



© cirque des prit

Quel statut social pour les recruteurs de clubs ?

La clé de la réussite sportive d'un club professionnel passe nécessairement par un bon recrutement. C'est pourquoi, dans le football comme dans d'autres disciplines de sports collectifs, les clubs sont amenés à faire appel aux services non seulement des agents sportifs, mais également d'une autre catégorie d'acteurs moins médiatisés que sont les recruteurs ou les scouts.

Hommes de terrain, ces derniers ont pour mission principale de suivre et d'observer des joueurs, notamment les jeunes joueurs, pour le compte d'un club en vue, le cas échéant, de leur futur recrutement par ce dernier.

Dans le paysage actuel du « scouting », on trouve aujourd'hui aussi bien des recruteurs salariés (agissant dans le cadre d'un contrat de travail avec le club, et donc dans un lien de subordination à l'égard de ce dernier) que des recruteurs indépendants (agissant dans le cadre d'un contrat de prestations de services avec le club, et donc en principe sans lien de subordination à l'égard de ce dernier), la frontière entre ces deux statuts, on le sait, n'étant pas toujours évidente à tracer, ce qui génère régulièrement des contentieux en requalification.

L'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 4 février 2026 mérite à cet égard d'être signalé en ce qu'il retient une approche assez restrictive des critères du contrat de travail.

En l'espèce, une personne avait été recrutée par un célèbre club de football professionnel du sud de la France en qualité de

recruteur sportif suivant contrat de prestations de services à durée déterminée allant du 1^{er} mars au 30 juin 2021. Ce contrat a été renouvelé une fois, du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

Les relations entre les parties ayant cessé, l'intéressé a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse aux fins d'obtenir la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, la requalification de la rupture contractuelle en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de solliciter diverses indemnités en lien avec cette rupture.

Le juge prud'homal a rejeté ses demandes, mais la cour d'appel de Toulouse, dans un arrêt du 5 juillet 2024 (n° 24/00356) y a fait droit. Elle a estimé que la présomption de non-salariat de l'article L. 8221-6 du code du travail applicable au travailleur indépendant immatriculé au registre du commerce et des sociétés, au registre national des entreprises (...), au registre des agents commerciaux ou auprès de l'URSSAF (ce qui était le cas du recruteur concerné qui avait le statut d'auto-entrepreneur) devait être écartée en l'espèce dès lors qu'était démontré, selon la cour, un lien de subordination juridique permanent à l'égard du club.

Pour caractériser ce lien de subordination, la cour d'appel a retenu un faisceau d'indices : participation à un service organisé par le club, utilisation du logiciel professionnel de ce dernier excluant une liberté de rédaction, rémunération fixe, disponibilité nécessaire pour les prestations au profit du club.

Et la cour d'ajouter que, dans le cadre de ce faisceau d'indices, peu importe l'absence d'exercice effectif d'un pouvoir disciplinaire de la part du club.

Saisie d'un pourvoi par le club, la Cour de cassation casse et annule cette décision. Selon elle, en se déterminant comme elle l'a fait, par des motifs insuffisants à caractériser l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé selon des conditions déterminées unilatéralement par le club, sans constater que celui-ci avait adressé à l'intéressé des directives sur les modalités d'exécution du travail, qu'il disposait du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

La Haute Cour rappelle ainsi que l'existence d'un lien de subordination juridique suppose que soit démontré un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction de la part de l'employeur. Il s'en déduit qu'un recruteur indépendant peut être assujéti à certaines obligations, comme celles, par exemple, d'assister aux événements choisis par le club, de rendre compte de ses observations sur des supports imposés par le club ou encore de participer à des réunions organisées par ce dernier, sans pour autant être considéré comme un travailleur subordonné. F.L.

[*Soc.* 4 févr. 2026, n° 24-20.452]