

CONTRAT DE TRAVAIL

Contrats des joueurs sportifs BJT205e9



Aurore FRIEDLANDER
Avocate senior
CMS Francis Lefebvre Avocats



Paul LETARTRE
Avocat
CMS Francis Lefebvre Avocats

L'ESSENTIEL

Le 18 juin 2025, les juges de la cour d'appel de Metz ont requalifié un contrat signé entre un joueur professionnel de jeux vidéo (un sportif) et un club en contrat de travail à durée déterminée (CDD). Ce n'est pas la première fois qu'une telle requalification advient alors qu'existe, depuis 2016, un contrat de travail spécifique pour les sportifs.

EXTRAITS

CA Metz, 18 juin 2025, n° 23/02325

[...]

Il ressort des pièces produites que M. [X] a effectué une prestation de joueur au bénéfice de la société OG esports A/S en contrepartie d'une rémunération mensuelle minimale fixe de 4 000 euros.

Par ailleurs, le contrat signé par les parties stipule, de manière particulièrement explicite, que le joueur :

« est soumis aux instructions données par la compagnie »,

« s'engage à exécuter les services de manière continue, à tout moment »,

« doit, à la demande de la compagnie, être prêt et s'engage à subordonner ses souhaits ou idées personnelles aux intérêts du succès collectif de l'équipe »,

« doit se conformer à toutes les instructions données par les personnes concernées autorisées à émettre des directives avec la compagnie et dans le cadre du présent accord »,

« doit consacrer tout son temps de travail à l'entreprise » et « réserver l'exclusivité de ses services à la compagnie ».

La description d'une journée type, non contestée par la société OG esports A/S, démontre de surcroît que l'appelant devait se conformer à un emploi du temps précis et décidé unilatéralement par l'intimée.

En outre, le contrat prévoit des sanctions financières pour le joueur s'il commet une violation des dispositions du contrat. M. [X] s'est ainsi vu infliger une amende de 100 euros pour avoir « été en retard (à de multiples reprises) et avoir fait preuve d'indifférence et d'irrespect » (pièce 19).

Dès lors, il est établi que M. [X] a exécuté ses prestations de joueur sous l'autorité de la société OG esports A/S qui avait le pouvoir de lui donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner ses manquements.

Il existe donc un contrat de travail liant les parties. [...]

NOTE

I. La création d'un CDD pour pallier un vide juridique

A. Un écosystème manquant d'encadrement

L'esport, qui consiste en la pratique compétitive des jeux vidéo, n'était pas reconnu juridiquement avant la loi *pour une République numérique*. Afin de pouvoir engager des joueurs au sein de leurs équipes, les clubs concluaient des contrats de prestation de services avec les joueurs. C'est d'ailleurs une pratique constatée en mars 2016 par le rapport intermédiaire sur la pratique compétitive du jeu vidéo du député Rudy Salles et du sénateur Jérôme Durain¹.

Selon ce même rapport, « l'absence de conclusion d'un contrat de travail adapté est défavorable tant aux joueurs (faible sécurité de l'emploi, faible protection sociale, difficultés dans la vie courante pour l'obtention de prêts ou la location d'un logement), qu'aux équipes (impossibilité d'organiser un entraînement complètement professionnel et d'éviter des transferts anarchiques de joueurs vers d'autres équipes) ».

Afin de remédier à cela, il a été proposé soit de rendre applicable à l'esport le CDD spécifique préexistant dans le sport traditionnel, soit de créer *ex nihilo* un CDD produisant les mêmes effets. Deux solutions ayant les mêmes conséquences ? Pas vraiment, la première aurait eu en partie pour effet de reconnaître l'esport comme un sport.

¹ R. Salles et J. Durain, rapp. intermédiaire, E-sport, la pratique compétitive du jeu vidéo, mars 2016, disponible à l'adresse suivante : <https://lext.so/Kc-HDi>.

La seconde solution a été préférée et l'article 102 de la loi *pour une République numérique* est venue introduire le CDD sportif, basé sur le modèle du CDD sportif.

B. Une création législative

Ce CDD sportif a vocation à s'appliquer au joueur professionnel salarié de jeu vidéo compétitif qui est défini comme « toute personne ayant pour activité rémunérée la participation à des compétitions de jeu vidéo dans un lien de subordination juridique avec une association ou une société bénéficiant d'un agrément du ministre chargé du numérique ».

