

## **Accord professionnel**

### **SPORT**

#### **(Statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)**

### **ACCORD DU 11 JUILLET 2008**

#### **RELATIF AU STATUT DU JOUEUR ET DE L'ENTRAÎNEUR DE FÉDÉRALE 1 RUGBY**

NOR : ASET0851168M

### **PRÉAMBULE**

La convention collective nationale du sport a été conclue entre les partenaires sociaux le 7 juillet 2005 et étendue par arrêté du ministère du travail, de l'emploi, de la solidarité et de la formation professionnelle du 21 novembre 2006.

L'article 12.2 de la CCN offre aux partenaires sociaux la possibilité de négocier un accord sectoriel adapté aux spécificités d'une discipline donnée.

Le rugby de 1<sup>re</sup> division fédérale apparaît aujourd'hui comme un secteur économique présentant certaines spécificités, notamment en ce que le rugby peut être pratiqué dans le cadre d'un rapport salarial ou non salarial.

C'est pourquoi les partenaires sociaux représentant les acteurs du rugby de 1<sup>re</sup> division fédérale, lequel s'entend des clubs employeurs, des joueurs et entraîneurs salariés, participant au championnat de France de 1<sup>re</sup> division fédérale organisé par la Fédération française de rugby, ont conjointement décidé d'élaborer, en vertu de l'article 12.2 susvisé, un accord collectif. Cet accord définit les dispositions applicables à la relation existant entre un club, d'une part, et un joueur tel que défini au titre I<sup>er</sup>, chapitre I<sup>er</sup>, et titre II, chapitre I<sup>er</sup>, ou un entraîneur défini au titre I<sup>er</sup>, chapitre I<sup>er</sup>, et titre II, chapitre II, d'autre part.

Afin de déterminer le champ d'application du présent accord, les partenaires sociaux ont préalablement, dans le cadre du chapitre I<sup>er</sup> ci-après :

- identifié les rapports club-joueur et club-entraîneur exclus du présent accord pour cause d'absence de toute relation salariale entre les parties ;

- identifié les rapports club-joueur et club-entraîneur auxquels le présent accord sera obligatoirement applicable, à l'exclusion des dispositions relatives à l'homologation des contrats de travail ;
- identifié les rapports club-joueur et club-entraîneur auxquels le présent accord sera obligatoirement applicable dans l'intégralité de ses dispositions, y compris celles relatives à l'homologation des contrats de travail.

## TITRE I<sup>er</sup>

### DISPOSITIONS COMMUNES

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### *Champ d'application*

##### Article 1<sup>er</sup>

*Relations club-joueur ou club-entraîneur exclues du présent accord sectoriel pour cause d'absence de relation salariale entre les parties*

Sont exclues des dispositions du présent accord les relations dans lesquelles les joueurs ou entraîneurs :

- ne pratiquent leur activité que du seul fait de leur adhésion volontaire à l'association sportive concernée ;
- ne se soumettent qu'aux seuls impératifs inhérents à l'organisation collective de la compétition au cours de la saison sportive ;
- ne sont soumis qu'aux seules obligations résultant de leur qualité d'adhérent de l'association sportive concernée et/ou de licencié FFR, de même qu'aux éventuelles sanctions qui seraient prévues par les statuts ou par tout autre texte applicable au sein de ladite association ;
- ne sont par ailleurs soumis à aucune subordination juridique envers cette association, laquelle de ce fait ne dispose d'aucun pouvoir de sanction disciplinaire au sens du code du travail ;
- ne perçoivent pas de somme d'argent ayant la qualification de salaire au sens du code du travail.

Les frais professionnels, à la stricte condition que son montant corresponde exactement à celui de la dépense effectivement engagée par le joueur ou l'entraîneur pour l'exercice de son activité au bénéfice du club, n'ont pas la qualification de salaire.

Dès lors que la relation entre le sportif et l'association sportive présente les caractéristiques ci-dessus, ladite relation ne peut être considérée comme caractérisant un quelconque rapport salarial. Par conséquent, cette relation ne relève pas du présent accord, et n'est soumise qu'aux seuls règlements de la FFR et à ceux applicables à l'association impliquée.

##### Article 2

*Relations club-joueur ou club-entraîneur relevant obligatoirement du présent accord, sauf en ses dispositions relatives à l'homologation des contrats de travail, lesquelles sont impérativement exclues.*

Toute relation club-joueur ou club-entraîneur dans laquelle le joueur ou l'entraîneur perçoit mensuellement du club une somme d'argent ayant la qualification de salaire, d'un montant brut inférieur à un plafond correspon-

dant à 1 000 €, compte tenu de sa durée effective de travail dans le respect des rémunérations minimales conventionnelles, relève obligatoirement du présent accord, sauf en ses dispositions relatives à l'homologation des contrats de travail, lesquelles sont impérativement exclues.

### **Article 3**

*Relations club-joueur ou club-entraîneur relevant pleinement et obligatoirement de l'intégralité des dispositions du présent accord*

Toute relation club-joueur ou club-entraîneur dans laquelle le joueur ou l'entraîneur perçoit mensuellement du club une somme d'argent ayant la qualification de salaire, d'un montant brut supérieur ou égal à un seuil correspondant à 1 000 €, relève pleinement et obligatoirement de l'intégralité des dispositions du présent accord.

Le seuil fixé aux articles 2 et 3 peut être actualisé chaque année par les partenaires sociaux afin de prendre en compte les évolutions du SMIC dans les conditions fixées par le chapitre III du présent titre.

## **CHAPITRE II**

### ***Clauses générales***

#### **Article 1<sup>er</sup>**

*Les parties à l'accord sectoriel*

Les signataires initiaux du présent accord sont :

Pour les clubs employeurs :

- le conseil social du mouvement sportif, par monsieur Bernard Lapasset, président de la section fédérale rugby du COSMOS, dûment mandaté par le COSMOS à cet effet.

Pour les salariés :

- l'union des joueurs de rugby professionnels dénommée Provale, affiliée à la FNASS (fédération nationale des associations et des syndicats de sportifs), dont la représentativité a été, dans le secteur du sport, admise en application des critères définis à l'article R. 4228-2 du code du travail, le 5 juillet 2000, par décision du ministre chargé du travail ;
- le regroupement des entraîneurs et des éducateurs de rugby dénommé Tech XV, affilié à la CFE-CGC.

Du côté des organisations syndicales de salariés, sont signataires du présent accord en qualité de partie :

- pour le titre I<sup>er</sup>, Provale et Tech XV ;
- pour les différents chapitres du titre II ainsi que les annexes s'y rapportant, l'organisation représentant la catégorie de salariés (joueurs ou entraîneurs) concernée. Ces différents chapitres et annexes sont conclus en présence de l'organisation ne représentant pas la catégorie de salariés concernée, sans que celle-ci ait la qualité de partie.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation représentative dans le secteur concerné des clubs, d'une part, des joueurs ou des entraîneurs de rugby, d'autre part, a la possibilité d'y adhérer ultérieurement. A condition que ce soit en totalité et sans réserve, l'adhésion crée les mêmes droits et les mêmes obligations que la signature *ab initio*.

Le présent accord a été conclu en présence des représentants qualifiés de la FFR en sa qualité de fédération délégataire de l'Etat pour la discipline du rugby à XV et à VII en France et d'organisateur des compétitions officielles de rugby. Le présent accord est conclu en présence de la FFR qui appose sa signature sans avoir la qualité de partie ès qualités.

Il en sera de même pour les avenants ultérieurs et les annexes.

## **Article 2**

### *La négociation*

#### **2.1. Les parties**

Les avenants et annexes conclus postérieurement et destinés soit à compléter ou réviser le présent accord, soit à construire des accords thématiques dissociés de celui-ci, ne seront valablement conclus que s'ils sont signés par une ou des organisations syndicales représentant une majorité des salariés et employeurs concernés.

2.2. Les textes conclus ultérieurement dans les conditions définies ci-dessus prennent la forme de :

- avenants lorsque leur contenu est destiné à compléter ou réviser l'accord initial ;
- annexes lorsqu'il s'agit de textes visant à définir les modalités d'application d'un dispositif particulier de la convention ;
- accords de salaires pour les accords fixant les salaires minima.

Ils sont numérotés dans l'ordre chronologique de leur signature, leur date étant celle de la réunion de la commission de négociation au cours de laquelle l'accord a été conclu.

2.3. Tout avenant, annexe ou accord doit indiquer, pour chaque domaine traité, si ses dispositions sont impératives ou s'il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable par accord d'entreprise conclu au sein des clubs. A défaut d'une telle précision, et conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la dérogation sera la règle, sauf pour ce qui concerne :

- les salaires minima résultant des accords de salaire pris en application des dispositions du présent accord ;
- les éventuels dispositifs de mutualisation des contributions destinées au financement des garanties collectives de prévoyance adoptées dans le cadre de l'annexe III au présent accord, conçues dans le but de solidarité professionnelle ;
- les éventuels dispositifs de mutualisation des fonds en matière de formation.

Le fait que, pour accomplir leurs obligations dans le cadre des compétitions, les clubs se rencontrent régulièrement nécessite, dans un souci d'équité sportive, que les conditions de travail des joueurs soient similaires. En conséquence, le contenu des accords de clubs ne peut en principe qu'être destiné à adapter la présente convention à des caractéristiques particulières. L'accord d'entreprise conclu au sein du club ne saurait, en toute hypothèse, déroger aux dispositions de la présente convention qui organisent le cadre administratif du travail en liaison avec le calendrier des compétitions, telles celles concernant les périodes de congés annuels.

Lorsque, en vertu des dispositions ci-dessus, le principe de faveur régit les rapports entre le présent accord et un accord d'entreprise conclu au sein du club, la comparaison entre le dispositif mis en place dans un club et celui

traitant du même objet dans le présent accord, ses annexes ou avenants, s'opère par la recherche de la solution la plus favorable, appréciée sur l'ensemble des salariés concernés et sur l'ensemble des avantages consentis les uns en contrepartie des autres et constituant un tout indivisible.

### **Article 3**

#### *Durée de l'accord, dénonciation, révision*

##### **3.1. Durée**

3.1.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2222-6 du code du travail. Toutefois, ses dispositions ne prennent effet qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, date de début de la saison sportive 2008-2009.

3.1.2. Lorsqu'un club évoluant précédemment dans le secteur professionnel est relégué ou rétrogradé dans les compétitions fédérales, la convention collective du rugby professionnel continue, en vertu du dernier alinéa de l'article L. 2261-14 du code du travail et 2 de la convention collective du rugby professionnel, à produire effet pour les contrats conclus avant la relégation ou la rétrogradation jusqu'à ce qu'un accord d'adaptation soit conclu au sein du club, et au plus tard jusqu'à la fin de la saison sportive suivante. Toutefois, les dispositions de la CCRP relatives à la procédure d'homologation des contrats de travail par la LNR cessent de s'appliquer dès la relégation ou la rétrogradation du club dans les compétitions fédérales, celui-ci perdant la qualité de membre de la LNR. Les dispositions applicables en la matière sont celles figurant au présent accord et aux règlements de la FFR.

3.1.3. Lorsqu'un club accède au secteur professionnel, la convention collective du rugby professionnel s'applique de droit aux contrats en cours. Les contrats conclus antérieurement devront faire l'objet d'une nouvelle formalisation afin de permettre leur adaptation aux exigences de la CCRP.

Les nouveaux contrats ainsi formalisés ne pourront être d'une durée inférieure à la durée restant à courir du contrat initial, et seront applicables de droit au premier jour de la saison sportive correspondante.

3.1.4. Lorsqu'un club est relégué ou rétrogradé sportivement en divisions inférieures, les dispositions du présent accord continueront à s'appliquer au contrat antérieurement conclu pendant 1 an au maximum, conformément au dernier alinéa de l'article L. 2261-14 du code du travail.

3.1.5. La démission d'un club de l'(des) organisation(s) membre(s) de la partie patronale ne le dispense pas de l'obligation d'appliquer le présent accord pour la partie de celui-ci conclue antérieurement à la démission.

##### **3.2. Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des organisations signataires par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires, avec information simultanée de la FFR, sous réserve d'un préavis expirant à la fin de la saison sportive en cours. Pour être effective, la dénonciation doit viser l'ensemble des textes compris dans la présente convention, ses annexes et ses avenants.

3.2.1. Si la dénonciation émane de l'ensemble des organisations composant l'une des parties identifiées à l'article 2, chapitre I<sup>er</sup>, elle cesse d'exister en tant que contrat collectif à l'expiration du préavis ci-dessus. Toutefois,

conformément à l'article L. 2261-14 du code du travail, elle continuera à produire effet au-delà, jusqu'à la signature de l'accord destinée à lui être substitué et, à défaut, au plus tard jusqu'à l'expiration de la saison sportive consécutive à celle au cours de laquelle il a été dénoncée. Il est précisé à cet égard que la saison sportive, fixée par la FFR, débute, à la date de signature du présent accord, le 1<sup>er</sup> juillet d'une année pour s'achever le 30 juin de l'année suivante.

Dans les 2 mois suivant l'expiration du préavis, les parties se rencontreront en vue de l'élaboration d'un nouvel accord. A cet effet, les composantes de la partie dénonciatrice adresseront un projet de texte aux composantes de l'autre partie ; ce projet doit leur parvenir 2 semaines au moins avant la première réunion, dont la date sera recherchée d'un commun accord.

Si, à l'issue de la période de survie ci-dessus, les négociations n'ont pas abouti, les personnels visés à l'article 2 continueront à bénéficier des avantages qu'ils ont acquis à titre individuel antérieurement à cette échéance. Par avantage acquis, il y a lieu d'entendre celui dont le salarié a déjà bénéficié et qui n'est pas uniquement éventuel, dans le cadre de son contrat de travail en cours d'exécution. L'avantage individuel est celui qui, contrairement à l'avantage collectif, ne concerne pas la collectivité du personnel du club en tant que telle, mais chacun des membres la composant.

3.2.2. Si la dénonciation n'émane que d'une organisation membre de l'une des parties, la présente convention continue à exister et à produire ses effets dans les relations de travail au sein des clubs ainsi qu'entre les signataires restants.

### 3.3. Révision

Le présent accord peut être révisé dans le cadre de réunions périodiques conventionnellement prévues entre les parties.

3.3.1. La première de ces réunions est notamment consacrée, en vertu des articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241 du code du travail, à la fixation des salaires minima et à l'organisation de l'intersaison et des périodes de congés payés pour la saison à venir ; elle se tiendra durant le mois de février ou de mars.

La négociation de cet avenant est précédée de la présentation par la FFR d'un rapport annuel contenant les informations d'ordre économique et social nécessaires aux parties pour négocier en toute connaissance de cause. Ce rapport sera communiqué aux parties 4 semaines avant la date de la réunion.

Ce rapport, dont les destinataires devront respecter la confidentialité, devra comprendre les informations inspirées de celles prévues aux articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241 du code du travail et qui devront notamment distinguer les situations suivantes :

- pour les joueurs bénéficiant du statut de joueur fédéral :
  - rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature) ;
  - rémunération annuelle moyenne des 30 rémunérations les plus élevées ;
  - rémunération annuelle moyenne des 30 rémunérations les moins élevées ;

- pour les entraîneurs bénéficiant du statut d'entraîneur de fédérale :
  - rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature) ;
  - rémunération annuelle moyenne des 5 rémunérations les plus élevées ;
  - rémunération annuelle moyenne des 5 rémunérations les moins élevées.

Les représentants des organisations syndicales composant les deux parties se mettront d'accord pour faire part à la FFR des informations qu'elles soumettraient plus spécialement voir figurer dans ce rapport au moins 8 semaines avant la réunion de la commission de négociation traitant de la fixation des salaires minima et de l'organisation de l'intersaison et des congés payés.

3.3.2. Tout accord de révision sera présenté matériellement de manière à faire apparaître les articles éventuellement modifiés. Dès sa signature, suivie des procédures légales de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, le texte de l'accord de révision se substitue à l'ancien.

Un accord de révision doit être conclu conformément aux dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 2.1 ci-dessus.

Tout accord de révision est conclu en présence de la FFR, sans que celle-ci ait la qualité de partie.

Les signataires du présent accord s'engagent à ce qu'il soit présenté aux partenaires sociaux de la branche afin d'assurer son extension selon le formalisme prévu au chapitre XII de la convention collective nationale du sport.

## **Article 4**

### *Traitement des avantages*

Les avantages résultant du présent accord ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet émanant, au sein d'un club, d'un accord d'entreprise. Lorsque s'applique le principe de faveur, en raison soit des termes des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, soit de l'article 2.3 du présent accord, soit d'un avenant ou d'une annexe, seul s'applique le dispositif le plus favorable, apprécié :

- sur l'ensemble des avantages se rapportant à un même thème ou constituant, de manière explicite dans l'accord d'entreprise, un tout indivisible ;
- et sur l'ensemble des personnels concernés, la solution étant appréciée par rapport à la majorité de ceux-ci.

De même, les avantages du présent accord ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet émanant, au sein d'un club, d'une décision unilatérale implicite (usage d'entreprise) ou explicite de l'employeur. En pareil cas, seul s'applique dans tous les cas le dispositif le plus favorable, apprécié selon le dispositif de l'alinéa ci-dessus.

Les litiges susceptibles de naître de l'application de cette règle ne seront pris en considération par la commission du statut de fédérale de la FFR dans le cadre de la mission qui lui incombe en matière de conciliation que pour autant que le dispositif litigieux concerné aura fait l'objet d'une homologation par la FFR.

## Article 5

### *Modification de la situation juridique de l'employeur*

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours sont, conformément au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 1224-1 du code du travail, transférés sur le nouvel employeur. Ceci est susceptible de concerner la création d'une société sportive, la modification du statut juridique de la société ou la fusion de deux clubs.

Si, en pareil cas, l'application d'accords collectifs de clubs était remise en cause, ils continueraient à produire effet dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 2261-14 du code du travail et une négociation au sein du club devrait s'engager dans les 2 mois suivant la date d'effet de la modification de la situation de l'employeur.

## Article 6

### *Liberté d'opinion, droit syndical, représentation des salariés*

#### 6.1. Liberté d'opinion

Indépendamment de l'application de la réglementation de la FFR relative à la composition des effectifs des clubs, toute discrimination en raison de l'origine, des mœurs, de la situation familiale, de l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes est prohibée. Nul ne saurait pour l'un de ces motifs être écarté d'une procédure de recrutement ou être sanctionné disciplinairement, de même qu'une telle discrimination ne saurait fonder la décision de rupture ou de non-renouvellement d'un contrat de travail. Tout acte contraire serait, en vertu des articles L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1132-3, L. 1134-1 et L. 1132-4 du code du travail, nul de plein droit.

En outre, aucun joueur ou entraîneur ne peut être sanctionné et voir son contrat rompu ou non renouvelé en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Il est par ailleurs précisé que, du fait que la compétition à laquelle s'applique ledit accord est exclusivement masculine, la profession de joueur de rugby au sein d'un club est exclusivement masculine.

#### 6.2. Liberté syndicale

Le droit d'adhérer à tout syndicat de son choix est reconnu à tous les personnels visés par le présent accord. L'exercice de ce droit est concrétisé par le respect intégral des dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8 du code du travail.

#### 6.3. Absences pour raisons syndicales

Tout joueur ou entraîneur peut s'absenter, sous réserve de respecter un préavis de 1 semaine et de présenter une convocation en précisant les lieux et dates, pour participer aux réunions statutaires de son organisation syndicale.

Les syndicats de joueurs et d'entraîneurs, signataires du présent accord, s'engagent toutefois à faire leurs meilleurs efforts pour rendre compatible la tenue de ces réunions avec les exigences du calendrier auquel les clubs sont soumis du fait des compétitions dans lesquelles ils sont engagés. Au cas où



des difficultés apparaîtraient dans la mise en œuvre de cette règle, les parties se rencontreront en vue de définir des règles strictes imposées par la nécessité de respecter ces exigences.

#### 6.4. Exercice de mandats au sein des instances fédérales

En application des statuts et règlements de la FFR, les organisations signataires représentant les joueurs et entraîneurs disposent, de la même façon que les syndicats de clubs, de mandats au sein de commissions techniques créées par ces organismes ; ceux-ci devront toutefois veiller à rendre compatible la tenue de ces réunions avec les exigences du calendrier auquel les clubs sont soumis du fait des compétitions dans lesquelles ils sont engagés, lorsque le mandat en cause est exercé par un joueur ou un entraîneur en activité.

La participation aux réunions de ces instances ne saurait être la cause d'une quelconque sanction disciplinaire, à condition toutefois que le club en ait été informé dès que la date est connue et, au plus tard, 1 semaine auparavant.

La participation à de semblables réunions ne saurait être l'occasion d'une diminution de la rémunération du joueur ou de l'entraîneur mandaté.

#### 6.5. Exercice de mandats au sein de la commission de négociation

La participation de joueurs ou d'entraîneurs (mandatés par leur organisation syndicale) en activité à des réunions de la commission de négociation de l'accord ne saurait être la cause d'une sanction disciplinaire dès lors que le club est informé de l'absence dès que la date de réunion est connue et, dans tous les cas, au moins 1 semaine à l'avance.

La participation à de semblables réunions ne saurait être l'occasion d'une diminution de la rémunération du joueur ou de l'entraîneur mandaté.

#### 6.6. Exercice du droit syndical

L'existence d'une section syndicale au sein d'un club est constatée par la désignation d'un délégué syndical. Elle implique, dans le respect du principe de l'intérêt supérieur du rugby, le droit en vertu des articles L. 2142-1 à L. 2142-11 du code du travail, de :

- afficher les communications syndicales dans des conditions permettant une information effective. Dans chaque club, sera défini par accord entre le président et le délégué syndical, un emplacement réservé à cet affichage. Cet emplacement sera choisi par souci de son accès au seul personnel du club ;
- collecter les cotisations syndicales et diffuser tout document dont le contenu sera en stricte relation avec l'objet du syndicat. Compte tenu de la nature particulière de l'activité, et afin de ne pas perturber les spectateurs et partenaires du club, les parties conviennent que ces activités syndicales auront lieu en principe à l'occasion des entraînements ;
- réunir périodiquement les membres des syndicats à des dates et des lieux compatibles avec l'activité du club (notamment avec les séances où la présence des joueurs s'impose) et le programme de chaque joueur.

#### 6.7. Délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux règles édictées par les articles L. 2143-3, L. 2143-4 et L. 2143-6 du code du travail. En par-

ticulier, leur nom est communiqué à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Il est affiché sur le tableau réservé aux communications syndicales.

Dans les clubs dont l'effectif total (joueurs, entraîneurs et autres salariés) est inférieur à 50 salariés, le mandat de délégué syndical peut être confié à un délégué du personnel titulaire, élu sur la liste présentée par le syndicat concerné. Eu égard à l'importance à la fois numérique et économique de la catégorie des joueurs, la désignation doit alors se faire en principe sur un joueur.

La fonction de délégué syndical est double :

- il présente aux dirigeants du club les revendications susceptibles de se traduire, notamment par accord d'entreprise, par une amélioration des conditions de travail et des garanties sociales ;
- il organise la vie de la section syndicale.

A cet effet, il dispose du crédit d'heures fixé par la réglementation en vigueur. Eu égard à la nature particulière de l'activité de joueur ou d'entraîneur, le délégué syndical fera ses meilleurs efforts pour que l'exercice de son mandat n'interfère pas avec le calendrier de préparation collective de l'équipe, et lui permette de continuer à avoir la capacité de participer aux compétitions du club.

## 6.8. Représentation du personnel

### 6.8.1. Calcul des effectifs joueurs et entraîneurs salariés (équivalent temps plein)

Le calcul des effectifs pour la détermination des différents seuils applicables en matière de représentation du personnel se fait, pour ce qui concerne tant la mise en place que le nombre de sièges, par référence aux dispositions légales et réglementaires applicables, et en particulier des dispositions de l'article 3.3 de la convention collective nationale du sport. Ceci vaut aussi bien pour l'élection des représentants élus que pour la désignation des délégués syndicaux.

