



Tax & Business Lawyers

# NEWSLETTER

---

---

N° 30/26

27 AVRIL 2026

GUIDE S&E | GUIDE JURIDIQUE DU  
CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE DOMAINE  
DU SPORT :  
CADRE JURIDIQUE, SPÉCIFICITÉS ET  
PRINCIPALES IMPLICATIONS PRATIQUES

Le contrat de travail du sportif revêt une importance croissante dans l'ordre juridique, compte tenu des spécificités de l'activité sportive professionnelle et de son impact économique, médiatique et concurrentiel. Les particularités de ce lien de travail justifient la mise en place d'un régime juridique propre, distinct du régime général du contrat de travail.

Le présent guide offre une vue d'ensemble systématisée des principales spécificités juridiques du contrat de travail du sportif, en analysant le régime juridique correspondant et les principaux défis pratiques auxquels les clubs et les sportifs sont confrontés, contribuant ainsi à une compréhension globale de ce contrat de travail particulier.

---

Sports & Entertainment Desk

---



## TABLE DES MATIERES

- ✓ INTRODUCTION
- ✓ NATURE PARTICULIÈRE ET CHAMP D'APPLICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL SPORTIF
- ✓ CAPACITÉ, PROTECTION DES MINEURS ET ENREGISTREMENT
- ✓ DURÉE
- ✓ DROITS DE LA PERSONNALITÉ
- ✓ CLAUSES « ANTI-CONCURRENCE »
- ✓ OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU SPORTIF
- ✓ CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL SPORTIF : CLAUSES DE RÉSILIATION

## INTRODUCTION

Le contrat de travail sportif est celui par lequel le sportif s'engage, moyennant rémunération, à exercer une activité sportive pour le compte d'une personne physique ou morale (en règle générale la seconde) qui organise ou participe à des activités sportives, dans le cadre de son organisation et sous son autorité et sa direction.

Il s'agit d'un contrat de travail dont le régime juridique résulte de la nécessité de concilier deux valeurs fondamentales de l'ordre juridique du travail : la protection du sportif et la sauvegarde de l'intégrité et de la crédibilité de la compétition sportive.

Les particularités de ce lien de travail, notamment en ce qui concerne sa formation, sa durée, son enregistrement, sa cessation et son articulation avec la tutelle de la compétition sportive, justifient la mise en place d'un régime juridique propre, distinct du régime général du contrat de travail, concrétisé par la loi n° 54/2017, du 14 juillet, qui régit le régime juridique du contrat de travail du sportif, du contrat de formation sportive et du contrat de représentation ou d'intermédiation, et qui abroge la loi n° 28/98, du 26 juin.

Le présent guide offre un aperçu des principales questions juridiques et sociales liées au contrat de travail du sportif, en prenant comme point de départ son cadre juridique.

## LA NATURE PARTICULIERE ET LE CHAMP D'APPLICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL SPORTIF

Le contrat de travail du sportif n'est qu'une des formes du contrat de travail sportif, la jurisprudence ayant tendance à défendre l'application, par analogie, du présent régime à d'autres contrats, tels que les contrats de travail des entraîneurs sportifs.

Bien qu'il s'agisse d'un contrat de travail spécifique, il s'agit d'un contrat qui intègre tous les éléments nécessaires pour être considéré comme tel, tels que l'obligation pour le sportif d'exercer une activité sportive pour le compte de la partie adverse qui promeut ou participe à des activités sportives, l'obligation (à la charge de l'employeur) de verser une rémunération, qui constitue la contrepartie de l'activité fournie par le sportif, la subordination juridique du sportif par rapport à l'employeur, dans la mesure où l'activité est exercée dans le cadre de l'organisation et sous l'autorité et la direction de celle-ci.

## CAPACITÉ, PROTECTION DES MINEURS ET ENREGISTREMENT

La spécificité de la relation de travail dans le domaine sportif justifie un régime particulier en matière de capacité à conclure un contrat. Seuls les sportifs âgés d'au moins 16 ans peuvent être soumis à cette relation juridique, toute relation de travail avant cet âge étant

exclue, seul le contrat de formation sportive étant autorisé, dans le but de protéger la santé, l'intégrité physique et psychique ainsi que la formation du mineur.