Quelques éléments relatifs à ce contrat :

- sa durée est comprise entre un et cinq ans mais celle-ci peut être plus courte² :
 - en cas de remplacement d'un joueur en cas d'absence ou de suspension,
 - s'il court jusqu'au terme de la saison,
 - pour concourir sur un jeu où l'employeur n'a pas encore d'équipe existante ;
- pour l'utiliser, l'obtention d'un agrément est obligatoire ;
- il ne comporte pas d'indemnité de précarité obligatoire ;
- un certain formalisme doit être respecté (L. n° 2016-1321, 7 oct. 2016, art. 102, V).

Deux éléments évoqués ci-dessus méritent des précisions : le terme de « saison » (1) ainsi que la notion d'« agrément » (2).

1. L'introduction de saisons

La durée du CDD sportif fait référence à des saisons en fonction des jeux et des circuits de compétition. Ces saisons sont précisées par un arrêté ministériel³ mais il est à noter que seulement un éditeur, Riot Games, a des saisons spécifiques au sein de cet arrêté. Pour l'ensemble des autres éditeurs, des saisons standardisées trimestrielles ont été mises en place, ce qui s'expliquerait, selon Stéphan Euthin⁴, par le fait que seul Riot Games a déclaré une temporalité et non les autres éditeurs.

2. L'obtention d'un agrément

Afin de pouvoir utiliser le CDD sportif dans les relations avec ses joueurs, le club doit obtenir un agrément du ministère en charge du Numérique. Cet agrément est valable trois ans et est renouvelable.

Les conditions pour l'obtenir sont précisées par décret⁵ et portent notamment sur :

- des moyens humains, matériels et financiers mis en œuvre pour satisfaire l'objet pour lequel l'agrément est sollicité ;
- des conditions d'emploi des joueurs professionnels salariés, en particulier leurs conditions d'entraînement, de formation et d'encadrement physique et mental ;
- des moyens mis en œuvre pour prévenir les risques professionnels liés à l'exercice du métier de joueur professionnel de jeux vidéo compétitif.

À noter qu'une fois l'agrément obtenu, il est obligatoire de recourir au CDD sportif dans les relations avec les joueurs. Cet agrément peut être retiré pour plusieurs raisons (D. n° 2017-872, 9 mai 2017, art. 7) et notamment lorsque le club exerce des activités autres que celles déclarées dans la demande d'agrément.

La liste des clubs agréés est publique⁶ mais ne comporte aujourd'hui que cinq noms dont une équipe ayant cessé ses activités, un nombre faible qui s'explique par la non-utilisation du CDD sportif.

II. L'absence d'adoption par l'écosystème

A. Les raisons d'un échec

Dès avril 2017, lors des discussions relatives aux décrets d'application, certains acteurs ont considéré comme « lunaires » les propositions du gouvernement relatives au CDD sportif. Certaines structures ont sollicité l'agrément et l'ont obtenu dès 2018 mais, dans la réalité des faits, le CDD sportif n'est aujourd'hui quasiment plus utilisé dans les relations entre les joueurs et les clubs.

Plusieurs raisons pourraient être avancées pour expliquer cela :

- un manque de discussions avec différents acteurs du secteur, aussi bien au moment du vote de la loi que lors de la rédaction du décret ;
- la complexité de faire la promotion du CDD sportif auprès de certains joueurs qui refusent de conclure des contrats de travail de peur d'avoir moins de liberté qu'en concluant un contrat de prestation de services, notamment concernant la contractualisation avec des sponsors et la gestion de leur droit à l'image. Cette difficulté se confirme également auprès des joueurs étrangers qui sont pour beaucoup habitués à des contrats bien plus souples que les contrats de travail de droit français ;
- le coût pour les clubs qui est de deux ordres :
 - la mise en place des conditions afin de satisfaire aux conditions de l'agrément, même si cette barrière n'en est une, en réalité, que pour les plus petites structures,

2 D. n° 2017-872, 9 mai 2017, art. 9, relatif au statut des joueurs professionnels salariés de jeux vidéo compétitifs.

3 A. 17 avr. 2018, fixant la liste des dates de début et de fin de saison de compétitions de jeux vidéo, consultable à l'adresse suivante : <https://lexetext.so/oidDhv>.