Les joueurs et entraîneurs pluriactifs sont pris en compte, pour la détermination de l'effectif, au prorata de leur durée contractuelle de travail, telle qu'elle résulte de leur contrat, rapportée à la durée légale du travail (appréciée à la semaine ou sur la moyenne hebdomadaire lorsque la durée du travail est contractuellement fixée au mois ou pour la saison).

En l'absence de mention particulière relative au temps de travail sur le contrat, le contrat d'un pluriactif est présumé être à temps plein.

Le recours au contrat à durée déterminée étant systématique pour tout contrat de travail, il sera tenu compte de la durée du contrat pour la détermination des effectifs ; il est convenu qu'il n'est pris en compte qu'au prorata du temps de présence durant les 12 mois précédant l'élection.

### 6.8.2. Elections des délégués du personnel

L'importance du nombre de joueurs dans les effectifs globaux d'un club rend nécessaire des règles particulières concernant les collèges électoraux :

- lorsque l'effectif, supérieur à 25 (joueurs, entraîneurs et autres salariés), justifie deux collèges, l'un est réservé aux joueurs ;

- lorsque l'effectif est inférieur à ce seuil, la liste des candidats devra être présentée de sorte que le poste de titulaire ou celui de suppléant soit réservé à un joueur.

Les délégués du personnel étant élus pour 4 ans et la pratique du recours au contrat à durée déterminée étant habituelle et générale, une élection partielle est organisée en vue du remplacement du joueur au terme de son contrat de travail.

Pour les mêmes raisons, les conditions d'ancienneté requises pour être électeur et éligible sont ramenées, pour les joueurs et entraîneurs, à 2 mois.

#### 6.8.3. Election des membres du comité d'entreprise

Les règles ci-dessus relatives aux élections des délégués du personnel s'appliquent pour les élections au comité d'entreprise.

Lorsque l'effectif total du personnel du club, bien que supérieur à 50, n'excède pas 100, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise en application de l'article L. 2326-1 du code du travail. Pour chaque club, la mise en œuvre de cette règle est subordonnée à un avis des délégués du personnel.

#### 6.8.4. Attributions et fonctionnement des institutions

Les attributions des délégués du personnel ainsi que celles du comité d'entreprise et les règles de fonctionnement de ces deux institutions sont celles définies par la loi. Toutefois, eu égard à la nature particulière de l'activité des clubs, les réunions mensuelles se tiendront à des dates choisies pour ne pas perturber l'entraînement et les informations à remettre au comité d'entreprise feront l'objet d'indications adaptées.

Pour exercer leur mandat, les délégués titulaires, élus ou désignés, disposeront du crédit mensuel d'heures prévu légalement, leur salaire étant maintenu intégralement pendant cette période ainsi que pour les temps consacrés aux réunions périodiques prévues au présent article.

#### 6.8.5. Négociation collective au sein du club

a) La négociation des accords collectifs est engagée, au sein du club et du côté de l'employeur, par le président ou son directeur s'il est dûment mandaté à cet effet, assisté éventuellement par 2 experts, salarié du club ou extérieur.

Du côté salariés, deux voies sont possibles :

- ou bien participent à ces négociations les délégations de chacune des organisations syndicales représentatives de droit, ou ayant apporté la preuve de leur représentativité au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail. L'accord n'entre en vigueur que s'il est signé par une ou des organisations ayant obtenu plus de la moitié des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Si l'accord ne concerne que les joueurs, la légitimité des signataires s'apprécie en fonction du résultat des élections du collège qui leur est éventuellement réservé. A défaut, ou si les signataires n'ont pas obtenu cette majorité, le texte sera soumis à l'approbation de la collectivité des salariés concernés par l'accord, à la majorité des voix exprimées ;
- ou bien, à défaut pour l'une au moins de ces organisations d'avoir valablement procédé à la désignation d'un délégué syndical conformément aux articles L. 2143-3, L. 2143-4 et L. 2143-6 du code de travail et 6.7

ci-dessus, l'accord est négocié au sein du comité d'entreprise (à défaut avec les délégués du personnel). L'institution arrête sa position à la majorité de ses membres élus titulaires. L'accord n'entre en vigueur qu'après approbation par la commission de négociation du présent accord. Cette commission exerce son pouvoir en opportunité. Elle prend ses décisions dans le délai de 1 mois de sa saisine par la partie la plus diligente.

b) Les domaines objets de négociation collective sont ceux énumérés à l'article L. 2221-1 du code du travail. Le contenu des accords sera conçu pour tenir compte de la spécificité de l'activité économique sportive particulière qu'est le rugby de fédérale.

Compte tenu de l'importance de la notion de saison sportive fixée par la FFR dans la gestion des clubs, la période couverte par la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-8, L. 2242-1 et L. 2242-2 du code du travail correspond à celle-ci.

Indépendamment de cette négociation qui doit se dérouler tous les ans en début de saison, des discussions pourront être ouvertes sur d'autres thèmes à la demande du club ou sur proposition des délégués syndicaux (et à défaut du comité d'entreprise ou des délégués du personnel) dans les conditions prévues au *a* ci-dessus. La proposition des représentants du personnel d'engager des négociations sur un thème ne peut être différée par le président du club de plus de 3 mois.

Lorsque la négociation se déroule avec les organisations syndicales, chaque délégation est composée conformément aux articles L. 2232-17 et L. 2232-18 du code du travail, chacune pouvant se faire assister d'un représentant de son organisation nationale. Le nom des négociateurs salariés accompagnant le (ou les) délégué(s) syndical(aux) est communiqué au président du club par lettre recommandée avec avis de réception, la date de communication faisant courir la protection prévue par le code du travail.

La négociation sur le fond est précédée de la négociation d'un accord de méthode traitant au moins des questions prévues à l'article L. 2232-20 du code du travail. A défaut de parvenir à un tel accord, le président du club définit unilatéralement les règles de conduite de la négociation annuelle qui assurent l'équilibre des pouvoirs entre les parties et le comportement de bonne foi des négociateurs, notamment par des règles et des informations inspirées de celles prévues par les articles L. 2242-1 et L. 2242-2 pour la négociation annuelle obligatoire.

## **Article 7**

### *Bulletin de paie*

Conformément aux articles L. 3243-1, L. 2243-2 et L. 2243-4 du code du travail, tout joueur et entraîneur salarié en application des présentes dispositions doit se voir remettre un bulletin de paie comportant les éléments énumérés aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail.

Conformément à la loi, il ne peut être exigé par le club, lors de la remise de la paie du salarié, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin.

L'existence de ce bulletin et sa remise à l'intéressé constituent, s'agissant des joueurs et entraîneurs visés à l'article 3 du chapitre I<sup>er</sup> du présent accord des éléments de preuve dans le cadre des contentieux engagés, notamment

devant la commission du statut de fédérale de la FFR, en vue de la rupture anticipée du contrat par suite du non-paiement du salaire aux dates prescrites.

## **Article 8**

### *Règlement intérieur du club*

#### **8.1. Elaboration et diffusion du règlement intérieur du travail**

##### **8.1.1. Règlement intérieur du travail**

Conformément aux articles L. 1311-2 et suivants du code du travail, les clubs occupant habituellement au moins 20 salariés ont l'obligation d'établir un règlement intérieur, auquel sont soumis les joueurs et entraîneurs sous contrat.

En deçà du seuil de 20 salariés, le règlement intérieur est facultatif mais si le club envisage de l'établir, il doit respecter toutes les dispositions relatives à son contenu et à son mode d'élaboration.

Ce règlement est établi par les instances dirigeantes du club, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Un modèle de règlement intérieur de club est annexé à titre indicatif à la présente convention.

Le règlement intérieur est affiché dans les locaux du club à un endroit accessible à tous. Pour une meilleure information, il est également communiqué à chaque joueur et entraîneur lors de la signature de son contrat et en toute hypothèse avant le début de chaque saison sportive.

##### **8.1.2. Transmission du règlement intérieur**

Le règlement intérieur fait l'objet des mesures de dépôt et de publicité requises par la loi. Il est déposé en 2 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Le règlement intérieur doit être transmis par le club pour information à la commission du statut de fédérale de la FFR au plus tard le 30 juillet pour la saison en cours, ainsi que toute modification au cours de la saison.

Dans le cadre de cette procédure, la commission du statut de fédérale pourra adresser au club les observations et/ou réserves qu'elle juge utile.

#### **8.2. Contenu du règlement intérieur du travail**

Les règlements intérieurs des clubs doivent respecter les dispositions ci-après.

##### **8.2.1. Dispositions obligatoires**

Le règlement intérieur doit impérativement faire référence aux mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et d'évaluation des risques.

Il doit également édicter les règles disciplinaires en vigueur, à savoir :

- les obligations et interdictions dont le non-respect est susceptible d'entraîner l'application de sanctions (durée du travail, discipline au travail, port de la tenue officielle du club, utilisation des locaux et du matériel, etc.) ;

- la nature et l'échelle des sanctions applicables dans le club ;
- la procédure disciplinaire applicable, dans le respect des articles L. 1332-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

Il rappelle les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle et celles relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

### 8.2.2. Dispositions prohibées

Les règles contraires au droit applicable et aux libertés fondamentales sont prohibées. Le règlement intérieur ne peut notamment prévoir de sanctions pécuniaires. Il ne peut davantage contenir de dispositions restreignant la liberté contractuelle des joueurs et entraîneurs concernant l'exploitation de leur image individuelle, au-delà de ce qui justifie l'intérêt du club ; à cet égard, le règlement intérieur doit respecter les dispositions des articles relatifs au droit à l'image des chapitres I<sup>er</sup> et II du titre II du présent accord.

## Article 9

### *Publicité et diffusion de l'accord sectoriel*

Les parties signataires mandatent conjointement la FFR pour procéder aux opérations de dépôt requises par la loi et conformément aux dispositions du chapitre XII de la convention collective nationale du sport, auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès de la direction de relations du travail du ministère du travail, ainsi que, après accord des parties signataires, pour engager les démarches utiles en vue de l'extension du présent accord.

La FFR fera également parvenir aux clubs le texte de l'accord accompagné du texte destiné à être affiché au sein du club mentionnant l'existence de l'accord.

Le texte de l'accord, ses avenants et leurs modifications sont déposés au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Il est également disponible auprès de chacune des parties signataires, et au siège de la Fédération française de rugby.

Par ailleurs, tout contrat ou avenant conclu entre le club et un joueur ou entraîneur soumis au présent accord fait expressément référence à celui-ci à titre d'information.

## CHAPITRE III

### *Procédures et instances*

## Article 1<sup>er</sup>

### *Commission de négociation*

Il est institué une commission de négociation de l'accord du rugby fédéral.

#### 1.1. Compétences

La commission de négociation a compétence pour :

1.1.1. Compléter, adapter et réviser le présent accord et à cet effet :

- discuter de toute proposition de modification ou d'aménagement de l'accord résultant d'une demande de révision ou de dénonciation partielle ou totale ;

- adapter, le cas échéant, chaque saison en vue de leur application la saison suivante l'accord annuel de salaires, le seuil d'homologation ainsi que l'annexe relative à l'organisation de l'intersaison et aux périodes de congés ;
- apporter avant le début de chaque saison sportive les modifications ou compléments nécessaires à l'accord, notamment au vu des modalités et conditions effectives de son application la saison précédente et des décisions prises par la FFR concernant l'organisation sportive des compétitions fédérales ;
- statuer sur toute demande de dérogation à l'accord qui lui aura été soumise par la commission du statut de fédérale, instance chargée de son application ;
- se prononcer sur toute question relative à la formation continue des joueurs et entraîneurs concernés par l'accord et plus généralement sur tout projet de nature à favoriser leur formation, leur insertion sociale et/ou leur reconversion professionnelle ;
- étudier les accords d'entreprise conclus au sein des clubs en application de l'article 6.8.5 ci-dessus.

#### 1.1.2. Interpréter le présent accord et à cet effet :

- interpréter les dispositions de l'accord et confirmer ou infirmer, pour l'avenir, les interprétations qui auraient pu en être faites par la commission du statut de fédérale dans le cadre d'une affaire soumise à son examen (sans pour autant que la décision de la commission du statut de fédérale puisse être remise en cause) ;
- interpréter un accord collectif d'entreprise conclu au sein d'un club si les parties à celui-ci le souhaitent conjointement.

1.1.3. Exercer une mission de conciliation en cas de litiges collectifs entre un (des) employeur(s) et joueurs et/ou entraîneurs concernés par le présent accord.

### 1.2. Composition et fonctionnement de la commission de négociation

#### 1.2.1. Composition de la commission de négociation

La commission de négociation est composée de représentants des organisations d'employeurs, de joueurs et entraîneurs qui en sont signataires ou qui y ont par la suite adhéré en totalité et sans réserve. Chaque partie est libre de composer sa délégation comme elle l'entend. Toutefois, les membres de la commission ne peuvent prendre part aux débats et délibérations s'ils ont un intérêt direct au dossier examiné.

La commission comprend également un représentant de la FFR, dans les conditions prévues ci-dessous.

Dans le cadre de ses missions qui découlent de la présente convention, un membre des services de la FFR pourra participer aux réunions de la commission de négociation.

#### 1.2.2. Remboursements des frais exposés

Les frais engagés pour la participation aux réunions de la commission de négociation sont pris en charge par chaque organisation pour ses membres.

### 1.2.3. Fonctionnement de la commission de négociation

#### 1.2.3.1. Commission de négociation chargée de compléter, réviser, adapter l'accord (art. 1.1.1)

Tout accord de révision, de modification, d'adaptation doit être conclu dans les conditions fixées à l'article 3.3.2 du chapitre II du titre I<sup>er</sup>.

Chaque organisation syndicale compose sa délégation comme elle l'entend, avec un maximum de 4 personnes par délégation.

Eu égard à la mission assumée par la FFR dans l'organisation du rugby fédéral, son représentant assurera la présidence des débats. La fonction du représentant de la FFR est également d'informer les parties sur la compatibilité entre les textes sur lesquels les parties sont susceptibles de se mettre d'accord et la réglementation du sport et du rugby.

#### 1.2.3.2. Commission de négociation de conciliation et d'interprétation

Lorsque la commission se prononce en matière d'interprétation (art. 1.1.2) ou de conciliation (art. 1.1.3), ses règles de fonctionnement sont les suivantes :

- s'agissant de l'interprétation du titre I<sup>er</sup> du présent accord et de conciliation liée à un litige collectif concernant à la fois les joueurs et les entraîneurs, la délégation de la partie employeur dispose de 4 voix, et les délégations des syndicats de joueurs et entraîneurs de 2 voix chacune ;
- s'agissant de l'interprétation du titre II et de conciliation liée à un conflit collectif concernant soit les joueurs, soit les entraîneurs, la délégation de la partie employeur dispose de 3 voix et la délégation du syndicat représentant la catégorie de salariés concernés de 3 voix.

Chaque délégation peut se faire assister de tous conseils et techniciens de son choix, ceux-ci n'ayant pas voix délibérative.

Le représentant de la FFR au sein de la commission dispose d'une voix consultative. Il peut se faire assister également de tous conseils et techniciens de son choix.

Pour la mise en œuvre de ces missions, la commission désigne en son sein un président choisi alternativement chaque année parmi les représentants des employeurs et des salariés. La présidence lors de la première saison d'existence de l'accord est assurée par un représentant des employeurs.

L'organisation qui assure la présidence désigne pour l'année considérée un président suppléant qui siège en cette qualité en cas d'absence du président.

Le président établit l'ordre du jour ; il dirige et oriente les débats.

#### 1.2.3.3. Secrétariat

La FFR assume la responsabilité du secrétariat de la commission, de l'organisation et du suivi du calendrier, de l'établissement de procès-verbaux des réunions et de la rédaction des textes.

Le secrétariat de la commission est fixé au siège de la FFR, 9, rue de Liège, 75009 Paris.

#### 1.2.3.4. Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour est fixé par le président (ou le représentant de la FFR en matière de négociation, d'adaptation et de révision de l'accord) et communiqué à toutes les parties au plus tard 8 jours avant la date de la réunion. Le



président est tenu d'inscrire à l'ordre du jour toute question ou sujet qui lui aura été soumis par écrit par l'une des organisations signataires au plus tard 15 jours avant la date de la réunion.

La commission se réunit dans le délai de 30 jours lorsqu'elle est saisie en vue soit d'une interprétation des textes conventionnels, soit en vue de la conciliation d'un litige collectif.

La commission se réunit au minimum deux fois par an. L'une de ces réunions est consacrée à la fixation des salaires minima et à l'organisation de l'intersaison et des périodes de congés payés pour la saison à venir. Au cours de l'autre réunion, elle fait le point sur ses activités ; les travaux de cette réunion font l'objet d'un rapport en deux parties, l'une concernant ses missions d'interprétation et de conciliation, l'autre son activité en matière de négociation.

#### 1.2.3.5. Décisions de la commission

1. En matière de négociation visant à compléter, réviser et adapter le présent accord, l'accord doit être conclu dans les conditions prévues à l'article 3.3.2 du chapitre II du titre I<sup>er</sup>.

2. En matière de conciliation de conflits collectifs et d'interprétation des textes conventionnels, les décisions sont prises à la majorité des membres ayant voix délibérative. Lorsque le dossier ne concerne que les joueurs ou entraîneurs, seuls les membres de la commission représentant la catégorie de personnel concerné disposent de voix délibératives.

Les décisions de la commission liées à l'interprétation de l'accord et prises à l'unanimité des parties sont considérées comme un avenant dudit accord et s'imposent aux parties pour l'avenir. A ce titre, ces décisions sont soumises aux mêmes procédures de dépôt que les avenants au présent accord.

Les propositions de la commission relatives à la conciliation d'un litige collectif sont communiquées aux parties par lettre recommandée avec avis de réception. Si celles-ci acceptent la proposition, la solution retenue fait l'objet d'un protocole d'accord qui sera signé par elles et paraphé par le président de la commission. En cas de refus par l'une ou l'autre des parties, celles-ci peuvent, d'un commun accord, confier à la commission une mission d'arbitrage. L'impossibilité de concilier est consignée dans un procès-verbal signé de toutes les parties.

## Article 2

### *Commission du statut de fédérale de la FFR*

#### 2.1. Compétences

Dans le cadre de la mission qui est réglementairement dévolue à la FFR, ses règlements prévoient l'existence d'une commission du statut de fédérale dont ils définissent les attributions et les modalités de fonctionnement.

La commission du statut de fédérale instituée au sein de la FFR est notamment chargée :

- de veiller à l'application des dispositions du présent accord dans le cadre des missions qui lui sont confiées par les règlements de la FFR, notamment l'homologation des contrats (et avenants) conclus par les joueurs et entraîneurs ;
- d'exercer une mission de conciliation en cas de litige individuel entre un club et l'un de ses joueurs ou entraîneurs concerné par le présent accord, sous réserve de l'acceptation des deux parties. En cas de litige porté à sa connaissance, la commission peut elle-même susciter l'engagement d'une procédure de conciliation.

A défaut de conciliation entre les parties, elle a compétence pour :

- prendre toute décision qu'imposerait la situation créée (notamment celle de prononcer l'homologation d'un contrat ou d'autoriser la mutation d'un joueur ou d'un entraîneur dans un autre club), indépendamment de toute action en justice qui pourrait être entreprise ;
- adresser aux parties une proposition de conciliation.

## 2.2. Suivi des décisions de la commission du statut de fédérale de la FFR

Dans le cadre de sa mission d'application des dispositions de l'accord telle que définie ci-dessus, la commission du statut de fédérale devra informer la commission de négociation de toutes les décisions ou des avis liés à l'accord rendus dans le cadre d'affaires individuelles soumises à son examen.

Au vu de ces décisions prises dans le cadre d'affaires individuelles et sans qu'elles puissent être remises en cause, la commission de négociation pourra, dans le cadre de sa mission d'interprétation, indiquer le sens précis des dispositions concernées de l'accord, la solution retenue n'ayant effet que pour l'avenir.

Le présent accord collectif (titre I<sup>er</sup> « Dispositions communes ») a été définitivement conclu et signé à Vannes, le 11 juillet 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

COSMOS.

### **Syndicats de salariés :**

Provale ;

Tech XV.

## TITRE II

## **STATUT DU JOUEUR ET DE L'ENTRAÎNEUR**

### CHAPITRE I<sup>er</sup>

### *Statut du joueur de fédérale 1*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux relations club-joueurs telles que définies aux articles 2 et 3 du chapitre I<sup>er</sup>, à savoir aux contrats de travail prévoyant une rémunération en contrepartie de la pratique du rugby au sein d'un club de division fédérale 1.

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Définition du contrat de travail*

#### 1.1. Nature du contrat de travail

L'activité de joueur de rugby pluriactif ou non pluriactif au sein d'un club constitue un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi. Cette activité s'inscrit donc dans le champ d'application des articles L. 1246-1 et suivants et D. 121-2 du code du travail (recodifié D. 1242-1) et du chapitre XII de la convention collective nationale du sport.

Au regard de l'activité particulière de joueur de rugby, dès lors qu'il existe une relation de travail salariée telle que définie aux articles 2 et 3 du chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup>, le recours au contrat de travail à durée déterminée est obligatoire.

Ce CDD est conclu pour un tiers temps au minimum. Il doit se faire dans le respect des dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR.

Le contrat est un contrat de joueur professionnel ou non pluriactif si ce joueur fait de la pratique du rugby sa profession exclusive ; à défaut, le contrat est un contrat de travail de joueur pluriactif.

A ce titre, lorsque le joueur est étudiant, ou lorsque le joueur est demandeur d'emploi inscrit comme tel auprès de l'ANPE et/ou de tout organisme habilité et dont la profession perdue ou envisagée n'est pas celle de joueur de rugby, ce joueur est assimilé à un pluriactif.

Le passage du statut de professionnel à celui de pluriactif suppose l'accord des deux parties lorsque la seconde activité est exercée dans le cadre d'un contrat de travail ou lorsque cette seconde activité a une incidence sur l'exécution du contrat de travail de joueur de rugby.

En cas de désaccord entre les parties, notamment sur les incidences potentielles de ce changement de statut sur les conditions d'exécution du contrat, la partie la plus diligente pourra saisir la commission du statut de fédérale aux fins de conciliation.

Un joueur pluriactif qui ne fait pas du rugby sa profession exclusive doit, à la signature de son contrat, attester qu'il ne bénéficie pas de prestations de l'assurance chômage au titre de son ancienne activité de joueur de rugby. Il s'engage en outre à n'effectuer aucune démarche pour en bénéficier pendant la durée de l'exécution du contrat au titre de son ancienne activité de joueur de rugby.

Les contrats de joueurs professionnels ou pluriactifs sont conclus par les sociétés sportives des clubs ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association.

## 1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat est conclu pour l'exercice de l'activité de joueur de rugby au sein du club, ce qui implique la participation du joueur à toutes activités sportives, matches, entraînements, stages, permettant le maintien de l'état physique nécessaire à l'exercice normal du sport de compétition, ainsi que les activités promotionnelles qui en découlent au bénéfice du club dans les conditions définies par le présent accord.

## 1.3. Durée du contrat de travail

Les contrats des joueurs relevant à l'article 2 du chapitre 1<sup>er</sup> du titre 1<sup>er</sup> du présent accord sont signés pour la durée d'une seule saison sportive. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début de la saison sportive suivante (selon la date du début de la saison sportive arrêtée chaque saison par la FFR). Il est précisé que la saison sportive débute normalement le 1<sup>er</sup> juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante. Ces contrats peuvent être renouvelés dans les mêmes conditions.

Les contrats des joueurs relevant à l'article 3 du chapitre 1<sup>er</sup> du titre 1<sup>er</sup> sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives, sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la FFR. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive (selon la date du début de la saison sportive arrêtée chaque saison par la FFR). Il est précisé que la saison sportive débute normalement le 1<sup>er</sup> juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante.

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives, y compris renouvellement tacite prévu contractuellement. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même club.

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que la durée du contrat est d'une ou plusieurs saisons sportives et qu'au terme prévu le contrat sera, sauf dénonciation expresse par l'une des deux parties, reconduit automatiquement pour une ou plusieurs saisons sportives supplémentaires (le nombre de saisons devant être fixé dans le contrat), sans qu'il soit besoin d'un nouvel accord entre les parties. Dans ce cas, le contrat s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution du contrat.

