention d'arbitrage, et tenir compte du choix opéré par les parties.

²⁶⁶

KARAQUILLO (Jean-Pierre) : Les principes fondamentaux propres à la lex sportiva, RJES n° 127, janvier 2013, p. 35.

Néanmoins, les parties ne déterminent pas toujours la loi applicable à la procédure arbitrale.

D'après l'article **17** du **REGLEMENT de LA CHAMBRE ARBITRAL du SPORT** « Le choix des règles de droit appartient aux parties. À défaut, le litige sera soumis au droit français. La Formation arbitrale statue en amiable compositeur si les parties l'ont décidé expressément ».

On va parler alors, de deux cas : le cas de la détermination de la loi applicable par les parties **(A)**, et le cas de l'absence du choix par les parties **(B)**.

A - détermination du droit applicable par les parties

Dans le cas où les parties ont déterminé le droit applicable, la position est relativement simple: il s'agit d'appliquer le principe de l'autonomie de la volonté dans les contrats qui signifie le pouvoir des parties de choisir comme droit applicable à leur contrat, dans des limites raisonnables, un système juridique autre que celui qui s'appliquerait objectivement en l'absence de choix. Le principe de l'autonomie implique donc la possibilité d'écarter des règles impératives du système de droit qui s'appliquerait à défaut de choix²⁶⁷.

Dès lors que les parties ont exprimé leur volonté implicitement ou tacitement, de façon claire et non équivoque, en ce qui concerne le droit applicable au fond du litige, l'arbitre doit respecter cette volonté et ne peut pas substituer à cette volonté.

B - le droit applicable en l'absence de choix par les parties

Pour différentes raisons, il arrive souvent que les parties n'abordent pas la question de la loi applicable. Il se peut que les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord sur le choix du droit applicable ou ne parviennent pas à évaluer d'avance quelles seraient les conséquences d'un tel choix.

²⁶⁷
art.precit, p. 36.

KARAQUILLO (Jean-Pierre) : Les principes fondamentaux propres à la lex sportiva,

Les parties préfèrent donc ne rien stipuler et laisser les arbitres éventuels régler cette question, en lui réservant une large espace de liberté, et « des pouvoirs plus étendus que ceux dont est habituellement investi un juge ordinaire ».

Outre de la détermination de la loi applicable, l'organisation préalable à la procédure de débats, comprend d'autres formalités à respecter (**paragraphe 2**).

I - 1 – 2- autres formalités

On peut citer ces formalités comme suivant :

- le lieu de l'Arbitrage :

A défaut d'entente des parties, le Tribunal intervient pour désigner le lieu qu'il jugera convenable, en tenant compte des circonstances de l'action, ceci est confirmé par le **REGLEMENT de la CHAMBRE ARBITRALE du SPORT** à l'article **13** « à moins qu'il n'en ait été disposé autrement par les parties, la Formation Arbitrale peut tenir des audiences et réunions en tout lieu de son choix ».

Le lieu de l'audience Arbitrale en Arabie Saoudite est d'après l'article **6** du **REGLEMENT du CENTRE ARBITRAL du SPORT** du Royaume le l'Arabie Saoudite « Le siège du centre est fixé à ERRIAD. Toutefois, les Chambres Arbitrales peuvent siéger dans un autre lieu du Royaume ».

- la langue de l'Arbitrage :

En principe les parties sont libres de convenir de la langue ou des langues à utiliser dans la procédure arbitrale. Faute d'un tel accord, la Formation Arbitrale désigne la langue ou les langues à utiliser dans cette procédure²⁶⁸.

²⁶⁸
Lichtenhahn, 2005. P.169.

RIGOZZI (Antonio) : L'arbitrage international en matière de sport, Helbing &

Quant au Royaume de l'Arabie Saoudite, la langue choisie est selon l'article **36** du **REGLEMENT du CENTRE ARBITRAL du SPORT**, l'Arabe, le cas échéant c'est l'Anglais.

On doit noter que dans le cas où une partie a choisi une langue autre que la langue de la Formation Arbitrale, cette dernière peut ordonner que toute pièce soit accompagnée d'une traduction dans la langue choisie.

- La convocation des parties

Le demandeur (qui intente le procès) et le défendeur (son adversaire) sont convoqués à l'audience par le secrétariat, le lieu et la date sont énoncés au sein de la convocation lancée.

Le demandeur reçoit un avis d'audition accompagné des documents qui sont soumis à l'Arbitrage, avant la date prévue de l'audience.

Une copie de ces documents est transmise à la personne qui le représente, le cas échéant.

- La mise en place

Les dispositions d'accès à la salle d'audience avant le déroulement de l'audience afin de s'installer, exige que les parties apportent les documents relatifs à l'audience.

- L'obligation d'avertir les parties au procès

Cette obligation concerne en premier lieu tous les moyens de droits relevés d'office.

La Jurisprudence Française a ainsi jugé que « tout moyen de droit relevé d'office, même de pur droit ou d'ordre public, doit être soumis à la discussion contradictoire des parties ».

L'obligation d'avertir les parties au procès, concerne aussi, les moyens de fait invoqués au soutien des prétentions des parties²⁶⁹.

La Formation Arbitrale peut remplir son obligation d'informer les parties et de provoquer un débat contradictoire sur le moyen relevé d'office à l'audience même.

- Les horaires de l'audience

L'organisation avant le déroulement de l'audience, comprend des procédures relatives aux horaires de l'audience, la répartition du temps, l'ordre des présentations, les questions relatives aux témoins et experts, les besoins en termes de services d'interprétation, la mise en place...

L'ordre des présentations est habituellement le suivant : plaidoiries introductives, interrogatoire des témoins (s'il y a lieu), interrogatoire des experts (s'il y a lieu) et plaidoiries de clôture.

L'affaire en question, est inscrite au rôle de l'audience et marquée sur une liste affichée sur la porte de la salle d'audience.

269

RIGOZZI (Antonio) : op.cit. P.188.

Avant d'entrer à la salle d'audience, le requérant convoqué à l'audience doit signaler sa présence, et dès son arrivée, il doit se présenter avec son avis d'audience auprès du secrétaire d'audience.

Après l'accomplissement de l'organisation préalable qu'on a cité ci-dessus, commence le déroulement de la procédure de débats (**sous-section**).

I - 2 - LE DEROULEMENT DES DEBATS

Le Secrétariat doit informer les parties du conflit de tous les renseignements relatifs à la date et lieu de l'audience.

Pour le nombre d'audience, il appartient à la Formation Arbitrale de décider s'il devra tenir une ou plusieurs audiences, sa décision dépend des circonstances de l'affaire.

En outre, les conclusions, les pièces ou les informations qu'une partie fournit à la Formation Arbitrale doivent être communiquées à l'autre partie.

Les parties accompagnent leurs conclusions de tous moyens qu'elles jugent pertinents ou peuvent y mentionner les moyens et autres preuves qu'elles comptent produire²⁷⁰.

Les parties (le demandeur qui est la personne qui intente le procès et le défendeur qui est son adversaire), sont convoquées à l'audience le jour fixé, ils peuvent être assistés ou représentés par un avocat.

Dans le délai de l'audience, le demandeur doit énoncer « les faits à l'appui de sa demande, les questions litigieuses et ses conclusions ». En revanche, le défendeur doit présenter ses défenses à propos de ces questions.

Le déroulement de la procédure se passe réellement, en trois étapes, à savoir l'ouverture de l'audience (**paragraphe 1**), les plaidoiries (**paragraphe 2**), et la clôture des débats (**paragraphe 3**).

²⁷⁰

KARAQUILLO (Jean-Pierre) : Les principes fondamentaux propres à la lex sportiva, art.precit, janvier 2013, p. 37.

I – 2 – 1 - l'ouverture de l'audience

A partir de la transmission du dossier, la Formation examine le dossier et revoit les faits et le droit.

L'audience est, en principe, composée par le président de la formation, les arbitres, le rapporteur, le secrétaire d'audience, les parties adversaires, les avocats s'il y a lieu et le cas échéant des interprètes.

La Formation Arbitrale est assistée d'un ou d'une secrétaire²⁷¹, qui assure le greffe d'audience durant toute la séance des débats et favorise le bon déroulement de la procédure et la régularité des opérations d'Arbitrage.

Les parties peuvent se faire représenter ou assister par des personnes de leur choix.

La partie représentée doit fournir une confirmation écrite d'un tel mandat de représentation au Secrétariat, et ce dernier doit notifier et communiquer les noms, les adresses, les adresses électroniques, numéros de téléphone ..., à l'autre partie et à la Formation dès sa constitution.

L'audience commence par la lecture du rapport établi par le rapporteur de l'audience, ce rapport contient des éléments éclairant les débats. Et si le requérant a désigné un interprète, le contenu du rapport sera traduit par ce dernier au requérant.

Suite à la lecture du rapport, commence l'échange des mémoires écrits, et puis chaque partie présente ses preuves et plaider ses causes.

Le Président de la Formation peut demander la communication du dossier de l'organisme sportif (fédération, association...) ayant rendu la décision attaquée sujet du litige en question, et fixe les modalités de l'audience pour l'audition des parties, et le cas échéant des témoins et des experts.

Lors des débats, les arbitres interrogent les parties et ils peuvent ordonner des mesures d'information ou entendre des témoins.

²⁷¹ La procédure d'arbitrage international, par exemple, exige un secrétaire de séance, juriste spécialisé de l'arbitrage.

A propos de la comparution, les parties peuvent comparaître en personne et/ou représentées par des Avocat. D'après l'article **15** du **REGLEMENT de LA CHAMBRE ARBITRAL du SPORT** « Les parties peuvent comparaître en personne, être assistées ou représentées par toute personne de leur choix. Toute personne autre qu'un avocat doit justifier d'un pouvoir spécial ».

Le président invite successivement le demandeur puis le défenseur à exposer leurs prétentions respectives. Il auditionne d'abord le demandeur ou son représentant, puis le défendeur ou son représentant, le président écoute également les témoins et les experts choisis par les parties ou désigner par la Formation Arbitrale.

