

Université Catholique de Louvain

Institut des Sciences du Travail



REPRESENTATIVITE INSTITUTIONNELLE DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR
DES JOUEURS DE FOOTBALL PROFESSIONNELS (UE-25, BULGARIE, ROUMANIE ET TURQUIE)

RESUME

PROJET No VC/2004/0547

Février 2006

Projet de recherche mené pour la Direction générale Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne

EQUIPE RESPONSABLE DE L'ETUDE RESUMEE

Auteur du résumé

Alexandre CHAIDRON, chercheur

Cécile ARNOULD, chercheur

Coordinateurs

Prof. Armand SPINEUX et Prof. Evelyne LEONARD

Equipe de recherche

Prof. Bernard FUSULIER

Prof. Pierre REMAN

Alexandre CHAIDRON, chercheur

Delphine ROCHET, chercheur

Isabelle VANDENBUSSCHE, chercheur

Coordination administrative

Myriam CHEVIGNE

Réseau des experts nationaux

Autriche:	Franz Traxler, Institut für Soziologie – Universität Wien
Belgique:	Jean Vandewattyne, Université Libre de Bruxelles (ULB)
Bulgarie:	Rumiana Gladicheva, Department of Sociology - Sofia University
Chypre:	Savvas Katsikides, Maria Modestou and Evros I. Demetriades, Department of Social and Political Science - University of Cyprus
République tchèque:	Ales Kroupa, Research Institute for Labour and Social Affairs - Charles University of Prague
Danemark:	Carsten Jorgensen, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, FAOS – Department of Sociology, University of Copenhagen
Estonie	Kaia Philips and Raul Eamets, University of Tartu
Finlande:	Pekka Ylostalo, University of Helsinki, Department of Sociology
France:	Solveig Grimault, Institut d'Etudes Politiques de Paris
Allemagne:	Dieter Sadowski, Catharina Leilich, Oliver Ludewig, Mihai Paunescu, Martin Schneider and Susanne Warning, Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, IAAEG - Universität Trier
Grèce:	Aliki Mouriki, National Center for Social Research – Athens
Hongrie:	Csaba Makó, Institute of Sociology, Hungarian Academy of Sciences
Irlande:	Pauline Conroy, Ralaheen Ltd
Italie:	Franca Alacevich and Andrea Bellini, Università degli studi di Firenze – Dipartimento di scienza della politica e sociologia politica.
Lettonie:	Alf Vanags, Baltic International Centre for Economic Policy Studies
Lituanie:	Mark Chandler, EuroFaculty Vilnius Centre, Ekonomikos fakultetas, Vilniaus universitetas
Luxembourg:	Franz Clément, Centre d'Études de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques (CEPS – INSTEAD)
Malte:	Saviour Rizzo and Manwel Debono, Workers' Participation Development Centre, Department of Sociology
Pays-Bas:	Marc Van Der Meer, University of Amsterdam – Department of Sociology
Pologne:	Pierre Gréga, Coopération Technique Belge (CTB s.a.)
Portugal:	Marinus Pires de Lima and Ana Guerreiro, Universidade de Lisboa – Instituto de Ciências Sociais – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE)

Roumanie:	Ion Glodeanu, Sociology Institute – Romanian Academy
Slovaquie:	Lubica Bajzikova and Helena Sajgalikova, Faculty of Management, COMENIUS UNIVERSITY
Slovénie:	Alenka Krasovec, University of Ljubljana
Espagne:	Ramon De Alos-Moner Vila, Universitat Autònoma de Barcelona – Grup d'Estudis Sociològic sobre la Vida Quotidiana i el Treball
Suède:	Dominique Anxo, Center for European Labour Market Studies (CELMS) – Department of Economics – Göteborg University.
Grande-Bretagne:	David Marsden, London School of Economics
Turquie:	Zeki Parlak, Department Labour Economics and Industrial Relations, Faculty of Economics and Administrative Science, University of Marmara

Clause de non-responsabilité: Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'opinion ou la position de la Commission européenne, de la Direction Générale pour l'Emploi et les Affaires sociales. L'étude résumée dans ce document a été réalisée par des experts indépendants. Dès lors elle n'implique d'aucune manière la responsabilité de la Commission. Les organisations européennes faisant l'objet de la présente étude ont eu l'opportunité de commenter son contenu avant son approbation finale par la Commission¹.

¹ Cette approbation de la Commission n'indique pas l'approbation des organisations européennes par rapport au texte de cette étude (commentaire de l'UEFA).

ABBREVIATIONS

AFC1SFL (Association of Football Clubs of First Slovenian Football League)

AFE (Association of Spanish Footballers)

AFTU (All-Poland Footballers' Trade Union)

AGAA (Associations of German-speaking Actors and Actresses)

AIC (Italian Players' Association)

APF (Association of Professional Footballers - Slovakia)

BL (Austrian Federal League of Football)

BNS (National Union Block)

CED (Cooperation of the First [actually Second] Division – The Netherlands)

CEOE (Spanish Confederation of Employers' Associations)

CFA (Cyprus Football Association)

CGSLB/ACLVB (Federation of Liberal Trade Unions of Belgium)

CMFS (Czech-Moravian Football Association)

CSC/ACV (Confederation of Christian Trade Unions - Belgium)

CSTV (Czech Physical Education Association)

DBU (Danish Football Association)

DEF (Association of Danish Elite Athletes)

DF (Danish League Association)

DGB (German Confederation of Trade Unions)

ECV (First Division limited partnership – The Netherlands)

EFA (Estonian Football Association)

EFD (Women's Professional Football League - Sweden)

EFFC (European Federation of Professional Football Clubs)

EFJ (European Federation of Journalists)

EPAE (Association of Professional Football Clubs - Greece)
EPFL (European Professional Football Leagues)
EPO (Hellenic Football Federation)
ETUC (European Trade Union Confederation)
EuroMEI (European Media and Entertainment)
FA (Football Association – England)
FAF (Football Association of Finland)
FAI (Football Association of Ireland)
FAPL (Football Association Premier League - England)
FAS (Football Association of Slovenia)
FAW (Football Association of Wales)
FBO (Dutch Federation of Paid Football Organisations)
FFF (French Football Federation)
FGTB/ABVV (Belgian General Federation of Labour)
FIGC (Italian Football Federation)
FIM (Federation of International Musicians)
FIA (International Federation of Actors)
FIFA (Fédération Internationale de Football Association)
FIFPro (Fédération Internationale des Associations Footballeurs Professionnels)
FL (Football League - Finland)
FLF (Luxembourg Football Federation)
FNASS (Organisation for the management of social work by employees of territorial collectivities - France)
FNV (Confederation of Dutch trade unions)
FPAF (Football Players Association of Finland)
FPF (Portuguese Football Federation)

GMB (Britain's General Union)
GSEE (General Confederation of Greek Workers)
HLSZ (Hungarian Players Association)
ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions)
IFJ (International Federation of Journalists)
KMsfB (Union of the Arts, Media, Sporting Activities and the Liberal Professions)
KNVB (Royal Dutch Football Association)
LC (League Commission – Slovakia)
Lega Calcio (National Professionals' League - Italy)
LFF (Latvian Football Federation)
LFF (Lithuanian Football Federation)
LFP (Professional Football League - France)
LFP (National League of Professional Football)
LFP/LBV (Belgian Professional Football League)
LO (Danish Confederation of Trade Unions)
LOW (League of Wales)
LPFP (Portuguese Professional Football League)
LPSC (Serie C Professionals' League - Italy)
MFA (Malta Football Association)
MLL (Hungarian Football League)
MLSZ (Hungarian Football Federation)
NFL/NF (Belgian National Football League)
ÖFB (Austrian Football Association)
PFA (Polish Football Association)
PFA (Professional Footballer Association - England)

PFA (Pancyprian Footballers Association)
PFAI (Professional Footballers Association of Ireland)
PFL (Polish Football League)
RFEF (Royal Spanish Federation of Football)
SEF (Swedish Elite Football Association)
SFA (Scottish Football Association)
SFA (Slovak Football Association)
SFS (Swedish Football Players Association)
SIPTU (Services Industrial and Professional Trade Union)
SJPF (Professional Footballers Trade Union)
SPF (Danish Football Players' Association)
SPFA (Scottish Professional Footballers' Association)
SPL (Scottish Premier League)
SvFF (Swedish Football Association)
TUC (Trade Unions Congress)
UCPF (Union of Professional Football Clubs - France)
UEFA (Union des associations européennes de football)
UNFP (National Professional Footballers' Union - France)
UNI (Union Network International)
UNICE (Union des Industries de la Communauté européenne)
UNI-MEI (Media and Entertainment)
UOV (Confederation for independent unions – The Netherlands)
UPFPS (Union of Professional Football Players of Slovenia)
URBSFA/KBVB (Royal Belgian Football Federation)
VVCS (Association of Players Under Contract – The Netherlands)

INTRODUCTION

Présentation de l'étude

Ce rapport a été rédigé dans le cadre d'une étude portant sur la représentativité institutionnelle des partenaires sociaux au sein des 25 Etats membres de l'Union européenne et sur la situation des syndicats et des organisations d'employeurs dans les pays candidats à l'adhésion. L'étude est menée par l'Institut des Sciences du Travail (Université catholique de Louvain), à la demande de la DG Emploi et Affaires Sociales de la Commission européenne (Appel d'offre No. VC/2004/0547).