Chacune des deux parties dispose de la faculté de dénoncer la reconduction du contrat.

La partie souhaitant mettre en œuvre cette dénonciation devra en informer l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi) ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, au plus tard avant la date qu'elles auront préalablement et conjointement prévue au contrat. Les formes et modalités de dénonciation prévues au contrat revêtent un caractère substantiel.

#### 1.4. Période d'essai

Quelle que soit leur date de signature, le contrat conclu entre un club et un joueur ne peut pas comporter de période d'essai.

### Article 2

#### *Conclusion du contrat de travail*

La conclusion d'un contrat de joueur de fédérale n'emporte pas automatiquement le droit pour ce joueur de participer aux compétitions organisées par la FFR. Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par la réglementation de la FFR.

Le club doit, préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat, effectuer, sous la responsabilité du médecin de club, un examen médical aboutissant à la délivrance d'un certificat concluant à l'absence de contre-indication à la pratique du rugby selon les dispositions du règlement médical de la FFR.

### Article 3

#### *Homologation du contrat de travail*

##### 3.1. Entrée en vigueur du contrat

Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat.

Le club doit, préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat, effectuer, sous la responsabilité du médecin de club, un examen médical établissant l'absence de contre-indication à la pratique du rugby en qualité de joueur sous contrat homologué, et ce selon les dispositions du règlement médical de la FFR.

Ce certificat devra être joint à la procédure d'homologation.

Par exception et dans le cas où les parties seraient matériellement dans l'incapacité de réaliser cet examen médical dans le délai imparti, elles ont la faculté d'insérer dans le contrat de travail une clause prévoyant que l'entrée en vigueur du contrat est conditionnée au passage d'un examen médical démontrant, selon le même référentiel, l'absence de contre-indication à la pratique du rugby. En tout état de cause, cet examen, réalisé sous la responsabilité du médecin de club, devra impérativement être effectué dès l'arrivée du joueur au sein du club.

Le joueur ne pourra participer à l'entraînement collectif au sein du club qu'après réalisation de cet examen et sous réserve des conditions fixées par les règlements de la FFR. L'homologation du contrat ne pourra intervenir qu'à réception du certificat médical par la FFR.

### 3.2. Principe et portée de l'homologation

Tout contrat dont la rémunération est égale ou supérieur au seuil fixé à l'article 3 du titre I<sup>er</sup>, chapitre I<sup>er</sup>, du présent accord est soumis à la procédure d'homologation prévue par le présent accord en application de l'article 12.4 de la convention collective nationale du sport.

Le seuil fixé audit article s'entend, pour l'application des dispositions relatives à l'homologation, de toutes sommes prévues à titre de salaire, à l'exclusion des éventuels avantages en nature, primes et remboursements de frais dûment justifiés.

L'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du joueur en tant que joueur sous contrat.

Tout joueur dont le contrat n'a pas été homologué dans les cas prévus par le présent accord ou par application des règlements de la FFR pourra se voir refuser le droit de participer aux compétitions organisées par la FFR.

Compte tenu du fait que l'enregistrement et l'homologation des contrats ne constituent pas une condition préalable à l'existence d'un contrat de travail entre un joueur et un club, l'enregistrement ou l'homologation d'un contrat par la FFR ne sauraient constituer une validation juridique du contenu dudit contrat lequel, relève de la seule responsabilité des parties.

### 3.3. Procédure d'homologation

3.3.1. Modèle de contrat de travail d'un joueur de rugby sous contrat de travail entrant dans le champ de l'homologation.

A peine de refus d'homologation, les contrats doivent contenir les clauses impératives du modèle annexé au présent accord. Les autres clauses sont facultatives et leur utilisation est laissée à la discrétion des parties.

En toutes hypothèses, toutes clauses facultatives, complémentaires ou accessoires devront apparaître distinctement, et à la suite des clauses impératives prévues par le modèle.

Le contrat soumis à homologation fait apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR, le nom des agents sportifs intervenus lors de sa conclusion ainsi que l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

L'obligation d'établir les contrats sur ce modèle ne fait pas obstacle à l'insertion de clauses particulières convenues entre les parties, sous réserve qu'elles respectent les dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR.

### 3.3.2. Communication de tous les contrats à la FFR aux fins d'homologation

Tous contrats, avenants, conventions, contre-lettres, entrant dans le champ de l'article 3 du chapitre I<sup>er</sup> ci-dessus, doivent être soumis par le club à l'homologation, et ce dans les conditions fixées par le présent accord et la réglementation de la FFR.

A défaut, le club est passible des sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la FFR.

### 3.3.3. Information du joueur de l'envoi de tout accord aux fins d'homologation

Afin d'assurer l'information du joueur sur l'enregistrement de son contrat et/ou avenant, la FFR adressera mensuellement au club un état indiquant les contrats et avenants reçus pour chacun des joueurs du club concerné. Cet état devra être communiqué par le club au joueur par tous moyens permettant de faire la preuve de sa réception par ce dernier.

Une copie des états établis pour l'ensemble des clubs sera adressée selon la même fréquence par la FFR aux représentants de l'(des) organisme(s) représentatif(s) des joueurs signataire du présent accord.

### 3.3.4. Déroulement de la procédure

Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat s'opère conformément aux dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR. L'homologation des contrats relève de la compétence de la commission du statut de fédérale de la FFR, qui peut par ailleurs être sollicitée par écrit par le club pour avis avant le dépôt du dossier en cas de doute quant à l'homologation d'un contrat.

Les services de la FFR ont délégation permanente pour instruire et traiter les demandes d'homologation qui ne justifient pas leur présentation devant la commission du statut de fédérale.

Le club doit adresser un dossier complet dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR, étant précisé qu'il appartient à chacune des parties de fournir à cette fin les éléments administratifs relevant de sa responsabilité.

Lorsque le contrat n'est pas conforme aux dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR, l'homologation est refusée par la commission du statut de fédérale.

Le refus d'homologation d'un contrat et/ou avenant peut également être motivé par :

- la présence dans le contrat de clauses manifestement contraires au droit applicable, notamment aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail (droit applicable aux contrats à durée déterminée) ou de clauses imprécises ou ambiguës ;
- des considérations d'ordre financier, appréciées par la direction nationale d'aide et de contrôle de gestion (DNACG).

Dès notification au club de la décision de refus d'homologation, celui-ci doit en informer le joueur, par tous moyens permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, dans un délai maximum de 48 heures.

Les sanctions prévues en cas de non-respect par le club de cette obligation sont fixées par la réglementation de la FFR.

La FFR informe Provale, le syndicat des joueurs signataire du présent accord, de toute décision de refus d'homologation (première instance et appel, le cas échéant).

### 3.3.5. Avis formulé par la DNACG sur l'homologation des contrats

La DNACG donnera un avis favorable ou non favorable à l'homologation des contrats en tenant compte en premier lieu de l'ordre chronologique de la signature des contrats jusqu'à ce que le montant de la masse salariale rentre dans l'encadrement prévu.

Toutefois, quel que soit l'ordre chronologique des signatures, la DNACG sera susceptible de prendre prioritairement en compte ceux susceptibles d'être autorisés à évoluer en première ligne.

A défaut, la DNACG prendra en compte le numéro d'ordre affecté par le club à chaque contrat.

Enfin, à défaut d'inscription des numéros d'ordre, le choix sera opéré en dernier lieu par tirage au sort au sein de la DNACG.

### 3.3.6. Cas particulier de l'homologation des contrats de joueurs étrangers

Les clubs doivent se conformer aux dispositions légales en vigueur en matière d'emploi de salariés étrangers.

Les conditions particulières relatives au nombre de joueurs étrangers autorisé par club et aux conditions administratives d'homologation de leur contrat sont fixées par la réglementation de la FFR.

### 3.3.7. Obligation de transmission par le club au joueur des contrats et/ou avenants homologués

Dès lors que les contrats et/ou avenants sont homologués, ils sont renvoyés aux clubs, qui ont l'obligation d'en transmettre un exemplaire original homologué aux joueurs dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

Des sanctions à l'encontre du club sont prévues par la réglementation de la FFR en cas de non-respect de cette obligation de transmission.

### 3.3.8. En cas de non-transmission par le club d'un contrat et/ou avenant aux fins d'homologation

Le défaut de transmission d'un contrat et/ou avenant entrant dans le champ de l'homologation emporte les conséquences suivantes :

- lorsque le contrat et/ou avenant porté à la connaissance reçoit finalement homologation, le club encourt les sanctions disciplinaires prévues par les règlements de la FFR ;
- lorsque le contrat et/ou avenant porté à la connaissance de la FFR ne reçoit finalement pas homologation :
  - le club encourt les sanctions disciplinaires prévues par les règlements de la FFR ;
  - le joueur, en application des règlements de la FFR, ne pourra plus évoluer en équipe première. Les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne notamment les entraînements qui préservent l'employabilité du joueur et plus généralement les activités de

l'effectif des joueurs, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera due par le club au joueur.

Il pourra, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai de 1 mois à compter de la notification qui lui est faite de la décision de non-homologation, exprimer son refus de se maintenir au club. Il pourra considérer que cette situation, l'empêchant de participer en équipe première, constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre aux articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail.

### 3.3.9. Refus définitif d'homologation du contrat pour un motif autre que financier

En cas de refus définitif d'homologation du contrat pour un motif autre que financier, il appartient à la commission du statut du joueur-entraîneur de fédérale 1 de déterminer le niveau de responsabilité de chacune des parties au contrat.

1. Dans le cas où la responsabilité incombe au joueur :
  - celui-ci encourt les sanctions disciplinaires prévues par les règlements de la FFR ;
  - le club pourra considérer que cette situation, l'empêchant de faire participer le joueur en équipe première, constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre des articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail.
2. Dans le cas où la responsabilité incombe au club :
  - le club encourt les sanctions disciplinaires prévues par les règlements de la FFR ;
  - le joueur, en application des règlements de la FFR, ne pourra plus évoluer en équipe première.

Les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne notamment les entraînements qui préservent l'employabilité du joueur et plus généralement les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera due par le club au joueur.

Il pourra, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai de 1 mois à compter de la notification qui lui est faite de la décision de non-homologation, exprimer son refus de se maintenir au club. Il pourra considérer que cette situation, l'empêchant de participer en équipe première, constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre des articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail.

### 3. En cas de responsabilité conjointe du club et du joueur :

La commission du statut de fédérale se prononcera sur le niveau de responsabilité de chacune des parties au contrat de travail, et pourra prononcer les sanctions prévues par les règlements de la FFR.

Le joueur et le club devront continuer à assumer leurs obligations telles que résultant du contrat sauf rupture d'un commun accord.

### 3.3.10. Refus d'homologation pour un motif financier

Le joueur, en application des règlements de la FFR, ne peut évoluer en équipe première.



Les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne notamment les entraînements qui préservent l'employabilité du joueur et plus généralement les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera due par le club au joueur.

Il pourra, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai de 1 mois à compter de la notification qui lui est faite de la décision de non-homologation, exprimer son refus de se maintenir au club. Il pourra considérer que cette situation, l'empêchant de participer en équipe première, constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre de l'article L. 122-3-8 du code du travail.

### 3.4. Mutations

La mutation des joueurs sous contrat homologués intervient selon les dispositions fixées par le règlement des mutations et par le règlement relatif à l'homologation de la FFR.

Sous peine de refus d'homologation, les contrats de travail des joueurs changeant de club (y compris ceux en provenance d'une fédération étrangère) sont impérativement signés et envoyés à la FFR pour homologation pendant la période de signature et d'envoi des contrats, fixée chaque saison par la FFR et selon les dispositions figurant au règlement relatif à l'homologation.

Tout joueur qui se trouve empêché de se conformer aux formalités administratives exigées par la présente convention et par la réglementation de la FFR pendant la période de mutations doit donner plein pouvoir à son représentant pour agir en son nom.

Il communique à son club l'adresse à laquelle le courrier doit lui être expédié par pli recommandé.

## Article 4

### *Exécution du contrat de travail*

#### 4.1. Obligations du joueur

Le joueur s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, les principes suivants dont les modalités d'application pourront être fixées par le règlement intérieur du club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence.

1. Le joueur devra participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le club se trouvera engagé sous réserve du droit de retrait prévu par le code du travail.

2. Le joueur devra participer aux entraînements dans le cadre de la structure technique du club, destinés à soigner sa condition physique. Le joueur s'engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié.

Il doit respecter strictement les instructions de tout membre de la direction technique du club dûment habilité et le plan de préparation physique.

3. Le joueur devra adopter l'hygiène de vie qui s'impose à son activité sportive et une conduite, avant, pendant et après les entraînements et matches qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son club, au renom de son équipe et à l'image du rugby.

4. Sous réserve des dispositions de l'article 7.2.3 du présent chapitre, le joueur devra, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité au sein du club les conventions conclues par le club avec ses partenaires et fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le club et le joueur.

#### 5. Joueurs étudiants

Le joueur devra informer le club lors de la signature du contrat (et au cours de son exécution) qu'il s'inscrit ou qu'il est inscrit dans une formation, les conséquences qui en découlent au plan des conditions de travail devant être prévues par le contrat de travail ou par voie d'avenant en cours de saison.

Le joueur étudiant est un joueur suivant une formation en cycle secondaire ou universitaire ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

6. Le joueur devra se soumettre aux contrôles anti-dopage tels que prévus par les textes légaux et réglementaires, sous peine de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat pour faute lourde.

7. Le joueur devra se conformer à tout moment au présent statut, au règlement intérieur du club s'il existe, aux règlements de la FFR ainsi qu'au règlement antidopage en vigueur.

8. La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, le joueur devra souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le club ou assurance personnelle équivalente, copies du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquées au club).

9. Le joueur devra, à la demande du club, assister et participer à toutes manifestations promotionnelles ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le club. Le refus éventuel du joueur devra être dûment motivé. En outre, le refus du joueur de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le club que si ce dernier l'a informé par écrit au plus tard 7 jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée.

10. Le joueur ne peut, sauf autorisation expresse du club, participer à des manifestations sportives de rugby autres que celles inscrites au calendrier officiel du club. Celles-ci comprennent obligatoirement la liste et les dates des compétitions internationales communiquées par la FFR avant le début de chaque saison sportive.

11. Le joueur devra se conformer aux dispositions de la présente convention relatives aux conditions d'utilisation de son image associée à celle de son club.

### 4.2. Obligations du club

1. Le club devra mettre à la disposition du joueur les équipements collectifs nécessaires à la pratique du rugby, ainsi que l'équipement individuel prévu par le règlement intérieur dont le club assurera le renouvellement chaque saison.

2. La participation du joueur aux compétitions relève du pouvoir de sélection des responsables du club. En revanche, sauf raison médicale ou disciplinaire, le club ne saurait maintenir l'un des joueurs à l'écart du dispositif mis en place au sein du club pour la préparation et l'entraînement collectif.

3. Le club devra préparer et mettre en œuvre la promotion sociale du joueur par l'accès à différents niveaux de culture et de qualification professionnelle. La politique de formation du club devra prévoir de répondre aux besoins des joueurs, notamment en leur permettant de parfaire et compléter des connaissances déjà possédées et/ou en aidant à leur reclassement ou leur reconversion.

4. Le club devra satisfaire aux obligations de prévoyance collective telles que définies à l'article 6.4 du présent chapitre.

5. Sauf cas de blessures et/ou raisons médicales, le club devra permettre au joueur de participer aux entraînements collectifs avec le groupe de joueurs composant le groupe première et aux entraînements individuels et lui donner les moyens de s'entraîner pour lui permettre d'atteindre ou de conserver un niveau de condition physique suffisant à la pratique du rugby en compétition.

#### 4.3. Discipline et sanctions

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les joueurs, notamment afin d'éviter les absences non autorisées, le club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la rupture du contrat, et ce dans les formes et limites prévues par le code du travail.

Dès lors que dans le club existe un règlement intérieur :

- il doit être remis au joueur lors de la signature du contrat ;
- toute sanction notifiée doit obligatoirement être prévue par ledit règlement et s'inscrire dans les formes et limites prévues par le code du travail.

Il est rappelé que toute sanction financière est strictement interdite par la loi.

#### 4.4. Reprise de l'entraînement

Le club doit informer l'ensemble des joueurs, soit par courrier, soit par affichage dans l'entreprise, de la date de reprise de l'entraînement individuel et/ou collectif faisant suite à une période de congés, dans un délai raisonnable.

### Article 5

#### *Rémunérations*

##### 5.1. Structure de la rémunération du joueur

La rémunération du joueur comprend un salaire annuel fixe et, le cas échéant, la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat.

La rémunération du joueur peut également comprendre :

- des primes liées à la participation du joueur aux matches officiels ou aux résultats sportifs obtenus par le club ; elles sont allouées sous forme de salaire ou dans le cadre d'un plan d'intéressement, ou d'épargne salariale ;

- toute autre forme de rémunération prévue légalement ou conventionnellement.

Tout élément de rémunération individuel convenu entre les parties, ou garanti par le club, doit être expressément indiqué au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant, le cas échéant) et être exprimé en montant brut. En outre, les éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du club.

Les avantages en nature ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute du joueur.

## 5.2. Rémunérations minima

En application des articles L. 2241-1, L. 2241-7, D. 2241-8, D. 2241-2 et D. 2241-1 du code du travail et de l'article 2.3 du chapitre 1<sup>er</sup> du titre 1<sup>er</sup> du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les rémunérations minima applicables aux joueurs.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un accord de salaire précisant la période couverte et annexé à la présente convention. Le premier de ces accords de salaire est l'accord de salaire 2008-2009.

Les rémunérations minima sont fixées pour une saison sportive (soit normalement du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin) et correspondent à un temps plein ; elles s'appliquent donc *pro rata temporis* pour le temps partiel, dans le respect des dispositions de la présente convention relatives à la durée minimum du travail.

Les rémunérations annuelles fixes ne peuvent être inférieures à ces minima, qu'elles soient versées en 12 mensualités ou davantage.

Par contre, les avantages en nature et les différentes primes s'ajoutant éventuellement à la rémunération annuelle fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1 ci-dessus, ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du respect des minima susvisés.

## 5.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le 10<sup>e</sup> jour après l'échéance de chaque mois dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire à date fixe et à 30 jours au plus d'intervalle.

Les primes sous forme de salaire liées à la participation du joueur aux matches ou aux résultats sportifs obtenus par le club doivent être versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée.

Conformément aux dispositions du code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un joueur doit être formulée par ce dernier dans un délai de 5 ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

A défaut de paiement par le club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le joueur peut adresser à son club une mise en demeure de payer dans un délai raisonnable ; une copie de celle-ci doit être envoyée à la commission du statut de fédérale de la FFR.

Le non-paiement par le club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée par le joueur constitue une faute grave du club susceptible d'entraîner la rupture du contrat.

Elle est imputable au club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts.

Dans cette hypothèse, le joueur sous contrat homologué pourra saisir la commission du statut de fédérale de la FFR, qui pourra exercer une mission de conciliation et, à défaut de conciliation, émettre un avis favorable à la mutation du joueur concerné en faveur d'un autre club, amateur ou professionnel.

## **Article 6**

### *Conditions de travail*

#### **6.1. Durée du travail, intersaison et repos**

##### **6.1.1. Economie du texte**

Plus que pour quelque autre profession, pauses et repos sont essentiels dans le rugby, de même que la durée du travail ne doit pas être excessive. Ce sport nécessite en effet une condition physique optimale qui rend indispensable le respect des dispositions légales et conventionnelles imposant des pauses et repos minima ainsi qu'une durée maximum de travail. En effet :

- les dispositions concernant la durée du travail en général, qui comprennent aussi celles relatives aux repos et aux pauses, relèvent d'un objectif de protection de la santé et de la sécurité ;
- la bonne condition physique du joueur conditionne la qualité des prestations, donc les résultats sportifs du club. Le respect de ces normes contribue donc aussi à une bonne exécution des obligations contractuelles du joueur.

La nature particulière de l'activité d'un joueur, particulièrement son caractère ludique, ainsi que la nécessité d'une préparation importante rendent indispensable la déclinaison de la définition légale de la notion de temps de travail effectif. Par ailleurs, si certaines périodes d'activité se répètent semaine après semaine, il en est d'autres qui dépendent soit du calendrier des compétitions et/ou soit du fait que tous joueurs ne figurent pas sur la feuille de match. Bien que le rugby soit un sport collectif, l'horaire est donc partiellement individuel, de même que l'horaire collectif varie d'une semaine à l'autre au cours de la saison pour des raisons indépendantes de la volonté du club.

Il ressort également de ces considérations que la présente convention doit prévoir des dispositions relatives à l'organisation de la période comprise entre deux saisons sportives (intersaison).

##### **6.1.2. Intersaison**

L'intersaison est la période comprise pour un club entre la fin de sa participation aux compétitions officielles de la saison en cours et le début de sa participation aux compétitions de la saison suivante. L'intersaison comprend des périodes de congés, de préparation physique individuelle (en dehors du club et au sein du club) et de préparation collective sans matches officiels. L'intersaison étant à cheval sur deux saisons sportives, les périodes visées ci-dessus peuvent être relatives à ces deux saisons.

L'intersaison comprend pour chaque joueur :

- un minimum de 5 semaines en continu sans présence au club, comprenant, d'une part, une période de congés payés et, d'autre part, une période de préparation physique individuelle ;

- une période de préparation individuelle et collective d'un minimum de 5 semaines en continu à la suite de la période visée ci-dessus, avant que le joueur puisse participer aux compétitions officielles. Cette période peut inclure :
  - des stages ;
  - des matches amicaux à compter de la 4<sup>e</sup> semaine.

L'application des périodes ci-dessus donne au total un minimum de 10 semaines pour l'intersaison, cette période pouvant être allongée en fonction du calendrier officiel de chaque club.

Les parties fixent chaque année, en annexe IV au présent accord, les conditions d'organisation de cette période d'intersaison, après connaissance du calendrier de la saison à venir.

Le cas des joueurs internationaux mis à la disposition des fédérations sera discuté chaque année après communication du calendrier international de la saison suivante, notamment afin que ces périodes de repos soient effectives.

Dès la fin de sa participation aux compétitions officielles, chaque club précisera à ses joueurs les dates et conditions de l'intersaison, et notamment les périodes de congés payés au titre de l'année en cours et celles prises par anticipation sur l'année suivante.

Sans préjudice des éventuelles conséquences dans la relation contractuelle entre le club et le(s) joueur(s) concerné(s), tout manquement aux dispositions du présent article porté à la connaissance de la commission de négociation est susceptible de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la FFR. Dans ce cas, la commission de négociation ou chacune des parties à la présente convention pourra saisir la FFR aux fins d'engagement de la procédure.

### 6.1.3. Repos

#### a) Pauses

Une durée minimale de pause sur les lieux d'entraînement doit être respectée entre deux séances de travail lorsque la durée de la première séance atteint 6 heures. Cette durée est au minimum de 20 minutes. Ne sont pas concernés les temps pour se rendre sur un terrain adverse (ou sur un terrain neutre) ou en revenir dès lors que sont utilisés des moyens de transport collectifs.

#### b) Repos quotidien

Une durée minimale de repos de 11 heures entre deux jours de travail doit impérativement être respectée.

#### c) Repos hebdomadaire

Compte tenu de la nature de l'activité du club, il est fait dérogation au repos dominical, certains matches étant par ailleurs programmés le dimanche.

Tout joueur a droit à un repos hebdomadaire pour chaque semaine civile de travail. Le jour de repos est identique pour tous les joueurs du club. La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures en continu comprenant la période de 0 heure à 24 heures du jour calendaire de repos.

#### *d) Repos entre deux matches*

Les parties signataires de la présente convention reconnaissent que la protection de la santé des joueurs implique que soient prises en compte les préconisations médicales – pouvant être sollicitées par chacune des parties signataires – pour fixer la fréquence de leur participation aux matches officiels.

Les représentants des parties signataires veilleront, par le biais de leurs représentants au sein de la FFR, au respect de ce principe au moment de l'élaboration du calendrier et des réglementations s'y rapportant.