Il est à noter que le demandeur peut assister à l'audience, mais n'y est pas tenu, et s'il choisit de ne pas être présenter à l'audience, il peut faire parvenir un argument écrite dans le délai indiqué sur l'avis d'audition.

En revanche, si le demandeur décide de se faire représenter par un avocat de son choix, il doit en assumer les frais, et en informer le Secrétariat dès que possible afin qu'une copie des documents relatifs à sa demande soit transmise à la personne qui lui représente²⁷².

Lors de l'audience, le demandeur et son représentant (son avocat), s'il y'a lieu, doivent exposer à la formation les motifs et les arguments à l'appui de sa demande d'Arbitrage.

De plus, lors de l'audience, le demandeur a la possibilité de faire entendre des personnes qui consentent à témoigner.

La phase ultérieure dans l'audience est la phase des plaidoiries (**paragraphe 2**).

I – 2 – 2 - la procédure de plaidoiries

²⁷²

RIGOZZI (Antonio) : op.cit. P.198.

En effet, les débats sont les discussions au cours de l'audience sur le sujet du conflit. Ils constituent des argumentations structurés par les quelles deux discours opposés, dont chaque discours essaie de convaincre l'auditoire, qui est la Formation Arbitrale²⁷³.

On doit confirmer que l'audience de plaidoiries, n'a lieu que si l'affaire est en état, c'est-à-dire quand les parties n'ont plus d'arguments à échanger par écrit.

La procédure de débats concerne essentiellement les parties du conflit présenté devant la Formation Arbitrale (**A**), toutefois, ces parties peuvent se faire assister au cours des débats par des témoins et des experts (**B**).

A- Les parties du conflit

L'audience de plaidoiries, est fixée par la Formation Arbitrale pour permettre aux parties de présenter leurs arguments.

Il appartient au président de la formation de diriger les débats et d'organiser la prise de la parole au cours de l'audience, et veille à ce qu'ils soient concis et limités à l'objet des présentations écrites, dans la mesure où celles-ci sont pertinentes.

Au cours de cette audience, les parties ou leurs représentants, interviennent pour exposer « oralement » les demandes ou « prétentions » et les défenses, en présentant les moyens de faits et de droit, les preuves qui sont destinées à convaincre le tribunal, les motifs et arguments, les pièces à l'appui.

Egalement, les parties peuvent présenter oralement toute observation qu'elles estiment utiles à éclairer le contenu de leurs écritures.

Chacune des parties va justifier ses conclusions, et contester éventuellement les positions de son adversaire.

273

A.DEFLANDRE et P.ROUSSEL, art precit..

Toutefois, le président peut demander aux parties de fournir des explications de droit ou de fait qu'il estime nécessaires ou de préciser des points qui leur paraissent obscurs²⁷⁴.

En revanche, la Formation Arbitrale peut, « exclure des preuves présentées par les parties si ces dernières pouvaient en disposer ou si elles auraient raisonnablement pu les découvrir avant que la décision attaquée ne soit rendue ».

En effet, si les mémoires présentés et les pièces échangées, sont suffisants pour convaincre le tribunal, et la formation s'estime suffisamment éclairée, la Formation Arbitrale peut faire cesser les plaidoiries ou les observations des parties.

Egalement, la Formation Arbitrale peut proposer aux parties de statuer sans audience de plaidoirie. Dans ce contexte, le paragraphe **2** de l'article **20** du **REGLEMENT de LA CHAMBRE ARBITRAL du SPORT**, prévoit « la Formation Arbitrale a la faculté de proposer aux parties de statuer sans audience de plaidoirie au vu des mémoires et des pièces échangées.

Dans les autres cas, la Formation Arbitrale fixe la date des plaidoiries. A l'issue de cette audience de plaidoirie la Formation Arbitrale indique aux parties la date à laquelle la sentence sera rendue. Tout report de cette date devra être motivé ».

En outre la Formation Arbitrale, sauf convention contraire des parties, peut mettre fin à la procédure arbitrale relative à la demande en question, si le demandeur, sans motif légitime, ne présente pas ses conclusions en demande. Par contre, le Tribunal peut poursuivre la procédure si le défendeur, et sans motif légitime, ne présente pas ses conclusions en défense.

Aussi, la Formation Arbitrale peut poursuivre la procédure, lorsqu'une partie omet, sans motif légitime, de comparaître à une audience ou de produire ses moyens, dans ce cas-là, le Tribunal statue sur la base des éléments de preuve dont il dispose.

Il faut indiquer que dans les affaires délicates ou compliquées, qui comprennent généralement, un très grand nombre de pièces et documents, la formation, peut faire

274

RIGOZZI (Antonio) : op.cit. P.225.

un rapport qui, selon le cas, peut être oral ou écrit. Les membres peuvent ainsi se réunir plusieurs fois avant qu'une décision soit prise.

En principe est selon le droit commun « Le juge ne peut fonder sa décision sur des faits qui ne sont pas dans le débat ».

Néanmoins, la Formation peut, par une demande bien justifiée d'une partie, ordonner l'autre partie de présenter des documents ou pièces supplémentaires qui sont d'après la partie demanderesse, indispensables ou essentielles pour l'affaire en cause, mais cette partie doit justifier la crédibilité et la pertinence de ces pièces²⁷⁵.

Egalement, les modifications et les compléments des demandes ou/et des défenses au cours de la procédure, sont permis par la Formation Arbitrale, si ce dernier estime que cet amendement, n'entraîne pas un retard au déroulement de la procédure.

En ce qui concerne la remise de l'audience, si la partie concernée, ne peut pas présenter à l'audience à la date prévue pour des raisons et motifs valables telle qu'une force majeure ou une cause imprévue, elle doit informer le Secrétariat par une demande de reprise le plus tôt possible. Elle peut alors reporter l'audience, si elle juge qu'elle a un motif valable.

La cause de remise sera alors inscrite comme s'il s'agit d'une nouvelle demande, et ceci peut entraîner un délai supplémentaire dans le traitement de son dossier.

La Formation Arbitrale, peut faire intervenir dans l'audience des témoins, des experts et des interprètes (**B**).

B- les experts, les témoins et les interprètes

²⁷⁵

KARAQUILLO (Jean-Pierre) : La promotion du formalisme : une application particulière aux contrats de travail de sportifs professionnels D. 1995,Chron., p. 168

La Formation Arbitrale, peut nommer un ou plusieurs experts chargés de lui faire rapport sur des questions précises qu'il déterminera, et demander à une partie de fournir à l'expert tous renseignements appropriés ou de lui rendre accessible aux fins d'examen ou de constatation toutes pièces...

Avant d'entendre un témoin, expert ou interprète, la Formation Arbitrale invite solennellement cette personne à dire la vérité, sous menace de sanction pour « faux témoignage ».

En outre, la Formation Arbitrale, avec l'accord des parties, peut dispenser un témoin ou un expert de comparaître si ce dernier a déposé une déclaration écrite au préalable²⁷⁶.

La Formation Arbitrale peut limiter ou refuser la comparution d'un témoin ou d'un expert au motif que son témoignage est superflu. Il peut aussi refuser ou limiter leur comparution « au motif que son témoignage, ou une partie de celui-ci, n'est pas pertinent ».

Il faut signaler que la partie qui entend assigner un témoin, doit transmettre au tribunal et à l'autre partie le nom, l'adresse de ce témoin et le sujet de témoignage.

Les parties sont responsables de la disponibilité et des frais des témoins et experts appelés à comparaître.

La procédure de la comparution des témoins et des experts, est adoptée par le Règlement d'Arbitrage Français et par le Règlement d'Arbitrage Saoudien.

Le Paragraphe **7** de l'article **18** du **REGLEMENT DE LA CHAMBRE ARBITRALE** de la France, prévoit « la Formation Arbitrale peut décider d'entendre des témoins et des experts désignés par les parties, il peut également ordonner toute mesure d'instruction lui paraissant nécessaire ainsi que la comparution de toute personne susceptible d'éclairer la Formation Arbitrale».

²⁷⁶

KARAQUILLO (Jean-Pierre) : La promotion du formalisme : une application particulière aux contrats de travail de sportifs professionnels art. precit., p. 169

De même, le Règlement du **CENTRE D'ARBITRAGE DU ROYAUME SAOUDITE** a réservé les articles 11-13, 36-1 et 36-4 pour la procédure d'expertise.

L'article **11-13** « Dans l'exercice de ses missions, il peut faire appel à l'assistance des experts ou des conseillers... ».

L'article **36-1** « la Formation Arbitrale peut désigner des experts dont les rapports, écrits ou oraux, sont énoncés au procès-verbal de l'audience ».

L'article **36-4** « la Formation Arbitrale, et après la présentation du rapport d'expertise, peut décider, d'office ou sur la demande de l'une des parties de tenir séance d'audition de l'expert ».

En effet, toute partie a le droit d'interroger, de contre-interroger et de réinterroger tous les témoins²⁷⁷.

Il faut signaler que la Formation Arbitrale ne peut pas assigner un témoin à comparaître sans le consentement des parties. Et il doit communiquer les parties tout rapport d'expertise, sur lequel la Formation Arbitrale pourrait se baser pour rendre sa sentence.

L'expert, soit désigné par la Formation Arbitrale ou par les parties, après le dépôt de son rapport, participe à l'audience à laquelle son expertise fera l'objet d'une discussion.

Les parties amènent et font entendre les témoins ou experts qu'ils ont désignés dans leurs écritures

Toutefois, il faut signaler que si l'un des témoins nommé par l'une des parties, bien que régulièrement convoqué, ne se présente pas à l'audience, la Formation peut néanmoins tenir l'audience.

A la fin des débats, chaque avocat remet à la Formation Arbitrale son dossier complet pour qu'il prenne en toute connaissance de cause sa décision. Le Président de

²⁷⁷

KARAQUILLO (Jean-Pierre) : La promotion du formalisme : une application particulière aux contrats de travail de sportifs professionnels art. precit., p. 171

la formation invite les parties à quitter la salle d'audience. Et on passe à la phase de la clôture des débats (**paragraphe 3**).

