

**SALAIRES ET INDEMNITÉS DE
TRANSFERT DES JOUEURS DE
FOOTBALL : QUELS OUTILS
DE RÉGULATION FAUT-IL
PRIVILÉGIER?**

JANVIER 2018



Make an impact

WWW.EDHEC.COM

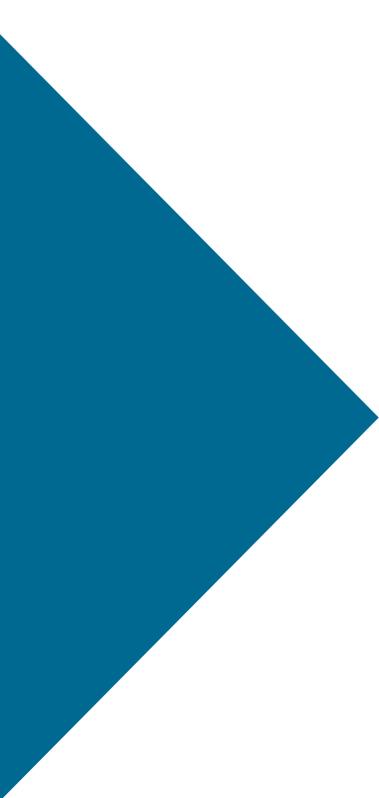


TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction > P.5
 2. Les principales particularités juridiques du marché du travail des joueurs de football : le rôle prépondérant de l'arrêt « Bosman » > P.9
 3. Salaires et transferts des joueurs de football : un état des lieux > P.13
 4. Quelle politique de régulation du marché des joueurs de foot ? > P.23
- Conclusion > P.29
- Références > P.31

RÉSUMÉ

En réponse aux salaires de quelques superstars du football, souvent perçus comme mirobolants, ainsi qu'à l'endettement et la concentration des meilleurs joueurs dans certains clubs, le choix a été fait de réguler le marché du football professionnel. Le principal objectif de cette régulation est de garantir un certain équilibre des compétitions. Le levier privilégié par les instances européennes (UEFA) a été celui du fair-play financier (FPF). Cependant, les transferts de ces dernières années suggèrent que l'objectif n'a été atteint qu'en partie. La progression continue des droits de retransmission et de merchandising laisse notamment des marges de manœuvre importantes à certains clubs. Si les déficits ont été largement réduits, une importante hétérogénéité subsiste, susceptible de peser sur l'équilibre compétitif.

Après avoir rappelé la particularité du droit du travail sur le marché des joueurs de football, et proposé un cadrage économique de ce marché, ce position paper évalue des modes de régulation alternatifs. Ceci nous amène à souligner l'interdépendance des salaires et des indemnités de transfert. Une évaluation de l'incidence d'un plafonnement des salaires (*salary cap*) est alors proposée, permettant de pointer ses répercussions à la hausse sur les indemnités de transfert. Nous montrons finalement que l'instauration d'un plafond défini au niveau individuel, sur la base cette fois-ci d'une assiette comprenant les indemnités de transfert, pourrait s'avérer

particulièrement opérante dans une double perspective de modération des dépenses engagées par les clubs, qui n'intervienne pas à l'encontre des joueurs les moins bien payés.

A PROPOS DES AUTEURS



Marnix Amand est maître de conférences au Département d'économie et membre du *Jackson Institute for Global Affairs* à l'Université de Yale. Il enseigne la macroéconomie et l'économie européenne, y compris les crises récentes. Ses recherches actuelles portent sur le commerce international et les déterminants de la répartition par taille des entreprises. Avant de rejoindre Yale, Marnix était professeur assistant d'économie à l'Université de Lausanne, en Suisse, et avant cela, il a travaillé dans divers postes de politique économique à la Banque centrale néerlandaise, au ministère néerlandais des Finances et à France Stratégie, le groupe de réflexion du Premier ministre français sur les politiques publiques. Marnix a la double nationalité belge et néerlandaise.



Arnaud Chéron est membre (depuis 2006) et directeur (depuis 2013) du Pôle de recherche en économie de l'EDHEC Business School. Il est professeur des Universités en sciences économiques (Le Mans) depuis 2002. Il a obtenu son doctorat en 2000 à l'Université de Paris I Panthéon - Sorbonne, et ses recherches concernent les domaines de l'économie du travail et l'évaluation des politiques publiques. Elles ont donné lieu à de nombreuses publications dans des revues académiques françaises et internationales telles que *Review of Economic Studies*, *Economic Journal*, *Journal of Labor Economics* et *Journal of Economic Theory*, ainsi que des rapports pour l'administration ou les partenaires sociaux (contrats avec le Ministère du Travail, le Commissariat Général au Plan, la Commission européenne et le MEDEF).



Florian Pelgrin est professeur au pôle de recherche en économie et est directeur du MSc Data Analytics & Digital Business de l'EDHEC. Il a travaillé à l'OCDE, à la Banque du Canada et à l'université de Lausanne – HEC et est consultant à la Banque de France (modèles Bayésiens structurels et de prévisions). Il a obtenu son doctorat en 2005 à l' Université de Paris I – Panthéon Sorbonne. Il effectue des recherches en statistiques/économétrie, en économie de la santé (valeur de la vie et incidence des régimes d'assurance), sur l'étude des comportements des agents (consommation, choix de portefeuille, dépenses de santé et assurance) lors du cycle de vie, et la politique monétaire. Ses travaux ont donné lieu à des publications internationales (*Review of Economic Studies*, *Journal of Monetary Economics*, *Journal of Economic Dynamics and Control*, *Journal of Econometrics*, *Econometric Reviews*, *Economic Letters*, *Journal of Health Economics*), ainsi que des rapports (Banque de France, OCDE, Institut Louis Bachelier).



1. INTRODUCTION

1. INTRODUCTION

En économie du sport collectif, un des principaux enjeux normatifs renvoie au concept « d'équilibre compétitif ». L'attractivité du sport professionnel repose notamment sur l'incertitude quant aux résultats des compétitions, c'est-à-dire l'existence d'un équilibre suffisant entre les équipes d'un même championnat, sans quoi un désintérêt du public peut survenir. Parallèlement, cela pose la question de la santé financière des clubs : dans le football notamment, il existe un lien fort entre les dépenses en termes de salaires et de transferts et les résultats sportifs. Ceux qui dépensent le plus dans ce domaine réalisent en moyenne les meilleures performances sportives.

Différentes options sont envisageables pour faire en sorte de garantir cet équilibre compétitif, et selon les sports on observe dans ce champ des différences notables. Si l'objectif n'est pas ici d'être exhaustif, on peut toutefois mettre en parallèle les choix retenus dans le football professionnel par l'UEFA avec ceux ayant cours dans le basket américain (NBA), qui permet justement de bien contraster les options à disposition.

Parmi les principales caractéristiques de la NBA, on notera qu'il s'agit d'une ligue fermée, avec un championnat réservé à une liste figée de clubs, et au sein de laquelle existe un système de recrutement (*draft*)¹ des jeunes joueurs,

et un dispositif de *salary cap* introduisant un plafond de rémunération salariale. À l'inverse, dans le football européen, les ligues sont typiquement ouvertes, avec des montées/descentes en fonction des résultats des championnats, et le principal instrument de régulation est celui du *fair-play financier* (FPF), entré en vigueur en 2011. Le principe général de ce FPF, sur lequel nous reviendrons, est d'imposer aux clubs de ne pas dépenser plus que ce qu'ils gagnent (sur une période donnée, et avec néanmoins une petite latitude). L'ensemble de ces dispositifs répond à un double objectif : garantir l'équilibre compétitif et assurer la santé financière des clubs.

Le FPF a déjà fait l'objet de différentes critiques. Parmi les plus débattues figure la question des barrières à l'entrée : Palomino (2015) souligne par exemple que le FPF est contraire à la réglementation européenne en matière de concurrence, et risque finalement de dégrader l'équilibre compétitif en favorisant les clubs matures, c'est-à-dire ayant pu par le passé largement investir dans l'achat de joueurs, y compris en ayant recours à un endettement massif.