À partir de 16 ans, le sportif acquiert la capacité de négociateur, mais il est soumis à une incapacité d'exercice, la signature du contrat par le représentant légal du mineur étant obligatoire. Alors que, dans le régime général du Code du travail, la signature du mineur est autorisée, avec le consentement de ses représentants légaux, sans qu'il soit nécessaire que ceux-ci interviennent, dans ce cas, le législateur a tenu compte du fait que la conclusion d'un contrat de travail sportif implique un degré d'engagement plus important que celui résultant de la conclusion de tout autre contrat de travail, dans la mesure où il ne lui est pas reconnu un degré de liberté de démissionner, similaire à celui dont jouit le mineur qui signe un contrat de travail « normal ».

D'un point de vue formel, le contrat doit être signé par toutes les parties, consigné par écrit et enregistré auprès de la fédération professionnelle compétente.

L'absence de cet enregistrement n'affecte pas la validité du contrat, bien qu'elle puisse justifier la résiliation du contrat à l'initiative du sportif.

## DURÉE

En ce qui concerne sa durée, le contrat de travail sportif est toujours un contrat à durée déterminée, soumis à des limites de durée très précises.

Sa durée minimale est d'une saison sportive, tandis que sa durée maximale est de cinq saisons sportives, une saison sportive correspondant à une période ne dépassant jamais 12 mois, au cours de laquelle se déroule l'activité sportive.

La durée maximale du contrat est réduite à trois saisons sportives si le sportif est encore mineur, une prolongation du contrat étant possible lorsque le sportif atteint la majorité, de manière à le lier pour une durée maximale de cinq saisons sportives.

Il existe également deux exceptions à signaler, à savoir les contrats de travail conclus après le début d'une saison sportive pour rester en vigueur jusqu'à la fin de celle-ci, ainsi que les contrats de travail dans lesquels le sportif est engagé pour participer à une compétition ou à un certain nombre de prestations constituant une unité identifiable dans le cadre de la discipline sportive concernée (comme dans le cas de certains joueurs qui ne disputent que la Coupe du monde clubs en 2025 aux États-Unis, ou de joueurs qui ne disputent que la phase des « playoffs » pour une équipe de basket-ball).

## DROITS DE LA PERSONNALITÉ

La spécificité de l'activité sportive et le degré élevé d'exposition médiatique peuvent justifier certaines restrictions des droits de la personnalité du sportif, notamment en ce qui concerne sa liberté d'expression ou sa vie privée, restrictions qui seraient impensables dans le cadre d'une relation de travail classique. Toutefois, de telles restrictions ne peuvent être admissibles que lorsqu'elles sont objectivement justifiées et strictement proportionnées.

Parmi les exemples de limitations, on peut citer le contrôle, par l'employeur, d'éléments de la vie privée du sportif, tels que ses habitudes de consommation, ses horaires ou ses loisirs, qui finissent par se justifier dans le cadre de la relation de travail sportive, compte tenu du fait qu'il s'agit d'une activité de haut niveau comportant des exigences physiques élevées inhérentes à la compétition sportive.

Le législateur a également expressément prévu l'interdiction du harcèlement au travail, qui, outre les formes courantes de harcèlement au travail, englobe tant le harcèlement physique que le harcèlement moral. Dans le contexte sportif, le harcèlement au travail englobe d'autres situations, telles que la participation, ou la non-participation, du sportif à la compétition concernée. En effet, la participation d'un sportif à une compétition sportive donnée dépend toujours de ses performances, de sa condition physique et de son mérite, et son engagement dépendra toujours de la décision de son entraîneur, fondée sur ses entraînements, sa tactique et sa préparation. Ainsi, s'il est démontré que l'utilisation du sportif résulte de facteurs extra-sportifs, motivée par l'intention de le punir, de lui nuire professionnellement et/ou de l'épuiser psychologiquement, par exemple pour l'amener à signer le renouvellement de son contrat avec le club, ou du fait que le club exclut l'athlète de la compétition parce que celui-ci refuse légitimement d'accepter une proposition de l'employeur visant à réduire son salaire ou une proposition de transfert vers un club étranger.

Il convient également de souligner la protection des droits à l'image du sportif, ce qui témoigne de leur grande importance dans la compétition sportive. En règle générale, les droits à l'image restent la propriété du sportif, une distinction étant faite entre les droits à l'image collectifs, associés à l'équipe et à la compétition, implicitement cédés par le contrat de travail, et les droits individuels à l'image, qui ne peuvent être cédés que par un contrat autonome.