La question de la représentativité des organisations européennes est apparue dans le cadre de la promotion du dialogue social au niveau communautaire. En 1993, la Commission européenne établissait, dans une communication², trois critères déterminant l'accès des organisations d'employeurs et de travailleurs au processus de consultation au titre de l'article 3 de l'Accord sur la politique sociale. Suivant les termes de cette communication, l'organisation doit : (1) *être transsectorielle ou liée à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisée au niveau européen ; (2) être composée d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie des structures des partenaires sociaux des Etats membres et ayant la capacité de négocier des accords, et qui sont, dans la mesure du possible, représentatives de tous les Etats membres ; (3) disposer des ressources adéquates lui permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.* En 1996, la Commission adoptait un document de consultation³ destiné à recueillir les vues les plus larges sur les moyens à mettre en œuvre pour favoriser et renforcer le dialogue social européen. Etant donné qu'au niveau européen, les partenaires sociaux étaient et sont encore en train de se structurer et d'accepter de nouvelles adhésions, la Commission européenne avait, à cette époque, lancé une étude sur la représentativité des organisations interprofessionnelles et sectorielles au sein de l'Union européenne. En 1998, la Commission exposait, dans une nouvelle communication⁴, les moyens qu'elle comptait mettre en œuvre pour adapter et promouvoir le dialogue social à l'échelle européenne. A cette occasion, elle a réaffirmé de manière spécifique les trois critères établis dans la Communication de 1993 et permettant aux organisations européennes d'être reconnues comme représentatives en matière de consultation au titre de l'article 3 de l'Accord sur la politique sociale. Enfin, la Commission européenne a réaffirmé en 2002 son soutien au renforcement du dialogue social européen dans sa communication *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*⁵. Quant aux trois critères établis par la Commission, et comme des études antérieures l'ont observé⁶, *les modifications se traduisent par la disparition des exigences relatives à la nature intersectorielle des organisations et de la nécessité de leur implantation dans tous les Etats membres ; les nouvelles règles n'ont pas été formulées de manière très restrictive ; elles se bornent à exiger des organisations d'employeurs et de travailleurs qu'elles représentent « plusieurs » Etats membres. Cet assouplissement des conditions de mise en œuvre pourrait entraîner un problème de délimitation étant donné qu'aucun critère stipulant un nombre minimal d'Etats membres ne permet de l'activer.*

² COM(93) 600 final du 14 décembre 1993, Communication de la Commission concernant *l'Application du Protocole à la politique sociale.*

³ COM(96) 448 final du 18 septembre 1996, Communication de la Commission concernant *le développement du dialogue social au niveau communautaire.*

⁴ COM(98) 322 final du 20 mai 1998, Communication de la Commission, *Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire.*

⁵ COM(2002) 341 final du 26 juin 2002, Communication de la Commission, *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement (résumé).*

⁶ Spineux A., Walthery P. et al., *Report on the representativeness of European social partners organisations*, Rapport coordonné par l'Institut des Sciences du Travail de l'Université catholique de Louvain, pour la Commission européenne, Direction générale Emploi, Relations industrielles et Affaires sociales, Louvain-la-Neuve, 1998.

Dans ce contexte, il paraît évident que l'un des grands enjeux actuels de la Commission et des partenaires sociaux européens est l'élargissement de l'Union européenne et son impact sur le processus du dialogue social au niveau communautaire : *La Commission souligne le rôle vital et les faiblesses du dialogue social dans les pays candidats. De nombreux progrès ont été enregistrés au cours des dix dernières années, avec le soutien des programmes et initiatives communautaires. Toutefois, il reste beaucoup à faire pour renforcer les capacités des partenaires sociaux et les associer au processus d'adhésion*⁷. Du point de vue de la Commission, *seules des structures nationales suffisamment fortes permettront de participer avec efficacité aux négociations et aux autres dimensions du dialogue social européen, mais aussi de mettre en œuvre au plan national, les accords*⁸.

Ainsi, la promotion du dialogue social faisait partie de l'*acquis communautaire* : *Le traité demande que l'on favorise le dialogue social et il accorde davantage de pouvoir aux partenaires sociaux. Les pays candidats à l'adhésion à l'Union sont dès lors invités à apporter la preuve qu'on accorde au dialogue social toute l'importance voulue, que les partenaires sociaux sont suffisamment développés pour s'acquitter de leurs responsabilités aux niveaux européen et national et, enfin, qu'ils sont consultés pour la rédaction des projets de loi prenant en charge les acquis en matière d'emploi et de politique sociale... Pour ces raisons, le développement de structures tripartites mais également d'un dialogue social bipartite représentatif autonome constitue un aspect important de l'implication future des partenaires sociaux des pays candidats à l'adhésion dans les activités de dialogue social développées aux niveaux européen et national*⁹.

L'élargissement de l'Union européenne constitue un saut quantitatif et qualitatif au niveau du dialogue social : *Le saut quantitatif est tout à fait évident dès lors que le nombre de partenaires s'accroît. Les délégations qui participent au dialogue social européen en seront élargies ce qui, on le sait, ne facilite pas le dialogue. Cependant, le saut est surtout qualitatif : les nouveaux entrants présentent des systèmes de relations industrielles hérités de leur histoire nationale*¹⁰.

L'objectif de ce rapport est de réaliser une étude établissant de brèves descriptions sur la manière dont le dialogue social fonctionne dans les pays concernés, ainsi que des descriptions des différentes organisations de travailleurs et d'employeurs impliquées dans le dialogue social au niveau sectoriel¹¹. Cette étude peut être considérée comme un outil aidant à la compréhension de ces facteurs quantitatifs et qualitatifs.

Approche de recherche et commentaires sur la méthodologie

Afin de mener à bien cette étude, un réseau de chercheurs universitaires provenant des 25 Etats membres de l'Union européenne et de pays candidats à l'adhésion a été établi. Ces chercheurs en Relations industrielles sont indépendants à la fois de la Commission européenne et des organisations d'employeurs et de travailleurs¹². Chaque chercheur a été chargé d'établir un rapport sur base d'un questionnaire commun adapté aux réalités spécifiques du secteur des joueurs professionnels de football. Chaque rapport national rédigé par l'expert a été soumis aux organisations nationales afin de leur permettre d'émettre des commentaires sur les données rassemblées. L'IST a pris en charge la coordination de l'étude ainsi que la rédaction des synthèses.

⁷ COM(2002) 341 final du 26 juin 2002, Communication de la Commission, *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*.

⁸ Op cit.

⁹ Enlargement of the European Union. Guide to the negotiations. Chapter by chapter, Commission européenne, DG Elargissement, juin 2003.

¹⁰ Léonard E., Spineux A., *Les relations industrielles en Europe aujourd'hui*, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2003 (texte non publié).

¹¹ L'UEFA dénote avec justesse que le rapport couvre uniquement les joueurs professionnels de football, comme conclu avec la Commission Européenne au départ de l'étude. Cette précision a été incluse dans le texte, en remplaçant « secteur du football professionnel » par « secteur des joueurs de football professionnel ».

¹² Selon l'UEFA, ceci est incorrect, sans fournir de plus amples explicitations sur les points incriminés.

Une constante communication assortie d'une collaboration de tous les instants entre l'IST, les experts nationaux et les organisations nationales ont été instaurées afin d'associer les divers acteurs dans le processus de recherche. Ce rapport a également été consulté par les organisations européennes et leurs membres afin de leur permettre d'émettre des commentaires sur le rapport. Cette phase de consultation représente une étape importante de la recherche. Enfin, le rapport a été examiné par les services de la Commission européenne. L'IST souhaite mettre l'accent sur sa totale indépendance vis-à-vis des conséquences et des décisions politiques qui pourraient être prises sur base de cette étude.

Le processus de recherche, tel qu'il a été conçu, implique une collecte d'informations sur les acteurs et le dialogue social auquel ils prennent part, mais aussi une démarche active de construction de consensus qui fait partie intégrante du processus du dialogue social lui-même. Ainsi, bien que dans un bon nombre de cas, les données rassemblées ne permettent pas une objectivation du rôle joué par les organisations, les contacts obtenus lors de la récolte de données ainsi que les discussions avec les différents acteurs concernés doivent faire partie intégrante au processus de reconnaissance mutuelle¹³. Par conséquent, les principales sources utilisées dans le cadre de cette étude sont les acteurs sociaux eux-mêmes.

Enfin, quelques mots sur le processus de consultation comprenant les partenaires sociaux européens. Les organisations qui ont été consultées sont citées en annexe. Les commentaires que l'IST a reçus de la part de ces organisations, ainsi que ceux de leurs membres ont été introduits de différentes manières, selon le type d'information reçue :

- L'observation est directement ajoutée au contenu du rapport
- Lorsqu'une divergence d'opinion existe entre l'organisation d'employeurs ou de travailleurs et l'expert, l'observation est ajoutée au rapport sous forme de note de bas de page, accompagnée de la justification de l'expert.

La consultation du rapport sur le secteur des joueurs de football professionnels a pris place durant les mois de novembre, décembre 2005 et janvier 2006.

Etant donné que les situations nationales sont très variables et évoluent rapidement, il est important de souligner que l'objectif de cette étude est de « prendre une photographie » de la situation des organisations en 2005. Les entretiens avec les organisations et la rédaction des rapports nationaux ont pris place entre juillet et septembre 2005.

¹³ Réponse à l'appel d'offres VT/2002/83. Studies on the representativeness of the social partners at sectoral level in the European Union and monographs on the situation of the social partners in the candidate countries, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2002.

SECTEUR DES JOUEURS DE FOOTBALL PROFESSIONNELS AU NIVEAU EUROPÉEN

Définition des objectifs de l'étude donnée aux experts suivant l'accord avec la Commission européenne: Il n'y pas de classification NACE correspondant à ce secteur. Le sujet de cette étude porte sur les footballeurs professionnels. Les footballeurs amateurs (ou football amateur) ne sont pas repris dans cette étude¹⁴, mais si l'expert a jugé nécessaire ou intéressant de recueillir une information à leur sujet, dans l'optique d'une meilleure compréhension du secteur, il a pu l'inclure dans le rapport. Enfin, les activités professionnelles reliées au football professionnel (entraîneurs, kinésithérapeutes, médecins, personnel technique, etc.) ont été également exclues du champ de cette recherche.

Remarques :

- Ceci est une partie comparative qui résume les principales caractéristiques du secteur. Nous invitons le lecteur à se reporter aux rapports nationaux (résumés) afin d'obtenir de plus amples détails quant aux références nationales usitées.
- Le terme « pays » (country) inclut également l'Angleterre, l'Ecosse, le Pays de Galles et l'Irlande du Nord.

1. Comparaison

1.1. Le joueur professionnel

1.1.1. Définition(s)

L'étude concerne en elle-même les joueurs professionnels¹⁵. Selon le pays, une définition du joueur professionnel est donnée¹⁶, par la législation et/ou les conventions collectives et/ou par les Associations nationales (AN). Les règles de la FIFA fournissent des points de références afin de définir des catégories¹⁷ ; certains pays se limitent eux-mêmes strictement à ces définitions, d'autres précisent les termes de ces catégories. Quelques pays ne font aucune référence à ces régulations. Il est important de signaler que parfois la distinction entre professionnel et amateur

¹⁴ Egalement d'autres sports, d'autres types d'employés, les agents des joueurs, les joueuses de football professionnelles, les associations de football nationales et européennes et d'autres groupes qui ne sont pas repris dans cette étude.

