

L'égalité des revenus dans le domaine sportif : un vœu pieux ?



Alexandra Briens,
Avocate,
Coblence Avocats

« *Sport féminin : que reste-t-il à conquérir ?* », s'interrogeait *France Inter*, pendant *Le téléphone sonne*, le 22 janvier 2021. Beaucoup, à entendre les différents intervenants de cette émission, à quelques jours de la Journée internationale du sport féminin¹. Les questions susceptibles de progrès sont très nombreuses (sport et maternité, mixité dans le sport à l'école, égal accès aux installations sportives, parité dans les instances dirigeantes et surtout dans les fonctions avec le plus de responsabilités, différence de revenus etc.). Nous proposons de nous attarder sur l'un de ces sujets, même si tous mériteraient la plus grande attention, à savoir : la question de l'égalité des revenus dans le domaine sportif. Un double constat, d'abord : l'égalité n'y est pas, et nous ne disposons pas d'outils juridiques pour pouvoir y tendre. Pour autant, une loi qui viendrait imposer l'égalité en la matière n'est sans doute pas la solution. Il est, en effet, bien plus « [...] facile de proclamer l'égalité que de la réaliser », selon Édouard Herriot. Seule une volonté sociale et politique permettra des progrès. Cependant, les lignes commencent à bouger et nous ne pouvons que nous en réjouir.

ÉGALITÉ DE REVENUS : OÙ EN SOMMES-NOUS ? |||

Chaque année, *Forbes* publie un classement des 100 sportifs les plus rémunérés au monde.

Au classement 2020 (avant la crise du Covid-19), sont représentés 21 pays et 10 sports, mais seulement deux femmes, les joueuses de tennis Naomi Osaka et Serena Williams.

Donnons quelques chiffres issus de ce classement. Rang 1 : Roger Federer, avec des revenus de 106,3 millions de dollars (sponsoring, 100 millions de dollars et salaires/gains 6,3 millions de dollars) ; rang 2 : Cristiano Ronaldo, avec des revenus de 105 millions de dollars (sponsoring, 45 millions de dollars et salaires/gains, 60 millions de dollars) ; [...] ; rang 29 : Naomi Osaka, avec des revenus de 37,5 millions de dollars (sponsoring, 34 millions de dollars et salaires/gains, 3,4 millions de dollars) ; [...] rang 33 : Serena Williams, avec des revenus de 36 millions de dollars (sponsoring, 32 millions de dollars, et salaires/gains, 4 millions dollars).

Certes, il convient de comparer des données comparables. Or, ce classement regroupe différents sports et sportifs de différents niveaux et pays.

Examinons cependant la situation des deux seules femmes présentes.

Naomi Osaka et Serena Williams sont classées en fin de saison 2020, respectivement en 3^e position et 11^e position (en simple) du classement WTA. Roger Federer est, lui, 5^e du classement ATP (en simple). Pourtant, la différence de revenus est très importante.

LES OUTILS JURIDIQUES

AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ |||

Après avoir fait ensemble le constat, par quelques exemples chiffrés, des inégalités de revenus dans le domaine sportif, examinons cette question sous un angle plus juridique. Il existe en effet un certain nombre de principes ou normes ayant pour objectif de tendre à une certaine égalité, au moins salariale, lorsque les femmes et les hommes se trouvent en particulier dans une situation identique. Cependant, comme vous le constaterez avec nous, ils ne sont pas adaptés à la réalité du domaine sportif.

Le concept d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes se retrouve à travers différentes normes à la portée plus au moins symbolique ou contraignante (article 1 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen : « *Les hommes [et donc les femmes par rapport aux hommes] naissent et demeurent libres et égaux en droits* » ; article 2 de la Convention n° 100 de l'Organisation Internationale du Travail sur l'égalité de rémunération etc.).

Ces grands principes ou déclarations sont louables. C'est, disons, un point de départ. Pour autant, ils ne peuvent permettre d'atteindre l'égalité salariale – si tant est qu'elle soit possible ou souhaitable, nous y reviendrons.

Nous aurions ainsi besoin de normes véritablement contraignantes pour

1) Le 24 janvier.

y parvenir. Examinons à présent quel arsenal contraignant est à notre disposition, sous un angle particulier, à savoir celui du droit du travail. Écartons-nous donc des principes pour passer au concret.