#### *e) Travail de nuit*

Le travail de nuit est prohibé. Est travail de nuit celui effectué entre minuit et 7 heures.

#### *6.1.4. Durée du travail*

##### *a) Temps de travail effectif*

*a.1.* Ce sont ceux que le joueur consacre notamment aux :

- matches proprement dits, qu'il soit sur le terrain ou simplement sur la feuille de match ;
- entraînements collectifs, ainsi que les entraînements individuels s'ils sont commandés par l'entraîneur ;
- séances de musculation, et plus généralement d'entretien de la forme physique, imposées par l'entraîneur ;
- rencontres avec le médecin du club, les kinésithérapeutes, le diététicien et d'une manière plus générale tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'Etat physique et mental ;
- repas post-matches pris en commun à la demande du club ;
- séances d'analyses vidéo.

*a.2.* Sont également des temps de travail effectif les périodes consacrées par le joueur à la participation à des manifestations promotionnelles et à des actions publicitaires et/ou commerciales à la demande expresse du club et visant à utiliser le joueur pour la promotion du club ou de ses partenaires commerciaux ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

*a.3.* Ne sont pas des temps de travail effectif ceux consacrés aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur, chez l'adversaire ou sur terrain neutre, et ce quel que soit le mode de transport. La part de ces temps de déplacement indiqué dans la durée du travail correspondant à l'horaire collectif de travail n'entraîne toutefois pas de perte de salaire.

##### *b) Durée effective du travail*

Modalités d'organisation du temps de travail :

La nature particulière de l'activité de joueur de rugby, particulièrement son caractère ludique, ainsi que la nécessité d'une préparation importante rendent indispensable la mobilisation de dispositifs adaptés de gestion du temps de travail.

La modulation du temps de travail :

Eu égard à la nature particulière de l'activité et spécialement du calendrier des compétitions établi par la FFR, l'horaire collectif est inévitablement inégalement réparti sur l'ensemble de la saison.

C'est la raison pour laquelle les parties s'accordent sur la possibilité de moduler le temps de travail pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité sportive.

Dans les entreprises relevant du présent accord, tout employeur pourra mettre en œuvre une formule de modulation de la durée du travail aux conditions fixées ci-après conformément aux articles L. 3122-4 à L. 3122-18 (Temps plein) et L. 3123-1 à L. 3123-30 (Temps partiel) du code du travail.

La modulation à temps plein :

Durée annuelle du travail :

La durée annuelle de travail est fixée à 1 607 heures.

Ce chiffre concrétise la durée du travail normale d'un joueur de rugby à temps plein.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, la durée annuelle de travail est calculée au prorata de la présence du joueur.

Répartition du temps de travail :

La durée annuelle de travail est répartie sur la saison sportive.

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer 4 types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé ;
- le match a lieu à domicile ;
- il a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre, deux situations différentes étant ici prévues suivant que le club visité est proche ou lointain, ce qui nécessite ou non de se rendre la veille sur les lieux.

Ces 4 types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au club et aux joueurs.

La répartition des horaires de travail est réalisée dans ce cadre et dans les conditions et limites suivantes :

- le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure.
- les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies aux articles L. 3121-10 et suivants et L. 3121-19 du code du travail doivent être respectées.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Eu égard à la nature particulière de l'activité de joueur de rugby et des contraintes liées à la pratique sportive en compétition, ce délai peut être exceptionnellement réduit si les circonstances s'imposent au club indépendamment de sa volonté.

Le temps de travail annuel effectif excédant 1 607 heures en fin de saison (ou le seuil fixé par proratisation, en cas de conclusion du contrat en cours de saison) ainsi que les heures effectuées au-delà du plafond de modulation en cours de saison donnent droit à un repos compensateur égal à 110 %.



La date de prise du repos est fixée de manière à ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin en cours de saison ou à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, ces heures donnent droit à une rémunération équivalente.

#### Rémunération :

Conformément aux articles L. 3122-4 et L. 3122-16 du code du travail, la rémunération mensuelle versée au joueur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle pour 1 607 heures est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

#### Modalités d'information :

Un programme annuel indicatif doit être établi par l'employeur.

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Ce programme est communiqué par l'employeur à l'ensemble des joueurs avant le début de chaque saison.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

#### La modulation à temps partiel :

##### Durée annuelle du travail :

L'activité de joueur de rugby impose de recourir au temps partiel pour un minimum d'un tiers temps.

Sont ainsi considérés comme contrats de travail à temps partiel les contrats dont la durée du travail répartie sur l'année est inférieure à 1 607 heures, dans la limite de 535 heures annuelles.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, la durée annuelle de travail est calculée au prorata de la présence du joueur.

Le recours au temps partiel est autorisé pour :

- les étudiants ;
- les pluriactifs ;
- les demandeurs d'emploi dans le cadre d'un dispositif légal ou réglementaire de retour à l'emploi.

##### Répartition du temps de travail :

La durée annuelle de travail est répartie sur la saison sportive.

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer 4 types d'horaire suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé ;
- le match a lieu à domicile ;

- il a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre, deux situations différentes étant ici prévues suivant que le club visité est proche ou lointain, ce qui nécessite ou non de se rendre la veille sur les lieux.

Ces 4 types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au club et aux joueurs.

La répartition des horaires de travail est réalisée dans ce cadre et dans les conditions et limites suivantes :

- la durée annuelle du travail ne pourra pas être supérieure à la durée annuelle prévue au contrat ;
- la durée hebdomadaire ne peut en aucun cas atteindre 35 heures ;
- la durée hebdomadaire de travail ne pourra varier ni au-delà ni en dessous du tiers de la durée hebdomadaire moyenne prévue au contrat.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Eu égard à la nature particulière de l'activité de joueur de rugby et des contraintes liées à la pratique sportive en compétition, ce délai peut être exceptionnellement réduit à 3 jours.

Le temps de travail annuel effectif excédant la durée annuelle de travail fixée au contrat en fin de saison (ou le seuil fixé par proratisation, en cas de conclusion du contrat en cours de saison) donne droit à un repos compensateur égal à 110 %.

La date de prise du repos est fixée de manière à ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin en cours de saison ou à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, ces heures donnent droit à une rémunération équivalente.

#### Rémunération :

Conformément aux articles L. 3123-25 à L. 3123-28 du code du travail, la rémunération mensuelle versée au joueur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

#### Modalités d'information :

Un programme annuel indicatif doit être établi par l'employeur.

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Ce programme est communiqué par l'employeur au joueur avant le début de chaque saison.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

## 6.2. Congés payés

### 6.2.1. Définition

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du code du travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (art. 5.1.3 ci-dessus), du repos entre deux matches et des périodes de préparation physique sous l'autorité du club ou en application des directives données par celui-ci.

### 6.2.2. Durée des congés

La durée du congé annuel défini aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail est de 3,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 42 jours ouvrables, soit 7 semaines (ce dispositif englobant les éventuels jours supplémentaires liés au fractionnement).

Le contrat du joueur étant conclu obligatoirement pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 3141-11 du code du travail, et la période de congés, telle qu'elle est définie aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16 du code du travail, courent du 1<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période de référence correspondant à la saison sportive.

### 6.2.3. Période des congés

Une partie de ces congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison, cette faculté n'étant admise que si le congé est pris collectivement par l'ensemble des joueurs se trouvant dans la même situation.

La définition des périodes de congés est étroitement liée, d'une part, au rythme de la saison sportive, d'autre part, au calendrier des entraînements et des compétitions de chaque club ainsi qu'aux obligations sportives des joueurs.

Prenant en compte l'état de ces éléments à la date de signature du présent accord, les périodes de congés sont fixées comme suit :

- 3 semaines en continu dans l'intersaison prises par anticipation à compter du 1<sup>er</sup> jour de la saison officielle (soit normalement le 1<sup>er</sup> juillet), la première semaine étant obligatoire pour tous les clubs, et la seconde en fonction de leur calendrier respectif de préparation ;
- deux périodes de 1 semaine au minimum en continu, prises collectivement au sein du club (sauf pour les joueurs sélectionnés en équipe nationale à cette date) pendant la saison sportive, dont 1 semaine au minimum commune à tous les clubs comprenant les deux fêtes de fin d'année (25 décembre et 1<sup>er</sup> janvier). Les dates des périodes ci-dessus sont fixées chaque année en annexe IV au présent accord au vu du calendrier de la saison à venir ;
- le solde des congés, soit 2 semaines, est pris entre la fin des compétitions officielles du club et le dernier jour de la saison (soit normalement le 30 juin).

Le cas des joueurs internationaux mis à la disposition des fédérations sera discuté chaque année après communication du calendrier international de la saison suivante, notamment afin de leur permettre de prendre effectivement leurs congés.

Chaque club devra informer la commission du statut de fédérale des dates exactes des périodes de congés arrêtées au sein du club dans les 5 jours suivant l'information du (des) joueur(s).

#### 6.2.4. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au salaire fixe de base que le joueur aurait perçu s'il avait travaillé au cours de la même période.

Le salaire annuel du joueur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde du joueur. Pour sa détermination, ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération, à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et/ou aléatoire.

### 6.3. Hygiène et sécurité

#### 6.3.1. Prescriptions générales

L'état de santé satisfaisant du joueur étant déterminant dans sa capacité à jouer, l'incapacité à la pratique du rugby professionnel justifie la non-conclusion du contrat de travail.

Le club doit tout mettre en œuvre pour que le joueur soit dans des dispositions physiques ou mentales optimales pour l'exercice de son activité. A cet effet, le club doit mettre en place la logistique médicale et les installations adaptées à l'exercice de cette activité lors des entraînements et des matches.

Il appartient au joueur et à l'encadrement sportif de contribuer à ces conditions de travail en se présentant aux matches et entraînements dans les conditions requises.

Les stratégies en ce domaine doivent faire l'objet, avant d'être arrêtées, d'une consultation préalable du comité d'entreprise, du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel. Par ailleurs, les litiges se rapportant aux conditions de travail en général pourront être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 1.1.3 du chapitre II du titre I<sup>er</sup> de la présente convention. Enfin, les clubs prendront toutes mesures pour que soient strictement respectés les repos minima tels qu'ils résultent de l'article 5.1.3 ci-dessus.

#### 6.3.2. Hygiène

La commission médicale de la FFR, composée de spécialistes de la médecine sportive, est chargée de proposer les conditions impératives d'hygiène à respecter lors des rencontres et des entraînements. Après diffusion de ce règlement par la FFR, il appartient au club de le communiquer au comité d'entreprise, au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel.

Les clubs mettent à la disposition des joueurs des équipements et des matériels adaptés à l'objectif défini à l'article 5.3.1 ci-dessus et à la réglementation en vigueur.

#### 6.3.3. Sécurité

La pratique du rugby est une activité à risques. Les clubs doivent organiser entraînements et rencontres, tant officielles qu'amicales, de manière à respecter scrupuleusement les conditions impératives résultant des lois et règlements touchant à la sécurité, y compris la réglementation fédérale s'y rapportant.

Leur non-respect, s'il matérialise un état de risque grave, peut justifier l'exercice, par les joueurs, du droit de retrait prévu aux articles L. 4154-3 et L. 4131-1 du code du travail. Il peut aussi constituer un motif de conflit collectif.

Les clubs sont tenus d'informer, par tous moyens adaptés, les joueurs des règles applicables aux conditions d'exercice de leur activité mais aussi, plus généralement, de les sensibiliser aux risques du métier et des comportements qu'ils induisent. Une formation est organisée à l'initiative et sous la responsabilité du club au bénéfice de tout joueur concluant son premier contrat professionnel ou pluriactif sur les risques encourus et les règles applicables en matière de sécurité. En outre, tout joueur concluant son premier contrat professionnel ou pluriactif bénéficie d'une séance d'information sur les règles particulières mises en œuvre par le club.

De leur côté, les joueurs doivent respecter les obligations qui leur incombent du fait de ces règles et, plus généralement, toutes les consignes édictées par le club, sous peine de sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur.

#### 6.3.4. Santé

##### a) Médecine du travail

Tout club est tenu soit d'adhérer à un service interentreprises de médecine du travail, soit, s'il remplit les conditions le lui permettant, de mettre en place un service autonome. Les délégués du personnel représentant le collège des joueurs peuvent faire connaître leur opinion au médecin du travail dans le cadre des visites des installations.

Tout joueur doit subir les examens prévus dans le cadre de la législation relative à la médecine du travail.

Les dispositions ci-dessus seront adaptées dès lors que serait mis en place un service de médecine de travail spécifique au sport professionnel.

##### b) Médecine du sport

###### b.1. Encadrement médical

Tout club doit disposer d'un encadrement médical (médecin, kinésithérapeutes) conforme au règlement médical de la FFR. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel représentant le collège des joueurs, est informé de l'organisation de cet encadrement médical par un document établi par les dirigeants. Les clubs prennent toutes dispositions pour que le suivi médical des joueurs soit assuré, notamment au regard des exigences définies par le règlement médical de la FFR.

###### b.2. Visite médicale de non-contre-indication

Les examens destinés à établir l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans le championnat de fédérale 1 sont effectués dans les conditions prévues à l'article 2.2 du présent chapitre.

S'ils démontrent une contre-indication médicale, le joueur aura la possibilité de saisir la commission médicale de la FFR aux fins de désignation d'un médecin expert pour réalisation d'une contre-expertise.

### *b.3. Suivi médical*

Le joueur a la liberté de consulter tout praticien de son choix en dehors de la structure médicale du club. Néanmoins, compte tenu de la nécessité de cohérence du suivi médical de l'ensemble des joueurs de l'effectif, il lui est recommandé :

- de consulter le médecin du club en cas de problème médical lié à son activité professionnelle de joueur de rugby ;
- dans le cas d'une consultation d'un médecin extérieur au club pour une pathologie liée à son activité professionnelle de joueur de rugby, de demander au médecin du club toute information susceptible d'aider le diagnostic et le traitement donné lors de cette consultation extérieure.

En cas de mise en œuvre de soins en dehors de la structure médicale et paramédicale habituelle du club, il est recommandé que les informations utiles liées à son activité professionnelle soient transmises au praticien soit par le joueur lui-même, soit par le médecin du club à la demande du joueur ;

- d'informer le médecin du club – soit directement, soit par l'intermédiaire de ce praticien extérieur au club – préalablement à la mise en œuvre de tout traitement prescrit en dehors de la structure médicale du club, de manière que le médecin du club puisse en mesurer les conséquences éventuelles sur l'activité du joueur.

Lors de la réunion annuelle relative à la lutte contre le dopage, organisée au sein du club en début de saison, les joueurs de l'effectif recevront une information sur ces recommandations.

### *c) Prévention et lutte contre le dopage*

Clubs et joueurs sont tenus de respecter sans réserve, sous peine de sanctions, les dispositions légales et réglementaires relatives à la lutte contre le dopage. Les joueurs s'engagent, sous peine de sanctions disciplinaires prévues au règlement intérieur, à ne pas recourir aux produits inscrits sur la liste des substances et procédés dopants.

Les sanctions disciplinaires prononcées par les instances sportives peuvent, s'il y a lieu et à l'initiative du club, faire l'objet de sanctions disciplinaires au regard du droit du travail en conformité avec le règlement intérieur du club.

Chaque club mène en son sein toutes activités de prévention et met en œuvre tous moyens d'information des joueurs destinés à réduire le risque de recours à de telles pratiques compte tenu des conséquences sur la santé, ceci dans le respect des normes fixées par le règlement médical de la FFR.

Clubs et joueurs sont également tenus de se conformer à toute prescription définie par le règlement médical de la FFR.

## Article 7

### *Protection sociale*

#### 7.1. Affiliation à la sécurité sociale

Les joueurs relèvent du régime général de la sécurité sociale en vertu de l'article L. 311-2 du code de la sécurité sociale. Le club doit se conformer à l'ensemble des obligations en résultant pour les employeurs à l'égard des organismes de la sécurité sociale et des joueurs.

#### 7.2. Retraite complémentaire

La qualité de salarié relevant du régime général de la sécurité sociale implique, en application des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale, l'affiliation des joueurs à la caisse de retraite complémentaire obligatoire relevant de l'ARRCO, à laquelle le club adhère pour l'ensemble de son personnel. Pour l'application de cette obligation d'affiliation, il est expressément convenu que, du fait de leur fonction, les joueurs sont exclus du bénéfice du régime de retraite des cadres.

La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye du joueur.

#### 7.3. Garantie contre le risque de chômage

La qualité de salarié relevant du régime général de la sécurité sociale implique, en application des articles L. 5421-1 et suivants du code du travail, l'affiliation des joueurs au régime d'assurance chômage géré par l'UNEDIC. La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye du joueur.

#### 7.4. Prévoyance collective

Quelle que soit leur ancienneté, les joueurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient :

a) Du maintien intégral de leur rémunération, limité à 2 fois le plafond des cotisations du régime général de sécurité sociale, à compter du premier jour d'arrêt de travail, que celui-ci résulte de maladie ou d'accident de travail, le club complétant en net le montant des indemnités journalières de sécurité sociale. Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de l'arrêt de travail et au plus tard :

- jusqu'à la date de rupture ou d'expiration du contrat de travail ;
- jusqu'à la date à laquelle le joueur bénéficie des prestations d'incapacité temporaire de travail allouée par l'opérateur d'assurance gérant les garanties collectives mises en place au sein du club.

b) De garanties collectives de prévoyance, couvrant les risques décès et incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident du travail, ainsi que le risque de perte de licence sportive (au sens de l'incapacité totale et définitive à la pratique du rugby dans les compétitions de fédérale 1). La nature et le taux de ces garanties, le montant et la répartition des contributions nécessaires à leur financement, les droits à information individuelle et collective des participants font l'objet d'une annexe au présent accord. De ce fait, l'entrée en vigueur des droits et obligations relatifs à la prévoyance collective est subordonnée à la signature de cette annexe.

Dans le cadre de la première des deux négociations annuelles prévues à l'article 2.3 du chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> du présent accord, les parties examineront, sur la base d'un rapport précisant les résultats enregistrés, les éventuelles modifications à y apporter.

L'assiette des garanties est la rémunération brute limitée à 2 fois le plafond du régime général de la sécurité sociale.

Qu'il s'agisse du maintien direct de la rémunération par le club ou des garanties collectives de prévoyance, les indemnités journalières substitutives à la rémunération ne sont dues qu'en complément de celles allouées par le régime de sécurité sociale. Par exception à ce principe, le maintien direct de la rémunération ainsi que les prestations du régime de prévoyance prévues en annexe III bénéficient au joueur pluriactif qui, malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité de sportif professionnel, ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire uniquement du fait de la poursuite de son activité pour le compte de son second employeur.

Les conditions d'entrée en vigueur de ces garanties sont fixées en annexe III au présent accord.

Un contrôle médical, portant sur la réalité de l'état de santé à l'origine de l'arrêt de travail lorsque le joueur n'a pas respecté les recommandations relatives au suivi médical prévues à l'article 6.3.3.b du présent chapitre portant sur l'impact des soins et traitements reçus sur son état d'incapacité de pratiquer le rugby, peut être effectué. Les résultats de ce dernier peuvent remettre en cause le versement des sommes prévues aux *a* et *b* du présent article.

## **Article 8**

### *Exploitation de l'image et du nom du joueur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail*

#### **8.1. Exploitation de l'image associée**

Le présent article vise la reproduction sur tout support et/ou par tout moyen de l'image, du nom, de la voix du sportif (ci-après l'image du salarié), associée à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur (ci-après l'image de l'employeur).

Le nombre minimum de sportifs dont l'image, reproduite sur un même support d'une manière identique ou similaire, constitue une image associée collective est fixé 50 % de l'effectif présent sur le terrain pour la discipline considérée ; si ce nombre n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier inférieur.

En deçà de la limite ainsi fixée, l'image est considérée comme individuelle.

#### **8.2. Image associée collective**

L'employeur décide de l'exploitation de l'image associée collective sur tout support ou par tout moyen, à son profit ou à celui de ces partenaires.

Il informe les salariés des conditions d'utilisation de l'image associée collective.

#### **8.3. Image associée individuelle**

**8.3.1. Exploitation par l'employeur ou un partenaire commercial de celui-ci**

Les conditions de cette exploitation doivent être prévues dans le contrat de contrat de travail ou dans un avenant ; à défaut, l'accord préalable du ou des salariés dont l'image est utilisée est nécessaire.

#### **8.3.2. Exploitation par le salarié**

L'exploitation par le salarié pour son compte de son image individuelle associée à celle de l'employeur requiert l'accord préalable de l'employeur.



### 8.3.3. Autre cas d'exploitation de l'image associée

Tout autre cas d'exploitation de l'image associée collective ou individuelle doit être prévue à défaut par le contrat de travail du ou des intéressés.

### 8.4. Utilisation par le salarié de son image individuelle

Indépendamment de l'exploitation de l'image associée en application de l'article 11.1, le salarié peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom, mais sans référence à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur.

Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du club pour information soit lors de la conclusion du contrat, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers.

Cette liberté peut être subordonnée au respect des intérêts légitimes de l'employeur. A cet effet, le contrat de travail peut interdire que les actions d'exploitation de l'image individuelle du salarié bénéficient à une entreprise concurrente de partenaires commerciaux significatifs de l'employeur ; dans ce cas, la liste des gammes de produits ou de services réservées à ces derniers devra être précisée dans le contrat de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles elle pourra être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

### 8.5. Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le salarié s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par l'employeur, à l'exception des équipements spécialisés pour lesquels il peut librement utiliser ceux de la marque de son choix.

Les équipements spécialisés sont ceux considérés dans le sport pratiqué comme ayant une incidence matérielle sur la performance des sportifs en raison de leurs caractéristiques techniques particulières.

L'engagement éventuel du salarié de porter les équipements spécialisés fournis par l'employeur doit être expressément mentionné dans le contrat de travail ou par voie d'avenant à celui-ci.

## Article 9

### *Participation aux sélections territoriales, nationales ou internationales*

La participation à une sélection d'un joueur salarié des clubs est obligatoire dans les conditions fixées par la réglementation internationale et la réglementation de la FFR.

Elle n'a aucune incidence sur le lien de travail qui unit les intéressés au groupement sportif qui l'emploie.

Le sportif est alors réputé remplir une mission confiée par son employeur au titre de ses activités salariées, et pour laquelle il conserve l'intégralité de ses droits de salarié.

Le club devra s'assurer qu'en cas de blessure le salarié bénéficie au moins de la protection sociale prévue à l'article 6 du présent chapitre.

## Article 10

### *Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats*

Le contrat à durée déterminée prend fin par l'arrivée du terme fixé par les parties.

Le contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par les articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail.

Toutefois, hormis les cas prévus à l'article 2.3.8, le contrat peut être résilié avant son terme par le joueur de manière unilatérale, dans les conditions limitativement prévues à l'article 10.2 ci-dessous.

#### 10.1. Résiliations prévues par le code du travail

##### 10.1.1. Résiliation par accord des parties

Un contrat peut être résilié en cours d'exécution et à tout moment avec l'accord des deux parties.

S'agissant des contrats homologués, cet accord doit être formalisé par la conclusion d'un avenant de résiliation qui doit être adressé à la commission du statut de fédérale de la FFR dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

##### 10.1.2. Résiliation pour faute grave

Elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles.

##### 10.1.3. Résiliation pour cas de force majeure

La force majeure est constituée et autorise la résiliation immédiate du contrat lorsque le fait invoqué est imprévisible, irrésistible, insurmontable et extérieur aux parties.

10.1.4. Rupture du contrat à l'initiative du joueur lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur

Dans cette hypothèse, et sauf accord des parties, le joueur est tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, et d'une durée maximale de 2 semaines.

Tout joueur qui utiliserait cette faculté pour résilier unilatéralement son contrat avec son club verra l'homologation de son contrat avec un autre club refusée (sauf accord du club quitté) et se verra appliquer les dispositions de la réglementation de la FFR relatives à sa participation aux compétitions fédérales pour la fin de la saison sportive en cours et pour la saison suivante, sauf accord du club quitté.