Le FPF semble toutefois susceptible d'assainir le financement du football professionnel européen. Partant d'une situation où les pertes atteignaient le montant record de 1,7 milliards d'euros en 2011, pour une dette évaluée à 15

1 - Ce système permet au club les moins bien classés lors de la saison précédente de choisir en priorité les jeunes joueurs sortant du système universitaire.

milliards (Alliot et Flanquart ; 2013), les clubs européens ont été amenés à rationaliser leur budget, et ont développé des financements extérieurs ; on pense évidemment par exemple au fonds *Qatar Sports Investments* et à ses injections financières massives au sein du PSG. Selon le dernier rapport de l'UEFA relatif à la saison 2015, les pertes annuelles ne se chiffrent plus qu'à 323 millions d'euros. Ceci fait également écho aux différentes évaluations d'impact proposées, notamment par Peeters et Szymanski (2014) : en se référant aux dépenses de salaires engagées par les clubs des 4 principaux championnats européens (Angleterre, Espagne France et Italie), ces auteurs envisagent à long terme une réduction de ces dépenses pouvant atteindre 800 millions d'euros.

L'amélioration de la situation financière des clubs s'explique également pour partie par l'explosion des droits de retransmission, plus particulièrement depuis 2016. En Angleterre, ils s'élèvent à 1,3 milliard d'euros, en Espagne à 1 milliard, en Italie et en Allemagne à 900 millions, et 748 millions en France (soit 10 fois plus que le rugby, 70 fois plus que le basketball, 135 fois plus que le handball, 600 fois plus que le volleyball)².

La combinaison de la progression des droits de retransmission et de l'implication grandissante de financeurs privés a pour corollaire un taux de croissance du budget des clubs du *Big Five*³ de 10 %, soit un rythme supérieur à celui précédent le FPF. En d'autres termes, si le FPF a permis

de globalement réduire les déficits, il n'a pas freiné la progression des budgets qui contribue à maintenir, voire à se développer les inégalités entre les clubs et au sein des clubs entre les joueurs. L'impact du FPF sur l'équilibre des compétitions demeure à cet égard largement incertain (Peeters et Szymanski ; 2014)). A titre d'exemple, si le budget du PSG atteint 540 millions d'euros, 5 clubs au sein de la Ligue 1 du championnat de France ont un budget annuel qui ne dépasse pas les 30 millions d'euros. Parallèlement, lors de l'intersaison 2017-2018, les 20 plus gros transferts en Europe ont été égaux ou (très) supérieurs à 40 millions d'euros.

Au travers de notre étude nous aurons l'occasion de revenir et plus particulièrement mettre en avant cette problématique de l'hétérogénéité entre clubs et/ou entre joueurs. L'originalité de notre approche est également de souligner que l'analyse des salaires est indissociable de celle des indemnités de transfert, contrairement à Peeters et Szymanski (2014) qui négligent ce point, ce qui les conduit, à tort selon nous, à conclure à une certaine équivalence entre le FPF et le dispositif de *salary cap*.

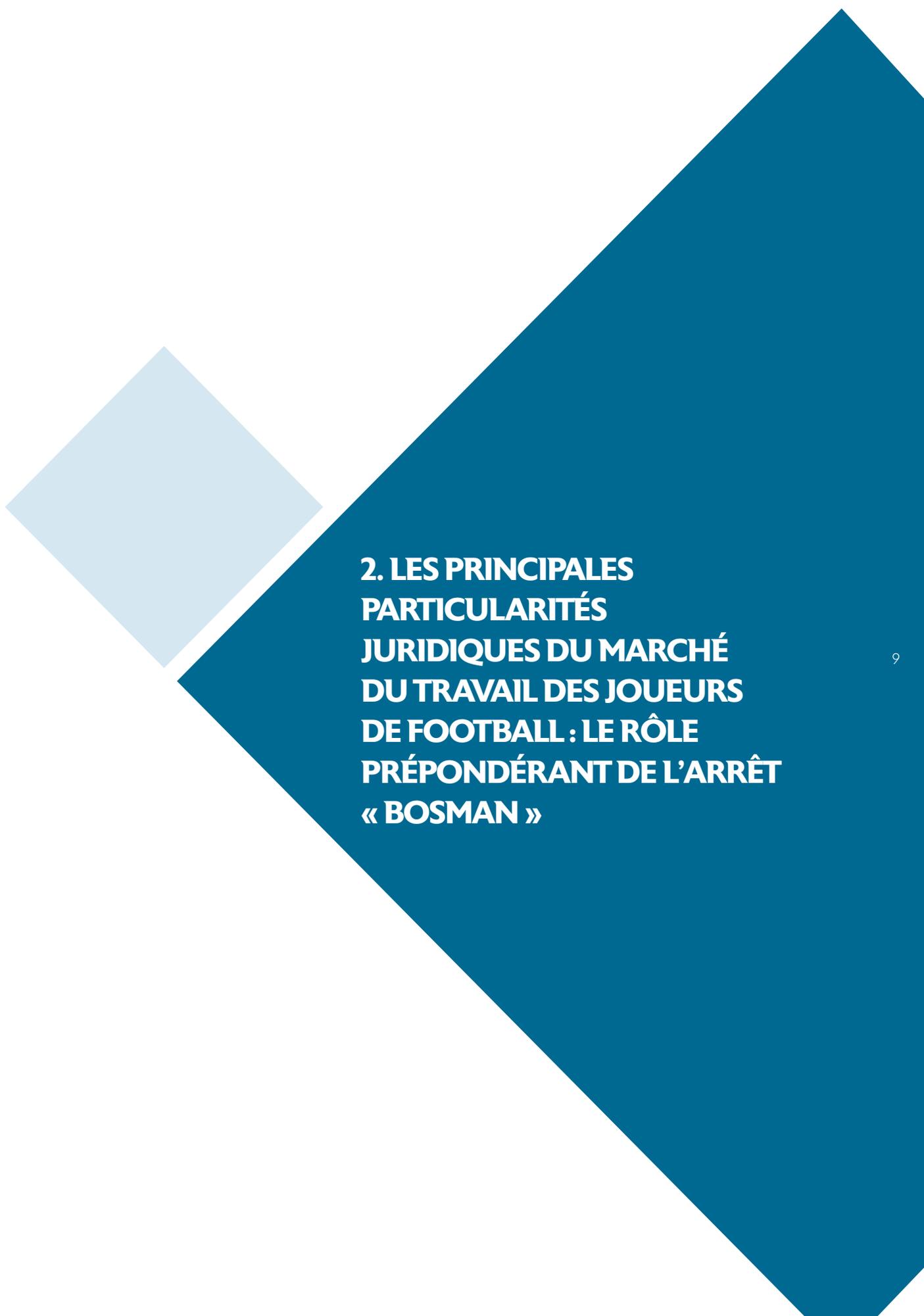
Au vu de ce contexte général, il nous semble intéressant d'examiner la pertinence d'outils de régulation alternatifs ou complémentaires au FPF, à l'image donc du dispositif de *salary cap* en NBA, outil qu'Alliot et Flanquart (2013) et Peeters et Szymanski (2014) ont déjà eu l'occasion de soutenir s'agissant du marché des joueurs de football. Mais, de notre point

2 - Voir Gayant (2016).

3 - Par *Big Five* il est entendu les cinq grands championnats que sont l'Angleterre, l'Espagne, l'Allemagne, l'Italie et la France.

de vue, il semble essentiel de faire reposer cette analyse sur un cadre (structurel) permettant d'intégrer les interactions entre les salaires et les indemnités de transfert.

Pour mener à bien cette réflexion, nous proposons au préalable, à la fois de revenir sur les spécificités du droit du travail dans le football, et de dresser un cadrage macroéconomique de ce marché. D'après les travaux académiques réalisés par Amand, Chéron, Lavanchy et Pelgrin (2016), une évaluation quantitative structurelle de différents outils de régulation sera finalement proposée à partir d'un modèle estimé où les salaires et les indemnités de transfert sont le produit d'un jeu de négociation tripartite associant joueur, club acheteur et club vendeur. Ceci nous amènera à souligner les limites du salary cap, au travers de ses effets de report sur les indemnités de transfert et source d'accentuation des inégalités salariales, pour privilégier un système de plafond dont l'assiette inclurait le montant de l'indemnité de transfert.



**2. LES PRINCIPALES
PARTICULARITÉS
JURIDIQUES DU MARCHÉ
DU TRAVAIL DES JOUEURS
DE FOOTBALL : LE RÔLE
PRÉPONDÉRANT DE L'ARRÊT
« BOSMAN »**

2. LES PRINCIPALES PARTICULARITÉS JURIDIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES JOUEURS DE FOOTBALL : LE RÔLE PRÉPONDÉRANT DE L'ARRÊT « BOSMAN »

Le marché des joueurs de foot constitue un marché du travail à part, au sein duquel les règles de fonctionnement diffèrent substantiellement de celles relevant du droit du travail applicable en général. Du point de vue des clubs, et pour résumer brièvement, la problématique essentielle est celle de la constitution d'une équipe avec des joueurs complémentaires, s'inscrivant dans un projet de jeu, au minimum sur la durée d'une saison sportive.