4 Le contrat de ton joueur préféré, vakarm.net, consultable à l'adresse suivante : <https://lexetext.so/sZcoGb>.

5 D. n° 2017-872, 9 mai 2017, relatif au statut des joueurs professionnels salariés de jeux vidéo compétitifs.

6 Direction générale des Entreprises, « Statut des joueurs professionnels salariés de jeux vidéo », 15 nov. 2024, disponible à l'adresse suivante : <https://lexetext.so/9sMmqp>.

- les coûts supplémentaires que représente la conclusion d'un contrat de travail par rapport à un contrat de prestation de services. Les structures utilisant le CDD sportif, qui évoluent sur un marché international, sont donc en concurrence avec des structures, souvent étrangères, pouvant proposer de meilleures conditions financières à leurs joueurs sans avoir à déboursier une somme plus importante. Il en résulte une moindre compétitivité ;
- lorsqu'un club obtient l'agrément, il est dans l'obligation d'utiliser le CDD sportif dans les relations avec ses joueurs. Pour certains clubs, il peut en résulter un risque supplémentaire de requalification de leurs autres contrats ;
- enfin, il est aussi possible de pointer un potentiel manque de maturité de l'écosystème sportif français au moment des discussions autour de l'introduction du CDD sportif et lors de son entrée en vigueur.

Ainsi, en l'état de la faible utilisation du CDD sportif au profit du recours maintenu, dans des conditions diverses, au contrat de prestation, des requalifications en contrat de travail étaient anticipées. Néanmoins, cela n'est pas arrivé rapidement et le premier contrat concerné est antérieur à la création du CDD sportif.

B. Les conséquences, des requalifications

De longue date, la jurisprudence considère qu'il y a contrat de travail lorsqu'une prestation de travail est accomplie contre rémunération dans un rapport de subordination juridique, ce dernier étant défini, tant en droit du travail qu'en droit de la sécurité sociale, comme « le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et d'[en] sanctionner les manquements (...), le travail au sein d'un service organisé [pouvant] constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail »⁷.

Au regard des contraintes de plus en plus nombreuses et importantes imposées par les clubs sportifs aux joueurs avec lesquels ils contractent, dans un contexte de professionnalisation croissante de ce secteur, les frottements avec le droit du travail apparaissent de plus en plus évidents. Dans un secteur d'activité évoluant sur un marché éminemment international, s'y mêlent par ailleurs des questions fondamentales de loi applicable et de juridiction compétente.

C'est le tribunal judiciaire de Paris, qui a, le 27 mars 2024, rendu la première décision relative à la requalification du contrat d'un joueur professionnel de jeux vidéo en contrat de travail⁸, dans une configuration toutefois particulière.

En effet, dans cette affaire, l'URSSAF avait initié contre un joueur de Counter-Strike une procédure de recouvrement des cotisations sociales (de l'ordre de 35 000 €) dues sur des

revenus touchés en tant que travailleur indépendant pour une activité avec l'équipe Envyus entre 2016 et 2017, réalisée dans le cadre d'un contrat en langue anglaise, soumis au droit de la Caroline du Nord, conclu avec une société américaine.

Le joueur, saisissant le tribunal judiciaire d'une opposition à contrainte, a fait valoir, pour tenter d'échapper au paiement de ces sommes, qu'il exerçait en réalité une activité salariée et non une activité indépendante, alors même que le contrat signé s'intitulait « contrat de travailleur indépendant ».

Après avoir rappelé la définition du contrat de travail et du lien de subordination, le tribunal a retenu qu'il existait bel et bien un lien de subordination entre le club et le joueur en appliquant la méthode du faisceau d'indices.

Le tribunal a, pour ce faire, notamment relevé que le contrat prévoyait que le joueur devait participer aux compétitions choisies par Envyus seule et qu'il devait y porter leur maillot, que le joueur s'engageait à effectuer 15 heures d'entraînement en ligne avec l'équipe par semaine et 20 heures mensuelles de streaming, à participer à un nombre raisonnable d'opérations marketing, à s'identifier sur les réseaux sociaux, à promouvoir l'équipe et la société et à ne pas exercer d'activité concurrente.