#### 10.2. Résiliations unilatérales du contrat de travail

##### 10.2.1. Clauses de résiliation unilatérale anticipée prohibées

Toute clause insérée dans un contrat ou un avenant prévoyant une possibilité de résiliation unilatérale du contrat avant l'échéance du terme pouvant être mise en œuvre soit uniquement par le club, soit par l'une ou l'autre des deux parties, entraînera le refus d'homologation du contrat et/ou de l'avenant.

#### 10.2.2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées

Eu égard à la limitation, par la loi, des cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, les cas ci-après doivent être considérés comme une exception, justifiée par des considérations liées aux exigences spécifiques du rugby professionnel, notamment à l'importance du niveau de compétition du club sur ses relations avec les joueurs.

Deux types de clauses autorisant une possibilité pour le joueur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme pourront faire l'objet d'une homologation. Il s'agit de :

a) La clause permettant au joueur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en contrepartie du versement par celui-ci au club quitté d'une indemnité contractuelle dont le montant est fixé à l'avance dans le contrat.

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par le joueur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive ;
- que le joueur devra avoir confirmé à son club son intention de mettre en œuvre ladite clause par lettre recommandée avec avis de réception adressée avant la date limite prévue par le contrat (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée avec avis de réception adressée par le joueur au club pour l'informer de la mise en œuvre de la clause devra être adressée par le club à la commission du statut de fédérale de la FFR dans un délai de 48 heures.

L'indemnité prévue contractuellement devra impérativement être payée au club par le joueur lui-même.

Lorsqu'un joueur se trouvant dans cette situation sollicite la délivrance d'une autorisation de la FFR de jouer dans une fédération étrangère ou que son nouveau club sollicite l'homologation de son contrat pour la saison suivante, le joueur devra justifier auprès de la commission du statut de fédérale de la FFR du paiement de ladite somme au club quitté ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

b) La clause permettant au joueur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en fonction du classement obtenu par le club à l'issue d'une saison sportive, ou de la non-qualification du club à une ou plusieurs compétitions pour la saison suivante, compte tenu des résultats obtenus lors de la saison en cours (ou des décisions de rétrogradation ou de refus d'accession prononcées à son égard).

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par le joueur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive ;
- que le joueur devra avoir confirmé à son club son intention de mettre en œuvre ladite clause par lettre recommandée avec avis de réception adressée avant la date limite prévue par le contrat (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée avec avis de réception adressée par le joueur au club pour l'informer de la mise en œuvre de la clause devra être envoyée par le club à la commission du statut de fédérale de la FFR dans un délai de 48 heures.

Cette clause figure au modèle de contrat type soumis à homologation. La signature des parties sera apposée en marge de cette clause en faisant apparaître si elle est intégrée ou non au contrat conclu.

## **Article 11**

### *Possibilités pour le joueur de changer de club*

#### **11.1. Situations particulières**

La commission du statut du joueur de fédérale pourra émettre un avis favorable à la mutation d'un joueur sous contrat homologué en cas de :

- non-paiement par le club de la rémunération contractuelle à l'expiration du délai de mise en demeure adressée par le joueur au club, en application de la procédure prévue à l'article 4.3 du présent chapitre ;
- rupture du contrat à l'initiative du club reconnue comme abusive par la commission du statut de fédérale de la FFR ;
- rupture du contrat dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

La réglementation de la FFR fixe les conditions dans lesquelles les joueurs se trouvant dans l'une de ces situations peuvent être autorisés à muter pour un autre club au cours de la saison.

## **Article 12**

### *Formation professionnelle continue*

La formation professionnelle continue des joueurs a pour objet de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, de permettre leur accès ou leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, et de contribuer à leur promotion sociale.

Les clubs ont l'obligation d'appliquer le chapitre VIII de la convention collective nationale du sport, notamment concernant ses dispositions relatives au financement de la formation.

#### **12.1. Plan de formation**

Le plan annuel de formation établi par la direction du club après avis des représentants du personnel prend en considération la spécificité de la collectivité du personnel, marquée par l'importance de la catégorie de joueurs et par la durée limitée de leur contrat. Cette spécificité rend nécessaire la mise en place d'une stratégie particulière en matière de formation professionnelle.

Les représentants du personnel issus du collège joueur devront chaque année être consultés sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

#### **12.2. Droit individuel à la formation**

En raison de la durée limitée du contrat de travail des joueurs, des règles particulières pourront être instaurées concernant le droit individuel à la formation. En tout état de cause, les dispositions du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport s'appliquent aux joueurs salariés.

Le présent accord collectif (titre II, chapitre I<sup>er</sup> « Statut du joueur de fédérale 1 ») a été définitivement conclu et signé à Vannes, le 11 juillet 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

COSMOS.

#### **Syndicats de salariés :**

Provale ;

Tech XV.

## TITRE II

### *Statut de l'entraîneur de fédérale 1*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux contrats de travail des entraîneurs tels que définis à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre 1<sup>er</sup>.

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Définition du contrat de travail*

###### 1.1. Nature du contrat de travail

L'activité d'entraîneur salarié de l'équipe première, au sein d'un club de rugby de 1<sup>re</sup> division fédérale, encadrement au moins un joueur salarié, constitue un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi. Cette activité s'inscrit donc dans le champ d'application du 3<sup>o</sup> des articles L. 1242-2 et suivants et D. 1242-1 du code du travail et du chapitre XII de la convention collective nationale du sport. Ce contrat est nécessairement conclu pour un tiers temps au minimum.

Le souci d'équité sportive, qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail, impose le recours au contrat à durée déterminée dit d'usage prévu par les articles cités ci-dessus est obligatoire. Le recours au contrat à durée déterminée d'usage doit se faire dans le respect des dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR.

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux contrats de travail des entraîneurs rémunérés en contrepartie de la pratique du rugby au sein d'un club de 1<sup>re</sup> division fédérale soumis à la réglementation de la FFR. Le contrat est un contrat de travail d'entraîneur professionnel si l'entraîneur en fait sa profession exclusive ; à défaut, le contrat de travail est un contrat d'entraîneur pluriactif.

Le passage du statut de professionnel à celui de pluriactif suppose l'accord des deux parties lorsque la seconde activité est exercée dans le cadre d'un contrat de travail ou lorsqu'elle a une incidence sur l'exécution du contrat de travail d'entraîneur de rugby ; à défaut, l'entraîneur en informe le club.

En cas de désaccord entre les parties, notamment sur les incidences potentielles de ce changement de ce statut sur les conditions d'exécution du contrat, la partie la plus diligente pourra saisir la commission du statut de fédérale aux fins de conciliation.

Un entraîneur pluriactif qui ne fait pas du rugby sa profession exclusive doit, à la signature de contrat, attester qu'il ne bénéficie pas de prestations de l'assurance chômage au titre de son ancienne activité d'entraîneur de rugby. Il s'engage en outre à n'effectuer aucune démarche pour en bénéficier pendant la durée de l'exécution du contrat au titre de son ancienne activité d'entraîneur de rugby.

Les contrats des entraîneurs fédéraux professionnels ou pluriactifs sont conclus par les sociétés sportives des clubs ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association.

###### 1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat d'un entraîneur est conclu en vue de la préparation des joueurs à la pratique du rugby dans les compétitions fédérales, et ce sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et direction des équipes seniors, organisation des entraînements, activités promotionnelles en découlant au bénéfice du club

dans les conditions définies par le présent accord. Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à la grille de classification défini à l'article 5.2

### 1.3. Durée du contrat de travail

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive (selon la date du début de la saison sportive arrêtée chaque saison par la FFR). Il est précisé que la saison sportive débute normalement le 1<sup>er</sup> juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante.

Les contrats conclus avant le premier jour de la reprise officielle de la compétition première division fédérale organisée par la FFR doivent être conclus au minimum jusqu'à la fin de la saison en cours. Les contrats conclus après le premier jour de la reprise officielle des compétitions fédérales organisées par la FFR doivent être conclus au minimum jusqu'à la fin de la saison sportive en cours et comporter une clause de renouvellement tacite pour au moins la saison suivante. La dénonciation de cette clause de renouvellement par l'une des parties devra intervenir au plus tard le 30 avril de la saison en cours.

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives, y compris renouvellement tacite prévu contractuellement. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même club.

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que la durée du contrat est d'une ou plusieurs saisons sportives, et qu'à son terme, le contrat sera reconduit automatiquement, sauf dénonciation expresse par l'une des deux parties, pour une ou plusieurs saisons sportives supplémentaires (le nombre de saisons devant être fixé dans le contrat), sans qu'il soit besoin d'un nouvel accord entre les parties. Dans ce cas, le contrat s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution du contrat. La faculté de dénonciation de la reconduction du contrat doit être offerte à chacune des deux parties.

En cas de dénonciation par l'une des deux parties de la reconduction, celle-ci devra en informer l'autre par lettre recommandée avec avis de réception, ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, au plus tard avant la date fixée au préalable et d'un commun accord dans le contrat.

Les conditions matérielles de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel.

### 1.4. Période d'essai

Quelle que soit leur date de signature, les contrats des entraîneurs fédéraux professionnels ou pluriactifs ne peuvent pas comporter de période d'essai.

## Article 2

### *Conclusion du contrat de travail d'un entraîneur*

La conclusion d'un contrat d'un entraîneur professionnel ou pluriactif n'emporte pas automatiquement le droit pour cet entraîneur de participer aux compétitions organisées par la FFR, au sens de l'inscription sur une feuille de match et de la présence sur le banc de touche en qualité d'entraîneur. Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par le présent accord et la réglementation de la FFR.

## 2.1. Principe

Tout entraîneur percevant une rémunération et/ou des sommes quelconques, autres que seulement des remboursements de frais justifiés, est considéré comme entraîneur rémunéré. Ces entraîneurs devront être titulaires des diplômes, titres ou certifications exigés par l'article L. 212-1 du code du sport et règlements généraux de la FFR.

### Article 3

#### *Homologation du contrat de travail*

##### 3.1. Principe et portée de l'homologation

Tout contrat dont la rémunération est égale ou supérieur au seuil fixé à l'article 3 du titre I<sup>er</sup>, chapitre I<sup>er</sup>, du présent accord est soumis à la procédure d'homologation prévue par le présent accord en application de l'article 12.4 de la convention collective nationale du sport.

Le seuil fixé audit article s'entend pour l'application des dispositions relatives à l'homologation, de toutes sommes prévues à titre de salaire, à l'exclusion des éventuels avantages en nature, primes et remboursements de frais dûment justifiés.

Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification de l'entraîneur en tant qu'entraîneur sous contrat.

En conséquence de ce qui précède, seuls les contrats homologués confèrent le statut d'entraîneur de fédérale, légalement employé en cette qualité.

##### 3.2. Procédure d'homologation

###### 3.2.1. Modèle de contrat de travail d'un entraîneur de rugby sous contrat

A peine de refus d'homologation, les contrats doivent contenir les clauses impératives du modèle annexé au présent accord.

Les autres clauses sont facultatives et leur utilisation est laissée à la discrétion des parties.

En toutes hypothèses, toutes clauses facultatives, complémentaires ou facultatives devront apparaître distinctement et à la suite des clauses impératives prévues par le modèle.

Le contrat soumis à homologation fait apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR, les agents sportifs intervenus lors de sa conclusion ainsi que l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

L'obligation d'établir les contrats sur ce modèle ne fait pas obstacle à l'insertion de clauses particulières convenues entre les parties, sous réserve qu'elles respectent les dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR.

###### 3.2.2. Communication de tous les contrats à la FFR aux fins d'homologation

Tous contrats, conventions, contre-lettres, avenants au contrat doivent être soumis par le club à l'homologation dans les conditions fixées par le présent accord et la réglementation de la FFR.

A défaut, le club est passible de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la FFR.

### 3.2.3. Information de l'entraîneur de l'envoi de tout accord aux fins d'homologation

Afin d'assurer l'information de l'entraîneur sur l'enregistrement de son contrat et/ou avenant, la FFR adressera mensuellement au club un état indiquant les contrats et avenants reçus pour chacun des entraîneurs du club concerné. Cet état devra être communiqué par le club à l'entraîneur par tous moyens permettant de faire la preuve de sa réception par ce dernier.

Une copie des états établis pour l'ensemble des clubs sera adressée selon la même fréquence par la FFR aux représentants de l'(des) organisme(s) représentatif(s) des entraîneurs signataire du présent accord.

### 3.2.4. Déroulement de la procédure

Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat s'opère conformément aux dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR. L'homologation des contrats relève de la compétence de la commission du statut de fédérale de la FFR, qui peut par ailleurs être sollicitée par écrit par le club pour avis avant le dépôt du dossier en cas de doute quant à l'homologation d'un contrat.

Les services de la FFR ont délégation permanente pour instruire et traiter les demandes d'homologation qui ne justifient pas leur présentation devant la commission du statut de fédérale.

Le club doit adresser un dossier complet dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR, étant précisé qu'il appartient à chacune des parties de fournir à cette fin les éléments administratifs relevant de sa responsabilité.

Lorsque le contrat n'est pas conforme aux dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR, l'homologation est refusée par la commission du statut de fédérale. Le refus d'homologation d'un contrat et/ou avenant peut également être motivé par :

- la présence dans le contrat de clauses manifestement contraires au droit applicable, notamment aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail (droit applicable aux contrats à durée déterminée) ou de clauses imprécises ou ambiguës ;
- des considérations d'ordre financier, appréciées par la direction nationale d'aide et de contrôle de gestion (DNACG).

Dès notification au club de la décision de refus d'homologation, celui-ci doit en informer l'entraîneur, par tous moyens permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, dans un délai maximum de 48 heures.

Les sanctions prévues en cas de non-respect de cette obligation par le club sont fixées par la réglementation de la FFR.

La FFR informe le syndicat des entraîneurs signataire du présent accord de toute décision de refus d'homologation (première instance et appel, le cas échéant).

### 3.2.5. Ordre d'homologation des contrats par la DNACG

Il est rappelé que l'ordre d'homologation des contrats par la DNACG est le suivant :

La DNACG donnera un avis favorable ou non favorable à l'homologation des contrats en tenant compte en premier lieu de l'ordre chronologique de la signature des contrats jusqu'à ce que le montant de la masse salariale rentre dans l'encadrement prévu.



A défaut, la DNACG prendra en compte le numéro d'ordre affecté par le club à chaque contrat.

Enfin, à défaut d'inscription des numéros d'ordre, le choix sera opéré en dernier lieu par tirage au sort au sein de la DNACG.

### 3.2.6. Obligation de transmission par le club à l'entraîneur des contrats et/ou avenants homologués

Dès lors que les contrats et/ou avenants sont homologués, ils sont renvoyés aux clubs, qui ont l'obligation d'en transmettre un exemplaire original homologué aux entraîneurs dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

Des sanctions à l'encontre du club et/ou de l'entraîneur sont prévues par la réglementation de la FFR en cas de non-respect de cette obligation de transmission.

### 3.2.7. Conséquences d'un refus d'homologation

#### a) Conséquences liées à la relation contractuelle entre les parties

En cas de refus d'homologation pour un motif autre que financier, la partie la plus diligente, sans préjudice de la possibilité de saisir les juridictions compétentes, pourra saisir la commission du statut de fédérale de la FFR aux fins de conciliation et/ou pour faire constater par la commission le niveau de responsabilité de chacune des parties.

En cas de refus d'homologation du contrat pour motifs financiers, l'entraîneur pourra, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai de 1 mois à compter de la notification qui lui est faite de la décision de non-homologation, considérer que cette situation constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre de l'article L. 1243-1 du code du travail.

#### b) Responsabilité en cas de non-homologation

La ou les parties considérées par la commission du statut de fédérale comme responsable de la non-homologation du contrat, quel qu'en soit le motif, sont susceptibles de se voir infliger les sanctions prévues par les règlements de la FFR.

#### c) Conséquences sur la situation sportive de l'entraîneur

L'entraîneur qui aura fait valoir l'existence d'une faute grave à la charge du club dans les conditions fixées ci-dessus pourra signer un autre contrat auprès d'un autre club dans le respect des règlements de la FFR.

## Article 4

### *Exécution du contrat de travail*

#### 4.1. Obligations de l'entraîneur

L'entraîneur s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, les principes suivants dont les modalités d'application

pourront être fixées par le règlement intérieur du club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence :

1. L'entraîneur devra participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le club se trouvera engagé.

2. L'entraîneur dirigera les séances d'entraînement dans le cadre de la structure technique du club.

3. Dans le cadre de ses fonctions, l'entraîneur devra adopter une conduite qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son club, au renom de son équipe et à l'image du rugby.

4. L'entraîneur sous contrat avec un club ne peut contracter avec un autre club. Il ne peut signer plus d'un engagement à la fois, sauf accord du club avec lequel il s'est engagé le premier.

5. Sous réserve des dispositions de l'article 8.4 ci-dessous (cas des chaussures à crampons, running, loisirs, sandalettes), l'entraîneur devra, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité au sein du club les conventions conclues par le club avec ses partenaires et fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le club et l'entraîneur.

6. L'entraîneur cadre devra être disponible à la demande de son club pour toute interview réalisée pour ou par la presse, la radio ou la télévision.

7. L'entraîneur devra se conformer à tout moment au présent statut, au règlement intérieur du club s'il existe, aux règlements de la FFR ainsi qu'au règlement dopage en vigueur.

8. La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, l'entraîneur devra souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le club, ou assurance personnelle équivalente, copies du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquées au club).

9. L'entraîneur cadre, sur demande du club, devra assister et participer à toutes manifestations promotionnelles ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le club. Le refus éventuel de l'entraîneur devra être dûment motivé.

En outre, le refus de l'entraîneur de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le club que si ce dernier l'a informé par écrit au plus tard 7 jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée.

#### 4.2. Obligations du club

1. Le club devra mettre à la disposition de l'entraîneur les équipements nécessaires à sa fonction, dont le club assurera le renouvellement chaque saison.

2. Le club devra fournir à l'entraîneur les moyens d'exercer son activité dans les meilleures conditions.

3. Le club devra favoriser la formation continue professionnelle de l'entraîneur de rugby en lui permettant de parfaire et compléter ses connaissances.

4. Le club devra satisfaire aux obligations de prévoyance collective telles que définies à l'article 7.4 du présent chapitre.

### 4.3. Discipline et sanctions

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les entraîneurs, notamment afin d'éviter les absences non autorisées, le club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la rupture du contrat, et ce dans les formes et limites prévues par le code du travail.

Dès lors que dans le club existe un règlement intérieur :

- il doit être remis à l'entraîneur lors de la signature du contrat ;
- toute sanction notifiée doit obligatoirement être prévue par ledit règlement et s'inscrire dans les formes et limites prévues par le code du travail.

Il est rappelé que toute sanction financière est strictement interdite par la loi.

## Article 5

### *Rémunérations*

#### 5.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur

La rémunération de l'entraîneur comprend un salaire annuel fixe et, le cas échéant, la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat.

La rémunération de l'entraîneur peut également comprendre :

- des primes liées à la réalisation d'objectifs sportifs par le club ;
- toute autre forme de rémunération prévue légalement ou conventionnellement.

Tout élément de rémunération convenu entre les parties ou garanti par le club doit être intégré au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant, le cas échéant) et être exprimé en montant brut. En outre, les éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du club.

Les avantages en nature ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute de l'entraîneur.

#### 5.2. Rémunérations minima

Il est rappelé que la rémunération de l'entraîneur peut s'envisager :

- soit dans le cadre du forfait jours visé à l'article 6.1.3 ci-dessous réservé à l'entraîneur cadre ;
- soit dans le cadre d'une rémunération versée selon les règles de la durée légale du travail.

La rémunération minimale annuelle s'entend pour un entraîneur engagé dans le cadre d'un temps plein.

Les rémunérations annuelles fixes ne peuvent être inférieures à ces minima, qu'elles soient versées en 12 mensualités ou davantage. Par contre, les différentes primes et les avantages en nature s'ajoutant éventuellement à la rémunération annuelle fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1 ci-dessus, ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du respect des minima susvisés.

L'accord de salaire distingue les salaires minima applicables pour un entraîneur et un entraîneur cadre conformément à la grille de classification définie ci-après :

CLASSE	DÉFINITION	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	TECHNICITÉ	EMPLOI REPÈRE
Entraîneur	Prise en charge d'une équipe ou d'un ensemble de tâches en vue de la préparation des joueurs à la pratique du rugby dans les compétitions de fédérale 1 sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et direction de l'équipe et organisation des entraînements.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe participent à la définition des objectifs du projet de jeu, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion des joueurs. Ils assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique, financière et marketing liées à l'activité.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur Entraîneur adjoint

CLASSE	DÉFINITION	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	TECHNICITÉ	EMPLOI REPÈRE
Entraîneur cadre	Prise en charge d'une équipe en vue de la pratique du rugby dans les compétitions de fédérale 1 sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et direction de l'équipe, organisation des entraînements et activités promotionnelles en découplant au bénéfice du club.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe participent à la définition des objectifs du projet sportif. Ils établissent le programme de travail, sa conduite et son évaluation. Ils ont une délégation permanente de responsabilités dans le cadre de la politique de gestion des joueurs et/ou de l'encadrement. Ils assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission.	Entraîneur principal Ou co-entraîneur

En application des articles L. 2241 et suivants du code du travail et de l'article 2.3 du chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les minima applicables aux entraîneurs.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un accord de salaire, précisant la période couverte et annexé à la présente convention. Le premier de ces accords de salaire est l'accord de salaire 2008-2009.

Les rémunérations minima sont fixées pour une saison sportive (soit normalement du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin) et correspondent à un temps plein ; elles s'appliquent donc *pro rata temporis* pour le temps partiel, dans le respect des dispositions de la présente convention relatives à la durée minimum du travail.

### 5.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le 10<sup>e</sup> jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire à date fixe et à 30 jours au plus d'intervalle.

Les primes sous forme de salaire liées aux résultats sportifs obtenus par le club doivent être versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée.

Conformément aux dispositions du code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un entraîneur doit être formulée par ce dernier dans un délai de 5 ans à compter du jour où le règlement aurait dû être statutairement effectué.

A défaut de paiement par le club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, l'entraîneur peut adresser à son club une mise en demeure de payer dans un délai raisonnable ; une copie de celle-ci doit être envoyée à la commission du statut de fédérale de la FFR.

Le non-paiement par le club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée par l'entraîneur constitue une faute grave du club susceptible d'entraîner la rupture du contrat.

Elle est imputable au club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts.

Dans cette hypothèse, l'entraîneur sous contrat homologué pourra saisir la commission du statut de fédérale de la FFR, qui pourra exercer une mission de conciliation.

## Article 6

### *Conditions de travail*

#### 6.1. Durée du travail et repos

##### 6.1.1. Economie du texte

La nature des fonctions exercées par un entraîneur implique un degré élevé d'autonomie au plan des conditions de travail en vue de la réalisation et de la conduite des missions qui lui sont contractuellement confiées. La nature de ces missions implique, en outre, l'exercice d'une autorité sur les joueurs dans le cadre d'une délégation du pouvoir de direction et éventuellement du pouvoir disciplinaire, dont les conditions et les limites sont contractuellement définies.

Les missions et le degré d'autonomie impliquent une relative liberté dans la détermination des horaires de travail, sous réserve du respect indispensable de l'obligation de présence durant les périodes d'entraînement (au sens large du terme) et de jeu.

#### 6.1.2. Repos

Les durées des repos minima entre 2 jours de travail et entre 2 semaines de travail sont respectivement de 11 et 35 heures.

Par ailleurs, compte tenu de la nature de l'activité du club, il est fait dérogation au repos dominical, certains matches étant au demeurant programmés le dimanche.

La relative liberté dont dispose l'entraîneur dans la fixation de ses horaires de travail a pour effet que ces temps de repos peuvent être déplacés sans pour autant que ni le principe ni leur quantum soient remis en cause. Afin qu'un contrôle de ces repos soit possible, chaque entraîneur établit une fiche comptabilisant ces repos à la journée avec récapitulatif à la semaine. Cette fiche est transmise au service administratif du club.