Ceci étant, qu'en est-il des principales particularités juridiques du marché des joueurs de football, dans sa forme actuelle ?

- Une durée fixe de contrat : contrairement à la règle générale, qui veut que le salarié soit lié à son employeur par un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de travail à durée déterminée est systématique dans le domaine du sport professionnel, et du football en particulier, avec (depuis 2001) une durée fixe pouvant aller de 1 à 5 ans.

- Au terme de cette durée fixe du contrat, le joueur est considéré comme « libre », alors qu'en cas de mobilité avant ce terme, le club acheteur peut être amené à verser une indemnité de transfert.

Pour saisir l'importance de ces particularités, et l'incidence de ce mode

de régulation du marché qui n'a pas toujours eu cours, une mise en perspective historique est nécessaire.⁴

Jusqu'en 1969, en France, les joueurs s'engageaient jusqu'à 35 ans, avec une rémunération garantie pour l'année en cours. Le club pouvait transférer le joueur contre une indemnité, sans que ce dernier soit véritablement associé à cette décision. A partir de cette date a été rendue possible la signature d'un contrat à durée librement déterminée, pouvant aller au-delà d'un an, tout en permettant la perception d'une indemnité par le club vendeur en cas de mobilité du joueur à l'issue de ce contrat à durée déterminée (CDD).

Ce n'est finalement qu'en 1995, avec « l'arrêt Bosman » rendu par la Cour de Justice des Communautés Européennes, que s'est essentiellement construit le mode de régulation qui prévaut aujourd'hui, qui s'est d'ailleurs plutôt traduit par une libéralisation du marché avec une compétition accrue entre les clubs pour attirer les meilleurs joueurs. La CJCE a jugé qu'il y a libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la communauté, et de ce fait considère que les indemnités de transferts en fin de contrat sont une entrave à cette libre circulation.⁵ Par conséquent, à la fin du

4 - On pourra également se référer à Gayant (2016) pour une présentation détaillée de l'évolution du cadre législatif, ainsi qu'au rapport publié par Alliot et Flanquart (2013) pour Terra Nova.

5 - En Août 1990, Jean-Marc Bosman, sous contrat avec le RC Liège jusqu'au 30 Juin 1990, a vu son transfert en France bloqué par son club (qui exigeait une indemnité de transfert pour le libérer). Il a fait appel aux tribunaux pour remettre en cause la légalité du système de transferts entre deux pays membres de l'UE et les règlements sur les clauses de nationalité. La Cour de Justice des Communautés Européennes a en fait rendu 2 décisions le 15 décembre 1995 : (i) application du Droit Communautaire relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la communauté, la spécificité du sport ne pouvant être invoquée dans la mesure où le sport de haut niveau revêt toutes les caractéristiques d'une activité commerciale ; et (ii) le principe de non-discrimination interdit de limiter à trois le nombre de joueurs étrangers UE évoluant dans un club.

contrat, le joueur est considéré comme « agent libre » (de se faire engager par un nouveau club de l'Union Européenne sans qu'aucune indemnité ne soit due). Ce n'est, depuis cette date, que si le joueur change de club avant le terme de son contrat que le club acheteur doit éventuellement s'acquitter d'indemnités de transfert auprès du club vendeur. Les « transferts » ne désignent ainsi que des situations où le joueur quitte son employeur avant la fin de son contrat de travail.

Dans cet esprit, la réglementation en matière de transferts définie par les instances internationales (FIFA/UEFA) a évolué en 2001 :

Parmi les principales mesures, on notera le fait que :

- les mobilités ne peuvent intervenir que durant des périodes autorisées de mutation limitées dans le temps, à deux moments distincts (avec une limitation à un changement de club par saison) : on fait ici référence au mercato d'été (le plus important en volume) et celui d'hiver.⁶
- période protégée : 1 période de trois ans suivant l'entrée en vigueur d'un contrat si le contrat en question a été conclu avant le 28e anniversaire du professionnel, ou une période de deux ans suivant l'entrée en vigueur d'un contrat si le contrat en question a été conclu après le 28e anniversaire du professionnel.
- la distinction de l'indemnité de transfert (compensation versée au club suite à la rupture du CDD liant le club et le joueur) de l'indemnité de formation destinée à

assurer une compensation financière aux clubs formateurs du joueur transféré.

Le bilan de l'évolution du cadre juridique entourant l'embauche et les transferts des joueurs de football est qu'elle a engendré une approche plus spéculative de l'achat et la revente des joueurs, qui s'apparente à des actifs financiers.

En particulier, les clubs sont dorénavant amenés à se déterminer vis-à-vis de chaque joueur avant l'échéance de son contrat en cours :

- soit ils cherchent à « vendre » le joueur pour percevoir l'indemnité de transfert
- soit ils cherchent à le conserver et choisissent de renouveler le contrat (qui reporte dans le temps l'opportunité de percevoir une indemnité de transfert).

L'arrêt Bosman a ainsi engendré une pratique éloignée de la philosophie originelle de l'arrêt, visant à abolir les entraves à la mobilité des sportifs : en contrepartie des hausses substantielles de salaire, les clubs ont fait signer, à partir de 1995, des contrats de longue durée (4 ans et plus), assortis (dans certains cas) de clauses de résiliation exceptionnellement élevées pour les joueurs les plus talentueux, dans le but de réaliser des opérations financières en cas de rupture de contrat.⁷

6 - Nous reviendrons ultérieurement sur la mesure de ces volumes de transferts et d'indemnités versées, en cherchant à caractériser leurs évolutions.

7 - A titre d'exemple, seuls 10% des joueurs de la série A italienne ont un contrat qui va expirer à la fin de la saison. La durée de contrat résiduelle est un élément important de la négociation entre le joueur et son club, et plus généralement entre le club acheteur, le club vendeur et le joueur (ACLP, 2016). En particulier, la durée de contrat (résiduelle) est inversement proportionnelle à l'âge du joueur.



3. SALAIRES ET TRANSFERTS DES JOUEURS DE FOOTBALL : UN ÉTAT DES LIEUX

3. SALAIRES ET TRANSFERTS DES JOUEURS DE FOOTBALL : UN ÉTAT DES LIEUX

Nous l'avons mentionné, l'évolution du cadre législatif entourant le marché des joueurs de football a profondément impacté l'approche du recrutement des joueurs : les salaires et montants de transferts constituent certainement les principaux indicateurs des répercussions de cette évolution réglementaire.

Ceci nous amène à dresser un portrait du marché du travail des joueurs de football, qui passe en premier lieu par une caractérisation d'un point de vue agrégé des salaires et des transferts dans une perspective internationale ; nous nous référons ici aux synthèses effectuées par la FIFA, avec une attention particulière portée au *Big Five*. Ensuite, cette analyse sera complétée à partir de l'exemple de la *serie A* italienne, qui a servi de base aux travaux réalisés par Amand, Chéron, Lavanchy et Pelgrin (2016). Ceci nous permettra d'identifier conjointement la nature des mobilités, le montant des transferts et des salaires, avec une attention plus particulière portée aux inégalités entre joueurs.

UNE PERSPECTIVE INTERNATIONALE

Selon l'UEFA, entre 1996 et 2015 les joueurs ont vu leur rémunération augmenter de 664%, avec une masse salariale qui s'établit à 9,9 Milliards d'euros (pour 716

clubs de première division au sein des 53 ligues européennes). Cette progression substantielle en vingt ans est le produit, non seulement de la nouvelle donne en matière de régulation du marché du travail des joueurs de football qui est donc apparue au milieu des années quatre-vingt, mais aussi de l'explosion des droits de retransmission (et merchandising) en lien avec le développement de la couverture médiatique des diverses compétitions sportives.⁸

Cette progression a été observée, non seulement au niveau des salaires, mais aussi des indemnités de transfert. Par exemple, depuis 2011, le taux de croissance annuel moyen des dépenses en termes de transfert est de 13 % au sein du *Big Five*.