Ce faisant, le pouvoir de donner des ordres et des directives semble effectivement caractérisé.

Le tribunal a également relevé que le contrat prévoyait que la société fournissait l'équipement de jeu nécessaire, et qu'elle organisait et prenait en charge les voyages et hébergements. On sait pourtant que le travailleur indépendant est celui qui conserve le choix et la maîtrise des moyens lui permettant de remplir sa mission.

Il a également constaté que le contrat prévoyait la possibilité pour le club de déduire sur la rémunération du joueur, la somme de 50 € par heure de streaming non effectuée ou encore la possibilité pour la société de résilier le contrat unilatéralement, notamment en cas de « comportement nuisible à son activité ou à sa réputation ». Le pouvoir disciplinaire paraît également caractérisé.

Le tribunal a donc donné raison au joueur et a annulé la contrainte délivrée par l'URSSAF.

Cette première décision est intéressante mais a été rendue dans une configuration particulière, à savoir celle d'un contentieux, auquel le club n'était pas partie, opposant l'URSSAF et un joueur n'ayant pas payé de cotisations sociales sur des revenus perçus en France d'une activité professionnelle.

Cette décision n'a en revanche produit aucun effet à l'égard de la société employeur, non partie à cette instance. Il n'est par ailleurs pas absolument certain, au regard des éléments d'extranéité du contrat (employeur étranger, clause de désignation de loi étrangère, lieu d'exécution incertain du contrat...) qu'un juge prud'homal, dans un litige opposant le joueur à son ancien club, aurait requalifié le contrat en contrat de travail de droit français entre les parties.

⁷ V. not. Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, Sté Générale.

⁸ TJ Paris, 27 mars 2024, n° 22/02668, disponible à l'adresse suivante : <https://lextnet.fr/decisions/2024/03/27/tj-paris-22-02668>.

Ce n'est que le 18 juin 2025, par un arrêt de la cour d'appel de Metz, que la requalification d'un contrat de prestation à la demande d'un joueur a été prononcée à l'encontre d'un club⁹.

En l'espèce, un joueur français de Valorant, domicilié en France, avait signé en décembre 2021, un contrat de deux ans avec la structure de droit danois OG esports intitulé « l'accord joueur ». Après six mois, le club a mis fin au contrat du joueur, OG esports arrêtant son équipe Valorant qui jouait la ligue française.

Le joueur a alors saisi le conseil de prud'hommes de Forbach afin de faire requalifier son contrat en contrat de travail et solliciter diverses indemnités, notamment de rupture. Le conseil de prud'hommes a débouté le joueur de ses demandes et s'est déclaré incompétent au profit des juridictions danoises.

Le demandeur ayant fait appel de cette décision, c'est dans ce contexte que la cour d'appel de Metz a eu à connaître du litige.

Au terme d'un raisonnement relativement complexe, la cour s'est d'abord prononcée sur sa compétence pour juger du litige, ce qui l'a conduite à devoir préalablement déterminer si la relation entre les parties répondait à la définition du contrat de travail au sens du droit de l'Union européenne¹⁰.

Afin de démontrer l'existence d'un contrat de travail, le joueur avançait différents éléments. Outre le contrat lui-même, le joueur produisait ses factures et virements relatifs à sa rémunération mensuelle fixe de 4 000 €, un descriptif de sa journée type – non contesté par la société – faisant apparaître qu'il devait se conformer à un emploi du temps précis et décidé unilatéralement par la société, des photographies d'équipes, des réservations de déplacements ou encore des échanges avec OG sur le versement de son « salaire d'avril ».

En outre, le contrat contenait, pour le joueur, de multiples obligations de se soumettre aux instructions de son club, d'être disponible « à tout moment » et de lui consacrer l'exclusivité de ses services, ainsi que des sanctions financières applicables en cas de violation du contrat. La cour a d'ailleurs relevé que le joueur avait été sanctionné d'une amende de 100 € pour avoir « été en retard (à de multiples reprises) et avoir fait preuve d'indifférence et d'irrespect ».

Au regard de ces éléments, les juges ont, assez logiquement jugé qu'un contrat de travail liait les parties.