I – 2 - 3 - la clôture des débats

Après l'examen des pièces du dossier par la Formation Arbitrale, après avoir entendu les parties, les témoins et les experts, après avoir obtenu communication de tous les dossiers, cette Formation, peut prononcer la clôture de l'instruction si elle s'estime suffisamment informée. Lorsque la Formation Arbitrale devant laquelle l'affaire a été débattue, est suffisamment informée des faits de la cause, elle doit décider la clôture des débats²⁷⁸.

Dès le moment de la clôture des débats, qui est prononcée par le président de la formation, celle-ci commence à délibérer pour prendre décision sur l'affaire « sentence ».

Le délibéré consiste à réunir collégalement pour discuter en vue d'élaborer une décision après avoir instruit le procès. Pendant le délibéré, les arbitres et le président, qui ont assisté à l'audience des débats, étudient toutes les pièces et les documents et échangent leurs points de vue.

En droit commun, après la décision de la clôture, les conclusions et les productions sont en principe déclarés irrecevables, ce principe est confirmé par la Jurisprudence civile²⁷⁹.

En revanche, les conclusions et les productions antérieures à la décision de la clôture cessent d'être recevables lorsqu'elles interviennent trop peu de temps avant la

²⁷⁸
1994, n° 4, pp.899 et 901
²⁷⁹

HANOTIAU (Bernard) : L'arbitrabilité et la favor arbitrandum : un réexamen, JDI
1^{re} Civ., 11 juin 2008, *Bull.* 2008, I, n° 169, pourvoi n° 07-19.558.

clôture pour que la partie adverse puisse répondre utilement²⁸⁰, et pour éviter l'échec aux droits de la défense²⁸¹, ou le non-respect de la loyauté des débats²⁸².

En procédure de l'Arbitrage, à compter de la clôture des débats, les parties ne peuvent pas ajouter des pièces ou documents, à l'exception de la demande des parties ou l'autorisation de la Formation Arbitrale. Ceci est confirmé par le Règlement Français au premier paragraphe de l'article 20 relatif au Clôture des débats et audience «la Formation Arbitrale prononce la clôture de l'instruction lorsqu'il s'estime suffisamment informé. A compter de la clôture, aucune écriture et/ou pièces ne peuvent être échangées, sauf à la demande ou avec l'autorisation de la Formation Arbitrale ».

La Formation Arbitrale de Sport ne peut, en principe, accepter aucune note supplémentaire ou des explications en cours de délibéré. Néanmoins, elle peut « prendre l'initiative de se procurer tel document qu'il juge nécessaire pour éclairer sa décision ».

Ensuite, la Formation Arbitrale doit délibérer et prendre sa décision « Sentence » de l'affaire contestée à la lumière des documents présentés, des plaidoiries et des circonstances de cette affaire.

.....
C'est ce que nous allons traiter à la section suivante.

²⁸⁰ Ch. mixte, 3 février 2006, *Bull.* 2006, Ch. mixte, n° 1, pourvoi n° 03-16.203

²⁸¹ 2^e Civ., 11 janvier 2001, *Bull.* 2001, II, n° 5, pourvoi n° 99-13.060.

²⁸² 1^e Civ., 23 octobre 2003, *Bull.* 2003, II, n° 326, pourvoi n° 01-00.242 : adopte un comportement contraire à la loyauté des débats la partie qui, après avoir précédemment déposé des conclusions et communiqué des pièces le jour même où la clôture de l'instruction était annoncée, a, « réitérant ce comportement par le dépôt de conclusions récapitulatives à huit jours de l'ordonnance de clôture, [...] sans motif légitime, empêché son adversaire de faire valoir ses moyens en temps utile ». Cf. également 2^e Civ., 4 mars 2004, *Bull.* 2004, II, n° 91, pourvoi n° 02-15.270 ; 2^e Civ., 2 décembre 2004, *Bull.* 2004, II, n° 514, pourvoi n° 02-20.194 : une cour d'appel relevant qu'une partie a communiqué quelques instants avant la clôture une pièce qu'elle détenait depuis plusieurs mois, caractérise un comportement contraire à la loyauté des débats.

II - LA SENTENCE

En effet, les deux règlements de l'Arbitrage en matière de Sport, soit le **REGLEMENT DE LA CHAMBRE ARBITRALE** en France, ou le **CENTRE D'ARBITRAGE DU ROYAUME SAOUDITE**, n'ont pas défini la Sentence.

Toutefois, la Convention de New York²⁸³ de 1958 précise que « l'on entend par sentences arbitrales, non seulement les sentences rendues par les arbitres nommés pour des cas déterminés, mais également celles qui sont rendues par des organes d'arbitrage permanents auxquels les parties se sont soumis ».

On peut dire que la sentence arbitrale est la décision rendue par la Formation Arbitrale. C'est la dernière phase dans les procédures de l'arbitrage.

L'analyse de la procédure de la sentence Arbitrale en matière de Sport, nous amène à aborder l'instauration de la sentence (**sous-section 1**), puis sa notification et son caractère exécutoire (**sous-section 2**), et enfin sa correction et son interprétation (**sous-section 3**).

II – 1 - L'INSTAURATION DE LA SENTENCE

L'établissement de la sentence, se fait conformément au résultat du délibéré, qui doit avoir à huis clos et la décision est rendue en principe, à la majorité des voix.

Après avoir instruit le procès (débats, témoignages, expertises...), la Formation Arbitrale de Sport passe la procédure de délibéré et à l'établissement de la sentence après délibérations des arbitres, et il fixe une date pour prononcer la sentence, c'est la situation fréquente. Cette sentence doit être établie.

La sentence, peut être prononcée à l'issue des délibérations sur le champ, et dans le cas contraire son prononcé peut être renvoyé à une date ultérieure afin que les arbitres puissent délibérer plus longuement.

²⁸³ Convention pour la reconnaissance et l'exécution des sentences arbitrales étrangères. Conclue à New York le 10 juin 1958. Elle est entrée en vigueur le 7 juin 1959.

Cependant, la sentence peut être, dans certains cas, rendu à l'instant, c'est-à-dire sans délibérations des arbitres, dans ce cas on parle de la « sentence d'homologation ».

Dans les paragraphes suivants, nous évoquerons la sentence en délibéré (**paragraphe 1**), et la sentence d'homologation (**paragraphe 2**).

II - 1 – 1 - sentence en délibéré

C'est la sentence rendue à la suite de la clôture des instructions orales.

En effet, après l'audience des débats, la Formation Arbitrale de Sport passe au délibéré, où les Arbitres échangent leurs points de vue sur l'affaire et la solution qu'elle doit recevoir.

En basant sur les débats et les discussions au cours de la séance de délibérations, la Formation Arbitrale rend sa sentence en cas de pluralité d'arbitres à la majorité des membres composant la Formation Arbitrale.

Néanmoins, et selon l'article **22** du **REGLEMENT DE LA CHAMBRE ARBITRALE**, à défaut d'accord entre les membres du collège, le Président de la Formation Arbitrale statuera seul.

À la suite des délibérations, la Formation Arbitrale va formuler la sentence. La sentence, contient plusieurs mentions notamment les suivantes :

- ✓ la décision attaquée, en indiquant l'organe qui l'a rendu, la date, le lieu...
- ✓ Le droit applicable (choisit par les parties, en l'absence de choix par les parties). La Formation Arbitrale tranche les différends conformément à la loi désignée par les parties, à défaut d'une telle désignation, la Formation Arbitrale applique la loi qu'il estime appropriée²⁸⁴.
- ✓ l'identification du litige

²⁸⁴

HANOTIAU (Bernard) : L'arbitrabilité et la favor arbitrandum : un réexamen, art. précité .p. 902

Il faut bien présenter l'objet du litige sportif tel que rapporté par le demandeur, en exposant les prétentions respectives des parties et leurs moyens. L'arbitre ou les arbitres vont résumer les dires de chaque partie, en gardant leur neutralité.

Pour s'assurer de la transcription fidèle, les arbitres ont une tendance à copier les mémoires.

Egalement, le cas où les parties soumettent plusieurs mémoires, dont les arguments sont détaillés et mal combinés, les arbitres se trouvent obligés de les réorganiser.

A cet effet, certains arbitres préfèrent de regrouper les dires de chaque partie dans une section à part, d'autres préfèrent exposer les dires et contre dires des parties sur chaque point litigieux avant de passer au suivant. Cela permet de constater la contradiction, et à suivre tout le débat point par point jusqu'au bout.

- l'identification des parties du litige

Les parties du litige sont l'appelant et l'intimé, et le cas échéant leurs avocats, en indiquant toutes les données qui les concernent par détail et avec précision : les noms, prénoms, qualités et domiciles...

A côté des identités des parties, il faut mentionner les identités des avocats, des experts (s'il y'a lieu), des témoins (s'il y'a lieu) et de toute personne ayant représenté ou assisté les parties.

✓ l'identification la Formation Arbitrale

La sentence comprend les noms des arbitres (nom, prénom, les dates et modalités de désignation de chaque arbitre...), le nom et le prénom du Président, et l'indication de la Formation Arbitrale qui l'ont rendu²⁸⁵. Le rédacteur de la sentence doit également indiquer la date de la constitution définitive de la Formation Arbitrale, le texte de la convention d'arbitrage à la lettre...

Toutefois, il faut mentionner le cas où un arbitre refuse de signer la sentence.

²⁸⁵
P.54.

MOTULSKY (Henri) : Ecrits, Tome 2, Etudes et notes sur l'arbitrage, Dalloz, 1974.

Outre de ces mentions, le texte de la sentence, comprend le lieu où la sentence arbitrale est rendue, et sa date.

✓ les motifs en fait et en droit

Il est à signaler que les faits à l'origine du litige sportif, doivent être mentionnés rigoureusement et avec minutie.

Pour l'exposé des faits, l'arbitre doit être très précis et veiller à ce que pour chaque fait retenu dans l'analyse finale, l'élément de preuve correspondant.