On peut dès lors faire une photo du marché international en 2015, en se référant au rapport produit par la FIFA « *Highlights : International transfers in 2015* » :

- Salaire moyen pour les joueurs transférés 381 000 USD (565 000 pour ceux âgés de 26 à 29 ans)
- 4,18 Milliards de dollars dépensés en transferts en 2015 contre 2,9 en 2011
- Montant moyen du transfert 2,26 millions en 2015 contre 1,75 million en

8 - Il est à noter que le salaire n'inclut pas les bonus et primes diverses (par exemple, la participation ou un but lors d'un match de la Ligue des Champions, etc), ni même les revenus publicitaires pour un joueur (même si cela ne concerne qu'un petit nombre de joueurs). Selon un classement Forbes (2017), le top des 20 joueurs les mieux payés (majoritairement en première ligue Anglaise et Espagnole) représente collectivement une somme de 370 millions d'euros (pour les salaires et les primes) et 145 millions d'euros de ressources autres. Par exemple, Wayne Rooney a perçu 21,1 millions de revenu total qui se décompose en 15,7 millions d'euros liés à son jeu sur le terrain et 5 millions d'euros liés à des contrats publicitaires et autres ; tandis que Lionel Messi a perçu un revenu total de 71 millions d'euros dont 44 millions d'euros pour son salaire et les primes---la différence représentant des contrats publicitaires et autres (par exemple, son équipementier lui a versé 12 millions d'euros). Il est généralement difficile de quantifier le « retour sur investissement » des contrats de publicité, de merchandising, etc. Ainsi, une société d'évaluation des revenus et d'impact sur les réseaux sociaux a estimé un retour sur investissement supérieur à 400% dans le cas de Cristiano Ronaldo. Il faut cependant garder à l'esprit qu'il s'agit seulement des joueurs superstars.

2011 (conditionnellement au fait qu'une indemnité soit payée).⁹

- Seuls 17% des transferts au sein de l'UEFA ont donné lieu au paiement d'indemnités de transferts.¹⁰

- Les salaires représentent environ 60% de l'ensemble des dépenses (transferts + salaires)

Des éléments complémentaires de diagnostic peuvent être apportés, toujours avec un point de vue agrégé, mais en se concentrant cette fois-ci sur la situation des pays du Big 5. Nous nous référons ici aux différents rapports « *Transfer window analysis* » publiés par FIFA/TMS. Les points les plus notables sont :

- L'existence de différences substantielles de rémunérations selon les pays : la moyenne de rémunération (pour les joueurs transférés lors du mercato d'hiver 2016) est ainsi de 1,2 million de dollars en Angleterre, 900 000 en Italie, 600 000 en France, 500 000 en Espagne, et 400 000 en Allemagne.

A cette hétérogénéité entre les pays du *Big 5*, il est important de tenir compte de l'hétérogénéité des salaires (et des transferts) au sein de chaque championnat.^{11,12}

- Cette hétérogénéité se retrouve en termes d'indemnités de transfert moyennes (chiffres 2016, en millions de dollars, selon le mercato):

- Angleterre : 6,9 (été) ; 4,2 (hiver)
- Allemagne : 5,4 (été) ; 1,8 (hiver)
- Italie : 4,7 (été) ; 1,4 (hiver)
- Espagne : 4,2 (été) ; 3,6 (hiver)
- France 2,7 (été) ; 2,0 (hiver)

Si l'Angleterre apparaît systématiquement comme le marché où les rémunérations et indemnités de transferts sont les plus importantes, il ne faut pas négliger que des variations conséquentes peuvent s'observer d'un mercato à l'autre, non seulement parce que celui d'été est plus dynamique que celui d'hiver, mais aussi d'une saison à l'autre. Ainsi, en France, 66 transferts entrants ont été observés durant le mercato d'hiver 2016, contre 192 durant celui d'été. Comparativement, le mercato d'été 2016 en Angleterre a vu l'arrivée de 470 joueurs. Les dépenses totales consacrées aux transferts sont ainsi 4 fois plus élevées en Angleterre qu'en France. Au sein du *Big 5*, les dépenses en lien avec le mercato d'été 2016 sont de 2,7 Milliards contre 354 millions pour celui d'hiver.

On peut dès lors tenter de dresser un premier bilan, tiré de cette approche, agrégé dans une perspective internationale. On relèvera l'existence (i) d'une croissance notable---mais qu'il ne faut pas non plus surestimer---des rémunérations des joueurs et indemnités de transfert depuis 2010, et (ii) d'une forte hétérogénéité entre les pays (en plus de celle observée au sein de chaque pays), avec l'Angleterre qui (en lien avec l'ampleur des droits de retransmission) tend à tirer le marché vers le haut.

9 - L'indemnité moyenne tombe en deçà du million de dollars si l'ensemble des transferts sont comptabilisés sachant que les 2/3 ne donnent pas lieu à indemnisation.

10 - Il convient de souligner qu'il existe différents types de transfert. Ainsi le joueur peut être un agent libre (aucune indemnité de transfert n'est alors perçu par son dernier club, exception faite de son club formateur), prêté avec ou sans option d'achat (le transfert est alors un accord financier entre les deux parties prenantes, notamment pour la rémunération salariale), transféré avec ou sans indemnité.

11 - Dit autrement, la variance des salaires (variance totale) s'explique par la moyenne des variances (variance intra), qui quantifie la part de la variance intrinsèque des salaires, et la variance des moyennes (variance inter), qui quantifie l'hétérogénéité des championnats.

12 - Les statistiques des publications de la FIFA ne prennent pas en compte une mesure de dispersion (absolue ou relative). Cependant, les bases de données collectées par différents auteurs montrent clairement cette double dimension de l'hétérogénéité pour les salaires : hétérogénéité entre les championnats et hétérogénéité au sein de chaque championnat. Nous présentons quelques résultats dans le cas de la France et l'Italie par la suite.

Un focus sur la France

Le Tableau 1 décrit quelques statistiques concernant la Ligue 1 en France pour le championnat 2016-2017. Il se base sur les 220 plus gros salaires de Ligue 1 (soit un peu plus du tiers des joueurs professionnels de L1).

Plusieurs points sont à souligner :

- Une hétérogénéité des salaires moyens entre les clubs : les clubs ayant les plus gros budgets paient en général les salaires les plus élevés : plus de 650 000 euros brut par mois au PSG, contre 32 000 à l'AS Nancy-Lorraine.¹³
- Une hétérogénéité au sein de chaque club se reflète par la dispersion des salaires (écart-type), l'étendue (différence entre le salaire maximum et le salaire minimum) et l'étendue interquartile, EIQ, (différence entre le troisième et le premier quartile de la distribution des salaires).^{14,15} Dans le même temps, la dispersion relative des salaires, mesurée ici à partir du coefficient de variation qui contrôle pour la différence des salaires moyens attire l'attention sur deux points. Premièrement, les clubs ayant les budgets plus élevés (par exemple, Paris Saint-Germain, Association Sportive de Monaco, Olympique Lyonnais, ou Olympique de Marseille) ont une politique de salaires élevés avec une dispersion relative autour du salaire moyen comparable à des équipes aux budgets plus limités. Deuxièmement, certains clubs ayant des budgets plus modestes se caractérisent par une distribution des salaires plus inégale (par exemple, Olympique Gymnaste Club de Nice ou Dijon Football Côte d'Or) liée à des salaires très élevées pour une fraction

très limitée de joueurs.

- La dispersion entre les équipes est généralement plus élevée que la moyenne de la dispersion au sein de chaque équipe et contribue donc plus à la variance totale des salaires mensuels bruts.

- D'autres facteurs viennent expliquer la distribution des salaires (respectivement, des transferts) :¹⁶

- La position du joueur est un élément important de la compréhension des salaires et des transferts. Sans surprise, un joueur de champs perçoit généralement un salaire plus élevé que le gardien de but (au sein d'un club). Parmi les joueurs de champs, les attaquants sont mieux payés que les autres postes, notamment les milieux de terrains ou les défenseurs. Dans le même temps, la dispersion relative des salaires pour les attaquants est la plus élevée.

- L'âge des joueurs est un facteur explicatif des différences de salaires et est prépondérant dans le cas d'un transfert payant.

- Concernant les transferts, le rapport 2016 de la Fifa pour l'intersaison suggère que :

- les parts relatives des différents types de transfert restent constantes (en glissement annuel) ;

- Différentes stratégies sont conduites par les clubs : 39 % des transferts correspondent à une situation d'agent libre pour le joueur ou de fin de contrat (« out of contract »), 16% (respectivement, 17%) sont des transferts sous forme de prêt (respectivement, de retour de prêt) , et 28% sont des transferts permanents.