Ayant donc caractérisé l'existence d'un contrat de travail au sens de la jurisprudence européenne, non sans relever que cette définition « s'accordait exactement » avec celle reconnue en droit français, la cour s'est reconnue compétente.

Elle a ainsi jugé que le joueur, affirmant sans être contredit exercer habituellement son activité depuis son domicile situé en France, pouvait se prévaloir de l'article 21, du règlement UE, n° 1215-2012, prévoyant la possibilité pour les

employeurs domiciliés « sur le territoire d'un État-membre, d'être attiré dans un autre État-membre devant la juridiction du lieu où, ou à partir duquel, le travailleur accomplit habituellement son travail. Et ceci même en présence d'une clause attributive de juridiction ».

La cour a également considéré que la loi française était pleinement applicable. Si la société OG esports soutenait que, en application du règlement *Rome I*¹¹, la loi applicable au contrat était la loi danoise, conformément à la volonté exprimée par les parties, la cour a écarté cet argument en relevant qu'il résultait du contrat que « les parties ont exclu l'application de la loi danoise relative aux employés salariés, sans pour autant désigner la loi applicable dans ce cas de figure ».

À noter que la cour paraît sur ce point s'être forgé son propre raisonnement, distinct de ce qui était soutenu par le joueur qui, pour sa part, semblait revendiquer l'application des seules « dispositions impératives de la loi française » dont le travailleur ne peut être privé du fait du choix des parties d'une loi différente lorsque la loi française aurait été applicable à défaut de choix en application du règlement *Rome I*.

Après avoir requalifié le contrat en contrat de travail, s'être déclarée compétente, avoir jugé la loi française applicable, la cour en a tiré les conséquences s'agissant de la rupture du contrat.

Considérant d'une part que le contrat de travail était un contrat de travail à durée déterminée, qui ne peut être rompu avant l'échéance du terme, sauf accord des parties, qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité médicalement constatée¹², et d'autre part que le motif tiré de la « fin du projet de la ligue française à la fin de la saison prochaine » ne figurait pas parmi ces cas de rupture anticipée, la cour d'appel a jugé abusive la rupture du contrat de travail.

En conséquence, la cour d'appel de Metz a accordé au joueur des dommages et intérêts équivalents à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la fin du contrat s'il était allé jusqu'à son terme, soit 68 000 €, et une indemnité de précarité de 13 425,80 €.

Or, si la requalification du contrat de prestation en contrat de travail de droit français paraît justifiée au regard des éléments de la motivation, la requalification du contrat de prestation en contrat de travail à durée déterminée pose davantage question.

En effet, il est certes exact, comme le rappelle la cour d'appel, que seul le salarié avec qui un contrat de travail à durée déterminée a été conclu peut se prévaloir de l'inobservation des règles relatives au CDD et en solliciter la requalification en contrat à durée indéterminée (CDI) (not. Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-44.534).

Cependant, cette règle, dont se prévaut la cour, trouve à s'appliquer lorsqu'il n'existe pas d'ambiguïté quant au fait que

⁹ CA Metz, ch. soc., sect. 1, 18 juin 2025, n° 23/202325.

¹⁰ CJUE, 25 févr. 2021, n° C-804/19, Markt24.

¹¹ PE et Cons. UE, règl. n° 593/2008, 17 juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles.

¹² C. trav., art. L.1243-1.

les parties ont entendu conclure un contrat de travail à durée déterminée. À l'inverse, lorsque la qualification du contrat est indécise, il appartient au juge d'interpréter et de qualifier le contrat¹³.

Or, en l'espèce, la qualification même de contrat de travail étant en jeu, ainsi que la détermination de la loi applicable. Aussi, l'on peut s'étonner que le contrat n'ait pas été requalifié en CDI, qui est en droit français le contrat de travail de droit commun, ce d'autant que la société OG esports ne disposait pas d'agrément ministériel.

Cette décision est intéressante pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les dates des faits : le contrat a été signé en 2021, donc plusieurs années après l'entrée en vigueur du CDD sportif et pourtant, il n'est pas utilisé par la OG esports (qui n'a pas d'agrément). Cela peut s'expliquer par le fait qu'il s'agit d'une structure de droit danois, qui avait certainement la volonté d'être soumise au droit de son pays.