L'arbitre doit veiller à ce que les motifs en droit répondent à tous les points litigieux (les points essentiels et aussi les points secondaires ou accessoires) ;

Dans la sentence qu'il rend, la Formation Arbitrale doit répondre par des « motifs » à l'ensemble des moyens invoqués. Ces motifs constituent le soutien de sa décision.

La Formation Arbitrale doit étudier les positions respectives des parties, leurs prétentions et leurs moyens de preuve, et aussi, s'il n'y a pas violation de la loi et des règles d'ordre public.

La motivation doit être « claire, organisée, intelligible, cohérente et non contradictoire », et s'il s'avère que la logique suivie a été confuse ou contradictoire, cela signifiera forcément que la règle de droit dont procède ce raisonnement est défectueuse ou que la mise en application de cette règle est fausse.

✓ le dispositif de la sentence arbitrale

On peut dire que cette mention est la partie la plus intéressante de la sentence arbitrale.

C'est « la parole de la Formation Arbitrale qui doit être traduite par des actes concrets », le dispositif doit être en harmonie avec les motifs, sinon, la sentence encourt l'annulation²⁸⁶.

²⁸⁶

HANOTIAU (Bernard) : L'arbitrabilité et la favor arbitrandum : un réexamen, JDI, art. précit. p. 903

Il est à noter que le dispositif de la sentence, et par décision de la formation peut-être communiqué, par courrier, télécopie, courrier électronique aux parties avant la motivation.

✓ Le ressort de la sentence arbitrale

Les sentences arbitrales sont généralement rendues en dernier ressort.

✓ les frais et les honoraires

Les frais englobent les honoraires des arbitres et des avocats et experts, les frais des témoins et les frais administratifs de l'institution d'arbitrage²⁸⁷.

Suivant le quatrième et le cinquième de l'article 24 du Règlement Français de la Chambre Arbitrale de Sport « La sentence arbitrale détermine la répartition des frais et honoraires afférents à l'arbitrage (frais administratifs, frais d'expertise, honoraires des arbitres). Elle peut également mettre à la charge de la partie qui succombe tout ou partie des frais et honoraires supportés par l'autre partie ».

✓ la date de la sentence (jour, mois, et année), selon l'article 21 du Règlement Français de la Chambre Arbitrale de Sport « Les sentences sont rendues dans un délai de six mois à compter de la signature de l'acte de mission par le Président de la Formation Arbitrale. Toutefois, la Formation Arbitrale peut par décision motivée décider de proroger ce délai. En aucun cas la sentence ne peut être rendue plus de douze mois après la signature de l'acte de mission ».

✓ La signature de la sentence : la sentence arbitrale doit être signée par le président et par les membres de la Formation Arbitrale, mais il faut signaler que la seule signature du Président de la Formation ou celles des deux Co-arbitres sont suffisantes, en cas où le Président ne signe pas.

Il est à noter qu'avant la signature, la sentence, doit être transmise au Secrétaire Général, qui peut rectifier la forme de la sentence et attirer l'attention de la Formation sur des questions de principe fondamentales.

287

MOTULSKY (Henri) : op.cit. P.198.

Après la présentation de la sentence en délibéré, nous parlerons de la sentence d'homologation (**paragraphe 2**).

II - 1 – 2- la sentence d'homologation

La sentence peut être rendue sans passer de la procédure de délibéré. A la fin de l'audience, une fois les débats clos, peut être immédiatement, c'est ce qu'on appelle « sentence d'homologation ». Egalement, la sentence doit être motivée, notifiée, exécutée, et elle peut être corrigée et interprétée, comme nous le verrons ultérieurement.

La sentence d'homologation, est un jugement rendu par la Formation Arbitrale du Sport, dès la clôture des débats et sans que les Arbitres se retirent pour délibérer. C'est un jugement prononcé sur le champ.

La sentence d'homologation, est mentionnée par l'article **23** du **REGLEMENT DE LA CHAMBRE ARBITRALE DE SPORT** « Si les parties conviennent d'un accord mettant fin de manière définitive au litige alors que la Formation arbitrale est saisie du dossier dans les termes de l'article 12, la Formation arbitrale peut, à la demande des parties, rendre une Sentence dite d'homologation ».

On peut dire que la sentence d'homologation dans la procédure d'Arbitrage en matière de sport, est l'équivalent du jugement rendu « sur le siège » en procédures civiles.

La Formation Arbitrale, peut ordonner verbalement la clôture des débats, et prononcer son jugement.

La décision rendue par la Formation Arbitrale est inscrite au registre de l'audience par le secrétariat²⁸⁸.

288

SIMON (Gérald) : L'arbitrage juridique en matière sportive art.precit, n° 2, p. 196.

Toutefois, la sentence d'homologation exige une condition obligatoire, à savoir l'accord des parties du litige à mettre fin de manière définitive au litige, c'est la condition mentionnée à l'article susvisé.

Egalement la pratique de la sentence d'homologation, produit des effets juridiques.

Les parties ne sont plus autorisées à intervenir pour faire des observations, ou présenter des documents. Aussi, aucune mesure d'instruction, tels que débats, expertises, témoignages ne peut être donnée ou exécutée.

Néanmoins, il existe une exception. La Formation Arbitrale du Sport, s'il souhaite obtenir des explications ou éclaircissements, il autorise aux parties d'intervenir pour le faire.

Dans ce cas-là, la Formation Arbitrale ouvre à nouveau des débats. Mais la procédure de la réouverture doit se limiter à la pièce demandée par la Formation Arbitrale²⁸⁹.

La sentence Arbitrale doit être notifiée aux parties, et doit être exécutée par celles-ci. C'est ce que nous traiterons dans le cadre de la sous-section suivante.

II - 2 : NOTIFICATION ET EXECUTION DE LA SENTENCE

Après l'accomplissement de toutes les procédures susvisées, la sentence Arbitrale en matière de Sport doit être notifiée aux parties, mais après le versement des frais. A la suite de la réception de la sentence, les parties s'engagent à son exécution.

Nous aborderons dans le premier paragraphe la procédure de notification de la sentence Arbitrale, et la procédure de son exécution.

II - 2 – 1- la notification de la sentence

Une sentence rendue par la Formation Arbitrale du Sport, est définitive est obligatoire pour les parties à compter de sa notification.

289

MOTULSKY (Henri) : op.cit. P.167.

Au sens large, la notification est « l'action par laquelle un acte de procédure est porté à la connaissance d'une personne. Elle peut être effectuée par le greffe du tribunal, en principe par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; lorsqu'elle est effectuée par un huissier de justice, elle s'appelle signification ».

Dans la procédure arbitrale, la notification est la formalité par laquelle la sentence Arbitrale est portée officiellement, à la connaissance des parties.

La sentence Arbitrale, est notifiée par le secrétariat.

Toutefois, la notification de la sentence rendue par la Formation Arbitrale de Sport, ne peut être faite sans règlement préalable des frais d'Arbitrage.

Ceci est confirmé par l'article 24-1 du Règlement de la Chambre Arbitrale de Sport « Après règlement intégral des frais d'arbitrage à la CHAMBRE ARBITRALE DU SPORT par les parties ou l'une d'entre elles, la sentence est notifiée aux parties par le Secrétariat ».

II – 2 - 2 - les frais de l'arbitrage

Les frais de l'Arbitrage, sont définis par l'article 28 du **REGLEMENT DE LA CHAMBRE ARBITRALE DE SPORT** « Les frais d'arbitrage comprennent les frais administratifs de la Chambre Arbitrale du Sport, les frais d'expertise ainsi que les honoraires des arbitres... ».

Le montant de ces frais « comprend notamment le versement du droit de greffe, les frais administratifs de la Chambre arbitrale du sport, et les frais et honoraires des arbitres ». Les frais de l'Arbitrage sont divers :

A - les frais administratifs

Ces frais sont définis par l'article **28** du **REGLEMENT DE LA CHAMBRE ARBITRALE DE SPORT** « Les frais administratifs visent à couvrir les frais de fonctionnement de la Chambre Arbitrale du Sport dans la mise en œuvre d'un arbitrage ».

Ces frais concernent la période entre la constitution de la Formation Arbitrale de Sport jusqu'à l'établissement de l'acte de mission, les frais de la demande principale, la demande reconventionnelle²⁹⁰.

B - les frais d'expertises et autres

Les parties peuvent au cours du procès de l'Arbitrage, appeler des témoins, des experts, ou des interprètes. « Chaque partie avance les frais de ses propres témoins, experts ou interprètes (article 28 –C-1) ».

Egalement, la Formation Arbitrale de Sport, peut ordonner l'audition d'un témoin, ou commettre un expert. La spécificité du conflit en matière de sport exige le recours à un expert en la matière pour expliquer à la Formation Arbitrale certains problèmes techniques précis soulevés devant lui. « Si la Formation arbitrale doit, dans le cadre de l'instruction de la cause, commettre un expert ou ordonner l'audition d'un témoin, elle indique dans sa décision à qui incombera le versement des frais afférents à la mesure ordonnée (article 28 –C-2) ».

L'expert doit donner un rapport qui contient son avis.

C - les honoraires des arbitres

Les honoraires des arbitres, sont calculés sur la base du temps raisonnablement consacré à la résolution du litige.

Conformément à l'article 28-B « Lors de la constitution de la Formation arbitrale, le Secrétariat estime le montant des honoraires d'arbitrage en se fondant sur la base du temps qui devra être raisonnablement consacré par les arbitres dans le cadre de l'exécution de leur mission ».

Le montant définitif des frais d'arbitrage sont arrêtés par le secrétariat de la Formation Arbitrale du Sport, après la clôture de la procédure²⁹¹.

²⁹⁰ MOTULSKY (Henri) : op.cit. P.223.

²⁹¹ SIMON (Gérald) : L'arbitrage juridique en matière sportive. art.precit, p. 196.

Après le règlement des frais d'arbitrage et la notification de la sentence aux parties, celles-ci s'engagent à l'exécution de la sentence (**paragraphe 3**).

II - 2 – 3- Exécution de la sentence arbitrale

La sentence de la Formation Arbitrale du Sport, est notifiée aux parties, mais elle produit ses effets à la date à laquelle a été rendue, et elle n'est obligatoire que pour les parties.