Le Code du travail, s'il interdit les discriminations, ne comporte pas de texte général sur l'égalité de traitement.

L'égalité de traitement est abordée en revanche à plusieurs reprises en vue d'imposer à un employeur de prendre des mesures s'il constate une inégalité, notamment salariale, entre les femmes et les hommes.

Tout d'abord, et sans prétendre à l'exhaustivité, un titre entier du Code du travail (partie III, livre 2, titre 2) est consacré à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Il énonce comme principe que « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* » (L. 3221-1 du Code du travail) et poursuit : « *sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* » (L. 3121-4 du Code du travail).

Ensuite, l'égalité de traitement fait partie des sujets dont l'employeur doit se saisir compte tenu de ses obligations en termes notamment d'information et consultation du Comité social et économique (CSE) (voir L. 2312-17 et L. 2312-26 du Code du travail), ou encore s'agissant de la négociation obligatoire avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. (voir L. 2242-1 et L. 2242-13 du Code du travail). Par ailleurs, ce sujet de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes a gagné en lisibilité ces



dernières années puisque, en tout cas dans les entreprises de 50 salariés ou plus :

- les données clefs relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent apparaître de façon lisible dans la BDESE (base de données économiques sociales et environnementales) (L. 2312-18 et R. 2312-8 et suivant du Code du travail),
- la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 impose de calculer et de publier annuellement un index sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En pratique, en s'appuyant sur différents critères, l'employeur doit évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes. Lorsque la note minimale de 75 points n'est pas atteinte, l'employeur a trois ans pour atteindre ce seuil, sous peine d'une pénalité pouvant atteindre 1 % de la masse salariale. Une certaine visibilité est donnée à la note obtenue, puisqu'une déclaration auprès de l'inspection du travail est requise outre la publication de la note de l'index sur le site Internet de l'entreprise et sa transmission au CSE par le biais de la BDESE.

Outre ces dispositions législatives et réglementaires, la jurisprudence est venue consacrer plus largement le

principe dit « *à travail égal, salaire égal* », notamment au travers du célèbre arrêt Ponsolle du 29 octobre 1996 : « [...] la règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes était une application de la règle plus générale "à travail égal, salaire égal" énoncée par [le Code du travail], qu'il s'en déduit que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés d'un ou de l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique ».

DES OUTILS JURIDIQUES À L'EFFECTIVITÉ LIMITÉE DANS LE DOMAINE DU SPORT

Reste toutefois que ces outils sont d'une effectivité limitée lorsque nous les confrontons à la réalité du domaine sportif.

Le principe « *à travail égal, salaire égal* », et plus largement les dispositions du Code du travail, n'ont pas de véritable impact sur les niveaux de rémunération des sportives. En effet, s'agissant du principe « *à travail égal, salaire égal* », la question n'est donc pas tant celle du genre que celle de l'identité de situation. Or, il n'y a sans doute pas identité de situation, en tout cas à ce jour, dans bien des sports.

Dans un arrêt récent du 23 janvier 2020, la cour d'appel de Pau a été amenée à préciser ce qu'elle entendait par travail de valeur égale. Cet arrêt est intéressant puisqu'il concerne le milieu sportif, et les décisions de justice sont assez rares en la matière. Au cas d'espèce, un joueur de rugby professionnel embauché par la SASP Aviron Bayonnais Rugby Pro a sollicité un rappel de salaire de 183 458 euros pour méconnaissance du principe « à travail égal, salaire égal ». Il estimait être dans la même situation qu'un autre joueur de rugby professionnel, mieux payé que lui. La cour d'appel l'a débouté en jugeant que « la différence de rémunération entre les joueurs, si importante soit-elle, se justifie par des éléments objectifs et pertinents, à savoir la différence des postes de travail occupés par les joueurs [poste en première ligne, pilier gauche versus poste en deuxième ligne], leur différence d'expérience, de qualité professionnelle et de notoriété [joueurs n'ayant pas le même renom] ».