- L'âge moyen d'un joueur transféré en Ligue ou quittant la Ligue 1 est de 24 ans ;

13 - Parallèlement, on notera que, en Ligue 2, 99% des salaires sont inférieurs à 28 000 euros par mois, et 61% inférieurs à 7 500 euros.

14 - Le premier (respectivement, troisième) quartile est tel que 25% (respectivement, 75%) des effectifs considérés perçoivent un salaire inférieur ou égal à ce quartile.

15 - L'écart-type et l'étendue ne sont pas robustes à la présence de valeurs atypiques/extrêmes, tout particulièrement en présence d'échantillons/effectifs de taille faible. L'écart ou étendue interquartile qui est définie à partir d'indicateurs de position est plus robuste à la présence de valeurs extrêmes.

16 - Voir ACLP (2016).

Tableau 1: Statistiques salariales dans le championnat de Ligue 1 en France (saison 2017-2018)

Club	Moyenne	Écart-type	EIQ	Cv	Etendue	Nbre joueurs
ASM	222222	169117	190000	76%	515000	9
ASNL	32333	8633	10000	27%	25000	15
ASSE	81364	7447	10000	9%	20000	11
DFCO	37143	41820	8750	113%	160000	14
EAG	41500	15102	15000	36%	50000	10
FCL	45500	10124	10000	22%	35000	10
FCM	42727	22177	20000	52%	75000	11
FCN	42727	16335	20000	38%	55000	11
GB	140000	50607	55000	36%	170000	10
LOSC	107273	30689	40000	29%	80000	11
MHSC	60500	12791	16250	21%	40000	10
OGCN	102692	125808	50000	123%	420000	13
OL	286000	48580	57500	17%	140000	10
OM	216500	78353	66250	36%	260000	10
PSG	656364	246263	400000	38%	700000	11
SCB	45909	14286	17500	31%	40000	11
SCO	36000	5164	10000	14%	10000	10
SMC	51818	16011	25000	31%	50000	11
SR	65000	4767	10000	7%	10000	12
TFC	65000	27749	45000	43%	80000	11

Statistiques par position (sans le PSG)

Attaquant	115500	132258	65000	115%	580000	40
Défenseur	70833	68750	40000	97%	280000	66
Gardien	75938	59476	65000	78%	200000	16
Milieu	87216	74598	50000	86%	325000	88
Total	86595	86900				

Statistiques par position (sans le PSG)

Attaquant	138571	171742	102500	124%	780000	42
Défenseur	90809	146991	50000	162%	1080000	68
Gardien	95000	97436	100000	103%	380000	17
Milieu	125479	170038	67500	136%	875000	94
Total	114955	159231		139%		

Notes : 1. Les statistiques sont calculées à partir du salaire brut mensuel (sans inclure les primes et autres revenus). 2. Ces statistiques se basent sur les effectifs (dernière colonne) et ne recouvrent donc pas l'ensemble des contrats professionnels pour chaque équipe en Ligue 1. 3. Les statistiques par club sont sensibles à la taille des effectifs (et la présence de valeurs atypiques/extrêmes). 4. Le coefficient de variation ou écart-type relatif est défini comme le rapport entre l'écart-type des salaires et le salaire moyen.

Source : L'Equipe et données collectées par les auteurs.

- Les joueurs étrangers transférés dans le championnat de France viennent majoritairement de pays autres que

ceux du Big Five et sont généralement de nationalité française.

Une mise en perspective des salaires par le biais d'une approche en termes de valeurs actuelles

Afin de mettre en perspective les salaires moyens des joueurs de football pour la Ligue 1 en France, nous procédons à l'exercice simple suivant. Dans un premier temps, nous calculons la « valeur du capital humain » d'un joueur de football en déterminant la valeur actuelle de ces revenus futurs pour une période 8 ans (correspondant à la durée de vie moyenne d'un joueur de football) en supposant que le facteur d'actualisation est constant et successivement égal à environ 98% (taux d'intérêt annuel de 2%) et 96% (taux d'intérêt annuel de 4%), son salaire brut mensuel/annuel est constant et sans tenir compte d'autres sources de revenus pendant ou après la carrière sportive. Dans un deuxième temps, nous déterminons quel serait le salaire équivalent (moyen et constant) pour un individu travaillant durant 35 ans (en supposant inchangé le facteur d'actualisation).

Sous ces hypothèses, le Tableau 2 reprend les différents résultats.

En particulier, la dernière colonne reprend le salaire mensuel brut équivalent d'un individu sur le marché du travail pour un horizon de 35 ans. Ainsi, un salaire mensuel brut moyen de 25000 euros pour un joueur de football (pour une carrière professionnelle de 8 ans) correspond à un salaire mensuel brut moyen de 8100 euros pour un facteur d'actualisation de 98% (respectivement, 9800 euros pour un facteur d'actualisation de 96%) pour une période d'activité de 35 ans, soit (à peu près) les deux derniers percentiles du salaire brut de l'ensemble des salariés (en équivalent temps plein) du secteur privé et des entreprises publiques en 2016 (en France). Gardons à l'esprit ici que la quasi-totalité des joueurs de ligue 2 en France se trouvent au mieux dans cette situation (99% des joueurs payés moins de 28000 euros, et 61% payés moins de 7500 euros/mois).

Tableau 2: Equivalences salariales en termes de valeurs actuelles, selon la durée des carrières

Salaire brut mensuel moyen	Salaire brut mensuel moyen (facteur d'actualisation 96%)	Salaire brut mensuel moyen (facteur d'actualisation 98%)
Horizon		
8 ans	35 ans	35 ans
450000	144103	176954
250000	80057	98308
150000	48034	58985
100000	32023	39323
75000	24017	29492
50000	16011	19662
35000	11208	13763
25000	8006	9831

Notes : 1. Le taux d'intérêt annuel est 4%, soit un facteur d'actualisation d'environ 96%. 2. La valeur actualisée correspond à la « valeur du capital humain » d'un joueur de football.
Source : Calcul des auteurs.

Dans le cas d'un salaire moyen de 35000 euros (qui est à peu près le salaire moyen perçu en Ligue 1 lors du championnat 2016/2017), le salaire brut mensuel équivalent est d'environ 11200 euros pour un facteur d'actualisation de 98% (respectivement, 13500 euros pour un facteur de 96%).

Pour un salaire moyen de 50000 euros, le salaire équivalent correspond à trois fois le salaire moyen des « hauts salaires » en France.

Cet exercice permet de comparer (sous des hypothèses très simplificatrices) la rémunération d'un joueur de football par rapport à celle d'un salaire du secteur privé en équivalent temps plein. Dans le même temps, il convient de garder à l'esprit que le pourcentage des joueurs de football (jouant en France) percevant un salaire moyen supérieur à 50000 euros (respectivement, 100 000 euros) est d'environ 50% (respectivement, 75%) parmi les 220 joueurs les mieux payés de la Ligue 1 en 2016.

HÉTÉROGÉNÉITÉ, FLEXIBILITÉ ET MOBILITÉ : L'EXEMPLE DE LA « SERIE A » ITALIENNE

Nous nous référons ici aux travaux réalisés par ACLP (2016) reposant sur des données compilées pour les saisons 2009/10 à 2013/14 de la serie A italienne, recouvrant au total 2579 observations, et renseignant des informations relatives aux salaires, montants de transferts, durées de contrat et mesures de performance des joueurs. Ces observations concernent 1130 joueurs et 493 transferts sur les 5 saisons.

On peut remarquer (graphiques 1 et 2) une forte concentration dans le bas des distributions des salaires et des transferts, avec une forte dispersion sur le haut de ces distributions.