La sentence arbitrale est obligatoire pour les parties dès sa notification, elle est en principe définitive et exécutoire. Elle doit être exécutée de bonne foi.

D'après l'article 24-3 du **REGLEMENT DE LA CHAMBRE ARBITRALE DE SPORT** « Toute Sentence arbitrale revêt un caractère obligatoire pour les parties, lesquelles s'engagent par l'acceptation des dispositions du présent Règlement à l'exécuter sans délai ».

Nonobstant, si l'exécution de la sentence arbitrale en matière de Sport n'est pas assurée, cette sentence restera un écrit sans valeur particulière²⁹².

En principe, une fois la sentence est rendue, elle entraîne le dessaisissement de la Formation Arbitrale du Sport, néanmoins ce dessaisissement comporte des exceptions, dont la Formation Arbitrale peut intervenir (**sous-section 3**).

II - 3 - L'INTERVENTION DE LA FORMATION ARBITRALE APRES LE DESSAISISSEMENT

La sentence Arbitrale rendue en matière de sport entraîne le dessaisissement de la Formation Arbitrale. Cette sentence dessaisit la Formation Arbitrale de la

²⁹²

AMSON (Charles) : Droit du sport, op.cit.p125.

contestation qu'elle tranche. Toutefois, le dessaisissement de la Formation comporte des exceptions.

La Formation Arbitrale, peut intervenir pour corriger les erreurs matérielles ou interpréter ou compléter la sentence qu'elle a rendue.

Elle intervient, à cette fin, soit à la demande de l'une des parties, ou d'office sans demande préalable, c'est-à-dire la Formation doit agir spontanément, sans nécessairement en être requise par l'une des parties.

En effet, la Formation Arbitrale en matière de sport, dispose d'un pouvoir d'interpréter la sentence qu'elle a rendu, elle peut de même corriger les erreurs et omissions matérielles qui entachent sa décision.

Nous allons déterminer ces cas d'intervention de la Formation Arbitrale (**paragraphe 1**), et les procédures à respecter (**paragraphe 2**).

II - 3 - 1 - détermination des cas d'intervention de la formation arbitrale

Les cas d'intervention de la Formation Arbitrale après son dessaisissement, sont le recours à corriger (**A**) ou interpréter (**B**) ou compléter (**C**), la sentence.

A- correction de la sentence

Le recours en correction d'une sentence Arbitrale, a pour objet de permettre la correction d'erreurs qui se sont introduites dans la sentence, ces erreurs sont purement matérielles et simple de rédaction, tel-que les erreurs d'orthographe ou des fautes de calcul, dans le texte de la décision.

Ces erreurs matérielles ne sont pas d'erreurs de fait ou de droit dont le redressement ne peut être obtenu que par voie de réformation²⁹³.

293

AMSON (Charles) : Droit du sport, op.cit.p127.

La correction de la sentence Arbitrale en matière de Sport, est prévue par l'article 25-1 du Règlement Français de la Chambre Arbitrale de Sport « la formation arbitrale peut, d'office ou à la requête de l'une des parties, corriger toute erreur matérielle qui affecterait sa sentence ».

Egalement, le régime d'Arbitrage Saoudien a consacré le recours en correction d'une sentence Arbitrale à son article **11-a** du titre 4 « la formation arbitrale, corrige toute erreur matérielle ou de calcul par une décision qu'elle peut prendre, d'office ou suite à une demande de l'une des parties ».

Réellement, la décision de corriger la sentence est selon l'article 25-2 du Règlement Français de la Chambre Arbitrale de Sport rendue sous forme d'une sentence complémentaire qui fera partie intégrante de la sentence initiale.

B- L'interprétation de la sentence

Tout différend qui pourrait surgir entre les parties concernant l'interprétation et la portée de la sentence sera, à la demande de l'une d'elles. Ce différend est soumis à la formation qui a rendu cette sentence.

L'interprétation d'une sentence Arbitrale, est une procédure qui porte sur détermination du « sens et de la portée de la décision arbitrale en cause, sans pouvoir servir de moyen pour réviser ou annuler celle-ci ».

Le recours à l'interprétation de la sentence Arbitrale, est mentionné à l'article 25-1 du Règlement Français de la Chambre Arbitrale de Sport « la formation arbitrale peut, également être saisi d'une demande d'interprétation ».

L'article **11-b** du titre 4 du régime d'Arbitrage Saoudien « les parties concernées de la sentence d'Arbitrage, peuvent demander à la formation arbitrale qui a rendu la sentence, une interprétation des points obscurs introduits dans la sentence ».

Comme pour la procédure de correction, l'interprétation de la sentence Arbitrale rendue sous forme d'une sentence complémentaire qui fera partie intégrante de la sentence initiale²⁹⁴.

C- le recours à compléter la sentence

A la demande de l'une des parties, la formation Arbitrale peut compléter sa sentence si elle a omis de statuer sur un chef de demande dont elle était saisie.

Conformément à l'article 25-3 du Règlement Français de la Chambre Arbitrale de Sport « la formation Arbitrale arbitral qui a omis de statuer sur un chef de demande peut également compléter sa sentence. Elle est à nouveau saisie à cette fin par le Secrétariat, à la demande de l'une ou l'autre partie, si cette saisine est encore matériellement possible et dans un délai de trente jours à compter de la notification de la sentence ».

II - 3 – 2 - les procédures

Les demandes de correction d'erreurs matérielles de la sentence Arbitrale, ou de son interprétation, ou aussi d'omission de statuer, sont adressées au secrétariat.

Ces demandes sont, à peine d'irrecevabilité, présentées dans un délai de trente jours à compter de la notification de la sentence.

Ceci est confirmé par l'article 25-1 du Règlement Français de la Chambre Arbitrale de Sport « Toute demande en rectification d'une erreur ou en interprétation de la sentence, doit être adressée au Secrétariat dans les trente jours suivant la notification de la sentence aux parties ».

La formation Arbitrale statue après avoir entendu les parties.

²⁹⁴

AUNEAU (Gérard) et JACQ (Patrick) : Les particularismes des contentieux sportifs, JCP G, 1996, Doctrine, n° 3947, p. 285

Il est à noter que les actes de corriger, ou d'interpréter, ou de compléter sont effectués sans recourir de nouveau à la plaidoirie et aux débats²⁹⁵.

La sentence corrigée ou interprétée ou complétée, est rendue dans un délai de trois mois à compter de la saisine de la Formation Arbitrale. Selon l'article 25-4 du Règlement Français de la Chambre Arbitrale de Sport « dans les cas prévus au présent article la Formation Arbitrale statue au plus tard dans les trois mois de sa saisine ».

L'original de la sentence, sera déposé au secrétariat avec la sentence arbitrale initiale. Le secrétariat adresse aux parties des copies de la sentence rectificative, ou interprétée, ou complétée. La notification s'effectue dans les mêmes formes que la sentence initiale.

295

AUNEAU (Gérard) et JACQ (Patrick) : op.cit, p. 286

Conclusion générale

A travers des décennies, certains procès à fort retentissement social ont mis de plus en plus en échec des institutions aussi fondamentales que l'Etat ou l'administration de la Justice.

En effet, Des litiges, tels ceux opposant un club national de football à une fédération régionale, ou un coureur cycliste à sa fédération nationale, ont fait prendre conscience que le sport moderne, après un siècle de croissance continue, disposait d'un ensemble de règles et de structures qui pouvait le poser en rival des normes juridiques et des autorités judiciaire de l'Etat.

C'est dans ce cadre que la lex sportiva a vu le jour, un droit nouveau et ambivalent qui est appelé à faire face à la diversité des litiges sportifs.

Les litiges sportifs liés à l'organisation et au déroulement des compétitions forment un contentieux divers et très hétérogène compose de litiges de nature privée ou publique, de type civil, commercial, social ou encore pénal, qui peuvent en outre avoir une dimension nationale ou internationale.

Les conflits opposent ainsi souvent les fédérations à leurs membres, qu'il s'agisse de sportifs, des clubs, des dirigeants, des médecins ou encore des arbitres, à propos soit des décisions unilatérales prises par les organes fédéraux (règlement, sanctions, décisions individuelle,..), soit de la gestion de la gestion interne des institutions fédérales (élections, etc...)

A cette diversité matérielle des litiges sportifs, s'ajoute une dimension nationale ou internationale du conflit. Le sport compétitif se caractérise en effet, par son caractère international ce qui fait qu'une grande partie du contentieux sportif dépasse les limites du cadre national.

De nombreux litiges sportifs ont ainsi un caractère transnational résultant, soit du niveau mondial de la compétition, soit de la nationalité différente des parties.

Cette diversité du contentieux sportif emporte justifie alors la nécessité du pluralisme des juridictions appelés à statuer.

De ce fait, si le contentieux est à caractère national, toute les juridictions, civiles, prud'homales, commerciales, pénales ou encore administratives, peuvent être compétente en matière sportive.

Toutefois, cette situation ne présente pas de singularité significative dans la mesure où elle correspond à l'insertion du contentieux sportif dans l'organisation juridictionnelle nationale.

A cet effet, les caractéristique et spécificités du contentieux sportif réside dans la pluralité des « juges du sport », liées à l'existence de procédures atypique au contentieux qui viennent compléter, voir se substituer aux juridictions nationales.

L'inadaptation des recours juridictionnels classique à la nature internationale et éphémère du sport de compétition. Ainsi que les nouvelles tendances des mouvements sportifs à régler leurs différends « en famille », ont en réalité donne naissance à une multitude et une large panoplie de procèdes contentieux extérieurs a la justice ordinaire.

Système de justice interne aux fédérations, procédures de conciliation obligatoire, etc ... existent aujourd'hui et viennent s'ajouter aux différentes procédures et organes classiques qui existent.

Le contentieux sportifs se caractérise aujourd'hui en France et en Arabie Saoudite par sa diversité que ce soit sur le plan procédural ou juridictionnel. En effet, on remarque une coexistence de ces différents « juges » et « juridictions », afin de pouvoir répondre aux exigences mouvantes du contentieux sportif.

REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUE

Ouvrage :

- Ahmed Hassan CHAFI, « *le droit et le sport* », Edition librairie d'Alexandrie 1992.p.105
- Alaphillipe F. et Karaquillo J.P. « *l'activité sportive dans les balances de la justice* », Dalloz 1985 (Tome I) et 1991 (Tome II)
- AWATH Mohey eddin, « *Les origines des législations pénale dans les pays arabes* », Riyad, Académie arabe Naïf pour les sciences de la sécurité ;1418 H. (en Arabe).
- Bouzat Pierre et Pinatel Jean, « *traité de droit pénal et de criminologie* », Tome III, 3ème édition. Librairie Dalloz 1975.
- BROHM Jean Marie, « *Sociologie politique du sport* », éd. universitaires, 1976
- CAMERLYNCK Guillaume-Henri et LYON-CAEN Gérard, « *Précis du droit du travail* », Dalloz, 1967.
- CANIVET (Guy) et JOLY-HURARD (Julie) , « *La déontologie du magistrat* », Dalloz 2009.
- DEUMIER Pascale, « *Introduction générale au droit* », LGDJ Lextenso éditions, 2011.
- El JEF Fourat Amine, « *Contrat de formation sportive et responsabilité en découlant: une étude comparative* », Beyrouth, Edition juridique Halabi, 2009. (en Arabe).
- GADAU F et VATINET R, « *Contrats de travail : contrats individuels ; conventions collectives et actes unilatéraux* », LGDL, 2001.
- GHESTIN Jacques, GOUBEAUX G., FABRE-MAGNAN Muriel, « *Traité de droit civil, introduction générale* », LGDJ, 1994.
- GUYON (Yves) (*Mélanges en l'honneur de*), « *Aspects actuels du droit des affaires* », Paris, Dalloz, 2003.
- Honord (J) : « *l'idée de l'acceptation des risques dans la responsabilité civile* » LGDJ 1969.
- JAMIN Christophe (*Dir.*), « *Droit et économie des contrats* », LGDJ, 2008.
- Karaquillo(J.P) : « *Le pouvoir disciplinaire dans l'association sportives* ».. Recueil Dolloz, 1980.

Laphilippe (F) Karaquilles (J.L) : « *l'activité sportive dans les balances de la justice* », Dalloz 1997.

LATTY (François), « *La lex sportive - Recherche sur le droit transnational* », Martinus Nijhoff Publishers, 2007.

Levasseur (Georges), Chavanne (Albert) Montreuil (Jean) et Bouloc (Bernard), « *Droit pénal général et procédure pénale* », 13 édition 1999. Edition Sirey.

MAISONNEUVE (Mathieu), « *L'arbitrage des litiges sportifs* », LGDJ 2011

MAISONNEUVE Mathieu, « *L'arbitrage des litiges sportifs* », LGDJ 2011.

Michel (Toupié) : « *recherches sur la nature juridique des fédérations sportives à leur actes* », Dalloz, doctrine 1970.

MULLER (Lara), « *La pratique sportive en France, reflet du milieu social* », INSEE, *Données sociales*, 2006.

PELLISSIER Jean, SUPIOT Alain et JEAMMAUD Antoine, « *Droit du travail* », Dalloz Delta 2000.

Pierre et Pinatel Jean, « *traité de droit pénal et de criminologie* », Tome I. droit pénal général, 2ème édition, Paris. Librairie Dalloz 1970.

Poissière (Jean Bernard) : « *le droit social du sport* » première édition 1987.

POULAIN Guy, « *les contrats de travail à durée déterminée* », Litec, 1998 .

RIGOZZI (Antonio), « *L'arbitrage international en matière de sport* », Helbing & Lichtenhahn, 2005.

ZEN-RUFFINEN (Piermarco)(dir.), « *Droit et sport* », éd. staempfli, 1997.

Thèses et mémoires:

Amcel (Pascal) : « *l'indispensabilité des droits de la personnalité : une approche critique de la théorie des droits de la personnalité* », thèse, Dijon, 1978, G, couturier.

Azéma J. « *la responsabilité en matière de sports* », thèse Montpellier, 1934.

Bichon le feuve (E) , « *les conventions relatives aux droits de la personnalité* », thèse, Paris I, 2001.

Chanteret Camille, « *le crime d'association de malfaiteurs* », thèse lyon 1912.

DURET (Pascal) et TRABAL (Patrick). « *Le sport et ses affaires. Une sociologie de la justice de l'épreuve sportive* », Paris, Métailié, 2001.

El makhtouni (Saied), « *le contrat de travail du sportif professionnel* », mémoire du mastère en droit des affaires, FDSPS,2004/2005.

Elie YAMDJIE, « *le consentement dans l'arbitrage des litiges sportifs* », thèse de doctorat, université de Nice, 2013.

Ghorbel Noomen, « *la responsabilité dans le domaine sportif* », mémoire de DEA, Tunis II.

Jeannat (G) : « *l'image du sportif en droit français* », thèse, linogue,1996.

Merle (Roger) et Vitu (André), « *traité de droit criminel, droit pénal spécial* ». Edition CUJAS.

Mlle, Ravarino : « *le statut juridique de footballeur professionnel* », mémoire pour le DEA en droit économique et droit des affaires, de l'université de Nice, Sophia Antipolis, 2000.

RIGOZZI (Antonio), « *L'arbitrage international en matière de sport* », Helbing & Lichtenhahn, 2005.

Tarde (G), « *les crimes des foules, archives de l'anthropologie criminelle et des sciences pénales* », 1982.

Viot Maurice, « *prévention et répression de la criminalité des foules* », thèse Nancy, 1936.

Articles:

Jule Roger (N) , « *La responsabilité civile et pénale des associations sportives du fait de leur athlète* », *G.P.*, 16 Avril 1996.

A.DEFLANDRE et P.ROUSSEL, « *Des sportifs et des violences* », contribution à la *compréhension des réalités sportives ; Esporte e sociedade*, année 3, n 7, Nov 2007/ Fév 2008.

A.DEFLANDRE et P.ROUSSEL, « *Des sportifs et des violences* », contribution à la *compréhension des réalités sportives ; Esporte e sociedade*, année 3, n 7, Nov 2007/ Fév 2008.

Aribi Lobna, « *violences dans les stades : aspects psychologiques et mesures de prévention, recherches et études juridiques* », *revue de l'association des juristes de Sfax*, n°6, 2011, p13.

AUNEAU (Gérard) et JACQ (Patrick), « *Les particularismes des contentieux sportifs* », *JCP G*, 1996, *Doctrine*, n° 3947, p. 285

Balducci Olivier, « *traitement pénal de la violence sportive* », note d'étude de DEA en *sciences criminelles, Faculté de droit de sciences politiques et de gestion de Strasbourg*, 1996-1997.

Christian (D), « *l'infraction collective* », *R.S.C1973*, p359.

David (A), « *Mesures sportive d'administration et mesure disciplinaire* » p. affiche Décembre 1999.

GACHE (N), « *les clauses du contrat de travail* », *RPDS*, décembre 2003..

Gauthier Eryvn, « *aspects de droit pénal et disciplinaire dans le sport* », www.vdelegal.be

Gérard (Auneau) : « *Le sport phénomènes de société : conséquences sur son statut juridique* », *les petites affiches* 21 Aout 1992.

Gilles Letourneau et Antoine Manganas, « *la tolérance des droits pénal et sportif, source de violence dans les sports* », *les cahiers de droit*, vol. 17, n°3, 1976, p741-776.

Guy Carcassone, « *l'évolution du sport, l'évolution du monde, le seuil, pouvoirs* », 2007/2 n°121, p17.

- HANOTIAU (Bernard). « *L'arbitrabilité et la favor arbitrandum : un réexamen* », *JDI* 1994, n° 4, pp.899 et 901
- JOURDAIN (P) , « *L'obligation de sécurité à propos de quelques arrêts récentes* » *Gaz.Pall*, 25 Septembre 1993.
- KARANOV (B) : « *Recherches sur le sport dans l'antiquité en Tunisie* », *Bulletion d'éducation physique* n°, 1966.
- Khun A, Moreillon L, willi- Jayet A. (éds), « *aspects pénaux du droit du sport* », Berne : *staempfli*, collection CIES 2002.
- Klaus VIWEG, « *le droit du sport une fascination* », *Version actualisée et élargie de ma dissertation « Zur Einführung – Sport und Recht“ « Le Sport et la loi – une introduction“*), *JuS* 1983, p. 825 ss.
- KLEIN (Frédéric-Edouard). « *Autonomie de la volonté et arbitrage* », *Rev. Crit. DIP* 1958, p. 258
- LAZAREFF (Serges), « *L'arbitrage conquiert de nouveaux espaces* », in Alexis MOURRE (dir) *Les cahiers de l'Arbitrage*, *Gaz. Pal.* Juillet 2004, p. 10.
- MENARD (Claude), « *Le contrat entre l'entreprise et ses clients : Que signifie « s'engager » ?* » in Christophe JAMIN (Dir.) : *Droit et économie des contrats*, LGDJ, 2008, p.248, n° 638.
- MIEGE (Colin) : « *Les initiatives de la "famille du football" pour rétablir les quotas dans les équipes professionnelles : La règle "home grown players" de l'UEFA et la règle "6 +5" de la FIFA* », *CDS* 2008, n° 14, p. 27.
- RACINE (Jean-Baptiste), « *L'arbitrage est-il un mode alternatif de résolution des conflits? Contribution à la définition du terme alternatif* », *LPA* n° 105, 28 mai 2001, p. 16
- Sergio Garcia Ramirez, « *violences caractéristiques en sport, relevant du droit pénal* », *Revue olympique* n°99-100.
- SIMON (Gérald), « *Traitement arbitral (du contentieux sportif)* » in Fabrice RIZZO, Didier PORACCHIA (dir.) et Alexandre DURAND (Cord.): *Lamy droit du sport, tome 2*, éd. Wolters Kluwer, 2008.
- SIMON (Gérald), « *L'arbitrage juridique en matière sportive* », *Rev. arb.* 1995, n° 2, p. 194.