Un tel jugement laisse peu d'espoir aux femmes d'obtenir en justice une revalorisation salariale, du moins tant que leur notoriété ne sera pas la même que celle des hommes et que leur jeu ne sera pas considéré comme équivalent (« equal play = equal pay »).

S'agissant cette fois de l'index égalité hommes/femmes que nous évoquions, là aussi nous ne pouvons que constater qu'il est de peu de secours, puisque sa portée est limitée à une même entreprise, et son application pratique dans le domaine du sport professionnel pose des difficultés².

En tout état de cause, la différence de salaire entre les femmes et les hommes n'est pas encore, en pratique, dans bien des cas, le véritable enjeu pour les sportives. La réalité est que peu de femmes parviennent à pratiquer leur sport à titre professionnel, contrairement aux hommes, et donc perçoivent un salaire.

Au-delà du salaire au sens strict, il faut constater que les revenus des hommes (sponsoring, droit d'image, « prize money » etc.) sont le plus souvent plus élevés en raison d'une réalité sociale et économique.

Le fait est qu'aujourd'hui, un sportif homme attire plus souvent sur lui les projecteurs, et donc les financeurs, que les femmes. Une explication avancée tiendrait au fait que les records des femmes sont en général en-dessous des hommes, attirant ainsi moins le public et, partant de là, les financeurs. Pour autant, en quoi un record féminin ne mériterait-il pas tout autant de reconnaissance ?

C'est une réalité sociale à laquelle se heurte le souhait de certains ou certaines de voir les niveaux de rémunération des sportives augmenter.

Cette réalité sociale commence toutefois parfois à se fissurer, sans pour autant, pour le moment, que la revalorisation de revenus au sens large ne se concrétise encore de façon véritablement visible.

À titre d'exemple, les téléspectateurs pour les matchs de foot féminin sont de plus en plus nombreux. En outre, il ressort d'une étude Havas Sports & Entertainment (« Sport Business au féminin, l'opportunité en question »), publiée en 2013, que six événements de sport féminin figurent dans le top 20 des audiences sportives, soit 30 % de ces meilleures audiences sport pour l'année 2012, et que 70 % des personnes interrogées trouvent le sport féminin tout aussi intéressant que le sport masculin.

Le marché du sport féminin est là, reste pour les médias et les sponsors à en prendre la mesure.

Face à cette réalité sociale et économique, nous ne pouvons que constater que notre arsenal juridique, tel qu'évoqué ci-avant, ne permet pas d'adresser la situation qu'à la marge.

Faudrait-il alors une loi qui, coûte que

coûte, imposerait une égalité de revenus ? Ce n'est sans doute pas souhaitable ou même concevable. En effet, « l'égalité peut être un droit, mais aucune puissance humaine ne saurait la convertir en fait »³. À titre d'exemple, les lois se sont multipliées en entreprise pour forcer l'égalité. C'est louable, les choses progressent. Pour autant, les écarts perdurent fortement entre les femmes et les hommes.

Une loi ne parviendra sans doute pas à faire plier la réalité économique. Au-delà, elle ne pourra certainement pas parvenir à couvrir de façon adéquate la diversité des situations, car chaque sport a ses spécificités.

Les solutions, en tout cas de notre point de vue, sont sans doute ailleurs.

QUELQUES PERSPECTIVES POUR L'AVENIR III

Les progrès en la matière passeront sans doute par plusieurs vecteurs.

Tout d'abord, la professionnalisation des femmes dans le domaine du sport permettra sans doute de faire évoluer les choses. Toutefois, la généralisation de la professionnalisation impliquera de changer le regard sur le sport féminin, afin d'augmenter ses sources de financement. Aussi, il nous semble que « l'éducation » du public est essentielle. Si le public montre plus d'intérêt pour le sport féminin, les financements augmenteront et donc les salaires, mais aussi toutes les autres formes de revenus (sponsoring, revenus publicitaires). Le financement du sport est sans doute la clef pour aller vers plus d'égalité salariale.

À cet égard, l'Éducation nationale semble avoir pris la mesure de la situation, à tout le moins sur le papier, afin de lutter contre les stéréotypes de genre.

Citons à titre d'exemple :

- le « référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation » (arrêt

2) Sur ce sujet, voir « L'égalité femme/homme dans le sport professionnel », Élodie Brunner et Gautier Kertudo, *Jurisport* 2020, p. 39.