Ensuite, c'est la première fois que la demande de requalification vient directement du joueur afin d'obtenir des dommages et intérêts. Cela démontre une prise de conscience des joueurs de leurs droits et une professionnalisation du secteur.

Il est dès lors vraisemblable que les contentieux se développent.

Cela amène à se demander quelles pourraient être les solutions à apporter pour éviter l'insécurité juridique pour les clubs grâce à une pratique contractuelle adaptée à l'esport.

III. Vers une réforme du CDD sportif ?

Alors que le CDD sportif a été créé en 2016, le contrat de prestation demeure en 2025 la pratique largement dominante du secteur, malgré l'existence, le plus souvent, d'un lien de subordination.

Au sein de la stratégie sport 2020-2025 des ministères en charge de l'Économie numérique et des Sports, il était prévu « dès janvier 2020, [d']évaluer le dispositif "joueur professionnel de jeux vidéo salarié" »¹⁴. Pourtant, aucun bilan relatif au CDD sportif n'a été réalisé¹⁵.

Si d'aucuns pourraient souhaiter maintenir un *statu quo*, au regard du faible nombre de travailleurs concernés (environ 230 joueurs professionnels¹⁶ en France aujourd'hui) et du nombre de contentieux encore plus faible, il n'en reste pas moins que la situation n'est pas satisfaisante pour les professionnels de ce secteur, pourtant en plein développement.

Afin de permettre de sécuriser les relations contractuelles entre les joueurs et les clubs, il apparaît nécessaire de disposer d'un cadre plus souple et mieux adapté aux spécificités de ce jeune secteur d'activité peu – voire pas – régulé, suspendu aux évolutions dictées par les éditeurs.

L'on ne peut que partager le souhait de voir un dialogue social¹⁷ prendre forme, permettant à l'ensemble des parties prenantes (clubs, joueurs...) de déterminer ensemble le statut de l'esportif répondant à leurs besoins.

En ce sens, même si ce ne sont que des prémices, un travail est en cours pour proposer un des éléments de réforme du CDD sportif au sein de France Esports (association créée en 2016 ayant pour objet de développer, promouvoir et encadrer la pratique de l'esport) et un cahier de doléances a été préparé au début des années 2020.

Outre la nature du contrat, les sujets de réflexion sont multiples, parmi lesquels notamment celui du temps de travail. En effet, au regard de la nature même de l'activité, la frontière entre le travail et le loisir est plus que ténue : où le lien de subordination cesse-t-il et où le début de la vie privée commence-t-il lorsque l'activité en cause consiste notamment à s'entraîner à des jeux vidéo depuis son domicile ?

Conclusion

Ainsi, de nombreuses problématiques se dressent quant à la contractualisation entre les clubs et les joueurs professionnels de jeux vidéo, que ce soit du fait de la non-utilisation du CDD sportif, du risque de requalification des contrats de prestation de service ou encore de la difficulté de trouver une solution adaptée à un écosystème en constante évolution.

Dans tous les cas, un accompagnement juridique est nécessaire, aussi bien du côté des joueurs que du côté des clubs, afin de contractualiser au mieux leurs relations et cela, indépendamment modèle choisi.

13 Cass. soc., 7 avr. 1998, n° 96-40.224, P. Morra c/ Sté Football club Montceau-Bourgogne (FCMB) : RJS 5/98, n° 574 ; Bull. civ. V, n° 205.

14 Direction générale des Entreprises, « Stratégie sport 2020-2025 », 15 nov. 2024, disponible à l'adresse suivante : <https://lext.so/sYAa2L>.

15 IGESR, Rapport à madame la ministre des Sports et des jeux Olympiques et Paralympiques. Quelle gouvernance pour le développement du sport en France ?, mai 2024, L. Lefèvre, R. Gicquel et É. Quenault, pt 1.2.2.3.

16 Centre de droit et d'économie du sport et Paris & Co, rapp., Observatoire économique de l'esport, mars 2024, consultable à l'adresse suivante : https://lext.so/Xyk_0L.

17 P. Fargeaud, « Quel statut juridique pour l'esportif en France », Jurisport 265, juill.-août 2025.