YONNET (Paul) sous ‘‘Sport’’, in MESURE (Sylvie) et SAVIDAN (Patrick) (dir.) : *Le dictionnaire des sciences humaines*, PUF, 2006, p. 1112

Traités :

Lambert L. « *traité de droit pénal spécial* », Edition Police Revue 1968, p116 et 194

Mazeaud et Tunc « *traité de la responsabilité civile délictuelle et contractuelle* » Tome I, n°523.2

Chroniques principales :

Honorat J. « *la répression des atteintes à l'intégrité corporelle consécutives à l'exercice des sports* », D 1969, chron p207.

Lorvellec L. « *les aspects juridiques de la violence sportive* », Mélanges Bouzat 1980, p285 et suiv.

Nlend J.R « *responsabilités civiles et pénales des associations sportives du fait de leurs athlètes* », GP 14-16 avril 1996, doct. P9.

Colloque :

A. Eesmein « *cours élémentaire d'histoire du droit français* » 14TM édi, Recueil SIREY, Paris 1921.

A. Vitu « *procédure pénale* » PUF thémis, Paris 1957.

AMSON (Charles), « *Droit du sport* », Vuibert 2010

BERLIOZ (Georges) : « *Le contrat d'adhésion* », LGDJ 1973.

Bouzat et Pinatel « *traité de droit pénal* » Tome I, n°308.

Briere de l'isle et P.Coginart « *procédure pénale* » Tome 2, Fer. Armand Colin, Paris 1972.

Charles R « *le sport et le droit pénal* », *Rev. Crim.* 1952-1953, p852 et suiv.

CLAY (Thomas): « *L'arbitre* », *Thèse Paris 2*, 14 janv. 2000, Dalloz 2001.

Constant J, « *droit pénal et sport* », *RDC*, 1967, n°68, p277.

Culioli Marcel, « *l'association de malfaiteurs* » *R.ID.P.*1995.

Dalmotte(Y), Marchan(D) : « *Le droit de travail en pratique* » 6ème édition mise à jour 1993.

Daly (Rafik, Dey) : « *les contentieux non juridictionnel du sport* », *Actes du colloque, sport, administration et droit organisé par l'A.T.S.A et la F.S.J.P.T* Avril 2003

Demogue (R), « *Traité des obligations en générale* », Paris 1925.

Diallo (PH) : « *les contrats des sportifs : l'exemple du football professionnel* », *colloque organisé à Dijon le 7 et 8 Novembre 2002*, PUF.

Dupeyron Chrisian, « *l'infraction collective* », *R.S.C. n°1*, 1973

Garraud P « *les sports et le droit pénal* », *RIDP* 1924, p212 et suiv.

Garraud P. « *traité de droit pénal français* » Sirey 1924, n°1986

GAUDU (F), « *Le contrat de Travail* », éd DALLOZ, 1996.

Henry. (M), « *la notion du motif économique* », *Dr.soc*, 1995

Karaquillo J.P « *le droit du sport* », Dalloz 1993.

Le bon Gustave, « *Psychologie des foules* », édition Félix Alcan 1976.

LEVEL (P.) : *L'arbitrabilité*, *Rev. arb.*, 1992, p. 220

Loquin(Eric) : « *l'internationalisation des contrats sportif* », *colloque organisée Dijon*, « *les contrats des sportifs : exemple du football professionnel* » 7 et 8 Novembre 2003, PUF

Loup (Jean) : « *le sport et son droit* », Dalloz,1930.

MIALON, (Marie France), « *Les pouvoirs de l'employeur* », LGDJ, 1996.

MOTULSKY (Henri) : « *Ecrits, Tome 2, Etudes et notes sur l'arbitrage* », Dalloz, 1974.

ROBERT (Jean): « *L'arbitre et le contrat* », *Rev. Arb.* 1984, p 193

Veaus (Daniel): « *Cadre administratif et juridique de la responsabilité sportive* » *Juris classeur responsabilité civile*, 1994, Fascicule 450-1.

VERKINDT Pierre-yves, « *le droit du travail* », Dalloz, 2005.

*Garçon « code pénal annoté » Sirey 1956, n°90,288 à
291.*

Table des matières

INTRODUCTION GENERALE	11
PARTIE I : DIVERSITE DE CONFLITS SPORTIFS	21
TITRE I : LES CONFLITS SPORTIFS DE NATURE COMMERCIALE.....	23
CHAPITRE 1 : LE CONTRAT DE TRAVAIL DU SPORTIF SALARIE.....	24
Section I - Les obligations et les droits des parties du contrat de travail en sport :	28
I – 1 : Les obligations et les droits du club employeur :	29
I-1-1 : Les obligations du club employeur	29
A- l’obligation relative a fournir le travail au salarie et les moyens de le réaliser	30
B- L’obligation de la rémunération du sportif professionnel	32
B-1- le salaire de base.....	33
B-2- les compléments de salaire	33
B-2-1- les primes.....	34
B – 2 – 2 - la rémunération relative aux indemnités et assurances	35
B – 2 – 3 - les gratifications :	38
B - 2 – 4 - les avantages en nature	38
I – 1 – 2 - les droits du club employeur	39
A- l’exploitation de l’image du sportif.....	39
B- le droit de sanctionner	40
B-1– la détermination des sanctions.....	41
B – 2 - conditions et procédures de la prise de sanctions	43
I – 2 - Les obligations et les droits du sportif salarié	45
I – 2 – 1 - Les obligations du joueur salarié	45
A- les obligations relatives à l’exécution travail	46
A – 1 - l’obligation de la présence et de l’assistance aux entrainements et aux matchs.....	47
1. Absences ou retards injustifiés.....	48
2. Principaux manquements disciplinaires.....	49
A – 2 - l’utilisation des équipements sportifs fournis par l’employeur	52
B - les obligations particulières à l’activité sportive professionnelle	53
B-1- l’hygiène de vie	53
B - 2 - L’obligation de loyauté et confidentialité	54
I – 2 - 2 - les droits du joueur salarie	57
A- droit à la rémunération.....	57

B- droit de l'exploitation de l'image	59
C- le droit de se défendre.....	60
II - LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL SPORTIF	62
II – 1 - LA FIN D'UN CONTRAT DE TRAVAIL SPORTIF A DUREE DETERMINEE (CDD).....	63
II – 1 – 2 - La rupture unilatérale du contrat de travail à durée déterminée	64
A- la rupture du contrat de travail (CDD) sportif par l'employeur	65
A-1- le licenciement du sportif salarié.....	65
A – 2 - rupture pour faute grave et/ou lourde du salarié.....	67
A – 3 - le cas de l'inaptitude physique du sportif salarié.....	70
B- la rupture du contrat de travail sportif a l'initiative du salarié.....	73
B-1- le cas de la force majeure	74
B-2- le cas où le salarié acquiert un emploi en contrat à durée indéterminée.....	75
B-3- le cas de faute grave de l'employeur	75
B-3-1-la violation de l'obligation de paiement du salaire et l'obligation de sécurité	76
B-3-2- les actes de violence physique et morale.....	77
B-3-3-non fourniture de travail convenu	77
II – 1 – 3 - Rupture du contrat de travail à durée déterminée par accord commun	79
II – 2 - LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE	81
II – 2 – 1 - Rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée.....	82
A - la rupture d'un contrat à durée indéterminée par l'employeur.....	83
A-1- le licenciement du salarié par l'employeur	83
A-1-1- licenciement pour raison personnelle.....	83
A-1-2- licenciement économique	84
A-2- la mise a la retraite d'office	85
B - la rupture d'un contrat à durée indéterminée par le salarié	87
Le Sportif Salarié peut mettre fin volontairement, à son contrat de travail à durée indéterminée CDI.	87
B-1- la démission	87
B – 2 - le départ volontaire a la retraite	88
B – 3 - la prise d'acte	88
II – 2 – 2 - Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée	89
A- les conditions de la rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée ..	90
A-1- le consentement des parties	90
A-2- l'établissement d'une convention de la rupture conventionnelle	91
B- les procédures de la rupture conventionnelle d'un contrat de travail a durée indéterminée.	91
B-1- l'entretien préalable et la négociation	92

B-2- l'homologation de la convention de rupture conventionnelle.....	94
1 - L'acceptation de la demande d'homologation :.....	94
2 - Le refus de la demande d'homologation :	94
CHAPITRE 2 : AUTRES CONTRATS DE NATURE COMMERCIALE.....	97
I - LE CONTRAT DE TRANSFERT.....	99
I – 1 - les conditions :.....	100
I – 1 - 1- Rupture d'un contrat initial de travail du sportif	101
I – 1 - 2 - Le consentement des parties	103
I – 2 - Les procédures de transfert du Sportif Professionnel.....	104
I – 2 – 1 - la phase précontractuelle	104
A- les pourparlers	105
B- L'offre	106
C- la promesse	107
I – 2 – 2 - le rôle de l'agent de joueur.....	109
II - LE CONTRAT DE SPONSORING.....	111
II – 1 - LES OBLIGATIONS ET LES DROITS RECIPROQUES DES PARTIES	112
II – 1 – 1- Les obligations et les droits du sponsor	113
A- les obligations du sponsor	113
B- les droits du sponsor	114
II – 1 – 2 - Les obligations et les droits du bénéficiaire	115
A- les obligations du bénéficiaire	115
B- les droits du bénéficiaire.....	117
II – 2 - LA FIN DU CONTRAT DE SPONSORING	117
II – 2 - 1 - L'échéance du terme du contrat de Sponsoring en Sport.....	118
II – 2 - 2 - La résiliation du contrat de Sponsoring en Sport	118
A- la résiliation conventionnelle du contrat de Sponsoring en Sport	119
B– la résiliation unilatérale du contrat de Sponsoring en Sport	119
II – 2 – 3 - Le règlement des litiges résultant du contrat de sponsoring	120
Titre II - LES LITIGES DE NATURE DISCIPLINAIRE EN SPORT	121
CHAPITRE 1 : LE PHENOMENE DE LA VIOLENCE EN SPORT.....	123
I - LES ASPECTS DE LA VIOLENCE EN SPORT	125
I – 1 - VIOLENCE EXERCEE PAR LES SUPPORTERS	126
I – 1 - 1 - Les types de supporters.....	127
I – 1 - 2 - Les causes de la violence en Sport	128
A- le racisme	128