3) Honoré de Balzac.

du 1^{er} juillet 2013, JO 18 juillet 2013), qui précise que les enseignants doivent « se mobiliser et mobiliser les élèves contre les stéréotypes et les discriminations de tout ordre, promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes »,

- les « ABCD de l'égalité » (2013), un programme scolaire expérimental dont l'objectif était de lutter contre le sexisme et les stéréotypes de genre⁴.

Toutefois, en pratique, les changements prendront du temps. Il faudra sans doute de longues années pour qu'une nouvelle génération, élevée dans un univers moins genré, accède à l'âge adulte et fasse évoluer les mentalités.

Enfin, dans notre époque marquée par des mouvements du type « #MeToo », il est de moins en moins acceptable pour un sponsor d'être associé à des pratiques marquant une différence de traitement entre les femmes et les hommes. En tout cas, ce serait prendre un véritable risque en termes d'image.

Les choses prendront du temps, sans doute beaucoup de temps. Pour autant, nous notons certains signes d'une évolution positive qu'il convient de saluer. Les femmes se battent et remportent des batailles.

Une grande bataille a été ainsi remportée par Billie Jean King. Cette joueuse de tennis (12 titres du Grand Chelem) a utilisé sa notoriété pour faire avancer la cause des femmes, notamment dans le tennis, en fondant avec d'autres la Women Tennis Association. En 1973, elle obtient, après avoir menacé de ne pas participer à l'US Open, que les dotations des femmes et des hommes soient alignées. Quelques semaines après, elle acceptait le défi lancé par Bobby Riggs. Ce dernier soutenait pouvoir battre n'importe quelle femme au tennis. Le 20 septembre 1973, lors d'un



match mémorable, elle se présenta telle Cléopâtre dans un baldaquin porté par quatre hommes musclés et torsos nus. Lui arriva sur un pousse-pousse tiré par des mannequins en tenues légères. Billie Jean King l'emporta en trois manches (6-4, 6-3, 6-3) devant 90 millions de téléspectateurs, en prime time, sur ABC. Malheureusement, cette avancée mit 34 ans à traverser l'Atlantique, puisque ce n'est qu'en 2007 que Roland-Garros puis Wimbledon alignèrent les dotations des femmes et des hommes.

Le foot brésilien a aussi annoncé sa petite révolution lors d'une conférence de presse en septembre 2020. Le président de la Confédération brésilienne de football, Rogério Caboclo, a annoncé qu'il saurait attribuer « le même montant pour les primes et les indemnités journalières pour les hommes et les femmes » en sélection. Il est à craindre cependant que le chemin soit encore long pour voir ces pratiques se généraliser. Faut-il rappeler que pour la Coupe du monde de football féminin de 2019, les 24 équipes féminines ont eu à se partager 27 millions d'euros. Pour la Coupe du monde de football masculin de 2018, 32 équipes se sont partagé... 356 millions d'euros.

En 2020 également, les « prize money » pour le surf (circuit mondial) ont été alignés entre les hommes et les femmes. Cet alignement a été motivé par une campagne médiatique relayée par les réseaux sociaux « *Same waves deserve same pay* » (les mêmes vagues méritent le même salaire).

En tout cas, nous ne pouvons que nous réjouir que les lignes bougent. Il est ainsi désormais loin le temps où le Baron de Coubertin pouvait se permettre de déclarer qu'« *une Olympiade femelle serait impraticable, inintéressante, inesthétique et incorrecte. Les JO doivent être réservés aux hommes, le rôle des femmes devrait être avant tout de couronner les vainqueurs.* »⁵ Alors, puisque c'est dans l'air du temps, #sportequalitylets go. Toutefois, pour ceux qui auraient une sensibilité plus classique, quittons-nous sur les propos de Stendhal : « *l'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain* ».

2021-7597

4) Voir notamment Évaluation du dispositif expérimental « ABCD de l'égalité », Rapport n° 2014-047 à Monsieur le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (juin 2014).

5) Phrase prononcée par Pierre de Coubertin lors des Jeux olympiques de 1912, à Stockholm.