¹⁵ L'UEFA précise que ceci présuppose d'envisager le football professionnel comme une totalité (cf. Déclaration de Nice).

¹⁶ FIFPro commente : « Nous avons noté l'importance des différences de définitions d'un joueur professionnel. C'est également important pour des développements futurs dans la mise en place d'un accord collectif aux différents niveaux nationaux, mais aussi au niveau européen. »

¹⁷ Selon la FIFA, un "joueur professionnel" est celui qui a signé un contrat avec un club et dont la rémunération dépasse les coûts et les dépenses dues à la pratique du football. Tout autre joueur qui bénéficie d'un contrat avec un club et qui reçoit une compensation qui dépasse la somme des dépenses réelles occasionnées par l'exercice de son activité footballistique est considéré comme un joueur professionnel. Tous les autres joueurs sont considérés comme des joueurs "amateurs" (comme pour la règle sur les statuts et les transferts des joueurs basée sur l'article 5 des statuts de la FIFA du 19 octobre 2003).

est confondue avec la différence existant et entre le statut de non-amateur et celui d'amateur (comme cela est le cas, par exemple, à Chypre, au Luxembourg, en Slovénie et en Suède). Ci-dessous, les pays étudiés sont catégorisés selon l'influence des régulations de la FIFA sur leur définition du joueur professionnel.

- Pays qui reprennent entièrement et exclusivement les règles de la FIFA: Chypre, Pologne, République tchèque et Malte.
- Pays qui s'inspirent des règles établies par la FIFA et les complètent ou y ajoutent des nuances (sans intervention législative). Par exemple, en Autriche, il y a trois catégories : le joueur amateur, le joueur sous contrat (gagnant entre 323 EUR et 600 EUR par mois) et le joueur professionnel (gagnant plus de 600 EUR par mois, en plus du remboursement des frais dus à son activité)¹⁸. En France, il y a les joueurs amateurs, les joueurs de fédération (joueurs vivant des revenus de leur activité footballistique mais à un niveau amateur ou à l'intérieur des ligues régionales) et les joueurs sous contrats (joueurs appartenant à un club de première ou de seconde division). En Suède, un joueur recevant plus de 326 EUR par an est officiellement considéré comme un non-amateur (professionnel). Aux Pays-Bas, il n'y a pas de réelle définition du joueur professionnel mais deux catégories de joueurs peuvent être identifiées : d'une part, les joueurs sous contrat jouant dans la première ou la seconde division et qui sont considérés comme étant de véritables professionnels et d'autre part, les joueurs amateurs des divisions inférieures. En Allemagne, un joueur doit gagner plus de 150 EUR par mois (en plus du remboursement de ses dépenses) afin d'être considéré comme un joueur non-amateur. Un joueur non-amateur qui veut accéder aux deux divisions nationales supérieures, doit également obtenir une licence de la Ligaverband (mais cette licence ne constitue pas un contrat de travail).
- Pays où la législation est incluse dans la définition. Le joueur professionnel (généralement repris dans la catégorie de « sportif professionnel ou rémunéré ») est défini par la législation, comme en Belgique (en concertation avec la commission paritaire du sport – gagnant au minimum 7,858 EUR brut par an), en Finlande (gagnant au minimum 9,526 EUR brut par an), en Hongrie, en Lituanie, en Lettonie, au Portugal, en Slovénie, en Espagne et en Italie. Ceci n'empêche pas les AN, dans certains cas, de proposer leurs propres catégories complémentaires (par exemple, trois en Belgique, spécifiquement basées sur la législation, entre amateur, non-amateur et professionnel) ou simplement prendre en considération les distinctions de la FIFA en y ajoutant des critères financiers. C'est le cas en Slovénie où un joueur gagnant 292 EUR ou plus est considéré comme un non-amateur.
- Au Danemark, en Angleterre, en Ecosse, en Estonie, en Irlande et Irlande du Nord et au Pays de Galles, le seul moyen de différencier un joueur amateur d'un professionnel est l'existence d'un contrat de travail. En Grèce, chaque joueur qui a signé un contrat avec un club professionnel et qui est inscrit au registre des footballeurs professionnels, tenu par l'Association nationale, est considéré comme un joueur professionnel.
- Pays dans lesquels il n'y pas de joueur professionnel, comme au Luxembourg. Certains font une distinction entre des joueurs non-amateurs qui ont un contrat avec un club, mais dont la rémunération n'excède pas les coûts directement liés à la pratique du football et des joueurs amateurs qui n'ont pas de contrat.

¹⁸ L'UEFA et l'EPFL ne sont pas totalement d'accord sur cette catégorisation (voir Rapport autrichien).

Remarques méthodologiques sur la définition d'un joueur professionnel.

Même si la définition d'un joueur professionnel pourrait sembler apparaître bien mise en oeuvre et circonscrite dans les pays repris par cette étude, en réalité, il y a toujours de nombreux points à éclaircir. En effet, il existe des joueurs qui n'ont pas le statut de joueur professionnel (ou de non-amateur, selon les pays), mais qui tirent leur seule ou principale ressource de leur activité footballistique (avec ou non un contrat d'emploi). Cette situation se différencie de manière variée d'un pays à l'autre entraînant des conséquences en matière d'assurances sociales, de dialogue social et de représentativité des organisations. Signalons quelques exemples à ce sujet. En Italie, les joueurs évoluant dans les divisions inférieures ne sont pas reconnus comme des professionnels. Ces joueurs ont le statut d'amateur mais gagnent leur vie avec des paiements non déclarés, sans être couverts par la sécurité sociale et sans pouvoir bénéficier des conventions collectives conclues pour les joueurs professionnels. En Belgique, un certain nombre de joueurs, ne possèdent pas le statut de joueur professionnel mais sont reconnus comme non-amateur, gagnent leur vie grâce à leur pratique du football. C'est uniquement lorsqu'ils gagnent plus qu'un certain montant que ces joueurs ont le droit de bénéficier des clauses des conventions collectives prévues pour les joueurs professionnels. Par contre, ils ne sont pas pris en compte dans les calculs de représentativité. Aux Pays-Bas, des joueurs peuvent être inclus dans la catégorie amateurs (actifs), même si ils ont un contrat d'emploi (ou un accord de facto), qui leur permet de gagner leur vie, partiellement ou totalement, mais étant donné que leurs revenus excèdent les coûts officiels de leur branche d'activité, ils devraient donc, du point de vue de la FIFA, être considérés comme des professionnels. Néanmoins, ils ne sont pas pris en compte dans la catégorie des joueurs professionnels (dénommés joueurs sous contrat), catégorie créée par l'Association nationale. Ces joueurs ne sont pas couverts par les mesures issues du dialogue social, de même ils ne sont pas représentés ou couverts par les organisations prenant part à ce dialogue. En France, les joueurs qui tirent leur principal revenu du football, grâce à leur contrat d'emploi, mais qui n'exercent pas leur activité au niveau des deux premières divisions (appelés joueurs de fédération) sont exclus du champs d'application des conventions collectives et ne sont pas représentés par les organisations. En Suède, un joueur est considéré comme étant un professionnel lorsqu'il gagne plus de 326 EUR par an. Cette somme ne permet pas à ce dernier de vivre de son activité sportive mais a été mise en place afin de conserver les jeunes joueurs talentueux et prometteurs en leur offrant un contrat.

Cette remarque sur la méthodologie permet d'observer les critères de représentativité. En réalité, tant du côté des organisations syndicales que du côté des organisations représentant les clubs de football, il y a une catégorie de joueurs qui ne sont pas officiellement reconnus comme des joueurs professionnels, et qui n'est pas prise en considération dans l'évaluation de la représentativité, bien qu'ils soient effectivement des joueurs professionnels. Ces joueurs ne sont pas toujours représentés par une organisation de joueurs. Parallèlement, certains clubs qui emploient ces joueurs ne sont pas des clubs professionnels (ou tout du moins ne sont pas reconnus comme tels) et n'appartiennent pas à une organisation de clubs professionnels. Cette tendance biaise la représentativité de ces organisations professionnelles de clubs, tant au niveau du taux de couverture des joueurs qui sont appelés « professionnels » qu'à celui du nombre d'employeurs (clubs) affiliés à ces organisations.

En prenant en compte cette remarque méthodologique, nous nous proposons d'estimer, sur une base indicative, le nombre de joueurs de football professionnels et le nombre de clubs professionnels.

Nombre de joueurs de football professionnels: 28,000

Nombre de joueurs de football semi-professionnels: 2,900

Nombre total de joueurs de football professionnels: 30,900¹⁹

Nombre de clubs professionnels: 1,600

1.1.2. Protection sociale

Etant donné que la plupart des footballeurs professionnels ont le statut de travailleurs salariés²⁰, en général, ils ont le droit aux mêmes avantages sociaux (accès à la sécurité sociale, retraite,...) que les travailleurs salariés des autres secteurs économiques. Cette sécurité sociale n'est pas disponible dans un nombre minoritaire de pays : la République Tchèque, la Hongrie, la Lettonie, Malte, la Pologne et la Slovaquie²¹. En République Tchèque tous les footballeurs ont le statut de free-lance alors qu'en Pologne et en Slovaquie, deux types de statut co-existent. La plupart des joueurs sont des indépendants (depuis que ce statut est moins lourd en termes de charges sociales et patronales). Dans ces pays, ce sont les clubs de football qui sont les employeurs des joueurs professionnels. Parfois, il arrive que certains joueurs sont en réalité liés par un contrat directement signé avec un sponsor du club ou encore une société qui appartient au président du club, comme c'est le cas en Autriche. De plus, les joueurs indépendants sont directement sujets, de facto, à l'autorité du club.

De plus, selon le pays, ces droits sont renforcés ou complétés de différentes manières ce qui engendrent d'importantes variations. Par exemple, en Belgique, les contributions sociales sont basées sur le revenu minimum légal et non le revenu réel, ce qui limite la protection sociale. En Allemagne, un joueur qui gagne plus de 46,800 EUR n'est pas tenu de contribuer à l'assurance médicale. Un syndicat de joueurs a mis sur pied un fond spécial pour les joueurs professionnels retraités, ainsi qu'un fond pour les veuves et les orphelins des footballeurs. En Grèce, l'égalité d'accès à l'assurance Accidents et médicale est prévu, mais cette dernière est payée par l'employeur (le club). Les joueurs professionnels irlandais bénéficient de l'assurance payée par le club, mais la couverture est minimale. De plus, il n'existe pas de droit à la pension pour les footballeurs. En Italie, selon la convention collective, en cas d'accident ou de maladie, le club doit payer tous les frais et six mois de salaire au joueur. Aux Pays-Bas, un fond spécial de pension a été créé sous les auspices de l'Association nationale. Ainsi, ces exemples montrent une grande diversité de situations qui démontrent à quel point la couverture sociale est inégale d'un pays à l'autre.