B- l'alcool et la drogue.....	130
I - 2 - LA VIOLENCE EXERCEE PAR LES JOUEURS	130
I – 2 - 1 - violences exercées par les joueurs entre eux.....	130
I – 2 - 2 : violences exercées par les joueurs sur les arbitres	131
II - LES MESURES DE LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE EN SPORT	133
II – 1 - MESURES DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE A L'ECHELLE NATIONALE	134
II – 1 - 1 - les mesures préventives contre la violence en Sport.....	134
A- les recommandations des autorités locales et régionales.....	134
B - les mesures de sécurité et protection.....	135
C - le rôle des fédérations et des associations sportives.....	137
II – 1 - 2 - les mesures répressives contre la violence en Sport.....	139
A- mesures répressives contre les actes de violence au sein des stades.....	139
A-1- mesures contre les actes de violence morale.....	139
A – 2 - mesures contre les actes de violence matérielle et/ou physique.....	140
B - mesures répressives contre les actes de violence concernant les clubs sportifs.....	142
II - 2 - MESURES DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE A L'ECHELLE INTERNATIONALE	143
II – 2 - 1 - La convention européenne sur la violence.....	144
II – 2 - 2 - Le rôle des fédérations sportives internationales	146
A- mesures contre le racisme	146
B- mesures de sécurité	147
II – 2 - 3 - rôle des organisations et associations sportives internationales.....	148
CHAPITRE 2 : LE PHENOMENE DE DOPAGE	150
I - MESURES DE PREVENTION ET DE CONTROLE ANTIDOPAGE EN SPORT.....	152
I - 1 - MESURES DE PREVENTION ANTIDOPAGE EN SPORT	152
I – 1 - 1 - Le rôle des fédérations sportives dans la lutte contre le dopage	152
I – 1 - 2 : Le rôle des organes responsables de la santé des sportifs.....	153
A- le rôle des pôles de la santé publique en matière de dopage	154
B- le rôle du médecin des sportifs	155
I – 2 - MESURES DE CONTROLE ANTIDOPAGE.....	156
I – 2 - 1 - L'organisation des contrôles antidopage	156
I – 2 – 2 - le déroulement des contrôles antidopage	158
II - MESURES DE SANCTIONS DU DOPAGE	160
II – 1 - SANCTIONS DISCIPLINAIRES	160
II – 2 - SANCTIONS PENALES	162
PARTIE 2 : INSTANCES SPECIALISEES EN MATIERE DE SPORT	165

TITRE 1 : LES SPECIFICITES DE L'ARBITRAGE EN SPORT.....	167
CHAPITRE 1 : LES CONDITIONS DE RECEVABILITE	168
I - LES CONDITIONS GENERALES PREALABLES DE L'ARBITRAGE EN SPORT.....	169
I – 1 - L'INTERET A AGIR.....	170
I – 1 - 1 - détermination de l'intérêt à agir	170
I - 1 – 2- conditions de l'intérêt à agir	171
I - 2 – LA QUALITE POUR AGIR.....	172
I – 2 - 1- la notion de la qualité pour agir	172
I – 2 – 2 - le lien entre la qualité pour agir et l'intérêt à agir.....	173
I – 3 - LA CAPACITE JURIDIQUE D'AGIR.....	174
I – 3 – 1 - détermination de la condition de la capacité juridique d'agir	174
I – 3 - 2 - les formes de la capacité juridique d'agir.....	175
II - LES CONDITIONS SPECIFIQUES DE L'ARBITRAGE.....	176
II - 1 - LA CONCILIATION DANS L'ARBITRAGE EN SPORT	177
II – 1 – 1 - Détermination de la notion de conciliation.....	177
II – 1 - 2 - Le déroulement de la procédure de conciliation	180
II – 1 - 3 - Les conséquences du non-respect de la préalable obligation de conciliation	182
II – 2 - LA CONVENTION DE L'ARBITRAGE EN MATIERE DE SPORT.....	184
II – 2 - 1 - Les conditions de la convention de l'arbitrage du sport	186
A- la demande d'arbitrage.....	186
B- la réponse a la demande d'arbitrage	189
II – 2 – 2 - Les effets de la convention d'arbitrage du sport.....	191
CHAPITRE 2 : LA COMPOSITION DE LA FORMATION ARBITRALE DU SPORT.....	193
I - LA COMPOSITION INITIALE DE LA FORMATION ARBITRALE.....	195
I – 1 - LE NOMBRE D'ARBITRES.....	196
I – 1 – 1 - l'arbitre unique	197
I – 1 - 2- pluralité d'arbitres.....	198
I – 2 - L'ARBITRAGE MULTIPARTITE	199
I – 2 – 1 - l'hypothèse d'un arbitre unique :	199
I – 2 – 2 - l'hypothèse de pluralité d'arbitres :	200
II - MODIFICATION DE LA CONSTITUTION INITIALE DE LA FORMATION ARBITRALE.....	201
II – 1 - LA RECUSATION DE L'ARBITRE.....	201
II – 1 – 1 - L'obligation de révélation de l'indépendance de l'arbitre.....	202
A- le concept de l'indépendance et l'impartialité de l'arbitre	202
B- le constituant de la révélation de l'indépendance et l'impartialité effectuée par l'arbitre ..	204

II – 1 – 2 - les procédures de la récusation	206
II - 2 - LA PROCEDURE DE REMPLACEMENT DES ARBITRES.....	208
II – 2 – 1 - décision du comité de désignation avant la clôture des débats	209
II – 2 - 2 : décision du comité de désignation après la clôture des débats.....	210
TITRE 2 : LES PROCEDURES D'ARBITRAGE	212
CHAPITRE 1 : LES PROCEDURES ECRITES DANS LE PROCES ARBITRAL EN MATIERE DE SPORT	214
I - REQUETE ET MEMOIRES.....	215
I - 1 - LA PROCEDURE DE LA REQUETE DANS L'ARBITRAGE	215
I – 1 – 1 - le contenu de la requête.....	216
I – 1 - 2 - les frais d'ouverture.....	217
I – 1 - 3 - la réponse à la demande d'arbitrage.....	218
I – 2 - LA PROCEDURE DES MEMOIRES.....	218
I – 2 - 1 - mémoire en réplique	219
I – 2 – 2 - Mémoire en défense	219
II - COMMUNICATION DES DOCUMENTS ET L'ACTE DE MISSION.....	221
II – 1 - COMMUNICATION DES DOCUMENTS	222
II – 1 - 1 - communication inter-parte	223
II – 1 - 2 - Le rôle de la formation arbitrale	225
II - 1 – 3 - l'importance des délais dans la procédure de communication	228
II - 2 - L'ACTE DE MISSION	230
II – 2 – 1 - les mentions de l'acte de mission.....	231
II – 2 – 2 - la signature de l'acte de mission	233
CHAPITRE 2 : LA PROCEDURE DE L'AUDIENCE	235
I - DEBATS ET PLAIDOIRIES	237
I - 1 - LES PROCEDURES DE L'ORGANISATION AVANT LE DEROULEMENT DES DEBATS.....	238
I - 1 - 1 - la loi applicable.....	238
A - détermination du droit applicable par les parties	239
B - le droit applicable en l'absence de choix par les parties.....	239
I - 1 – 2- autres formalités	240
I - 2 - LE DEROULEMENT DES DEBATS	242
I – 2 – 1 - l'ouverture de l'audience.....	243
I – 2 – 2 - la procédure de plaidoiries	245
A- Les parties du conflit.....	246
B- les experts, les témoins et les interprètes	248
I – 2 - 3 - la clôture des débats	250

II - LA SENTENCE	252
II – 1 - L’INSTAURATION DE LA SENTENCE.....	252
II - 1 – 1 - sentence en délibéré	253
II - 1 – 2- la sentence d’homologation.....	257
II - 2 : NOTIFICATION ET EXECUTION DE LA SENTENCE	258
II - 2 – 1- la notification de la sentence	258
II – 2 - 2 - les frais de l’arbitrage	259
A - les frais administratifs	259
B - les frais d’expertises et autres	259
C - les honoraires des arbitres.....	260
II - 2 – 3- Exécution de la sentence arbitrale	260
II - 3 - L’INTERVENTION DE LA FORMATION ARBITRALE APRES LE DESSAISSEMENT	261
II - 3 - 1 - détermination des cas d’intervention de la formation arbitrale	262
A- correction de la sentence	262
B- L’interprétation de la sentence.....	263
C- le recours à compléter la sentence.....	263
II - 3 – 2 - les procédures	264

Les différends en matière de Sport, peuvent se résoudre devant les tribunaux de droit commun. Mais, l'inadaptation de ces derniers à des litiges nécessitant des compétences techniques particulières et qui doivent, compte tenu de la brièveté d'une carrière, être réglés rapidement, a entraîné le recours – de plus en plus fréquent – aux modes alternatifs de règlement des conflits.

Les conflits Sportifs sont donc réglés par des règlements et des statuts particuliers et spécialisés en matière du sport. Les règlements sportifs sont donc, des Règlements autonomes et suprêmes vis-à-vis des législations de l'Etat. La création de ces règlements spécifiques, a entraîné la création d'instances juridictionnelles spécialisées et arbitrales compétentes.

Sports disputes can be resolved in ordinary courts. However, the inadequacy of the latter in disputes requiring specific technical skills that must take into account the brevity of a career, to be settled quickly, has led to the recourse - more and more frequently - to alternative methods of dispute resolution. .

Sporting conflicts are thus regulated by special rules and statutes and specialized in the field of sport. Sports regulations are therefore autonomous and supreme regulations vis-à-vis state legislation. The creation of these specific regulations has led to the creation of competent jurisdictional and arbitration bodies.