Ainsi, plus de 70% des salaires annuels sont inférieurs à 1 million d'euros, avec une médiane égale à 500 000, une moyenne de 830 000, et donc quelques « superstars »

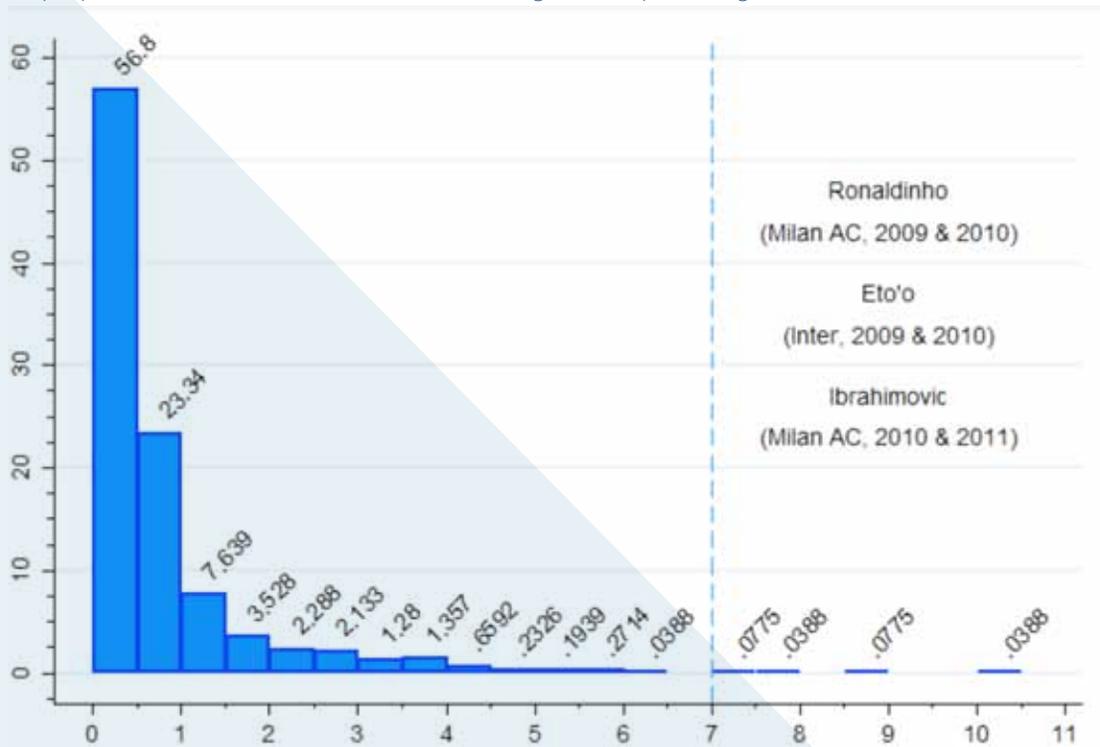
qui gagnent plus de 5 millions par an. Côté transfert, près de 60% des transferts (avec paiement d'une indemnité) sont en deçà de 3 millions, avec une médiane à 2,5 et une moyenne à 4,19 millions d'euros, traduisant l'existence de quelques transferts mirobolants.

Si on intègre la durée renseignée des contrats, environ la moitié du coût du joueur sur la durée du contrat renvoie au paiement initial de l'indemnité de transfert (dans le cas de figure où le joueur n'est pas libre). Cette donnée semble donc essentielle dans l'évaluation du coût de travail associée à l'embauche d'un joueur.

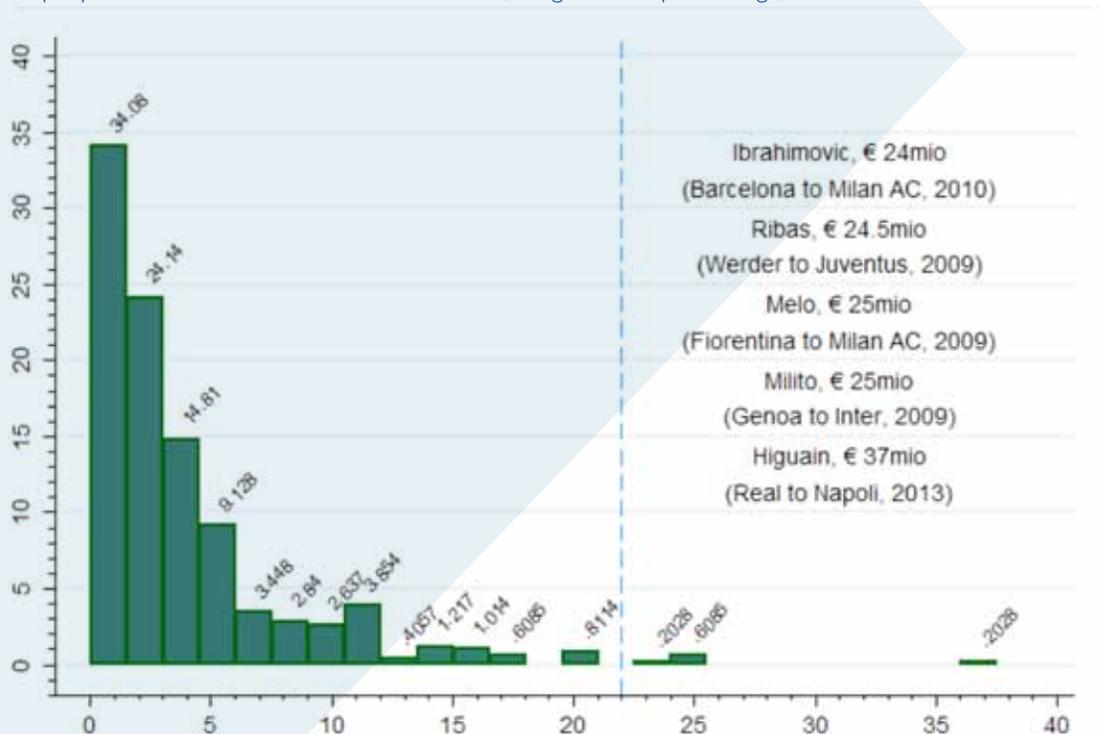
Par ailleurs, la performance sportive, mesurée ici à partir de l'indice SoFIFA, apparaît comme un déterminant du salaire, avec néanmoins une très importante hétérogénéité et une forte dépendance à la mobilité.¹⁷ Le lien semble en effet plus marqué à l'occasion des transferts. ACLP

17 - ACLP (2016) considèrent différentes mesures de productivité (SoFifa, construction d'indices agrégés à partir des mesures de performances individuelles suivantes, construction d'indices à partir d'évaluations subjectives des performances lors de chaque match, etc). Les résultats présentés dans cette étude demeurent robustes indépendamment des mesures de productivité individuelle (pour le joueur) et agrégée (pour le club).

Graphique 1. Distribution des salaires en millions € (histogramme en pourcentage)



Graphique 2. Distribution des transferts en millions € (histogramme en pourcentage)



étudient la variation de salaire d'une année sur l'autre en fonction de la variation de performance. Concernant les joueurs ayant fait l'objet d'un transfert (libre ou avec indemnité), ceux qui subissent un choc de performance négatif de -2,6% (médiane du choc négatif), on note une diminution moyenne du salaire de 15,5% ; à l'inverse pour ceux dont la performance sportive augmente de 2,6% (médiane de progression) le salaire progresse en moyenne de 20,5%. Un lien significatif de même nature est obtenu pour les joueurs dont la performance sportive évolue significativement et qui restent dans leur club ; celui-ci est toutefois de plus faible amplitude.

Au-delà du lien performance/productivité-salaire, ces quelques résultats soulignent une spécificité du marché du travail des joueurs de football : l'absence de rigidité à la baisse du salaire, puisque même s'il y a une certaine asymétrie entre variations à la hausse et à la baisse, on observe néanmoins une diminution nette des salaires en cas de choc de performance négatif, y compris pour des joueurs qui restent au sein de leur club. Ce point renvoie à la spécificité des contrats signés, à durée fixe, le renouvellement pouvant s'accompagner de diminutions salariales.

Enfin, il semble intéressant de pointer une dernière caractéristique, relative à la mobilité, et qui met en évidence une autre spécificité du marché du travail des joueurs de foot. Celle-ci est effectivement importante : sur les données 2009-2014

de la *serie A*, en moyenne environ 50% des joueurs quittent leur club pendant ou à l'issue de la saison (transferts avec ou sans changement de division ou de pays, prêts ou fin de carrière). Les transferts interviennent à la fois vers des clubs équivalents (dans 40% des cas), mieux (40%) ou moins bien classés (20%).¹⁸

Au bilan, sur la base de la *serie A* italienne, on note donc que le marché des joueurs de foot se caractérise par (i) des salaires moyens élevés, (ii) un poids des indemnités de transferts dans le coût du travail équivalent aux salaires, (iii) une dispersion salariale et des indemnités de transferts qui renvoient à quelques superstars, (iv) une flexibilité des salaires tant à la hausse qu'à la baisse, et (v) une mobilité des joueurs extrêmement élevée.

18 - Ces chiffres couvrent la période 2013-2014.