Le non-respect de ces minima, constaté à partir de ce document, doit donner lieu à compensation dans les délais les plus brefs.

#### 6.1.3. Durée du travail

##### a) Temps de travail effectif

a.1. Sont des temps de travail effectif ceux que l'entraîneur consacre notamment aux :

- matches proprement dits ;
- entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, les entraînements individuels complémentaires, et leur préparation ;
- repas pré et post-matches pris en commun à la demande du club ;
- séances d'analyses vidéo, et leur préparation ;
- entretiens avec les médias à la demande du club ;
- entretiens avec les joueurs du club comme avec les joueurs envisagés pour un recrutement ultérieur ;
- réunions internes au club (avec les dirigeants, les autres entraîneurs...) ;
- tâches administratives, le cas échéant.

a.2. Sont également des temps de travail effectif les périodes consacrées par l'entraîneur cadre à la participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales à la demande expresse du club et visant à utiliser l'entraîneur pour la promotion du club ou de ses partenaires commerciaux ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

a.3. Ne sont pas des temps de travail effectif ceux consacrés aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur, chez l'adversaire ou sur terrain neutre, et ce quel que soit le mode de transport.

##### b) Durée effective du travail

Modalités d'organisation du temps de travail :

La nature particulière de l'activité d'entraîneur, particulièrement son caractère ludique, ainsi que la nécessité d'une préparation importante rendent indispensable la mobilisation de dispositifs adaptés de gestion du temps de travail.



La modulation du temps de travail :

Eu égard à la nature particulière de l'activité et spécialement du calendrier des compétitions établi par la FFR, l'horaire collectif est inévitablement inégalement réparti sur l'ensemble de la saison.

C'est la raison pour laquelle les parties s'accordent sur la possibilité de moduler le temps de travail pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité sportive.

Dans les entreprises relevant du présent accord, tout employeur pourra mettre en œuvre une formule de modulation de la durée du travail aux conditions fixées ci-après conformément aux articles L. 3122-4 à L. 3122-18 (Temps plein) et L. 3123-1 à L. 3123-30 (Temps partiel) du code du travail.

La modulation à temps plein :

Durée annuelle du travail :

La durée annuelle de travail est fixée à 1 607 heures.

Ce chiffre concrétise la durée du travail normale d'un entraîneur de rugby à temps plein.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, la durée annuelle de travail est calculée au prorata de la présence de l'entraîneur.

Répartition du temps de travail :

La durée annuelle de travail est répartie sur la saison sportive.

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer 4 types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé ;
- le match a lieu à domicile ;
- il a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre, deux situations différentes étant ici prévues suivant que le club visité est proche ou lointain ce qui nécessite ou non de se rendre la veille sur les lieux.

Ces 4 types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au club et aux joueurs.

La répartition des horaires de travail est réalisée dans ce cadre et dans les conditions et limites suivantes :

- le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure.
- les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies aux articles L. 3121-10 et suivants et L. 3121-19 du code du travail doivent être respectées.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Eu égard à la nature particulière de l'activité d'entraîneur de rugby et des contraintes liées à la pratique sportive en compétition, ce délai peut être exceptionnellement réduit, si les circonstances s'imposent au club indépendamment de sa volonté.

Le temps de travail annuel effectif excédant 1 607 heures en fin de saison (ou le seuil fixé par proratisation, en cas de conclusion du contrat en cours de saison) ainsi que les heures effectuées au-delà du plafond de modulation en cours de saison donnent droit à un repos compensateur égal à 110 %.

La date de prise du repos est fixée de manière à ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin en cours de saison ou à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, ces heures donnent droit à une rémunération équivalente.

#### Rémunération :

Conformément aux articles L. 3122-4 et L. 3122-16 du code du travail, la rémunération mensuelle versée à l'entraîneur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle pour 1 607 heures est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

#### Modalités d'information :

Un programme annuel indicatif doit être établi par l'employeur.

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Ce programme est communiqué par l'employeur à l'ensemble des joueurs avant le début de chaque saison.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

#### La modulation à temps partiel :

##### Durée annuelle du travail :

L'activité d'entraîneur de rugby impose de recourir au temps partiel pour un minimum d'un tiers temps.

Sont ainsi considérés comme contrats de travail à temps partiel les contrats dont la durée du travail répartie sur l'année est inférieure à 1 607 heures, dans la limite de 535 heures annuelles.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, la durée annuelle de travail est calculée au prorata de la présence de l'entraîneur.

Le recours au temps partiel est autorisé pour :

- les étudiants ;
- les pluriactifs ;
- les demandeurs d'emploi dans le cadre d'un dispositif légal ou réglementaire de retour à l'emploi.

##### Répartition du temps de travail :

La durée annuelle de travail est répartie sur la saison sportive.

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer 4 types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé ;
- le match a lieu à domicile ;
- il a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre, deux situations différentes étant ici prévues suivant que le club visité est proche ou lointain, ce qui nécessite ou non de se rendre la veille sur les lieux.

Ces 4 types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au club et aux joueurs.

La répartition des horaires de travail est réalisée dans ce cadre et dans les conditions et limites suivantes :

- la durée annuelle du travail ne pourra pas être supérieure à la durée annuelle prévue au contrat ;
- la durée hebdomadaire ne peut en aucun cas atteindre 35 heures ;
- la durée hebdomadaire de travail ne pourra varier ni au-delà ni en dessous du tiers de la durée hebdomadaire moyenne prévue au contrat.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Eu égard à la nature particulière de l'activité d'entraîneur de rugby et des contraintes liées à la pratique sportive en compétition, ce délai peut être exceptionnellement réduit à 3 jours.

Le temps de travail annuel effectif excédant la durée annuelle de travail fixée au contrat en fin de saison (ou le seuil fixé par proratisation, en cas de conclusion du contrat en cours de saison) donne droit à un repos compensateur égal à 110 %.

La date de prise du repos est fixée de manière à ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin en cours de saison ou à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, ces heures donnent droit à une rémunération équivalente.

#### Rémunération :

Conformément aux articles L. 3123-25 à L. 3123-28 du code du travail, la rémunération mensuelle versée à l'entraîneur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

#### Modalités d'information :

Un programme annuel indicatif doit être établi par l'employeur.

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Ce programme est communiqué par l'employeur à l'entraîneur avant le début de chaque saison.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Le forfait jours :

Un système de forfait en jours peut s'appliquer aux entraîneurs, au regard de leur autonomie significative dans l'organisation de leur emploi du temps, conformément aux articles L. 3121-38 et suivants du code du travail.

Une mention expresse doit apparaître au contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 214 jours, auquel s'ajoute la journée de solidarité (art. L. 3133-7 à L. 3133-11 du code du travail).

Le décompte des jours travaillés et de repos peut être effectué soit par journée, soit par demi-journée.

En cas de dépassement du plafond conventionnel, le salarié doit bénéficier, au cours du premier trimestre de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

Un suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte doit être mis en place.

Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel seront établis en fin de période afin de déterminer le nombre de jours effectivement travaillés.

En outre, un bilan sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés sera communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Les entraîneurs soumis à ce régime disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum) et au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures hebdomadaire au minimum).

Les jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps.

## 6.2. Congés payés

### 6.2.1. Définition

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du code du travail.

### 6.2.2. Durée des congés

La durée du congé annuel définie aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables, soit 6 semaines (ce dispositif englobant les jours supplémentaires liés au fractionnement), dont 1 semaine de formation continue liée à l'activité d'entraîneur de rugby dont le club assure la prise en charge dans les conditions prévues à l'article 6 du présent chapitre.

Le contrat d'entraîneur étant conclu obligatoirement pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 3141-11 du code du travail ainsi que la période de congés, telle qu'elle est définie aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16 du code du travail, courent du 1<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période correspondant à la saison sportive.

#### 6.2.3. Période des congés

La définition des périodes de congés est étroitement liée au rythme de la saison sportive et aux périodes de congés des joueurs, étant entendu que les exigences de la fonction d'entraîneur font qu'il est susceptible de devoir être présent quelques jours avant la reprise d'activité des joueurs. Comme pour les joueurs et dans les mêmes conditions, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

#### 6.2.4. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au salaire que l'entraîneur aurait perçu s'il avait travaillé au cours de la même période.

Le salaire annuel de l'entraîneur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde de l'entraîneur. Pour sa détermination, ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération, à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et/ou aléatoire.

### 6.3. Hygiène et sécurité

#### 6.3.1. Prescriptions générales

Le club doit tout mettre en œuvre pour que l'entraîneur soit dans des conditions optimales pour l'exercice de son activité.

Il appartient à l'entraîneur de contribuer à ces conditions de travail en se présentant aux matches et entraînements dans les dispositions requises.

#### 6.3.2. Hygiène

Il appartient au club d'assurer la mise en œuvre du règlement médical de la FFR et de mettre à la disposition des joueurs et entraîneurs des équipements et des matériels adaptés au double objectif défini à l'article 5.3.1 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II.

#### 6.3.3. Sécurité

Le club doit mettre à la disposition de l'entraîneur des conditions de travail lui permettant d'exercer ses fonctions en toute sécurité.

Par ailleurs, compte tenu de ses missions, l'entraîneur doit contribuer à la mise en œuvre de la politique générale de prévention et de sécurité du club.

#### 6.3.4. Santé

##### a) Médecine du travail

Tout entraîneur doit faire l'objet des examens prévus dans le cadre de la législation relative à la médecine du travail.

## *b) Prévention et lutte contre le dopage*

L'entraîneur contribue à la mise en œuvre, auprès des joueurs, de la mise en œuvre de la politique de prévention du club en matière de lutte contre le dopage.

## **Article 7**

### *Formation continue des entraîneurs*

Le club assurera la prise en charge de 6 jours de formation pour un entraîneur à temps plein au cours de chaque saison sportive pendant les périodes de congés de l'entraîneur dans les conditions suivantes :

Dans le cadre du plan de formation annuel, le club financera au moins 3 jours de formation (21 heures) au bénéfice de l'entraîneur. Trois autres jours de formation (21 heures) seront également pris en charge par le club dans le cadre du droit individuel à la formation.

La demande de formation de l'entraîneur devra être formulée auprès du club au moins 1 mois avant le début de la formation. Le club devra informer l'entraîneur de sa réponse dans les 8 jours ouvrés suivants. A défaut de réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée par le club.

Sous réserve que les conditions énoncées ci-après soient respectées, le club ne pourra rejeter la demande de l'entraîneur :

Type de formation suivie :

Les formations suivies devront avoir un lien avec le métier d'entraîneur de rugby.

Périodes de formation :

Les périodes de formation devront s'effectuer pendant les périodes de congés ou de repos.

Prise en charge de la formation :

Le plafond de prise en charge (frais pédagogiques et frais annexes) par l'employeur de l'ensemble des formations suivies et demandées par un entraîneur à temps plein pendant une saison sportive sera de 2 000 €. La prise en charge par l'employeur du coût de la formation au-delà du plafond est facultative. Les réévaluations éventuelles de ces seuils feront l'objet d'une clause de l'accord annuel de salaire.

## **Article 8**

### *Protection sociale*

#### **8.1. Affiliation à la sécurité sociale**

Les entraîneurs relèvent du régime général de la sécurité sociale en vertu de l'article L. 311-2 du code de la sécurité sociale. Le club doit se conformer à l'ensemble des obligations en résultant pour les employeurs à l'égard des organismes de la sécurité sociale et des entraîneurs.

## 8.2. Retraite complémentaire

Entraîneur cadre :

Du fait de leur qualification de cadre, les entraîneurs sont obligatoirement affiliés à l'institution de retraite complémentaire adhérente de l'AGIRC à laquelle le club est affilié en application de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les entraîneurs sont en outre affiliés à l'institution de retraite complémentaire adhérente de l'ARRCO à laquelle le club est affilié en plus du régime AGIRC ; l'assiette des cotisations ARRCO est le salaire limité au plafond de la sécurité sociale.

Entraîneur :

La qualité de salarié relevant du régime général de la sécurité sociale implique, en application des articles L.921-1 et suivants du code de la sécurité sociale, l'affiliation des entraîneurs à la caisse de retraite complémentaire obligatoire relevant de l'ARRCO, à laquelle le club adhère pour l'ensemble de son personnel.

La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye de l'entraîneur.

## 8.3. Garantie contre le risque de chômage

Les clubs sont assujettis aux obligations prévues à cet effet par les lois sociales.

## 8.4. Prévoyance collective

Quelle que soit leur ancienneté, les entraîneurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient :

a) Du maintien intégral de leur rémunération nette à compter du premier jour d'arrêt de travail, que celui-ci résulte de maladie ou d'accident de travail, le club complétant en net le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie. Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de l'arrêt de travail et au plus tard :

- d'une part, jusqu'à la date de rupture ou d'expiration du contrat de travail ;
- d'autre part, jusqu'à la date à laquelle l'entraîneur bénéficie des prestations d'incapacité temporaire de travail allouées par l'opérateur d'assurance gérant les garanties collectives mises en place au sein du club.

b) De garanties collectives de prévoyance, couvrant impérativement les risques décès et incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident du travail, temporaire ou permanente. La nature et le taux de ces garanties, le montant et la répartition des cotisations nécessaires à leur financement, sont ceux définis en annexe III.

Qu'il s'agisse du maintien direct du salaire par le club ou des garanties collectives de prévoyance, les indemnités journalières substitutives à la rémunération sont dues, que l'entraîneur soit pris en charge ou non par la sécurité sociale.

## Article 9

### *Exploitation de l'image et du nom de l'entraîneur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail*

#### 9.1. Définitions et champ d'application

Il est préalablement rappelé que :

- l'image (au sens de la reproduction de l'image, du nom, de la voix de l'entraîneur, ci-après dénommée l'image de l'entraîneur) individuelle de l'entraîneur lui appartient. A ce titre, il peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom, mais sans référence à l'image du club sauf accord de celui-ci. Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du club pour information, soit lors de la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature d'un accord avec un tiers ;
- le club est seul habilité à utiliser ou autoriser l'utilisation de son image (au sens de la reproduction de ses nom, emblèmes et/ou signes distinctifs, ci-après dénommée l'image du club) qui peut faire l'objet d'un dépôt à l'INPI.

Le présent article vise la reproduction de l'image de l'entraîneur, associée à celle du club, association dénommée image associée, et ce sur tout support et ou par tout moyen. On entend par image associée collective, la reproduction sur un même support d'une manière identique ou similaire de l'image de 3 membres (joueurs et entraîneurs) au moins de l'effectif, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leur activité professionnelle d'entraîneur de rugby telle que décrite à l'article 1.2 du présent chapitre. En deçà de ce seuil, il est considéré qu'il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle de l'entraîneur associée à celle du club (ci-après image associée individuelle).

#### 9.2. Exploitation de l'image associée collective

Le club informera l'ensemble des entraîneurs des conditions d'utilisation de l'image associée collective dans les conditions prévues ci-dessous.

##### 9.2.1. Exploitation de l'image associée collective par le club

Le club est habilité à utiliser à son profit l'image associée collective des entraîneurs, et ce sur tout support et par tout moyen.

##### 9.2.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers

Le club pourra par ailleurs autoriser ses partenaires commerciaux à utiliser à leur profit, sur tout support et par tout moyen, l'image associée collective des entraîneurs dans des conditions mettant en évidence le partenariat existant avec le club et non avec un ou des entraîneurs en particulier. Ainsi, le support concerné ne devra pas laisser apparaître que les entraîneurs concernés font individuellement la promotion d'une société ou d'un produit.

A défaut de respecter cette condition, l'accord de chacun des entraîneurs dont l'image est reproduite sera requis.



### 9.3. Exploitation de l'image associée individuelle

#### 9.3.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le club

Le club peut utiliser à son profit l'image individuelle de l'entraîneur associée à celle du club pour :

- assurer sa promotion ou celle des compétitions auxquelles il participe ;
- la commercialisation sous forme de produits dérivés des équipements sportifs suivants portés à l'occasion d'un match : maillot, short et chaussettes (et autres équipements prévus contractuellement le cas échéant).

Le club informera en début de saison l'ensemble des entraîneurs des modalités d'application de ces dispositions pour la saison à venir.

En dehors de ces cas, le club devra obtenir l'accord de l'entraîneur concerné pour l'exploitation de son image associée individuelle.

#### 9.3.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un partenaire commercial du club

L'exploitation par un partenaire commercial du club de l'image individuelle d'un entraîneur associée à celle du club requiert l'accord préalable de l'(des) entraîneur(s) dont l'image est utilisée ainsi que celui du club.

### 9.4. Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le salarié s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par l'employeur, à l'exception des équipements spécialisés pour lesquels il peut librement utiliser ceux de la marque de son choix.

Les équipements spécialisés sont ceux considérés dans le sport pratiqué comme ayant une incidence matérielle sur la performance des sportifs en raison de leurs caractéristiques techniques particulières.

L'engagement éventuel du salarié de porter les équipements spécialisés fournis par l'employeur doit être expressément mentionné dans le contrat de travail ou par voie d'avenant à celui-ci.

## Article 10

### *Exploitation de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs clubs*

#### 10.1. Exploitation par un club de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs clubs

Dans le cadre de la promotion d'un match auquel il participe, un club peut autoriser un autre club à utiliser l'image associée collective de membres (joueurs et entraîneurs) de son effectif, sans que les entraîneurs concernés puissent s'y opposer. Cette autorisation doit être strictement limitée aux supports de promotion des matches opposant les deux clubs concernés.

#### 10.2. Exploitation par la FFR de l'image associée collective des entraîneurs de plusieurs clubs

Dans le cadre de sa mission de développement et de promotion du rugby, la FFR a la faculté d'utiliser l'image associée collective des membres de l'effectif (c'est-à-dire 3 joueurs et/ou entraîneurs minimum d'un même club ou de clubs différents, dont l'image est reproduite sur un même support de manière identique ou similaire) dans le cadre d'actions de promotion des compétitions et du rugby, auxquels ses partenaires commerciaux pourront être associés.

## Article 11

### *Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats*

Le contrat à durée déterminée prend fin par l'arrivée du terme fixé par les parties.

Le contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par les articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail.

Toutefois, et uniquement dans les conditions prévues à l'article 11.2 ci-dessous, le contrat peut être résilié avant son terme par l'entraîneur de manière unilatérale.

#### 11.1. Résiliations prévues par le code du travail

##### 11.1.1 Résiliation par accord des parties

Un contrat peut être résilié en cours d'exécution et à tout moment avec l'accord des deux parties.

S'agissant des contrats homologués, cet accord doit être formalisé par la conclusion d'un avenant de résiliation qui doit être adressé à la commission du statut de fédérale de la FFR dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

##### 11.1.2. Résiliation pour faute grave

Elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles.

##### 11.1.3. Résiliation pour cas de force majeure

La force majeure est constituée et autorise la résiliation immédiate du contrat lorsque le fait invoqué est imprévisible, irrésistible, insurmontable et extérieur aux parties.

11.1.4. Rupture du contrat à l'initiative de l'entraîneur lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur

Dans cette hypothèse, et sauf accord des parties, l'entraîneur est tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, d'une durée maximale de 2 semaines.

Tout entraîneur qui utiliserait cette faculté pour résilier unilatéralement son contrat avec son club verra l'homologation de son contrat avec un autre club refusée (sauf accord du club quitté) et se verra appliquer les dispositions de la réglementation de la FFR relatives à sa participation aux compétitions professionnelles pour la fin de la saison en cours et pour la saison sportive suivante, sauf accord du club quitté.

#### 11.2. Résiliations unilatérales du contrat de travail

##### 11.2.1. Clauses de résiliation unilatérale anticipée prohibées

Toute clause insérée dans un contrat ou un avenant prévoyant une possibilité de résiliation unilatérale du contrat avant l'échéance du terme pouvant être mise en œuvre, soit uniquement par le club, soit par chacune des deux parties, entraînera le refus d'homologation du contrat et/ou de l'avenant.

### 11.2.2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées

Eu égard à la limitation, par la loi, des cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, les cas ci-après doivent être considérés comme une exception, justifiée par des considérations particulières liées aux exigences spécifiques du rugby professionnel.

Deux types de clauses autorisant une possibilité pour l'entraîneur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme pourront faire l'objet d'une homologation. Il s'agit de :

a) La clause permettant à l'entraîneur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en contrepartie du versement par celui-ci au club quitté d'une indemnité contractuelle dont le montant est fixé à l'avance dans le contrat.

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par l'entraîneur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive ;
- que l'entraîneur devra avoir confirmé à son club son intention de mettre en œuvre ladite clause par lettre recommandée avec avis de réception adressée avant la date limite prévue par le contrat (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée avec avis de réception adressée par l'entraîneur au club pour l'informer de la mise en œuvre de la clause devra être adressée par le club à la commission du statut de fédérale de la FFR dans un délai de 48 heures.

L'indemnité prévue contractuellement devra impérativement être payée au club par l'entraîneur lui-même.

Lorsqu'un entraîneur se trouvant dans cette situation sollicite la délivrance d'une autorisation de la FFR pour évoluer dans une fédération étrangère, ou que son nouveau club sollicite l'homologation de son contrat pour la saison suivante, l'entraîneur devra justifier auprès de la commission du statut de fédérale de la FFR du paiement de ladite somme au club quitté, ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

b) La clause permettant à l'entraîneur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en fonction du classement obtenu par le club à l'issue d'une saison sportive, ou de la non-qualification du club à une ou plusieurs compétitions pour la saison suivante, compte tenu des résultats obtenus lors de la saison en cours (ou des décisions de rétrogradation ou de refus d'accession prononcées à son égard).

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par l'entraîneur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive ;
- que l'entraîneur devra avoir confirmé à son club son intention de mettre en œuvre ladite clause par lettre recommandée avec avis de réception adressée à la date limite prévue par le contrat (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée avec avis de réception adressée par l'entraîneur au club pour l'informer de la mise en œuvre de la clause devra être envoyée par le club à la commission du statut de fédérale de la FFR dans un délai de 48 heures.

## **Article 12**

### *Possibilités pour l'entraîneur de changer de club*

Un entraîneur sera considéré comme pouvant librement changer de club (professionnel, amateur, étranger) en cas de :

- non-paiement par le club de la rémunération à l'expiration du délai de mise en demeure adressée par l'entraîneur au club, en application de la procédure prévue à l'article 4.3 du présent chapitre ;
- rupture du contrat dans le cadre du déroulement d'une procédure de redressement judiciaire ou d'une liquidation judiciaire ;
- rupture du contrat à l'initiative du club.

Le présent accord collectif (titre II, chapitre II « Statut de l'entraîneur de fédérale 1 ») a été définitivement conclu et signé à Vannes, le 11 juillet 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

COSMOS.

#### **Syndicats de salariés :**

Provale ;

Tech XV.

## ANNEXES

<b>Annexe I</b> <b>Contrats types. – Modèles de contrat. – Saison 2008-2009</b>
------------------------------------------------------------------------------------

**Fédération française de rugby**  
**Commission Statut de fédérale**  
**9, rue de Liège, 75009, Paris**

Numéro d'ordre (à insérer par le club avant envoi à la FFR)  
Numéro d'enregistrement :.....  
Homologué par la Commission statut de fédérale de la FFR, le

<b>Contrat de travail type homologué de joueur de fédéral<sup>1</sup></b> <b>à durée déterminée d'usage. – Saison 2008-2009</b> <b>Exclusif / Pluriactif<sup>2</sup></b>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Entre :

L'association / la SAOS / la SASP/ la SEMS, l'EUSRL<sup>3</sup>

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de , code FFR,

Représentée par M. es qualité de

Ci-après dénommée « le club »

D'une part,

et

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

N° sécurité sociale

Ci-après dénommé « le joueur »

D'autre part

D'un commun accord entre les parties, tout contrat (ou accord) passé antérieurement entre le club et le joueur est annulé et remplacé par le présent contrat.

### **1 - Convention collective et textes applicables. - Motif du recours**

Le présent contrat est régi par les dispositions :

- des articles L. 1242-2, 3° et L. 1242-1 du code du travail,
- du chapitre XII de la convention collective nationale du sport

<sup>1</sup> Seuls les contrats de travail dont la rémunération fixe mensuelle brute hors avantage en nature est égale ou supérieure à un seuil fixé par le statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 sont soumis à homologation.