Il est intéressant de noter que la différence de traitement des joueurs professionnels comparée à celle des autres groupes professionnels est justifiée par les caractéristiques du secteur (par exemple en termes d'heures de travail, vacances, durée des contrats,...). Cela amène à des mesures exceptionnelles en comparaison avec la législation sociale en cours. Par exemple, la France reconnaît par statut l'impossibilité d'avoir la capacité d'offrir un contrat à durée indéterminée à un joueur professionnel. Le Portugal offre également une existence légale aux conditions de travail particulières des joueurs professionnels. De plus, les conventions collectives, lorsqu'elles existent, les précisent au moyen de mesures spécifiques.

¹⁹ Les joueurs professionnels du Royaume Uni ne sont pas inclus, aucune estimation n'ayant pu être dégagée.

²⁰ Selon le G-14, "le fait que dans un certain nombre des nouveaux Etats Membres la relation entre les joueurs de football professionnels et leurs clubs ne soit plus indubitablement basée sur les lois du travail complique et compliquera le possible établissement et fonctionnement de syndicats de joueurs et aura également des effets négatifs sur les conditions de départ d'un dialogue social, ainsi que sur les conclusions d'accords collectifs des secteurs nationaux respectifs du football professionnel. »

²¹ FIFPro commente : « La première de toutes les questions à savoir si un joueur peut bénéficier de la sécurité sociale est la plus importante, cela peut être un des sujets discuté dans le cadre d'un dialogue social. Egalement nous considérons qu'il est important de tenir compte du fait que le joueur est considéré comme un travailleur, n'est pas vrai dans tous les pays. »

1.1.3. Contrat d'emploi standard

Il existe, dans la majorité des pays, un modèle de contrat ou contrat d'emploi standard (CES), qui sert de référence au moment de la négociation et de la signature du contrat. Par contre, les pays suivants n'ont pas adopté un tel contrat : Chypre, Slovaquie, Slovaquie, Lettonie, Luxembourg et Irlande²². Le CES est normalement mis en place par les organisations représentatives des joueurs et des clubs et/ ou les Associations nationales (en Grèce via la législation). En fonction des cas particuliers, le CES contient plus ou moins de clauses spécifiques et précises en regard des droits et des obligations de chacun des contractants. Aucun CES ne définit le salaire minimum, si ce n'est en Estonie et à Malte²³. Par rapport à ce contrat modèle ou contrat d'emploi standard, son usage est laissé libre aux parties contractantes dans les pays suivants : Autriche, Belgique, Finlande, Allemagne et Lituanie.

1.2. Dialogue social²⁴ et organisations représentatives au niveau national.

1.2.1. Les organisations représentatives des joueurs

Il faut signaler que dans 8 pays des 28 étudiés (29%) aucune association ne représente les joueurs professionnels. Parmi les pays qui possèdent de telles organisations, dans trois d'entre eux, la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas (11%), il y a plusieurs organisations, ce qui entraîne une compétition entre elles. En ce qui concerne la capacité de négociation collective de ces organisations²⁵, parmi les 23 organisations recensées, seulement ²⁶ ne se sont pas vu reconnaître cette capacité par leurs membres.

Le taux de couverture de ces organisations représentatives (le taux d'affiliation des footballeurs professionnels) représente dans les 18 (+1)²⁷ pays qui possèdent une ou plusieurs organisations, le taux d'affiliation²⁸ des footballeurs professionnels²⁹ correspond à moins de 50% dans 4 pays (22%), entre 50% et 80% dans 6 pays (23%) et égal ou supérieur à 80% dans 8 pays (45%). Le taux d'affiliation des footballeurs professionnels à travers les 28 pays est de 52% (estimation)³⁰.

²² En Irlande, le contrat standard d'emploi est en cours d'adoption et sera bientôt obligatoire.

²³ Indirectement, à travers une circulaire de l'Association nationale. De plus, dans certains pays un salaire minimum peut être négocié par un accord collectif, comme par exemple en Italie. Parallèlement, le salaire doit, de manière générale, correspondre au niveau des salaires minimum nationaux en force.

²⁴ Ce paragraphe développera les thèmes directement liés aux relations de travail et aux conditions de travail. D'autres matières, telles que les droits télévisés, les calendriers des rencontres, les règles du jeu et les sanctions disciplinaires, etc. n'y seront pas reprises.

²⁵ La capacité de négocier accordée par ses membres à l'organisation sur des sujets directement liés aux relations de travail et aux conditions de travail. D'autres matières, telles que les droits télévisés, les calendriers des rencontres, les règles du jeu et les sanctions disciplinaires, etc. n'y seront pas reprises. De plus, le terme de capacité fait nettement référence à la notion de « potentialité », signifiant, si oui ou non cette autorité est utilisée dans une possible participation au social dialogue (par exemple, en Finlande, les organisations de footballeurs reçoivent l'autorité de négocier des accords collectifs de leurs membres mais sans pouvoir les implanter, car une autorité similaire n'a pas pu être accordée du côté des organisations de clubs).

²⁶ Information non disponible pour l'Ecosse.

²⁷ Actuellement, il y a une organisation supplémentaire en Ecosse mais l'information sur le taux d'affiliation n'est pas disponible.

²⁸ Ce taux est uniquement indicatif, étant donné le fait qu'il faut toujours garder à l'esprit cette remarque méthodologique concernant les difficultés de définitions et donc de rassembler des données statistiques objectives sur les footballeurs professionnels.

1.2.2. Les organisations représentant les clubs

Ce terme d'organisations représentant les clubs correspond à une organisation / une ligue ou un organisme, indépendant ou non de l'Association nationale, qui représente l'entièreté ou la majorité des clubs professionnels³¹.

On peut observer que dans 8 pays sur les 28 étudiés (29%) aucune autorité spécifique ou particulière ne rassemble les clubs professionnels. Parmi les pays qui possèdent de telles organisations, dans 6 d'entre eux il existe plusieurs organisations (21%). Par contre cela n'engendre aucune concurrence entre ces dernières. En effet, soit elles représentent des clubs de divisions différentes soit leurs compétences portent sur des sujets différents.

13 des 25 organisations étudiées (52%) possèdent la capacité de mener des négociations collectives³².

En ce qui concerne le taux de couverture des clubs professionnels par ces organisations³³, parmi les 17 (+3)³⁴ pays qui possèdent une ou plusieurs organisations, leur taux de couverture est moindre que 40% dans 3 pays (18%), entre 40% et 99% dans un pays (6%) et égal à 100% dans 13 pays (76%). Le taux de couverture total dans les 28 pays est de 33%.³⁵

1.2.3. Les Associations nationales

Les Associations nationales (AN) sont présentes dans tous les pays étudiés. Leur rôle dans la négociation collective³⁶, lorsqu'elle existe, est, dans la majorité des pays, inexistant ou relativement limité³⁷.

²⁹ Dans ces pays qui comportent plusieurs organisations, c'est le taux cumulatif qui a été retenu.

³⁰ Ce taux est uniquement indicatif, étant donné le fait qu'il faut toujours garder à l'esprit cette remarque méthodologique concernant les difficultés de définitions et donc de rassembler des données statistiques objectives sur les footballeurs professionnels. Ces chiffres ne reprennent pas le Royaume Uni. Selon l'UEFA, dans les 28 pays, le taux d'affiliation est inférieur à 50% dans 14 pays (50%), entre 50% et 80% dans 6 pays (21%) et égal ou supérieur à 80% dans 8 pays (29%).

³¹ A propos de la représentativité des partenaires sociaux, et plus particulièrement à propos des Associations nationales, le G-14 fait remarquer que *“(nous) abordons ici un élément essentiel de la représentativité institutionnelle des partenaires sociaux, étant donné que si le rôle d'AN en tant qu'entité gouvernante centrale dans la structure pyramidale (European Sports Model) peut être comparé avec le principe de gouvernement dans une société démocratique, il est délicat d'imaginer comment un conflit d'intérêts pourrait être évité entre les entités gouvernantes et les partenaires sociaux (statutaires, contractuel ou non indépendant de fait) représentant les clubs en tant qu'employeurs dans le dialogue social. Une conclusion similaire peut être appliquée à la question de la représentativité des organisations d'employeurs au niveau européen »*.

³² Cette capacité n'a pas pu être définie dans les cas de l'Ecosse, du Pays de Galles et de l'Irlande du Nord.

³³ Ce taux est uniquement indicatif, étant donné le fait qu'il faut toujours garder à l'esprit la remarque méthodologique concernant les difficultés de définitions et donc de rassembler des données statistiques objectives sur les footballeurs professionnels.

³⁴ Informations non disponibles pour l'Ecosse et le Pays de Galles.

³⁵ Ce taux est uniquement indicatif, étant donné le fait qu'il faut toujours garder à l'esprit la remarque méthodologique concernant les difficultés de définitions et donc de rassembler des données statistiques objectives sur les footballeurs professionnels.

Par contre, en Grèce et en Italie, l'AN peut être considérée comme partie prenante à la négociation collective avec les organisations représentatives des clubs et des joueurs. L'AN polonaise y prend part également mais se limite elle-même à un rôle strictement informatif avec les autres participants. En Espagne, l'AN joue un rôle de partenaire social avec les organisations de joueur de football, mais seulement dans les divisions inférieures. En Angleterre, l'AN fait partie d'un comité qui rassemble les organisations actives dans le football professionnel et qui débat des matières concernant les conditions de travail des footballeurs professionnels. Au Danemark, l'AN représente les employeurs dans le dialogue social avec les syndicats seulement en ce qui concerne l'équipe nationale. Enfin, en France, l'AN a décidé il y a quelques années de rester en dehors du dialogue social, même si elle conserve le droit d'avoir un représentant dans le comité de consultation d'appel compétant³⁸.

1.2.4. Le dialogue social

Lorsqu'un dialogue social est mis en place, il s'installe habituellement entre les organisation(s) représentant les footballeurs professionnels et celle(s) qui représente(nt) les clubs professionnels³⁹.