4. QUELLE POLITIQUE DE RÉGULATION DU MARCHÉ DES JOUEURS DE FOOT ?

4. QUELLE POLITIQUE DE RÉGULATION DU MARCHÉ DES JOUEURS DE FOOT ?

En économie du sport, l'objectif d'une éventuelle régulation du marché est généralement définie autour d'un objectif dit d'équilibre compétitif, ou encore d'équité sportive : il s'agit en matière de sports collectifs de faire en sorte que les championnats gardent un intérêt sportif en évitant de trop gros écarts de performances/résultats entre les clubs. En d'autres termes, éviter que ne survienne une concentration des talents dans un nombre très limités de clubs.

On l'a souligné, la particularité du droit de travail s'appliquant sur le marché des joueurs de football est propice à l'expansion des salaires et des indemnités de transferts, pouvant *de facto* impliquer une concentration des meilleurs joueurs dans des clubs aux capacités financières élevées et pousser à l'endettement les clubs qui s'engagent dans cette compétition à faire venir les meilleures recrues.

Dans le marché du football une régulation particulière a finalement été choisie, visant à indirectement contrôler les budgets des clubs, au travers du dispositif de *fair play* financier. L'arrivée d'investisseurs et la progression des droits de retransmission, au crédit des clubs (avec un biais favorable au plus gros), ne permet que partiellement répondre à l'objectif visé, comme en témoigne l'occurrence de quelques transferts pour des montants toujours plus importants. Des choix différents ont

été faits dans d'autres sports, tels le basket en NBA, avec l'instauration d'un système de *draft* et de *salary cap*.

Au travers d'une approche structurelle, c'est-à-dire basée sur modèle explicitant la détermination des salaires et des indemnités de transfert, ACLP (2016) proposent justement d'évaluer quantitativement l'impact de mesures de régulation alternatives, définies non pas au niveau agrégé du club, mais au niveau individuel lors de l'embauche d'un joueur. Amand, Chéron, Lavanchy et Pelgrin (ACLP) identifient tout d'abord la nature de l'interdépendance entre les salaires et les indemnités de transferts, puis procèdent à l'évaluation de « contrefactuels », en examinant ce qui se passerait si était instauré sur le marché des joueurs de football (i) un dispositif de *salary cap*, et (ii) un plafond défini sur une base incluant le salaire et l'indemnité de transfert.

Nous reprenons ici les principaux enseignements de cette étude.

DE L'INTERDÉPENDANCE ENTRE LES SALAIRES ET LES INDEMNITÉS DE TRANSFERTS

L'analyse proposée par ACLP s'inscrit dans le cadre des modèles dit frictionnels » qui combinent mobilité d'emploi à emploi des travailleurs et compétition salariale.

Cette approche classique du marché du travail est toutefois revue pour prendre en considération la spécificité du marché du football. Nous considérons en effet que lors de l'embauche d'un joueur il existe typiquement une négociation impliquant trois parties, le joueur, le club détenant actuellement le joueur et le club désireux de l'acheter. Par ailleurs cette négociation porte simultanément sur le futur salaire du joueur, mais aussi sur l'indemnité que peut percevoir le club actuel. Les termes de cette négociation dépendent évidemment de la performance du joueur et de son adéquation plus ou moins bonne avec les deux clubs engagés dans la négociation.

ACLP montrent que :

- D'une part, le salaire issu de cette négociation dépend du salaire perçu initialement par le joueur plus, en fonction du pouvoir de négociation de ce dernier, une fraction du gain du différentiel de performance qu'il engendre entre les deux clubs. Si ce différentiel n'est pas positif il n'a aucun intérêt à changer de club.
- D'autre part, l'indemnité de transfert correspond à la perte nette pour le club actuel engendrée par le départ du joueur, plus une fraction, en fonction du pouvoir de négociation relatif du club actuel, du différentiel de performance du joueur entre les deux clubs. En d'autres termes, le pouvoir de négociation du joueur n'intervient pas dans la détermination de l'indemnité de transfert.
- Finalement, les estimations des pouvoirs de négociation relatifs sont : 30% pour le

joueur, 23% pour le club vendeur et 47% pour le club acheteur.

Au bilan, l'interdépendance entre indemnités de transferts et salaires ne se fait donc qu'indirectement au travers du pouvoir de négociation relatif du joueur dans le cadre de la négociation à trois : toutes choses égales par ailleurs, si le pouvoir de négociation du joueur est plus élevé, il obtiendra un salaire plus important, et comme corollaire le pouvoir de négociation du club actuel sera relativement plus faible, et les indemnités seront alors inférieures. Mais évidemment tout ceci doit être modulé par l'hétérogénéité des performances des joueurs et des clubs, ainsi que par l'adéquation entre les besoins des clubs et les compétences du joueur.

DE L'IMPACT D'UN « SALARY CAP »

Quelle serait à la fois théoriquement et empiriquement l'incidence de l'introduction d'une borne maximale de rémunération, dans le cadre du marché du travail des joueurs de football ? ACLP proposent une évaluation structurelle, dont on peut trouver une illustration sur la graphique 3. Cette figure montre ce qu'il adviendrait du salaire et de l'indemnité de transfert pour un joueur qui muterait vers un autre club, en fonction du rang de ce club. On notera tout d'abord que pour les meilleurs appariements envisageables, le *salary cap* (plafonnement salarial) s'applique et limite donc le niveau de salaire perçu. Mais on remarque que, en

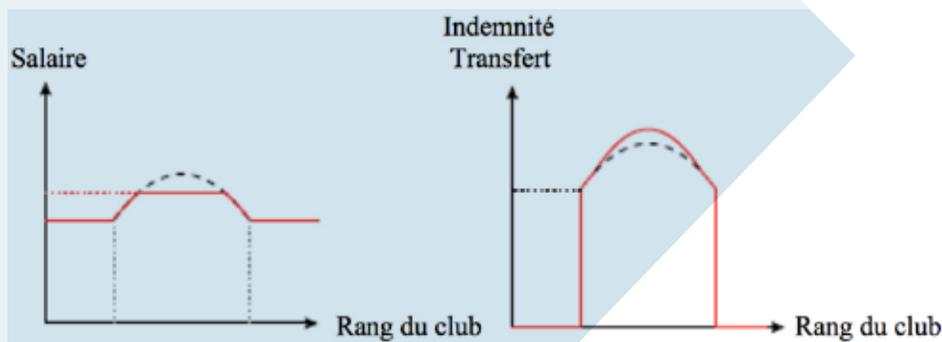
contrepartie, le montant des transferts se trouve parallèlement augmenté : le surplus dégagé par la modération salariale est en effet, dans le cadre de la négociation, réparti entre les deux clubs en fonction de leur pouvoir respectif. Ainsi, le club détenteur du joueur récupère une partie de ce surplus au travers du versement par l'autre club d'une indemnité de transfert relativement plus élevée.

Empiriquement, une analyse quantitative contrefactuelle de l'effet du « salary cap » peut être proposée. A titre d'exemple, ACLP considère que le salaire maximum correspond au 8ème décile de la distribution observée des salaires (en serie A italienne), soit 1,41 millions d'euros. Le graphique 4 reporte l'impact de cette règle, tant sur la distribution

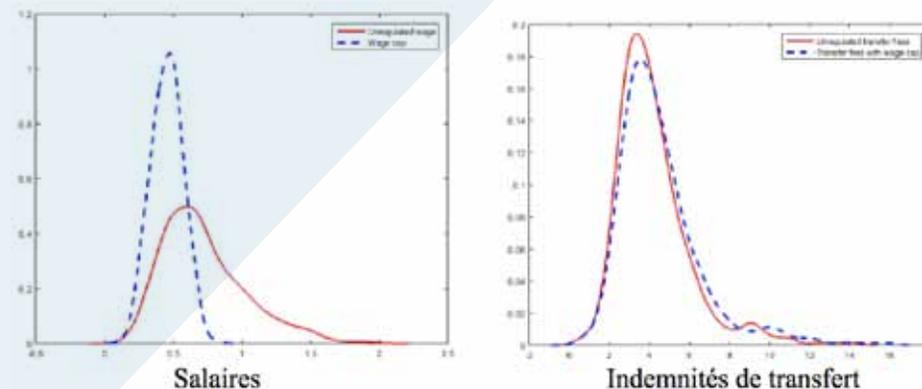
des salaires que des indemnités de transfert. Le tableau 3 synthétise de façon complémentaire les principaux moments caractérisant ces distributions, avec pour situation de référence l'estimation du modèle proposée par ACLP (2016).