<sup>2</sup> Rayer la mention inutile.

<sup>3</sup> Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des joueurs de l'équipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière.

- de l'accord collectif conclu en vertu dudit chapitre XII relativement à l'organisation des rapports club-joueur et club/entraîneur au sein du rugby de division fédérale 1, et dont les dispositions sont applicables par priorité et à l'exclusion de toute disposition légale, réglementaire ou conventionnelle contraire.

La convention collective nationale du sport et l'accord collectif susvisé sont affichés au sein des locaux du club ; chaque partie déclare en avoir pris pleinement connaissance et en accepter l'ensemble des termes qu'elle s'engage à respecter.

## **2 - Objet du contrat**

Le club engage Monsieur..... en qualité de joueur de rugby,  
Monsieur..... est engagé en qualité de joueur exclusif ou pluriactif :

☐ **Option 1 :** Joueur exclusif

Est considéré comme exclusif celui qui fait du Rugby son unique profession.

ou

☐ **Option 2 :** Joueur pluriactif

Indépendamment de la durée du travail fixée au présent contrat, est considéré pluriactif celui qui<sup>4</sup> :

- exerce une seconde activité professionnelle effective (salariée ou non) lui imposant des contraintes horaires.
- sera étudiant au cours de l'année scolaire 200\_ / 200\_
- est demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE (pour un emploi autre que celui de joueur de rugby),

La déclaration unique d'embauche de Monsieur.....a été effectuée à l'URSSAF de.....auprès de laquelle le club est immatriculé sous le numéro.....

## **3 - Durée du contrat**

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de.....  
saison(s) sportive(s) et<sup>5</sup> recevra application sur les saisons sportives.....

Il débutera le<sup>6</sup> :

- ☐ Le 1<sup>er</sup> juillet de l'année en cours s'il est signé pendant la période de « Liberté des mutations » fixée par la FFR.
- ☐ A la date de signature soit le..... s'il est signé après l'expiration de la période de « Liberté des mutations » fixée par la FFR.

Il s'achèvera impérativement la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution.

La rupture anticipée du présent contrat ne pourra intervenir que dans les stricts cas prévus par l'accord collectif applicable et par défaut par les dispositions du code du travail.

<sup>4</sup> Cocher la case correspondante.

<sup>5</sup> En application du titre II, chapitre I<sup>er</sup> article 1.3, la durée du même contrat ne peut excéder 5 saisons sportives, y compris renouvellement tacite.

<sup>6</sup> Cocher la case correspondante.

#### **4 - Obligations des parties**

##### **- Obligations du joueur**

Conformément aux dispositions de l'article 3.1 du chapitre I<sup>er</sup> de l'accord collectif applicable, le joueur s'engage vis-à-vis du club à :

- participer à toutes les activités sportives et notamment à tous les entraînements, compétitions officielles ou amicales impliquant le club, tous stages, ainsi que sur demande du club avec un préavis raisonnable, à toutes manifestations promotionnelles ou actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du club.
- s'imposer l'hygiène de vie indispensable à l'exercice de son activité sportive, de même qu'une conduite avant pendant et après les entraînements et matches qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son club, au renom de son équipe et à l'image du rugby.
- respecter:
  - le règlement et la discipline intérieurs du club de même que ceux de la structure visitée ou organisatrice
  - les règlements édictés par la Fédération Française de rugby
- respecter l'ensemble des règlements relatifs au dopage.

Plus globalement, le joueur devra se conformer aux dispositions de l'article 4.1 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II de l'accord collectif de référence.

##### **- Obligations du club**

Le club s'engage à respecter l'ensemble des dispositions prévues à l'article 4.2 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II de l'accord collectif applicable et notamment à mettre à la disposition du joueur l'ensemble des éléments collectifs nécessaires à la pratique du rugby, ainsi que l'équipement individuel prévu par le règlement intérieur et dont le club assurera le renouvellement chaque saison.

#### **5 - Informations liées au statut du joueur**

**Si le joueur exerce son activité à titre exclusif** : Il s'engage à ne pas exercer d'autre activité professionnelle sans en informer préalablement le club.

**Si le joueur est pluriactif** : En sa qualité de joueur pluriactif, il lui incombe d'informer le club de son temps habituel de travail pour l'exercice de son autre emploi salarié.

Le joueur informera également le club de toute modification intervenant dans les conditions ou l'exécution de son autre activité, susceptibles d'influer sur le présent contrat.

#### **6 - Rémunération**

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du club et conformément à l'article 4 du chapitre I<sup>er</sup> de l'accord collectif de référence, le club versera au joueur :

- **Salaire fixe de base**<sup>7</sup>

Salaire mensuel brut de.....€, correspondant à un salaire annuel brut de.....€.

---

<sup>7</sup> Le montant minimum du salaire annuel brut fixe ne peut être inférieur au montant déterminé par l'accord annuel de salaire annexé à l'accord collectif, soit pour la saison 2008/2009 15 762,50 € bruts pour un temps plein sur 12 mois

Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au joueur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous.

- **Avantages en nature<sup>8</sup>** (Clause facultative à compléter et adapter le cas échéant)

☐ Mise à disposition d'un logement :

Type de logement :

Montant du loyer mensuel.....

Versement du dépôt de garantie par..... Montant.....

Versement des charges par..... Montant.....

Il est expressément précisé et convenu entre les parties que la mise à disposition du logement ci-dessus constitue un accessoire au contrat de travail et que cette mise à disposition cessera dès la cessation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause.

☐ Mise à disposition d'un véhicule, après vérification de la validité du permis de conduire

Type de véhicule :

Valorisation..... € mensuels.

Assurance, essence et entretien à la charge du joueur.

Dans le cas contraire, montant.....

☐ Voyages (préciser nature et montant) :

☐ Autres à préciser (nature et montant) :

Monsieur.....est avisé de ce que la valorisation de l'avantage en nature total est fixée à la somme mensuelle de..... €, soit..... % de sa rémunération mensuelle totale.

- **Primes** (Clause facultative)

Sous réserve de la réalisation des conditions ci-après, le club pourra verser au joueur les primes suivantes, qui ne constituent aucun usage, ni dans leur principe ni dans leur montant.

- Prime de match<sup>9</sup> :

Montant (préciser annuel ou mensuel).....

Conditions éventuelles de versement .....

## **7 - Exploitation de l'image du joueur et/ou du club**

Seules seront applicables les dispositions prévues au titre de l'accord collectif de référence.

<sup>8</sup> Les avantages en nature ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute du joueur.

<sup>9</sup> Prévoir les montants et les conditions éventuelles de versement.



## **8 - Durée du travail<sup>10</sup>**

### **Joueur à temps complet :**

Le joueur est engagé pour une durée totale de travail de 1 607 heures sur l'année. Conformément aux dispositions de l'article 6.1.4 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II de l'accord collectif, la durée totale ci-dessus pourra être modulée en fonction des impératifs du club.

### **Joueur à temps partiel :**

Le joueur est engagé pour une durée moyenne mensuelle de travail de ..... heures<sup>11</sup>, répartie sur la semaine comme suit :  
(à préciser)

La répartition ci-dessus n'a qu'une valeur indicative et pourra être modifiée en fonction des impératifs du club.

## **9 - Repos hebdomadaire. - Congés payés**

Les parties déclarent avoir pris connaissance des dispositions de l'accord collectif applicable qu'elles s'engagent à respecter.

## **10 - Lieu de travail :**

Le joueur exercera sa mission au sein des installations du club sises....., de même qu'au sein de tout établissement, stade, complexe sportif désignés pour l'exercice de ses fonctions ou de l'activité du club.

## **11 - Retraite complémentaire**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de....., organisme sis..... relevant de l'ARRCO et auquel le club adhère pour l'ensemble de son personnel.

La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye du joueur.

## **12- Prévoyance collective**

Il sera observé une stricte application des dispositions de l'article 7.4 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II de l'accord collectif susvisé.

## **13 - Formation professionnelle**

Il sera fait application des dispositions de l'accord collectif de référence.

## **14 - Frais de déplacement** (clause facultative)

Les frais de déplacement effectivement engagés par le joueur seront remboursés sur justificatifs (si le montant des frais professionnels remboursé est limité, préciser le montant de cette limitation par mois ou par saison).

## **15 - Homologation. - Mutation - Qualification.**

L'homologation du présent contrat de travail est une condition préalable à la qualification du joueur dans les compétitions organisées par la Fédération française de rugby en qualité de joueur sous contrat.

---

<sup>10</sup> En cas de recours à la modulation du temps de travail, il est recommandé d'adapter le modèle de clause ci-dessus et d'établir, par voie de concertation avec les représentants du personnel s'ils existent et à défaut avec le salarié, un programme indicatif de la répartition du travail sur la période couverte par la modulation.

<sup>11</sup> Il est rappelé que la durée minimum de travail ne peut être inférieure à 1/3 temps (article 1.1 du titre II chapitre I<sup>er</sup> de l'accord collectif).

Il sera fait une stricte application des dispositions de l'accord collectif s'agissant des causes, de la responsabilité et des conséquences de la non-homologation du contrat de travail.

Plus généralement, les parties déclarent avoir pris connaissance du chapitre « Statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale, homologation, mutation et qualification des joueurs et entraîneurs » inscrit dans les statuts et règlements de la FFR en vigueur pour chaque saison concernée par le présent contrat ; elles s'engagent à se conformer à l'intégralité de ses dispositions.

**16 - Rupture anticipée du contrat de travail** (clause à conserver ou à rayer avec initiales des parties en marge)

Outre les cas prévus par les articles L. 1243-1 et suivants du code du travail, le présent contrat pourra être résilié par anticipation dans l'un des cas suivants :

- Non-accession du club en division supérieure,
- Relégation ou rétrogradation en division inférieure.

Dans ces hypothèses, la résiliation sera laissée à l'initiative du joueur qui devra, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée dans le délai de 8 jours à compter de la fin de la saison ou de la survenance de l'un des deux événements ci-dessus, informer le club de sa volonté de mettre en œuvre la présente clause.

La résiliation sera alors réputée intervenue d'un commun accord entre les parties, la date de la rupture étant fixée à la veille à minuit du début de la saison sportive suivante.

Les parties déclarent avoir pleinement conscience et connaissance de la portée et des conséquences de la clause susvisée. Elles choisissent d'un commun accord de l'accepter ou de la rayer (dans l'un ou l'autre cas les parties paraphent obligatoirement leur choix en marge).

Fait à ....., le....., en 6 exemplaires

(1 exemplaire remis au joueur, 1 exemplaire conservé par le club, 4 exemplaires adressés à la commission juridique de la Fédération française de rugby pour homologation dans les délais prévus par la réglementation de la Fédération française de rugby.)

Pour être valable, ce document doit comporter les signatures manuscrites sur chacun des six exemplaires et le contrat doit être paraphé à toutes les pages.

Le club :

Monsieur

Pour le club

M.... agissant en qualité de ...

(Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé en toutes ses dispositions ».)

# **Annexe au contrat de travail type d'un joueur de rugby de division fédérale**

Annexe à compléter et à adresser à la FFR dans le cadre de la procédure d'homologation pour tout nouveau contrat (y compris si le joueur reste dans le même club)

ou pour tout avenant modifiant le contrat en cours.

## **Annexe :**

- ☐ au contrat de travail conclu en date du .....
- ☐ à l'avenant du contrat conclu en date du .....
- ☐ avenant prolongeant la durée du contrat
- ☐ avenant ne prolongeant pas la durée du contrat
- ☐ avenant de résiliation

Entre : **le club** ..... (Nom du club)  
**et le joueur Monsieur** ..... (Nom – Prénom)

En application de la réglementation de la FFR et du règlement relatif à l'activité d'agent sportif de rugby, **le club et le joueur** déclarent les éléments suivants concernant le(s) agent(s) sportif(s) intervenu(s) lors (ou en vue) de la conclusion du contrat et/ou de l'avenant.

POUR LE JOUEUR	POUR LE CLUB
<input type="checkbox"/> <b>Agent sportif mandaté par le joueur</b> - Nom / Prénom de l'agent physique ..... OU - Nom de la société : ..... - Nom / Prénom de l'agent représentant de la société..... ..... N° de licence FFR..... Intervention de l'agent OU de la société en exécution du mandat conclu avec le joueur en date du..... Observations éventuelles du joueur :  <input type="checkbox"/> <b>Le joueur n'a pas eu recours au service d'un agent sportif</b>	<input type="checkbox"/> <b>Agent sportif mandaté par le club)</b> - Nom / Prénom de l'agent physique ..... OU - Nom de la société : ..... - Nom / Prénom de l'agent représentant de la société..... ..... N° de licence FFR..... Intervention de l'agent OU de la société en exécution du mandat conclu avec le club en date du..... Observations éventuelles du club :  <input type="checkbox"/> <b>Le club n'a pas eu recours au service d'un agent sportif</b>

Fait à ....., le.....

Imprimé établi en 4 exemplaires originaux (1 exemplaire conservé par le Joueur, 1 exemplaire conservé par le club ; et 1 exemplaire à adresser à la FFR avec le contrat et/ou l'avenant dont 1 pour la commission des agents sportifs).

Signature du joueur :

Signature du représentant du club

Nom / Prénom : .....

Qualité : .....

---

**RAPPEL** de l'article L 222-10 du code du sport :

« Un agent sportif ne peut agir que pour le compte d'une des parties au même contrat, qui lui donne mandat et peut seule le rémunérer. Le mandat précise le montant de cette rémunération, qui ne peut excéder 10 % du montant du contrat conclu. Toute convention contraire aux dispositions du présent paragraphe est réputée nulle et non écrite ».

**RAPPEL** des articles 20 et 21 du règlement fédéral relatif à l'activité d'agent sportif du rugby :

« 20. Obligations des joueurs et des entraîneurs :

20.1 A chaque fois qu'un joueur ou un entraîneur fait appel à un agent sportif pour représenter ses intérêts, le nom de ce dernier doit figurer sur le contrat de travail correspondant ou sur une annexe à celui-ci.

20.2 Dans l'hypothèse où le joueur ou l'entraîneur n'a pas recours aux services d'un agent sportif, il doit le mentionner dans le contrat de travail correspondant.

20.3 Si un joueur ou un entraîneur fait usage des services d'un agent sportif non licencié par la FFR, ce joueur ou cet entraîneur pourra être sanctionné comme suit :

a) blâme ou avertissement ;

b) suspension disciplinaire de 12 mois maximum.

Les sanctions pourront être cumulées. »

« 21. Obligations des clubs :

21.1 A chaque fois qu'un club fait appel à un agent sportif pour représenter ses intérêts, le nom de ce dernier doit figurer sur le contrat correspondant ou sur une annexe à celui-ci.

21.2 Dans l'hypothèse où le club n'a pas recours aux services d'un agent sportif, il doit le mentionner dans le contrat de travail correspondant.

21.3 Il est fait obligation aux clubs qui désirent s'attacher les services d'un joueur ou d'un entraîneur de ne négocier qu'avec :

a) le joueur ou l'entraîneur lui-même ;

b) un agent sportif licencié par la FFR.

21.4 Tout club violant les dispositions ci-dessus est passible des sanctions suivantes :

a) blâme ou avertissement ;

b) suspension de dirigeant ;

c) amende de 3 000 € minimum ;

d) interdiction de procéder à des transferts nationaux et/ou internationaux pour la saison en cours au minimum ;

e) suspension de toutes activités rugbystiques nationales et/ou internationales.

Les sanctions pourront être cumulées. »

Numéro d'ordre (à insérer par le club avant envoi à la FFR) :  
Numéro d'enregistrement :  
Homologué par la Commission statut de fédérale de la FFR.le :

**Contrat de travail type homologué d'entraîneur de fédéral<sup>12</sup>  
à durée déterminée d'usage. - Saison 2008-2009  
Exclusif / Pluriactif<sup>13</sup>**

Entre :

L'association / la SAOS / la SASP/ la SEMS, l'EUSRL<sup>14</sup>

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de , code FFR,

Représentée par M. es qualité de

Ci-après dénommée « le club »

*D'une part,*

et

Monsieur

Né le , à

De nationalité

Demeurant

N° sécurité sociale

Ci-après dénommé « entraîneur »

*D'autre part*

D'un commun accord entre les parties, tout contrat (ou accord) passé antérieurement entre le club et l'entraîneur est annulé et remplacé par le présent contrat.

**1 - Convention collective et textes applicables. - Motif du recours**

Le présent contrat est régi par les dispositions :

- des articles L. 1242-2, 3° et L. 1242-1 du code du travail,
- du chapitre XII de la convention collective nationale du sport,
- de l'accord collectif conclu en vertu dudit chapitre XII relativement à l'organisation des rapports club-joueur et club/entraîneur au sein du rugby de division fédérale 1, et dont les dispositions sont applicables par priorité et à l'exclusion de toute disposition légale, réglementaire ou conventionnelle contraire.

La convention collective nationale du sport et l'accord collectif susvisés sont affichés au sein des locaux du club ; chaque partie déclare en avoir pris pleinement connaissance et en accepter l'ensemble des termes qu'elle s'engage à respecter.

<sup>12</sup> Seuls les contrats de travail dont la rémunération fixe mensuelle brute est égale ou supérieure à un seuil fixé par le statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 sont soumis à homologation.

<sup>13</sup> Rayer la mention inutile.

<sup>14</sup> Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des entraîneurs de l'équipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière.

## **2 - Objet du contrat** (article impératif)

Le club engage Monsieur..... en qualité de entraîneur de rugby, à compter du.....

Monsieur..... est engagé en qualité d'entraîneur exclusif ou pluriactif.

### **Option 1 :**                    Entraîneur exclusif

Est considéré comme exclusif celui qui fait du rugby son unique profession.

Il est obligatoirement embauché à temps plein.

ou

### **Option 2 :**                    Entraîneur pluriactif

Indépendamment de la durée du travail fixée au présent contrat, est considéré pluriactif celui qui<sup>15</sup> :

- ☐ exerce une seconde activité professionnelle effective (salarée ou non) lui imposant des contraintes horaires.
- ☐ sera étudiant au cours de l'année scolaire ...../.....
- ☐ est demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE

La déclaration unique d'embauche de Monsieur .....a été effectuée à l'URSSAF de .....auprès de laquelle le club est immatriculé sous le numéro .....

## **3 - Durée du contrat** (article impératif)<sup>16</sup>

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de ..... saison(s) sportive(s) et recevra application sur les saisons sportives.....<sup>17</sup> s'achèvera impérativement la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution.

La rupture anticipée du présent contrat ne pourra intervenir que dans les stricts cas prévus par l'accord collectif applicable et par défaut par les dispositions du code du travail.

## **4 - Définition des fonctions de l'entraîneur** (article facultatif et à adapter)

Monsieur..... exerce ses fonctions dans les domaines suivants :

A préciser

Conformément aux dispositions de l'article 5.2 du chapitre II de l'accord collectif applicable Monsieur.....est :

- ☐ Entraîneur
- ☐ Entraîneur cadre

---

<sup>15</sup> Cocher la case correspondante.

<sup>16</sup> Il est rappelé que si le contrat prend effet postérieurement à la première journée de championnat, il y a application des dispositions de l'article 1.3 du chapitre II, titre II.

<sup>17</sup> En application du titre II, chapitre II , article 1.3, la durée du même contrat ne peut excéder 5 saisons sportives, y compris renouvellement tacite.

## **5 - Obligations des parties** (article facultatif)

### **- Obligations de l'entraîneur**

Conformément aux dispositions de l'article 4.1 du chapitre II de l'accord collectif applicable, l'entraîneur s'engage vis-à-vis du club notamment à :

- participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le club se trouvera engagé,
- adopter une conduite qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son Club, au renom de son équipe et à l'image du rugby,
- respecter:
  - le règlement et la discipline intérieurs du club de même que ceux de la structure visitée ou organisatrice,
  - les règlements édictés par la Fédération française de rugby,
- respecter l'ensemble des règlements relatifs au dopage.

Plus globalement, l'entraîneur devra se conformer aux dispositions de l'article 4.1 de l'accord collectif de référence.

### **- Obligations du club**

Le club s'engage à respecter l'ensemble des dispositions prévues à l'article 4.2 du chapitre II de l'accord collectif applicable et notamment mettre à disposition de l'entraîneur les moyens d'exercer son activité dans les meilleures conditions, ainsi que favoriser sa formation continue professionnelle en lui permettant de parfaire et compléter ses connaissances.

## **6 - Informations liées au statut de l'entraîneur** (article facultatif)

### **Si l'entraîneur exerce son activité à titre exclusif :**

Il s'engage à ne pas exercer d'autre activité professionnelle sans en informer préalablement le club.

### **Si l'entraîneur est pluriactif :**

En sa qualité de entraîneur pluriactif, il lui incombe d'informer le club de son temps habituel de travail pour l'exercice de son autre emploi.

Le entraîneur informera également le club de toute modification intervenant dans les conditions ou l'exécution de son autre activité, susceptibles d'influer sur le présent contrat.

## **7 - Rémunération** (article impératif)

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du club et conformément à l'article 5 du chapitre II de l'accord collectif de référence, le club versera à l'entraîneur :

- **Salaire fixe de base**<sup>18</sup>

Salaire mensuel brut de..... €, correspondant à un salaire annuel brut de..... €.

---

<sup>18</sup> Le montant minimum du salaire annuel brut fixe ne peut être inférieur au montant déterminé par l'accord annuel de salaire annexé à l'accord collectif, soit pour la saison 2008-2009 34 047 € bruts pour un entraîneur cadre temps plein sur 12 mois et 21 184,80 € bruts pour un entraîneur temps plein sur 12 mois.

Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû à l'entraîneur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous.

- **Avantages en nature**<sup>19</sup> (clause facultative à compléter et adapter le cas échéant)

☐ **Mise à disposition d'un logement**

Type de logement :

Montant du loyer mensuel.....

Versement du dépôt de garantie par..... Montant.....

Versement des charges par..... Montant.....

Il est expressément précisé et convenu entre les parties que la mise à disposition du logement ci-dessus constitue un accessoire au contrat de travail et que cette mise à disposition cessera dès la cessation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause.

☐ **Mise à disposition d'un véhicule après vérification de la validité du permis de conduire**

Type de véhicule :

Valorisation..... € mensuels.

Assurance, essence et entretien à la charge de l'entraîneur.

Dans le cas contraire, montant.....

☐ **Voyages (préciser nature et montant)**

☐ **Autres à préciser (nature et montant)**

Monsieur..... est avisé de ce que la valorisation de l'avantage en nature total est fixée à la somme mensuelle de..... €, soit..... % de sa rémunération mensuelle totale.

- **Primes**

Sous réserve de la réalisation des conditions ci-après, le club pourra verser à l'entraîneur des primes à l'objectif, qui ne constituent aucun usage ni dans leur principe ni dans leur montant.

Définition de l'objectif.....

Montant (préciser annuel ou mensuel).....

**8 - Exploitation de l'image de l'entraîneur et/ou du club** (article facultatif)

Seules seront applicables les dispositions prévues au titre de l'accord collectif de référence.

**9 - Durée du travail** (article impératif à adapter en fonction du statut de l'entraîneur)

☐ **Entraîneur cadre**

Il est convenu que la durée de travail de Monsieur.....est évaluée forfaitairement en jours à l'année sur l'ensemble de la saison sportive, sur la base

---

<sup>19</sup> Les avantages en nature ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute de l'entraîneur.



d'un forfait annuel de 214 jours, plus la journée de solidarité définie aux articles L 3133-7 à L 3133-12 du code du travail (art. 6.1.3 du chapitre III). C'est sur cette base qu'est fixée sa rémunération.

Monsieur.....bénéficiant du fait de son degré d'autonomie au plan de ses conditions de travail d'une relative liberté dans la détermination de ses horaires, veillera à organiser son emploi du temps en conséquence.

☐ **Entraîneur non cadre**<sup>20</sup>

Il est convenu que Monsieur..... effectuera une durée annuelle de travail de 1 607 heures, conformément à l'article 6.1.3 du chapitre III du présent accord.