Parmi les 28 pays étudiés, on observe la présence d'un dialogue social (formel ou informel) dans 17 pays (61%)⁴⁰. Dans ces 17 pays, 9 d'entre eux (32% du total), le dialogue social consiste en la conclusion d'un ou de plusieurs accords collectifs de travail. Ces accords, en général, s'appliquent à tous les joueurs employés par les clubs appartenant aux organisations des clubs qui sont signataires de l'accord.

Au niveau des clubs, il n'y a pas de délégation syndicale dans le sens traditionnel du terme. Par contre, dans certains pays, des conseils des joueurs ont été mis en place. C'est le cas en Irlande et aux Pays-Bas. Il faut souligner qu'en Autriche, de véritables conseils de travail ont été installés entre les clubs professionnels, mais au milieu des années 90, ceux-ci ont été abandonnés, depuis qu'ils ne correspondaient plus à la réalité du monde du football.

³⁶ Ce paragraphe développera les thèmes directement liés aux relations de travail et aux conditions de travail. D'autres matières, telles que les droits télévisés, les calendriers des rencontres, les règles du jeu et les sanctions disciplinaires, etc. n'y seront pas reprises.

³⁷ La FIFPro commente qu'en raison des règles de la FIFA, les Associations nationales ont certains droits pour intervenir dans le processus au niveau national.(...) *cela peut engendrer une certaine confusion. Un fait important à noter est que les Associations nationales ne représentent pas les clubs.*

³⁸ L'UEFA commente : « La question du rôle possible des associations lorsque les joueurs professionnels exercent leur activités également au sein de leurs équipes nationales est actuellement à l'étude. »

³⁹ Avec l'exception (à un certain point) de la Grèce, de l'Italie, de la Pologne de l'Espagne et de l'Angleterre, pays dans lesquels l'AN peut intervenir, mais rarement en tant que partenaire principal.

⁴⁰ Il a été impossible d'établir l'existence ou l'absence d'un dialogue social informel en Ecosse, au Pays de Galles et en Irlande du Nord.

Pays	Organisation(s) de clubs professionnels	Organisation(s) de joueurs professionnels	Dialogue social informel et / ou formel	Signature d'accord(s) collectif(s)
Autriche	X	X	(X) ⁴¹	
Belgique	X	X	X	X
Chypre		X	X (avec AN)	
République Tchèque				
Danemark	X	X	X	X
Estonie				
Finlande	X	X	X	
France	X	X	X	X
Allemagne	X	X	X	
Grèce	X	X	X	X
Hongrie	X	X	X	
Irlande	X	X	X	
Italie	X	X	X	X
Lettonie				
Lituanie				
Luxembourg				

⁴¹ Selon l'UEFA et l'EPFL, « il y a eu et il continue à y avoir de nombreuses réunions informelles entre la Bundesliga et la KMSfB durant l'année 2005. Cela signifie qu'il existe un dialogue social informel en Autriche, un des points majeurs de l'étude.». Selon l'expert autrichien, « Depuis l'automne 2005, il y a eu seulement des discussions sporadiques sur la participation à la négociation collective. Depuis cette époque, les discussions se sont intensifiées et les matières sont devenues de plus en plus concrètes. Le résultat de ces discussions n'est toujours pas connu. Par dialogue social, je comprends une structure institutionnalisée. Dans le cas de négociation bipartites, cela suppose des rounds de négociations répétés, selon les critères autrichiens actuels. Tant qu'on est au stade des discussions à la participation à la négociation collective sur le football, ce n'est pas un dialogue social ».

Malte				
Pays-Bas	X	X	X	X
Pologne	X	X	X	
Portugal	X	X	X	X
Slovaquie	X	X		
Slovénie	X	X	X	
Espagne	X	X	X	X
Suède	X	X	X	X
Royaume Uni	X (partout au RU)	X (seulement en Angleterre et en Ecosse)	X (seulement en Angleterre)	(X) ⁴²

2. Les organisations européennes

2.1. Autorités sportives de régulation

UEFA (Union des associations européennes de football)

L'UEFA (Union of European Football Associations – www.uefa.com), créée en juin 1954, est l'une des confédérations régionales de la Fédération Internationale des Associations de Football (FIFA – www.fifa.com). Ses 52 membres sont des associations nationales issues de chacun des pays européens. L'Union a différentes responsabilités, dont les suivantes⁴³:

- Organiser des compétitions pour les joueurs professionnels, jeunes, le football féminin et le football amateur.
- Utiliser ses gains pour encourager le réinvestissement et la redistribution dans le football
- Fournir des aides spécifiques aux associations membres qui en ont besoin
- Etre le porte parole du football européen

⁴² Selon la PFA.

⁴³ L'UEFA ajoute dans ses responsabilités: Traiter de toutes les questions relatives au football européen.

- Garantir la cohérence entre les approches variées des preneurs de décisions et les matières importantes pour le football

L'UEFA a mis en place un Département Football Professionnel à travers lequel les organisations chargées du développement, de la mise en oeuvre, de la régulation et de la mise en valeur des compétitions féminines et masculines des équipes nationales et des clubs en garantissant le respect des valeurs sportives essentielles. Ce département a mis sur pied des partenariats avec les principales parties prenantes dans le football professionnel, comme les membres d'associations, les clubs, les ligues et les unions. Il porte également une vive attention vis-à-vis des enjeux particuliers relatifs au football professionnel, dans ses relations avec les sphères politiques, économiques et financières, du travail et réglementaires⁴⁴. Finalement, il est responsable du développement et de la gestion d'un centre de documentation qui aide l'UEFA à diriger sa stratégie et ses prises de décisions.

L'UEFA a également créé un Comité Football Professionnel en 1998. Ses buts principaux sont les suivants :

- Promouvoir la coopération entre les ligues et l'UEFA, en accord avec les statuts de l'UEFA.
- Promouvoir et sauvegarder les intérêts des ligues professionnelles en Europe tout en prenant leurs problèmes spécifiques en compte.
- Assurer une communication directe entre les ligues de football et l'UEFA tout en garantissant une information valable aux associations nationales et aux clubs professionnels de football.
- Promouvoir les intérêts des ligues professionnelles de football.

En accord avec les statuts de l'UEFA (Article 37, paragraphe 3), les tâches du Comité consistent à assister le Directeur à mener à bien ses responsabilités en l'informant sur les projets et les expériences des membres des ligues et des associations.

- En tant que représentants des ligues et des clubs, les membres du Comité Football Professionnel sont chargés de soumettre solutions et propositions au Directeur. Ils peuvent soumettre des recommandations et des projets de propositions dans les domaines suivants : relations contractuelles entre les clubs et les joueurs ; principe de compensation pour la formation et l'entraînement d'un joueur ; code de conduite du Football professionnel européen ; procédure de licence des clubs.
- Discussion des principales matières relatives au football professionnel : période de service de transition des joueurs sélectionnés en équipe nationales ; arbitration (judiciaire) dans le football professionnel européen ; système de solidarité, incluant la détention des droits commerciaux.
- Discussion et prise de positions sur des sujets adressés par d'autres comités et qui concernent également le football professionnel (au cas par cas).

Ce comité regroupe les ligues de football professionnel au niveau national et cinq représentants de l'European Professional Football Leagues (EPFL).

Les Associations nationales qui sont membres de l'UEFA sont présentes dans les 28 pays étudiés. En général, elles ne jouent pas un rôle prépondérant dans le dialogue social (voir point 1.2.3.).

⁴⁴ UEFA commente : « Comme principe, nous voudrions souligner que l'UEFA est très ouverte en ce qui concerne les avantages et les désavantages d'un processus de négociation collectif, et nous avons défendu cette position à différentes occasions auprès des représentants des employeurs et des employés. Si les circonstances sont réunies, l'UEFA voudrait être préparé à promouvoir une telle initiative. Par contre, c'est un sujet extrêmement complexe, et nous sommes particulièrement précis quant au fait que le secteur soit clairement défini, mais également suffisamment mûr avant la mise en place d'un Comité de dialogue sectorielle européen, ou avant le lancement d'un dialogue sectoriel formel au niveau européen. C'est en partie pour cette raison que nous avons déjà pris des initiatives dans cette direction (et en effet dans le passé nous avons déjà facilité le dialogue social au niveau européen). »

Leurs missions portent principalement sur l'organisation globale du football (règles du jeu, règles disciplinaires, calendrier des rencontres, droits télévisés, formation des jeunes, arbitrage, équipe nationale,...). Dans une série de pays, certaines de ces compétences sont partagées ou déléguées aux associations de clubs qui alors bénéficient d'une autonomie organisationnelle totale ou partielle dans ces compétences⁴⁵.

2.2. Organisations représentant les employés

FIFPro (Fédération Internationale des Footballeurs Professionnels)

La FIFPro (Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels), fondée en décembre 1965, est la seule organisation représentant les joueurs de football professionnel en Europe et à travers le monde. Elle compte 40 membres sur les cinq continents⁴⁶.

Suite à l'arrêt Bosman (1995), la FIFPro a été reconnue comme une organisation représentant les joueurs par l'UEFA et la FIFA. La Fédération est un important preneur de positions dans le monde du football et est régulièrement impliquée dans la collaboration et dans la négociation de nombreux sujets-clés. Par exemple, la FIFA recherche l'expertise de la FIFPro dans le développement de sa nouvelle régulation concernant les agents des joueurs, approuvée par la Commission Européenne et introduite en 2000. La FIFPro (avec l'UEFA et la FIFA⁴⁷) a été également incluse dans la signature de la régulation sur les transferts internationaux, en vue de satisfaire les exigences de la Commission Européenne.

La FIFPro est affiliée directement à l'European Trade Union Confederation (ETUC).

Parmi les 28 pays étudiés, la FIFPro est présente dans 19 pays (68%), en comptant un membre par pays⁴⁸. Dans les pays où il n'y pas de concurrence entre les organisations de joueurs (Allemagne, Belgique et les Pays-Bas), la FIFPro affine seulement une de ces organisations⁴⁹. Excepté ces trois pays et la Slovaquie (où il y a une organisation de joueurs qui n'est pas membre de la FIFPro), toutes les organisations représentant les joueurs existantes, à travers les 28 pays étudiés, sont membres de la FIFPro. Cette dernière affine 83% des organisations représentant les footballeurs professionnels. Selon les chiffres fournis par la FIFPro, son taux d'affiliation des joueurs professionnels est estimé à 70,9% dans les pays membres de l'Union Européenne (68,5% avec la Roumanie). Mais il est important de remarquer que le calcul de ce taux est basé sur les joueurs professionnels actifs sous contrat ou étant membre d'une association de joueurs. Ainsi, dès qu'un dialogue social (formel ou informel) est mis sur pied, c'est pratiquement toujours l'organisation membre de la FIFPro qui représentera les joueurs lors des négociations.