La consécration de ce régime revêt une importance particulière dans la mesure où la médiatisation autour du sport ne cesse de croître, devenant un instrument privilégié des stratégies publicitaires, de sorte que la faculté d'en procéder à l'utilisation et à

l'exploitation devient un objet de commerce juridique, les contrats par lesquels les sportifs en disposent, par exemple en « la contrôlant », disposant ainsi des droits d'exploitation commerciale de leur image.

## **CLAUSES « ANTI-CONCURRENCE »**

Conformément au régime applicable, les clauses contractuelles visant à limiter la liberté professionnelle du sportif après la cessation de la relation de travail sont nulles, y compris les clauses de non-concurrence, les clauses « anti-concurrence » ou les clauses de préférence.

L'objectif de ces règles est de garantir la liberté de travail du sportif, en veillant à ce que celui-ci, après la cessation de son contrat précédent, soit libre de conclure un nouveau contrat de travail sportif avec le nouvel employeur de son choix et dans des conditions librement convenues avec ce dernier. Ainsi, dans le cadre d'un contrat de travail sportif, les clauses telles que la clause de non-concurrence ou la clause de préférence seront toujours nulles.

Ces clauses visent à empêcher un athlète de conclure un contrat de travail sportif avec un ou plusieurs employeurs identifiés, qui se situent généralement au même niveau qualitatif que l'employeur précédent, et qui remettent en cause des principes tels que la liberté de travail et l'autonomie privée des athlètes. La liberté de travail, compte tenu de la courte durée de la carrière d'un athlète, est déjà partiellement assez limitée, et il est important d'éviter l'apparition d'éléments supplémentaires qui aggraveraient les limitations déjà existantes.

Les clauses de préférence ne sont pas non plus autorisées dans le cadre du contrat de travail sportif.

Ainsi, l'inclusion de clauses visant à limiter la liberté professionnelle du sportif après la cessation du contrat s'avère incompatible avec le régime juridique applicable au contrat de travail sportif. La législation portugaise stipule expressément que ces dispositions sont nulles, car elles restreignent la liberté professionnelle de l'athlète après la cessation du lien contractuel. La fin du contrat doit signifier que le sportif aura toute liberté de conclure un nouveau contrat avec tout employeur qu'il juge adapté à ses attentes sportives et personnelles.

## **OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU SPORTIF**

Comme dans le contrat de travail classique, l'employeur et le sportif ont des obligations spécifiques découlant de la relation de travail.

Le Club, en tant qu'employeur, est tenu de respecter certaines obligations spécifiques, telles que : enregistrer le contrat de travail sportif de l'athlète, offrir aux sportifs les conditions nécessaires à la pratique sportive et à la participation effective aux entraînements et autres activités préparatoires, de soumettre les athlètes aux examens et traitements médicaux qui s'avèrent nécessaires, de permettre aux sportifs de participer aux travaux de préparation et d'intégrer les sélections ou représentations nationales, d'offrir aux sportifs mineurs les conditions nécessaires à l'achèvement de la scolarité obligatoire et, enfin, de promouvoir le respect et l'application des règles de conduite et d'éthique sportive.

Le sportif est également tenu de respecter certaines obligations, telles que d'exercer l'activité sportive pour laquelle il a été engagé, en participant aux entraînements, aux stages et aux autres séances de préparation ; de participer aux travaux de préparation et de s'intégrer aux sélections et représentations nationales, de préserver les conditions physiques lui permettant de participer aux compétitions sportives faisant l'objet du contrat, de se soumettre aux examens et traitements cliniques nécessaires et, enfin, de respecter, dans l'exercice de l'activité sportive, les règles propres à la discipline et l'éthique sportive.

Il convient de souligner le devoir de préserver les conditions physiques et psychiques nécessaires à la participation à l'activité sportive faisant l'objet du contrat. Il est exigé de l'athlète que, même dans le cadre de sa vie extra-professionnelle, il adopte des comportements compatibles avec le maintien de sa condition physique et de ses performances compétitives, en s'abstenant de pratiquer toute activité susceptible de compromettre sa préparation, ses performances ou sa disponibilité pour la compétition. Il s'agit d'une exigence caractéristique de la relation de travail sportive qui, bien qu'elle implique une certaine limitation de l'autonomie privée du sportif, se justifie en fin de compte par la nature spécifique de l'activité sportive professionnelle et par la nécessité d'assurer le respect des obligations assumées envers le Club.