On note d'une part que l'instauration du *salary cap* a un effet conséquent sur les salaires et comprime fortement la distribution vers les bas ; en d'autres termes, les joueurs les moins bien payés payent largement le prix de ce type de régulation, par effet de report sur la compétition et la mobilité des joueurs entre les clubs. L'impact sur le premier quartile de salaire est ainsi relativement plus important que celui induit sur le troisième quartile : 76% de variation dans le premier cas contre 25% dans le second.

Graphique 3 : L'impact du *salary cap* sur les indemnités de transfert



Graphique 4 : L'impact du *salary cap* sur la distribution des salaires et des indemnités de transfert



D'autre part, on observe (comme indiqué théoriquement) un effet inflationniste sur les indemnités de transfert, de l'ordre de 300 000 euros à la hausse en moyenne. Ce type de régulation semble peu efficace par rapport à l'objectif visé : on augmente la moyenne des transferts, en réduisant relativement plus les salaires dans le bas de la distribution, ce qui conduit à une certaine paupérisation des joueurs de football les moins bien payés.

Tableau 3 : L'impact du salary cap sur la distribution des salaires et des indemnités de transfert

	Situation de référence	avec <i>salary cap</i> (1,4 millions €)	Variation en pourcentage
Salaires (en milliers €)			
Moyenne	980	712	- 27
1er Quartile	162	38	- 76
Médiane	737	530	- 28
3ème Quartile	1 429	1 073	- 25
Indemnités de transfert (en milliers €)			
Moyenne	3 733	4 040	+ 8
1er Quartile	2 017	2 190	+ 8
Médiane	3 239	3 490	+ 8
3ème Quartile	5 185	5 535	+ 7

Source : Simulations modèle structurel - ACLP (2016)

VERS UN PLAFOND À L'EMBAUCHE DU JOUEUR INCLUANT L'INDEMNITÉ DE TRANSFERT

ACLP 2016 proposent alors, de manière alternative, d'évaluer l'incidence d'une politique alternative, correspondant à un plafond défini à l'embauche du joueur avec pour base individuelle la somme du salaire et de l'indemnité de transfert.

Le pouvoir de négociation du joueur a dans ce cadre une incidence sur le niveau de salaire et les indemnités de transfert résultant du processus de négociation. Le seul gagnant est cette fois-ci le club acheteur, alors que dans le cas du *salary cap* le club vendeur y gagne également en raison de l'augmentation des indemnités de transfert.

Tableau 4 : L'impact d'un plafond global à l'embauche sur la distribution des salaires et des indemnités de transfert

	Situation de référence	avec <i>break even rule</i> (12 millions €) Variation en pourcentage	Variation en pourcentage
Salaires (en milliers €)			
Moyenne	980	979	- 0
1er Quartile	162	157	- 3
Médiane	738	736	- 0
3ème Quartile	1 429	1 420	- 1
Indemnités de transfert (en milliers €)			
Moyenne	3 733	2 730	- 27
1er Quartile	2 017	1 535	- 24
Médiane	3 239	2 526	- 22
3ème Quartile	5 185	4 059	- 22

Le cas d'une contrainte fixée à 12 millions € (salaire + indemnité de transfert) est par exemple évaluée ; borne associée au 90ème percentile de la distribution correspondante dans la serie A italienne.

Sur la base de l'estimation structurelle proposée par ACLP, il apparaît cette fois-ci que les joueurs perdent peu, puisque des effets marginaux sont mesurés sur les salaires (Tableau 4). En revanche, pour les clubs vendeurs la perte est substantielle : les indemnités de transferts se trouvent en effet amoindries d'1 million d'euros en moyenne (soit près de 30% du montant des indemnités actuelles). Qui plus est, il apparaît que l'ensemble de la distribution des indemnités de transfert est affecté de manière comparable. Ce résultat renvoie aux estimations des pouvoirs de négociation dans le cadre de négociation, où le club acheteur, conjointement avec le joueur, sont en situation de « force » : à eux deux ils sont en mesure de capter 77% du surplus global lié au transfert.

Ce type de plafonnement semble donc en mesure de réduire le montant des dépenses globales engagées par les clubs, sans faire porter plus particulièrement sur une classe de joueurs le coût de cet ajustement : les salaires sont pour ainsi dire peu impactés, et l'ensemble de la distribution des indemnités de transfert se déplace vers le bas dans des proportions équivalentes.

Relativement au *salary cap*, dont nous avons souligné à la fois les potentiels

effets inflationnistes sur les indemnités de transfert, et les effets de report plus particulièrement défavorables aux bas salaires, il nous semble pertinent de soutenir ce type de plafonnement incorporant la globalité du coût au niveau individuel.



CONCLUSION

CONCLUSION

Au bilan, deux catégories d'enseignements semblent pouvoir être dégagées de notre analyse. Tout d'abord, s'agissant du diagnostic que nous posons sur la rémunération des joueurs de football professionnel et des indemnités de transferts, il est à noter l'existence d'importantes disparités tant au niveau international entre les championnats, qu'au sein même des championnats et des clubs. Cela invite à approfondir le regard apposé sur ce marché particulier, se concentrant souvent essentiellement sur les quelques salaires et indemnités de transfert atteignant des montants extrêmement élevés.

Pour autant, si l'adoption du FPF contribue globalement à assainir les finances des clubs, il n'en demeure pas moins que la capacité d'un nombre limité de ces clubs à payer de tels montants extrêmes remet en cause l'équilibre compétitif de certains championnats nationaux (on pensera évidemment au PSG pour le cas de la France). De ce point de vue, il semble donc essentiel de penser également la régulation du marché des joueurs de football en termes d'incertitude quant à l'issue des championnats, en visant de ce fait à limiter la concentration des talents dans certaines équipes.

La tentation est de recourir par exemple au salary cap, comme en NBA. Mais notre étude souligne que la nature du droit du

travail dans le football rend les indemnités de transfert négativement corrélées au niveau de ce plafond salarial, avec comme corolaire un effet inflationniste sur les indemnités, lié à la mise en œuvre d'un tel plafonnement. Ce dernier contribue également à largement dégrader la rémunération des joueurs les moins bien payés. A l'inverse, nous montrons qu'un plafonnement intégrant le montant des indemnités de transfert serait plus susceptible de réduire l'ensemble des dépenses consacrées au recrutement des joueurs, dont on peut espérer une allocation plus équitable des talents entre les clubs d'un même championnat.



RÉFÉRENCES

RÉFÉRENCES

- J-B. Alliot et A. Flanquart, « Il y a urgence à réformer le marché du football », note Terra Nova, Mai 2013.
- M. Amand, A. Chéron, M. Lavanchy et F. Pelgrin, « Wages and transfer fees in european soccer labor market », mimeo, 2016.
- J-P. Gayant, « Economie du Sport », Ed Dunod, collection Topos, 2016
- F. Palomino, « Le fair play financier de l'UEFA est-il soluble dans le droit de la concurrence ? », Edhec Position Paper 2015.
- T. Peeters et S.Szymanski, « Financial fair play and financial crisis in european crisis », Economic Policy 29 (78), 343-390, 2014/

LILLE

24 avenue Gustave Delory - CS 50411
59057 Roubaix Cedex 1 - France
Tél. : + 33 (0)3 20 15 45 00
Fax : + 33 (0)3 20 15 45 01

NICE

393 promenade des Anglais - BP 3116
06202 Nice Cedex 3 - France
Tél. : + 33 (0)4 93 18 99 66
Fax : + 33 (0)4 93 83 08 10

PARIS

16-18 rue du 4 septembre
75002 Paris - France
Tél. : + 33 (0)1 53 32 76 30
Fax : + 33 (0)1 53 32 76 31

LONDRES

10 Fleet Place, Ludgate
London EC4M 7RB - United Kingdom
Tél. : + 44 (0)20 7332 5600
Fax : + 44 (0)207 248 2209

SINGAPOUR

One George Street
#15-02 Singapore 049145
Tél. : + 65 (0)6438 0030
Fax : + 65 (0)6438 9891

L'EDHEC fait partie des cinquante Business Schools mondiales titulaires de la triple couronne EQUIS, AACSB, AMBA. Trois accréditations internationales qui reconnaissent l'excellence académique des programmes, la qualité du corps professoral, les liens étroits avec les entreprises, ainsi que l'implication du Groupe EDHEC dans son environnement local et économique.

www.edhec.edu