Dans la majorité des pays, l'organisation représentant les joueurs est une entité qui est totalement indépendante de l'Association nationale (qui n'est pas affiliée à celle-ci). Cette indépendance n'exclut pas la possibilité pour les organisations de joueurs de siéger et de participer aux comités des Associations nationales afin de représenter et / ou de défendre les joueurs. Dans certains pays, l'organisation de joueurs participe à l'Association nationale selon un modèle nettement plus structuré. En Grèce, l'organisation de joueurs a un représentant au conseil administratif mais

⁴⁵ L'UEFA est disposé à fournir d'autres informations, sur demande.

⁴⁶ L'UEFA note que la FIFPro n'est dans ce cas pas une organisation européenne, à moins que la FIFPro ait mentionné son intention de créer une division européenne.

⁴⁷ L'EPFL remarque également la présence des Ligues européennes.

⁴⁸ La FIFPro à travers la régulation internationale, a décidé de se limiter elle-même à une affiliation des organisations représentatives des joueurs par pays.

⁴⁹ Il est intéressant de signaler qu'en Belgique, un accord entre les trois syndicats compétents leur permet de surmonter cette contrainte. En effet, un syndicat est autorisé à représenter les deux autres au sein de la FIFPro.

sans droit de vote. En Italie, l'organisation est représentée au sein de l'Assemblée nationale, du Comité Exécutif et du Conseil Fédéral de l'Association nationale. Au Portugal, l'organisation est affiliée à l'Association nationale et participe à l'Assemblée Générale de cette dernière. En Espagne, l'organisation prend part au comité exécutif de l'Association nationale.

2.3. Les organisations représentant les employeurs

2.3.1. EPFL (European Professional Football League)

L' EPFL (European Professional Football Leagues) est une organisation créée en 1997, originellement sous le nom d'Association of the European Union Premier Professional Football Leagues (EUPPFL). Ses membres sont les ligues de football professionnel de ces 15 pays :

- Autriche: Osterreichische Fussball Bundesliga (www.bundesliga.at)
- Belgique: Ligue Professionnelle de Football: Avenue Houba de Strooper, 145 1020 Brussels (telephone: 02/477.12.29/13.13; e-mail: lpfbv.philips@footbel.com; President: Jean-Marie Philips)
- Danemark: Divisionsforeningen (www.bold.dk)
- Irlande: Eircom/Fai National League (www.fai.ie)⁵⁰
- Angleterre: The F.A. Premier League (www.premierleague.com)
- Finlande: Jalkapalloliiga (www.veikkausliiga.com)
- France: Ligue de Football Professionnel (www.footpro.fr)
- Allemagne: Die Liga – Fussballverband e.v. Business Affairs: Deutsche Fussball Liga GmbH (www.bundesliga.de)
- Grèce: Hellenic Football League (www.hfl.gr)
- Pays-Bas: Eredivisie (www.hollandcasino-eredivisie.nl)
- Italie: Lega Nazionale Professionisti (www.lega-calcio.it)
- Portugal: Liga Portuguesa de Futebol Profissional (Rua da Constituicao 2555 – PT – 4250 – 173, Porto; telephone: +351.22.8348740, e-mail : geral@lpfp.netcabo.pt)
- Espagne: Liga Nacional de Futbol Profesional (www.lfp.es)
- Suède: Foreningen Svensk Elitfotboll (www.svenskelitfotboll.se)
- Suisse: Swiss Football League

⁵⁰ La FAI a fait connaître sa candidature. Son admission a été approuvée, et est en cours de traitement administratif. L'EPFL commente que cette phase d'admission est en passe de se conclure prochainement (même remarque pour la Ligue slovène de football professionnel).

Une ligue nationale professionnelle inclut généralement les clubs de football professionnels actifs en première ou les divisions supérieures (parfois également les clubs professionnels de basses divisions). Les objectifs poursuivis par l'EPFL sont explicitement :

- Développer et encourager la coopération entre les ligues
- Travailler avec l'UEFA pour le bien-être des associations professionnelles de football en Europe, notamment à travers le Comité Football Professionnel de l'UEFA
- Promouvoir les intérêts de ses ligues membres
- Développer et encourager les relations entre l'organisation et les ligues non-membres
- Etablir un système unifié en respectant la liberté de mouvement des joueurs entre les ligues membres

L'EPFL élit cinq représentants au Comité Football Professionnel de l'UEFA et peut proposer le nom de cinq représentants à la Dispute Resolution Chamber de la FIFA. L'EPFL est également représentée dans le panel de l'UEFA « UEFA, Leagues and FIFPro Panel ».

Sur les 28 pays étudiés, l'EPFL est présente dans 14 pays (50%). Dans la majorité des cas où elle est active, l'EPFL regroupe l'entièreté des organisations de clubs, si ce n'est aux Pays-Bas, en France, en Belgique, en Angleterre, en Ecosse et en Italie.

Il faut signaler que dans 7 pays sur 9 dans lesquels un dialogue social formel a été établi avec la signature d'accords collectifs, c'est l'organisation qui est membre de l'EPFL qui a signé l'accord collectif en tant que représentant des employeurs (les clubs). Deux pays font exceptions, en France et aux Pays-Bas. En effet, en France, il y a une autre organisation qui représente les employeurs, les clubs (UCPF : Union des Clubs professionnels de football) durant les négociations collectives et le dialogue social, qui est financé à plus de 80% par les contributions des clubs. L'UCPF participe également aux réunions de l'Assemblée générale de l'EPFL.

Aux Pays-Bas, l'organisation membre de l'EPFL n'a pas de rôle dans le dialogue social en matière d'emploi. Une autre organisation des clubs, qui ne sont pas membres de l'EPFL, s'en charge. Remarquons qu'en Italie, une des deux ligues (celle qui agit au niveau des divisions professionnelles C et D) participe au dialogue social mais n'est pas membre de l'EPFL, au contraire de l'organisation qui représente les clubs professionnels des deux premières divisions, A et B, qui prend également part au dialogue social en étant membre de l'EPFL⁵¹.

Dans les pays où l'EPFL n'est pas présente, on note qu'aucune organisation des clubs professionnels n'a été mise en place, si ce n'est en Hongrie (l'organisation a la capacité de négocier mais ne l'exerce pas), en Pologne, en Slovaquie et en Slovénie (celle-ci n'a pas la capacité de négocier en faveur de ses membres). Ces organisations ne sont membres d'aucune organisation européenne.

En résumé, l'EPFL représente 14 des 18 organisations existantes des clubs professionnels (78%) dans les 28 pays étudiés. On estime le taux d'affiliation des clubs professionnels à l'EPFL à environ 24% (estimation)⁵². Ce taux doit être recontextualisé en tenant compte du fait que l'EPFL représente seulement les ligues de premières divisions (dans la majorité des cas uniquement les clubs des premières et deuxième divisions), c'est-à-dire les clubs les plus importants en terme de budgets, de mouvements financiers et d'assistance aux matches.

⁵¹ De plus, depuis le 1 janvier 2006, la ligue professionnelle des séries A et B (divisions 1 et 2) va être séparée en deux entités.

⁵² Ce taux est uniquement indicatif, étant donné le fait qu'il faut toujours garder à l'esprit cette remarque méthodologique concernant les difficultés de définitions et donc de rassembler des données statistiques objectives sur les footballeurs professionnels.

Comme pour les liens entre les organisations et les Associations nationales, dans la plupart des cas, cela se traduit par une affiliation à l'Association nationale de l'organisation, avec un degré élevé d'interdépendance dans certains pays (au-delà de la simple affiliation)⁵³.

Finalement, l'EPFL est habilité à représenter les ligues dans le champ du dialogue social européen, du côté des employeurs. Dans le texte de la constitution de l'EPFL (approuvé par l'entièreté de ses membres), le point 1.3.9 mentionne que l'EPFL⁵⁴ a clairement le droit à « considérer les déroulements du dialogue social au niveau européen et agir de façon appropriée comme partenaire social »⁵⁵.

2.3.2. EFFC (European Federation of Professional Football Clubs)

L'EFFC (European Federation of Professional Football Clubs) a été créée aux Pays-Bas en septembre 2002, à l'initiative de la FBO (Fédération hollandaise des organisations de football payées), qui représente les clubs de football professionnels aux Pays-Bas en tant qu'employeur dans le cadre du dialogue social. L'EFFC sert de plateforme à la création d'attention au dialogue social, des lois du travail ainsi que du respect des régulations au niveau européen dans les différents pays de l'Union européenne. L'EFFC a coordonné le projet « Promoting social dialogue in European professional football », financé par la Commission Européenne en 2003/2004. Se définissant lui-même comme étant à l'origine un instrument de recherche purement académique (coopération étroite avec l'Institut Asser), l'EFFC voulait encourager les clubs à débiter ou à poursuivre un dialogue social en vue de rejoindre les critères de participation au dialogue social Européen établis par la Commission Européenne. Un de ses objectifs principaux est d'être autorisé à conclure des négociations collectives.

L'EFFC n'a aucun membre...étant donné que le but de ce projet n'a jamais été d'en recruter⁵⁶. L'EFFC a seulement eu un seul membre aux Pays-Bas afin de pouvoir créer une association, une organisation sans but lucratif afin de porter le projet européen.

L'EFFC a tenté d'établir des contacts avec l'ensemble des ligues nationales membres de l'EPFL. Certaines d'entre elles étaient favorables à la création d'un dialogue social. L'EFFC a établi des contacts officiels aux Pays-Bas, en Espagne et en France.

La ligue de football polonaise, qui rassemble les clubs de première division, est la seule qui manifeste son intention de se porter membre en 2006.

⁵³ Bien qu'elle soit une organisation indépendante, l'EPFL précise qu'elle est affiliée aux AN, à l'UEFA et à la FIFA.