Toutefois, cette exigence ne légitime pas l'adoption de mécanismes excessifs de contrôle de la vie privée du sportif. L'employeur doit respecter les limites imposées par les droits fondamentaux du sportif, notamment le droit à la vie privée, et ne peut exercer aucune forme de surveillance allant au-delà de ce qui est strictement nécessaire pour préserver l'intérêt sportif et garantir le respect des obligations contractuelles.

## **CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL SPORTIF : CLAUSES DE RESILIATION**

Conformément au régime applicable, certaines situations peuvent entraîner la cessation anticipée du contrat avant la survenance de la cause de résiliation, telles que la résiliation

du contrat par accord entre les parties, le licenciement pour motif valable à l'initiative du sportif, la résiliation par l'une ou l'autre des parties pendant la période d'essai et, enfin, la résiliation du contrat à l'initiative du sportif moyennant le paiement d'une indemnité, préalablement fixée, à l'employeur.

Cette dernière forme de résiliation se distingue particulièrement du régime applicable aux contrats de travail courants, correspondant au mécanisme habituellement désigné, dans la pratique sportive, comme « clause de résiliation ». Il s'agit d'un instrument juridique atypique en droit du travail courant, mais largement utilisé dans le contexte des relations de travail dans le domaine sportif. Dans ces cas, les parties conviennent de la possibilité pour le sportif de résilier unilatéralement le contrat avant son échéance, moyennant le paiement d'une indemnité à l'employeur, chaque fois que l'athlète souhaite mettre fin à la relation de travail sans invoquer de motif valable.

Dans le sport professionnel, il est fréquent que des montants très élevés soient fixés pour ces clauses, surtout lorsqu'il s'agit d'athlètes considérés comme essentiels à la réussite sportive du club, ce qui permet ainsi d'assurer une position de négociation plus favorable dans d'éventuels scénarios de transfert de l'athlète vers un autre club intéressé par ses services (étant donné que, dans la pratique, le paiement du montant correspondant à la clause de résiliation est rarement pris en charge exclusivement par l'athlète lui-même, mais par la partie intéressée par le recrutement du joueur).

Enfin, il convient également de mentionner que le montant des clauses de résiliation ne peut être manifestement excessif, la législation applicable prévoyant la possibilité de procéder à une réduction équitable du montant de la clause, dès lors que celui-ci s'avère disproportionné au regard des circonstances concrètes de l'affaire (comme cela a été le cas dans la décision rendue par le Tribunal arbitral du sport, dans le litige qui a opposé le footballeur Rafael Leão et le Sporting Clube de Portugal).

Ainsi, lors de la fixation du montant de la clause de résiliation, divers facteurs doivent être pris en considération, notamment le montant de la rémunération perçue par le sportif, l'investissement réalisé par l'employeur lors de son recrutement ou de sa formation, ainsi que la contribution sportive de l'athlète et son importance pour les performances de l'équipe en compétition.

\*\*\*

Rogério Fernandes Ferreira  
Marta Machado de Almeida  
Tomás Melo Ribeiro

Romy Alfredo Bouery  
Luis Costa Nogueira  
Judicael Camenen  
(French Desk)

---

Avenida da Liberdade 136 4º (réception)

1250-146 Lisboa • Portugal

T: +351 215 915 220

[contact@rfflawyers.com](mailto:contact@rfflawyers.com)

[www.rfflawyers.com](http://www.rfflawyers.com)



---

Ces informations sont destinées à être distribuées aux clients et collègues, et les informations contenues dans ce document sont fournies à titre indicatif et abstrait. Elles ne doivent pas être utilisées comme base pour prendre des décisions, et il convient de demander un avis juridique professionnel dans des cas spécifiques. Le contenu de ces informations ne peut être reproduit, en tout ou en partie, sans l'autorisation expresse de l'auteur. Pour plus d'informations à ce sujet, veuillez nous contacter.

\*\*

Récompenses et distinctions 2025 : Legal 500 | Chambers & Partners | International Tax Review | Best Lawyers | Lexology Index | Leaders League et autres.