⁵⁴ L'UEFA précise que l'EPFL est « sujette aux accords qui ont été conclus avec l'UEFA, dans leur *Mémoire de Compréhension (Memorandum of Understanding)*. Ce dernier a été également approuvé par la FIFA. »

⁵⁵ Remarquons que les membres français et hollandaise de l'EPFL ne sont pas les représentants des employeurs au niveau national.

⁵⁶ L'UEFA demande comment l'EFFC peut être une organisation européenne si elle n'a pas de membres issus des 28 pays étudiés.

2.3.3 G-14

Le G-14, fondé en septembre 2000 en tant qu'un Groupe d'Intérêt Economique Européen (European Economic Interest Group (EEIG)), représente 18 clubs de football professionnel de haut niveau tant en terme de budget que de résultats sportifs. Le but de cette association est d'exercer une activité de lobby auprès des autorités footballistiques (UEFA et FIFA) et auprès des institutions européennes afin de défendre les intérêts des ses membres. En particulier, les buts de cette association sont :

- Rehausser la coopération entre les clubs membres
- Promouvoir la coopération avec l'UEFA, la FIFA et les autres associations sportives
- Contribuer aux décisions portant sur les aspects commerciaux, administratifs, organisationnels des clubs de football ayant une dimension internationale
- Supporter le développement économique de leurs clubs membres

D'une manière générale, le G-14 s'efforce de promouvoir les intérêts des ses membres, clubs de football, dans toutes les entités susceptibles d'être liées au fonctionnement et au développement de ceux-ci. Et ainsi être associé étroitement au processus de prise de décision afin que ses membres puissent gérer au mieux leurs intérêts.

Les membres du G-14 sont donc des clubs professionnels affiliés sur une base exclusivement individuelle à cette organisation européenne. Ces clubs sont repartis à travers 7 des 28 pays (25%). Ces derniers ne participent pas au dialogue social dans leurs pays. En effet, ces clubs sont chacun membres d'une organisation nationale ou d'une ligue et ne sont jamais considérés comme des partenaires individuels dans les négociations au niveau national.

Au niveau européen, le G-14 représente environ 1% des clubs professionnels dans les 28 pays examinés⁵⁷, et recouvre une part encore plus étroite du pourcentage des joueurs professionnels (employés)⁵⁸.

A propos de la capacité du G-14 à représenter ses membres en tant qu'employeurs au niveau européen, de nouvelles compétences lui ont été récemment attribuées au G-14. En effet, lors de son Assemblée Générale du 9 juin 2005 à Amsterdam, les clubs membres du G-14 ont décidé à l'unanimité de donner un mandat à l'organisation afin que celle-ci participe efficacement au dialogue social européen⁵⁹, sans s'opposer au principe que les ligues professionnelles nationales (représentées par l'EPFL) y jouent pleinement leur rôle de partenaires sociaux⁶⁰.

⁵⁷Ce taux est uniquement indicatif, étant donné le fait qu'il faut toujours garder à l'esprit cette remarque méthodologique concernant les difficultés de définitions et donc de rassembler des données statistiques objectives sur les footballeurs professionnels.

⁵⁸ Sur une base très large de 50 joueurs professionnels (employés) par club, les employés couverts par le G-14 total 900 (0.04% de tous les joueurs professionnels – employés).

⁵⁹ En se référant au texte : Promoting the Social Dialogue in European Professional Football, Final Report on EFFC Project under budget heading B3- 4000, September 2004", le G-14 tient à signaler qu' « il est le résultat d'un secteur économique fonctionnant dans un libre marché (...). D'une manière générale, les clubs du niveau de la Coupe de l'UEFA peuvent être qualifiés de petites et moyennes entreprises (PME) touchées par des domaines au niveau européen, tout comme les « multinationales » dont leurs activités sont pour une bonne part internationale (...) En conséquence, le G-14 ayant parmi ses membres la majorité des clubs de football professionnels des pays ainsi appelés « Big Five » (ce sont les meilleures premières ligues au niveau compétitif, avec les ressources financières les plus importantes) plus le Portugal et les Pays-Bas. En Europe, parmi ses membres, c'est une organisation, qui en respectant le dialogue social, est naturellement intéressée en premier lieu par les matières concernant le football internationale comme celle-ci et ensuite, dans l'harmonisation des sujets spécifiques dans une perspective internationale. (...) Comme sujet d'harmonisation, il peut par exemple être considéré, entre autre, pour des raisons de compétition équitable entre les clubs et de différents statuts des règles et des régulations sportives concernant l'admissibilité de joueurs ressortissants de pays tiers (non européens) par pays, ne doit pas faire l'objet d'approximations, d'harmonisation ou même d'unification au niveau européen. Le G-14 est globalement en faveur d'une régulation ouverte et flexible.

⁶⁰ L'EPFL rappelle que « les membres du G-14 peuvent représenter leurs membres comme employeurs au niveau européen, seulement en accord avec les Statuts de leurs Ligues ».

3. Le dialogue social européen dans le secteur des joueurs professionnels de football

Actuellement, le dialogue social européen n'existe pas pour le football professionnel comme c'est le cas dans d'autres secteurs de l'économie, parmi lesquels de nombreux disposent d'un comité européen de dialogue sectoriel⁶¹. Dans le sillage de l'arrêt Bosman et du nouveau système de transferts développé par l'UEFA et approuvé par la Commission européenne, le football professionnel a été organisé afin de relever les différents défis qui se présentaient au secteur tout en respectant les intérêts variés de chacune des parties concernées. La relation d'emploi et la conformité aux lois du travail et aux réglementations européennes appartiennent à ces domaines prioritaires qui doivent être discutés à l'intérieur d'un dialogue social au niveau européen⁶². Dans le courant des dernières années, certaines initiatives ont déjà été lancées avec pour finalité première et primordiale de créer une mentalité, suivie par des structures et ainsi rencontrer cette demande. La Commission Européenne, par exemple, finance des programmes à travers la FIFPro afin d'encourager une conscience du dialogue social et des bonnes pratiques. En parallèle, en janvier 2004, certaines organisations actives dans le secteur (FIFPro, EPFL et UEFA) ont mis sur pied un dialogue tripartite « externe » (c'est-à-dire qu'il n'est pas coordonné par la Commission). Ce dialogue rassemblait l'UEFA, la FIFPro et l'EPFL. Le G-14 et l'EFFC⁶³ ne prennent pas part à ce dialogue tripartite externe. Les trois priorités établies par cette structure sont l'établissement d'un contrat standard pour les joueurs professionnels, le dialogue social européen (avec les institutions européennes) et le problème du dopage.

L'objectif à long terme est l'installation d'un authentique comité européen de dialogue sectoriel qui couvrirait les matières sociales du football professionnel (la relation entre le joueur et le club selon le mode employé et employeur).

En ce qui concerne les joueurs, la seule organisation représentative (FIFPro) apparaît déjà être relativement bien implantée dans les différents pays examinés (19 des 28 pays), et lorsqu'il existe un dialogue social (formel ou informel) au niveau national, les membres de la Fédération y sont pratiquement toujours associés afin d'y représenter les employés (les joueurs)⁶⁴.

⁶¹ UEFA commente : « le sport professionnel n'est pas un secteur qui est purement une activité économique (comme cela est le cas pour tous les dialogues sectoriels existants). Cela n'est pas uniquement le point de vue de l'UEFA ou d'autres organisations sportives internationales, mais également celui d'autres institutions majeures de l'Union européenne, comme par exemple, le Conseil européen (Déclaration de Nice) et le Cour européenne de Justice (cf. divers arrêts incluant par exemple, Bosman, Lehtonen, etc.). Cette spécificité se reflète dans de nombreux domaines. Par exemple, les joueurs professionnels ont en général une brève carrière, et ils sont normalement représentés par un agent, mais ces derniers points sont uniquement deux petits exemples afin de démontrer combien les joueurs professionnels ont des conditions de travail spécifiques (au contraire aux autres secteurs où un Comité de dialogue sectoriel européen a été créé). De plus, le football professionnel (et le sport professionnel en général), s'insère dans un ensemble de règles sportives, qui sont inhérentes aux compétitions sportives, mais qui ont également un impact sur les situations de travail pour les employés et les employeurs dans le secteur, demandant l'implication des associations sportives dans un tel dialogue.

⁶² UEFA a réagi sur ce point en demandant si cela signifie qu'un agenda sur le Comité de dialogue sectoriel européen et/ou le dialogue social européen avait déjà été mis sur pied ? Dans ce cas qui a mis sur pied cet agenda ?

⁶³ UEFA précise que les organisations représentant les entraîneurs, les agents des joueurs, le European Club Forum, les ligues non membres de l'EPFL et les non membres de la FIFPro ne faisaient pas partie de ce dialogue tripartite externe.

⁶⁴ La FIFPro commente : « FIFPro mène des projets avec le soutien de la Commission Européenne afin d'établir un dialogue social dans le football professionnel.

La première année 2002/2003 nous avons créé une meilleure conscience et avons pris contact avec ceux qui pourraient devenir nos partenaires.

La seconde année 2003/2004 nous avons entamé les consultations avec les acteurs principaux et organisé différentes rencontres. Nous avons également créé un modèle pour établir un réel dialogue sectoriel et un dialogue professionnel.

Cette année 2005/2006, nous allons continuer et tenter de perfectionner les dialogues sociaux aux niveaux nationaux dans les nouveaux pays membres ainsi que dans les petits pays européens.

Pour autant que les clubs soient concernés, l'EPFL y est associé. En effet, certains de ses membres prennent déjà part au dialogue social dans leurs pays en tant que représentant des employeurs. Cette situation peut mener à la conclusion d'accords collectifs. L'EPFL représente également la plupart des ligues / organisations des clubs professionnels dans les 28 pays étudiés. De plus, l'association a été récemment transformée en une entité légale (6 juin 2005). Que l'association ait été seulement établie récemment signifie que cette dernière va avoir besoin d'un certain temps avant de se développer totalement⁶⁵. Par rapport au G-14, il représente un très petit nombre de clubs professionnels, et possède seulement une couverture d'employés marginale. Le G-14 peut représenter ses membres en tant qu'employeurs au niveau européen⁶⁶.

Par rapport à l'EFFC, il n'y a aucune base, jusqu'à présent, pour lui accorder une légitimité en terme de représentativité. En effet, l'EFFC n'a aucun membre. L'UEFA et ses membres ne semblent pas jouer un rôle signifiant en tant que représentant des clubs comme employeurs⁶⁷. L'UEFA et ses membres ne représentent pas, et ne défendent pas plus, les joueurs en tant qu'employés⁶⁸.

Finalement, nous aimerions signaler que nous pensons être à un moment de réel défi afin de continuer à travailler sur la route du dialogue social, étant donné particulièrement la façon dont les acteurs clés sont organisés au niveau européen ».

⁶⁵ L'EPFL rappelle que « Elle est bien organisée au niveau européen et ses membres, comme mentionné précédemment, consiste en des organisations qui sont elles-mêmes parties prenantes dans les structures sociales de plusieurs états membres de l'UE, qui ont la capacité de négocier des accords collectifs de travail. De plus, L'EPFL remplit tous les critères de représentativité des employeurs établis par la Commission Européenne dans le secteur européen du Football professionnel ».

⁶⁶ Le G-14 se considère lui-même comme « une organisation indépendante, multinationale, qui en termes financiers couvre 35% du marché du football professionnel dans l'Union Européenne. En se référant au texte : *Promoting the Social Dialogue in European Professional Football, Final Report on EFFC Project under budget heading B3- 4000, September 2004*, le G-14 tient à signaler qu' « il est le résultat d'un secteur économique fonctionnant dans un libre marché (...). D'une manière générale, les clubs du niveau de la Coupe de l'UEFA peuvent être qualifiés de petites et moyennes entreprises (PME) touchées par des domaines au niveau européen, tout comme les « multinationales » dont leurs activités sont pour une bonne part internationales ».

⁶⁷ Il est intéressant de noter que de nombreuses organisations de clubs professionnels sont directement affiliés au niveau national à une Association nationale, cette dernière devenant automatiquement un membre de l'UEFA (voir point 2.3.1.).

⁶⁸ Selon l'UEFA cette partie du texte ne semble pas avoir été écrite de manière indépendante. L'UEFA et l'EPFL ont sanctionné le texte suivant : « Pour créer et développer, en conjonction avec les représentants des joueurs, un dialogue tripartite sur le football européen entre les LIGUES, l'UEFA et les représentants des joueurs et également afin de préserver que la spécificité du football soit toujours prise en considération lors des discussions sur le travail, et , si il est opportun, de chercher à atteindre des accords à l'intérieur de ce forum tout en respectant les accords tripartites du 27 janvier 2004- qui ont également reconnu la présence de l'UEFA comme troisième partie dans n'importe quel dialogue social en Europe afin que l'UEFA remplisse le rôle, entre autre, de gardien des règles et des valeurs sportives, de représentant de ces territoires où les clubs et les joueurs ne sont pas représentés par les LIGUES/ des organisations représentant les joueurs et qui ne sont pas impliquées dans un tel dialogue, et de garant de la solidarité essentielle entre les différents niveaux de pratique du football, du loisir au football de haut-niveau ».

SECTEUR DES JOUEURS PROFESSIONNELS DE FOOTBALL EN BULGARIE, ROUMANIE, TURQUIE

Bulgarie

Régulation générale :

L'Union Bulgare de Football (Bulgarian Football Union, BFU), la Ligue Bulgare de Football Professionnel (Bulgarian Professional Football League, BPFL) et l'Association des Footballeurs Bulgares (Association of Bulgarian Footballers, ABF) sont les trois acteurs dans le secteur des joueurs de football bulgare. La BFU est l'organisation suprême. Elle établit, entre autres, les règles du jeu, les régulations, les licences. En réalité, la BFU et la BPFL agissent ensemble dans de nombreux domaines, bien qu'elles soient autonomes en termes d'enregistrement légal et d'administration. Les relations entre les trois acteurs sont basées sur la coopération.

La négociation collective est laissée à la BPFL et l'ABF.

Statut du joueur professionnel :

Il existe une définition légale du statut du joueur professionnel (énoncée par la BFU et reconnue par le Ministère du Sport). Selon cette définition, le club est l'employeur du joueur professionnel. Depuis 2006, les joueurs seront employés sous des « contrats civils ». Ceux-ci sont normalement des contrats à durée déterminée, mais dans le cas des contrats pour les footballeurs, ils seront relativement allongés, avec un maximum d'une durée totale de 5 ans. Ainsi, le statut de joueur professionnel est similaire à celui d'un indépendant (free-lance).

Un contrat d'emploi standard a été développé par la BFU principalement sur des matières de formation, des obligations des joueurs et des clubs. Ce dernier ne reprend en rien les conditions d'établissement d'un salaire minimum dans le secteur.

Normalement, les joueurs professionnels de football bénéficient de formes similaires de la protection sociale. Les acteurs veulent mettre sur pied bientôt un fond spécial de pension.

Dialogue social :

Il n'y a pas de dialogue social réellement institutionnalisé. Les footballeurs professionnels négocient avec leur employeur sur des bases individuelles. De régulières et informelles réunions réunissent les trois acteurs. D'un point de vue bipartite, des réunions bipartites informelles réunissent la BFU et l'ABF. Actuellement, le dialogue social est fortement influencé par le troisième acteur, la BFU, et cela explique les difficultés actuelles de dégager une séparation claire entre des pratiques qualifiables de tri ou de bipartites. Lorsque ces réunions informelles aboutissent à une décision commune, la BFU la transpose en une régulation officielle et obligatoire (ordonnance).

Les capitaines d'équipe sont les délégués syndicaux dans les clubs professionnels.

L'objectif à long terme du syndicat est d'instaurer une structure véritable dans le secteur.

Au niveau européen, la BFU reçoit des subsides de l'UEFA/FIFA. Dernièrement, la BPFL a exprimé son intérêt à rejoindre l'EPFL, mais la Ligue Bulgare est dépendante de la bonne volonté de la BFU. De son côté, l'ABF a pour objectif de s'affilier à la FIFPro dans le courant des cinq prochaines années.

Roumanie :

Régulation générale :

Les acteurs concernés par le football roumain sont la Fédération roumaine de Football (Romanian Football Federation, FRF), la Ligue professionnelle de Football (Professional Football League, LPF) et les associations de football de comté (AJFs). Toutes les compétences portant sur les horaires des compétitions, la répartition entre les différents niveaux de compétition, les droits télévisés sont partagées par ces trois organisations. D'un point de vue structurel, la FRF est l'organisation footballistique la plus importante en Roumanie, la LPF étant une structure subordonnée. Chacune de ces structures a ses propres conseils, ses propres statuts bien définis, ses responsabilités et ses compétences. La principale différence entre eux est principalement reliée au niveau de leurs responsabilités footballistiques.

Statut du joueur professionnel :

Les joueurs professionnels sont ceux qui ont signé un contrat d'emploi individuel avec le club auquel ils sont légalement enregistrés, et sont couverts par tous les droits et devoirs de la législation du travail. La preuve du statut de joueur de football professionnel est la licence délivrée par la FRF ou la LPF. L'employeur du joueur est le club de football avec lequel le joueur a signé un contrat d'emploi individuel ; ce dernier se plie aux législations sur le travail. L'assurance en cas de blessure ou de décès est obligatoire pour tous les clubs, ainsi tous les joueurs sont assurés mais ces mesures sont très faibles et les joueurs doivent souscrire individuellement à d'autres mesures. Il n'y a pas de contrat standard pour les joueurs professionnels.

Dialogue social :

Il n'existe pas de dialogue tripartite à l'intérieur d'une structure institutionnalisée (ou bien uniquement en cas de situation de crise). Un accord bipartite a été négocié en 1999 pour une période d'un an. Celui-ci avait été prolongé au 31 décembre 2003. Depuis que la validité de cet accord collectif a expiré, aucun autre accord n'a été négocié ou signé. Les représentants de la LPF pensent que les Divisions ne sont pas organisées sur les bases de la législation du travail, et qu'ainsi elles ne rencontrent pas les conditions indispensables à une législation issue d'accords collectifs (la LPF ne représente que les joueurs de la Division A).

Il n'existe pas de structure formelle, institutionnalisée de dialogue social. Ce dernier prend place de manière informelle. Il n'y a pas de négociations collectives au niveau des clubs, et ces derniers ne possèdent pas de représentants syndicaux.

Au niveau européen, la FRF est affiliée directement à l'UEFA/FIFA. Parmi les organisations de joueurs professionnels de football, seulement l'AFAN (Association of Amateur and Non Amateur Players in Romania) a délégué ses prérogatives dans le domaine des accords collectifs à la FIFPro. La LPF n'a délégué aucun pouvoir de négociation à aucune organisation européenne.

Turquie :

Régulation générale :

La Football Federation of Turkey (TFF) est l'unique organisation chargée de déterminer les règles du jeu, l'horaire des rencontres, la vente des droits commerciaux, l'arbitrage et les sanctions disciplinaires.

Statut du joueur professionnel :

Le TFF's Professional Football and Transfer Instruction (PFTI) définit un joueur professionnel en tant qu'« un footballeur qui reçoit salaire différencié des dépenses nécessaires à sa pratique d'une activité footballistique, et qui a un contrat d'emploi avec son club ». Il en suit que les joueurs professionnels sont considérés comme des employés. Le PFTI une forme simple de contrat pour les footballeurs professionnels. Mais, ces contrats d'emploi et les relations de travail ne sont pas régulés par l'actuelle loi du travail. Cette situation peut être à l'origine de problèmes sérieux pour les footballeurs en termes de protection de certains de leurs droits de travailleurs.

Dialogue social :

Il n'y a pas de dialogue social bipartite ou tripartite (informel ou formel) à tous les niveaux dans l'industrie turque du football, et il n'y pas de délégués syndicaux dans les clubs professionnels.

Il existe trois organisations des joueurs séparées dans le secteur du football en Turquie, mais uniquement une d'entre elles se concentre sur les joueurs professionnels. Une de celles-ci est la Professional Footballers's association (PFA). Ce n'est pas un syndicat, mais une association ordinaire avec une personnalité légale. La PFA est reconnue par la TFF, mais n'est pas habilitée à négocier en faveur des joueurs professionnels.

La Premier League Professional Football Clubs' Foundation of Turkey (KBV) est l'unique organisation des clubs professionnels en Turquie (uniquement les clubs de première division). La KBV n'a pas le droit de participer aux négociations collectives ou de signer des accords collectifs.

Au niveau européen, la TFF est un membre direct de l'UEFA/FIFA. De leurs cotés, ni la PFA ni la KBV n'ont de relations formelles ou informelles avec l'EFFC et l'EPFL.