M..... est soumis aux horaires en vigueur dans l'entreprise. Ces horaires ne constituent pas un élément essentiel du présent contrat, et pourront en conséquence, être modifiés en fonction de l'organisation de l'entreprise et des nécessités de service.

M..... pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires, à la demande de son employeur, conformément aux dispositions du code du travail et de la convention collective nationale du sport.

**10 - Repos hebdomadaire - Congés payés**

Les parties déclarent avoir pris connaissance des dispositions de l'accord collectif applicable qu'elles s'engagent à respecter.

**11 - Lieu de travail**

L'entraîneur exercera sa mission au sein des installations du club sises....., de même qu'au sein de tout établissement, stade, complexe sportif désignés pour l'exercice de ses fonctions ou de l'activité du club.

**12- Retraite complémentaire** (article impératif à adapter en fonction du statut de l'entraîneur)

☐ **Entraîneur cadre**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire et cadre s'effectuera auprès de AGIRC de....., institution ARCCO à laquelle le club est affilié.

☐ **Entraîneur non cadre**

Le versement des cotisations retraite complémentaire s'effectuera auprès de....., institution ARCCO à laquelle le club est affilié.

**13- Prévoyance collective** (article impératif à adapter en fonction du statut de l'entraîneur)

Le club a souscrit une assurance complémentaire de prévoyance auprès de..... permettant à Monsieur..... de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par l'article 8.4 du chapitre III du présent accord.

**14 - Formation professionnelle**

Il sera fait application des dispositions de l'accord collectif de référence.

---

<sup>20</sup> En cas de recours à la modulation du temps de travail, il est recommandé d'adapter le modèle de clause ci-dessus et d'établir, par voie de concertation avec les représentants du personnel s'ils existent et à défaut avec le salarié, un programme indicatif de la répartition du travail sur la période couverte par la modulation.

### **15 - Frais de déplacement** (clause facultative)

Les frais de déplacement effectivement engagés par l'entraîneur seront remboursés sur justificatifs (si le montant des frais professionnels remboursé est limité, préciser le montant de cette limitation par mois ou par saison).

### **16 - Homologation. - Mutation. - Qualification** (article impératif)

L'homologation du présent contrat de travail est une condition préalable à la qualification de l'entraîneur en tant qu'entraîneur sous contrat de fédérale dans les compétitions organisées par la Fédération française de rugby.

Il sera fait une stricte application des dispositions de l'accord collectif s'agissant des causes, de la responsabilité et des conséquences de la non-homologation du contrat de travail.

Plus généralement, les parties déclarent avoir pris connaissance du chapitre « Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale, homologation, mutation et qualification des joueurs et entraîneurs » inscrit dans les statuts et règlements de la FFR en vigueur pour chaque saison concernée par le présent contrat ; elles s'engagent à se conformer à l'intégralité de ses dispositions.

### **17 - Rupture anticipée du contrat de travail** (clause à conserver ou à rayer avec initiales des parties en marge)

Outre les cas prévus par les article L. 1243-1 et suivants du code du travail, le présent contrat pourra être résilié par anticipation dans l'un des cas suivants :

- Non-accession du club en division supérieure,
- Relégation ou rétrogradation en division inférieure.

Dans ces hypothèses, la résiliation sera laissée à l'initiative de l'entraîneur qui devra, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée dans le délai de huit jours à compter de la fin de la saison ou de la survenance de l'un des deux événements ci-dessus, informer le club de sa volonté de mettre en œuvre la présente clause.

La résiliation sera alors réputée intervenue d'un commun accord entre les parties, la date de la rupture étant fixée à la veille à minuit du début de la saison sportive suivante.

Les parties déclarent avoir pleinement conscience et connaissance de la portée et des conséquences de la présente clause susvisée. Elles choisissent d'un commun accord de l'accepter ou de la rayer (dans l'un ou l'autre cas les parties paraphent obligatoirement leur choix en marge).

Fait à....., le....., en 6 exemplaires

(1 exemplaire remis à l'entraîneur, 1 exemplaire conservé par le club, 4 exemplaires adressés à la commission juridique de la Fédération française de rugby pour homologation dans les délais prévus par la réglementation de la Fédération française de rugby.)

Pour être valable, ce document doit comporter les signatures manuscrites sur chacun des six exemplaires et le contrat doit être paraphé à toutes les pages.

Le club :

Monsieur

Pour le club

M.... agissant en qualité de....

(Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé en toutes ses dispositions ».)

**Annexe au contrat de travail type homologué d'un entraîneur de rugby  
de division fédérale**

Annexe à compléter et à adresser à la FFR dans le cadre de la procédure d'homologation pour tout nouveau contrat (y compris si le l'entraîneur reste dans le même club) ou pour tout avenant modifiant le contrat en cours.

Annexe :

- ☐ au contrat de travail conclu en date du .....
- ☐ à l'avenant du contrat conclu en date du .....
- ☐ avenant prolongeant la durée du contrat
- ☐ avenant ne prolongeant pas la durée du contrat
- ☐ avenant de résiliation

Entre : le club ..... (Nom du club)  
et l'entraîneur Monsieur ..... (Nom – Prénom)

En application de la réglementation de la FFR et du règlement relatif à l'activité d'agent sportif de rugby, le club et l'entraîneur déclarent les éléments suivants concernant le(s) agent(s) sportif(s) intervenu(s) lors (ou en vue) de la conclusion du contrat et/ou de l'avenant.

POUR L'ENTRAÎNEUR	POUR LE CLUB
<input type="checkbox"/> <b>Agent sportif mandaté par l'entraîneur</b> - Nom / Prénom de l'agent physique ..... OU - Nom de la société ..... - Nom / Prénom de l'agent représentant de la société..... ..... N° de licence FFR.....  Intervention de l'agent OU de la société en exécution du mandat conclu avec l'entraîneur en date du.....  Observations éventuelles de l'entraîneur :  <input type="checkbox"/> <b>L'entraîneur n'a pas eu recours au service d'un agent sportif</b>	<input type="checkbox"/> <b>Agent sportif mandaté par le club</b> - Nom / Prénom de l'agent physique ..... OU - Nom de la société ..... - Nom / Prénom de l'agent représentant de la société..... ..... N° de licence FFR.....  Intervention de l'agent OU de la société en exécution du mandat conclu avec le club en date du.....  Observations éventuelles du club :  <input type="checkbox"/> <b>Le club n'a pas eu recours au service d'un agent sportif</b>

Fait à ....., le.....

Imprimé établi en 4 exemplaires originaux (1 exemplaire conservé par l'entraîneur, 1 exemplaire conservé par le club ; et 1 exemplaire à adresser à la FFR avec le contrat et/ou l'avenant dont 1 pour la commission des agents sportifs).

Signature du l'entraîneur :

Signature du représentant du club

Nom / Prénom : .....

Qualité : .....

---

**RAPPEL** de l'article L 222-10 du code du sport :

« Un agent sportif ne peut agir que pour le compte d'une des parties au même contrat, qui lui donne mandat et peut seule le rémunérer. Le mandat précise le montant de cette rémunération, qui ne peut excéder 10 % du montant du contrat conclu. Toute convention contraire aux dispositions du présent paragraphe est réputée nulle et non écrite. »

**RAPPEL** des articles 20 et 21 du règlement fédéral relatif à l'activité d'agent sportif du rugby :

« **20. Obligations des joueurs et des entraîneurs :**

20.1 A chaque fois qu'un joueur ou un entraîneur fait appel à un agent sportif pour représenter ses intérêts, le nom de ce dernier doit figurer sur le contrat de travail correspondant ou sur une annexe à celui-ci.

20.2 Dans l'hypothèse où le joueur ou l'entraîneur n'a pas recours aux services d'un agent sportif, il doit le mentionner dans le contrat de travail correspondant.

20.3 Si un joueur ou un entraîneur fait usage des services d'un agent sportif non licencié par la FFR, ce joueur ou cet entraîneur pourra être sanctionné comme suit :

a) blâme ou avertissement ;

b) suspension disciplinaire de 12 mois maximum.

Les sanctions pourront être cumulées. »

« **21. Obligations des clubs :**

21.1 A chaque fois qu'un club fait appel à un agent sportif pour représenter ses intérêts, le nom de ce dernier doit figurer sur le contrat correspondant ou sur une annexe à celui-ci.

21.2 Dans l'hypothèse où le club n'a pas recours aux services d'un agent sportif, il doit le mentionner dans le contrat de travail correspondant.

21.3 Il est fait obligation aux clubs qui désirent s'attacher les services d'un joueur ou d'un entraîneur de ne négocier qu'avec :

a) le joueur ou l'entraîneur lui-même ;

b) un agent sportif licencié par la FFR.

21.4 Tout club violant les dispositions ci-dessus est passible des sanctions suivantes :

a) blâme ou avertissement ;

b) suspension de dirigeant ;

c) amende de 3 000 € minimum ;

d) interdiction de procéder à des transferts nationaux et/ou internationaux pour la saison en cours au minimum ;

e) suspension de toutes activités rugbystiques nationales et/ou internationales.

Les sanctions pourront être cumulées. »

Numéro d'enregistrement : .....

<b>Modèle de contrat de travail à durée déterminée d'usage. Saison 2008-2009</b> <b>Joueur pluriactif<sup>21</sup> à temps partiel</b>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Entre

L'association / la SAOS / la SASP/ la SEMS, l'EUSRL<sup>22</sup>

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de , code FFR,

Représentée par M. es qualité de

Ci-après dénommée « le club »

*D'une part,*

et

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

N° sécurité sociale

Ci-après dénommé « le joueur »

*D'autre part*

D'un commun accord entre les parties, tout contrat (ou accord) passé antérieurement entre le club et le joueur est annulé et remplacé par le présent contrat.

**1 - Convention collective et textes applicables - motif du recours**

Le présent contrat est régi par les dispositions:

- des articles L. 1242-2, 3° et L. 1242-1 du code du travail,
- du chapitre XII de la convention collective nationale du sport
- de l'accord collectif conclu en vertu dudit chapitre XII relativement à l'organisation des rapports club-joueur et club-entraîneur au sein du rugby de division fédérale 1, et dont les dispositions sont applicables par priorité et à l'exclusion de toute disposition légale, réglementaire ou conventionnelle contraire.

La convention collective nationale du sport et l'accord collectif susvisé sont affichés au sein des locaux du club; chaque partie déclare en avoir pris pleinement connaissance et en accepter l'ensemble des termes qu'elle s'engage à respecter.

---

<sup>21</sup> Le joueur salarié dont la rémunération mensuelle brute fixe est inférieure au seuil fixé pour l'homologation du contrat doit obligatoirement disposer du statut de pluriactif au sens de l'article 1.1. du chapitre I<sup>er</sup> du titre II de l'accord collectif de référence.

<sup>22</sup> Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des joueurs de l'équipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière.

## **2 – Objet du contrat**

Le club engage Monsieur..... en qualité de joueur de rugby, à compter du.....  
Monsieur..... est engagé en qualité de joueur pluriactif :

Est considéré pluriactif celui qui<sup>23</sup> :

- exerce une seconde activité professionnelle effective (salariée ou non) lui imposant des contraintes horaires.
- sera étudiant au cours de l'année scolaire 200\_/ 200\_\_
- est demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE (pour un emploi autre que celui de joueur de rugby),

La déclaration unique d'embauche de Monsieur..... a été effectuée à l'URSSAF de..... auprès de laquelle le club est immatriculé sous le numéro.....

## **3 - Durée du contrat**

Le présent contrat est conclu pour la saison(s) sportive(s) et recevra application sur la saison sportive 2008-2009

Il débutera le<sup>24</sup> :

- ☐ Le 1<sup>er</sup> juillet de l'année en cours s'il est signé pendant la période de « Liberté des mutations » fixée par la FFR.
- ☐ A la date de signature soit le..... s'il est signé après l'expiration de la période de « Liberté des mutations » fixée par la FFR.

Il s'achèvera impérativement la veille à minuit du début de la saison sportive 2009-2010.

La rupture anticipée du présent contrat ne pourra intervenir que dans les stricts cas prévus par l'accord collectif applicable et par défaut par les dispositions du code du travail.

## **4 - Obligations des parties**

### **Obligations du joueur**

Dans les termes régissant son temps de travail et conformément aux dispositions de l'article 3.1 du chapitre I<sup>er</sup> de l'accord collectif applicable, le joueur s'engage vis-à-vis du club à :

- participer à toutes les activités sportives et notamment à tous les entraînements, compétitions officielles ou amicales impliquant le club, tous stades, ainsi que sur demande du club avec un préavis raisonnable, à toutes manifestations promotionnelles ou actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du club.
- s'imposer l'hygiène de vie indispensable à l'exercice de son activité sportive, de même qu'une conduite avant pendant et après les entraînements et matches qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son club, au renom de son équipe et à l'image du rugby.
- respecter
  - le règlement et la discipline intérieurs du club de même que ceux de la structure visitée ou organisatrice
  - les règlements édictés par la Fédération française de rugby
- respecter l'ensemble des règlements relatifs au dopage.

---

<sup>23</sup> Cocher la case correspondante.

<sup>24</sup> Cocher la case correspondante.

Plus globalement, le joueur devra se conformer aux dispositions de l'article 4.1 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II de l'accord collectif de référence.

#### **- Obligations du club**

Le club s'engage à respecter l'ensemble des dispositions prévues à l'article 4.2 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II de l'accord collectif applicable et notamment à mettre à la disposition du joueur l'ensemble des éléments collectifs nécessaires à la pratique du rugby, ainsi que l'équipement individuel prévu par le règlement intérieur et dont le club assurera le renouvellement chaque saison.

#### **5 - Informations liées au statut du joueur**

En sa qualité de joueur pluriactif, il lui incombe d'informer le club de son temps habituel de travail pour l'exercice de son autre emploi salarié.

Le joueur informera également le club de toute modification intervenant dans les conditions ou l'exécution de son autre activité, susceptibles d'influer sur le présent contrat.

#### **6 - Rémunération**

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du club et conformément à l'article 4 du chapitre I<sup>er</sup> de l'accord collectif de référence, le club versera au joueur :

- o **Salaire fixe de base**<sup>25</sup>

Salaire mensuel brut de..... €, correspondant à un salaire annuel brut de..... €.

Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au joueur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous.

- o **Avantages en nature**<sup>26</sup> (clause facultative à compléter et adapter le cas échéant)

##### ☐ **Mise à disposition d'un logement :**

Type de logement :

Montant du loyer mensuel : .....

Versement du dépôt de garantie par..... Montant.....

Versement des charges par..... Montant.....

Il est expressément précisé et convenu entre les parties que la mise à disposition du logement ci-dessus constitue un accessoire au contrat de travail et que cette mise à disposition cessera dès la cessation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause.

##### ☐ **Mise à disposition d'un véhicule,** après vérification de la validité du permis de conduire

Type de véhicule :

Valorisation..... € mensuels.

Assurance, essence et entretien à la charge du joueur.

Dans le cas contraire, montant.....

<sup>25</sup> Le montant minimum du salaire annuel brut fixe ne peut – au prorata du temps de travail contractuellement fixé – être inférieur au montant déterminé par l'accord annuel de salaire annexé à l'accord collectif, soit pour la saison 2008-2009 soit 15 762,50 € bruts pour un temps plein sur 12 mois.

<sup>26</sup> Les avantages en nature ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute du joueur.

- ☐ Voyages (préciser nature et montant) :
- ☐ Autres à préciser (nature et montant) :

Monsieur..... est avisé de ce que la valorisation de l'avantage en nature total est fixée à la somme mensuelle de..... €, soit..... % de sa rémunération mensuelle totale.

- Primes (clause facultative)

Sous réserve de la réalisation des conditions ci-après, le club pourra verser au joueur les primes suivantes, qui ne constituent aucun usage, ni dans leur principe ni dans leur montant.

- **Prime de match**<sup>27</sup> :  
Montant (préciser annuel ou mensuel) .....  
Conditions éventuelles de versement : .....

## **7 - Exploitation de l'image du joueur et/ou du club**

Seules seront applicables les dispositions prévues au titre de l'accord collectif de référence.

## **8- Durée du travail**<sup>28</sup>

Le joueur est engagé pour une durée moyenne mensuelle de travail de..... heures<sup>29</sup>, répartie sur la semaine comme suit :  
*(à préciser)*

La répartition ci-dessus n'a qu'une valeur indicative et pourra être modifiée en fonction des impératifs du club.

## **9 - Repos hebdomadaire - Congés payés**

Les parties déclarent avoir pris connaissance des dispositions de l'accord collectif applicable qu'elles s'engagent à respecter.

## **10 - Lieu de travail**

Le joueur exercera sa mission au sein des installations du club sises....., de même qu'au sein de tout établissement, stade, complexe sportif désignés pour l'exercice de ses fonctions ou de l'activité du club.

## **11 - Retraite complémentaire**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de....., organisme sis....., relevant de l'ARRCO et auquel le club adhère pour l'ensemble de son personnel. La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye du joueur.

## **12 - Prévoyance collective**

Il sera observé une stricte application des dispositions de l'article 7.4 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II de l'accord collectif susvisé.

<sup>27</sup> Prévoir les montants et les conditions éventuelles de versement.

<sup>28</sup> En cas de recours à la modulation du temps de travail, il est recommandé d'adapter le modèle de clause ci-dessus et d'établir, par voie de concertation avec les représentants du personnel s'ils existent et à défaut avec le salarié, un programme indicatif de la répartition du travail sur la période couverte par la modulation.

<sup>29</sup> Il est rappelé que la durée minimum de travail ne peut être inférieure à un tiers temps (article 1.1 du titre II, chapitre I<sup>er</sup>, de l'accord collectif).



### **13 - Formation professionnelle**

Il sera fait application des dispositions de l'accord collectif de référence.

### **14 - Frais de déplacement** (clause facultative)

Les frais de déplacement effectivement engagés par le joueur seront remboursés sur justificatifs (si le montant des frais professionnels remboursé est limité, préciser le montant de cette limitation par mois ou par saison).

### **15 - Obligations réciproques**

Plus généralement, les parties déclarent avoir pris connaissance du chapitre « Statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale, homologation, mutation et qualification des joueurs et entraîneurs » inscrit dans les statuts et règlements de la FFR en vigueur pour chaque saison concernée par le présent contrat ; elles s'engagent à se conformer à l'intégralité de ses dispositions.

Les parties ont notamment pleinement consciences de :

- l'éventuelle évolution du statut actuel pluriactif du joueur vers le statut de joueur exclusif,
- l'éventuelle accession de la rémunération mensuelle brute au seuil de l'homologation.

Fait à....., le....., en 2 exemplaires

(1 exemplaire remis au joueur, 1 exemplaire conservé par le club)

Pour être valable, ce document doit comporter les signatures manuscrites sur chacun des 2 exemplaires et le contrat doit être paraphé à toutes les pages.

En outre, le club a l'obligation de procéder à l'enregistrement dudit contrat.

Le club :

Monsieur

Pour le club

M..... agissant en qualité de .....

(Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé en toutes ses dispositions ».)

Numéro d'enregistrement : .....

**Modèle de contrat de travail à durée déterminée d'usage**  
**Saison 2008-2009**  
**Entraîneur pluriactif<sup>30</sup> à temps partiel**

Entre :

L'association / la SAOS / la SASP/ la SEMS, l'EUSRL<sup>31</sup>

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de , code FFR,

Représentée par M. es qualité de

Ci-après dénommée « le club »

*D'une part,*

et

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

N° sécurité sociale

Ci-après dénommé « l'entraîneur »

*D'autre part*

D'un commun accord entre les parties, tout contrat (ou accord) passé antérieurement entre le club et l'entraîneur est annulé et remplacé par le présent contrat.

**1 - Convention collective et textes applicables. - Motif du recours**

Le présent contrat est régi par les dispositions :

- des articles L. 1242-2 (3) et L. 1242-1 du code du travail,
- du chapitre XII de la convention collective nationale du sport,
- de l'accord collectif conclu en vertu dudit chapitre XII relativement à l'organisation des rapports club-joueur et club-entraîneur au sein du rugby de division fédérale 1, et dont les dispositions sont applicables par priorité et à l'exclusion de toute disposition légale, réglementaire ou conventionnelle contraire.

La convention collective nationale du sport et l'accord collectif susvisé sont affichés au sein des locaux du club; chaque partie déclare en avoir pris pleinement connaissance et en accepter l'ensemble des termes qu'elle s'engage à respecter.

<sup>30</sup> L'entraîneur salarié dont la rémunération mensuelle brute fixe est inférieure au seuil fixé pour l'homologation du contrat, doit obligatoirement disposer du statut de pluriactif au sens de l'article 1.1. du chapitre II du titre II de l'accord collectif de référence.

<sup>31</sup> Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des entraîneurs de l'équipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière.

## **2 – Objet du contrat** (article impératif)

Le club engage Monsieur..... en qualité d'entraîneur de rugby pluriactif.

Indépendamment de la durée du travail fixée au présent contrat, est considéré pluriactif celui qui<sup>32</sup> :

- ☐ exerce une seconde activité professionnelle effective (salariée ou non) lui imposant des contraintes horaires.
- ☐ sera étudiant au cours de l'année scolaire...../.....
- ☐ est demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE au sens des dispositions de l'article 1.1 du chapitre II du titre II de l'accord collectif de référence.

La déclaration unique d'embauche de Monsieur .....a été effectuée à l'URSSAF de .....auprès de laquelle le club est immatriculé sous le numéro .....

## **3 – Durée du contrat** (article impératif)<sup>33</sup>

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de.....saison(s) sportive(s). Il débutera le.....et recevra application sur les saisons sportives.....<sup>34</sup>

Il s'achèvera impérativement la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution.

La rupture anticipée du présent contrat ne pourra intervenir que dans les stricts cas prévus par l'accord collectif applicable et par défaut par les dispositions du code du travail.

## **4 - Définition des fonctions de l'entraîneur** (article facultatif et à adapter)

Monsieur..... exerce ses fonctions dans les domaines suivants :

A préciser

Conformément aux dispositions de l'article 5.2 du chapitre II de l'accord collectif applicable Monsieur..... est :

- ☐ Entraîneur
- ☐ Entraîneur cadre

## **5 - Obligations des parties** (article facultatif)

### **- Obligations de l'entraîneur**

Dans les termes régissant son temps de travail et conformément aux dispositions de l'article 4.1 du chapitre II de l'accord collectif applicable, l'entraîneur s'engage vis-à-vis du club notamment à :

- participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le club se trouvera engagé,

---

<sup>32</sup> Cocher la case correspondante.

<sup>33</sup> Il est rappelé que si le contrat prend effet postérieurement à la première journée de championnat, il y a application des dispositions de l'article 1.3 du chapitre II, titre II.

<sup>34</sup> En application de l'article 1.3 du chapitre II du titre II, la durée du même contrat ne peut excéder 5 saisons sportives, y compris renouvellement tacite.

- adopter une conduite qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son club, au renom de son équipe et à l'image du rugby,
- respecter :
  - le règlement et la discipline intérieurs du club de même que ceux de la structure visitée ou organisatrice,
  - les règlements édictés par la Fédération française de rugby,
- respecter l'ensemble des règlements relatifs au dopage.

Plus globalement, l'entraîneur devra se conformer aux dispositions de l'article 4.1 de l'accord collectif de référence.

### **- Obligations du club**

Le club s'engage à respecter l'ensemble des dispositions prévues à l'article 4.2 du chapitre II de l'accord collectif applicable et notamment mettre à disposition de l'entraîneur les moyens d'exercer son activité dans les meilleures conditions, ainsi que favoriser sa formation continue professionnelle en lui permettant de parfaire et compléter ses connaissances.

### **6 - Informations liées au statut de l'entraîneur** (article facultatif)

En sa qualité de entraîneur pluriactif, il lui incombe d'informer le club de son temps habituel de travail pour l'exercice de son autre emploi.

Le entraîneur informera également le club de toute modification intervenant dans les conditions ou l'exécution de son autre activité, susceptibles d'influer sur le présent contrat.

### **7 - Rémunération** (article impératif)

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du club et conformément à l'article 5 du chapitre II de l'accord collectif de référence, le club versera à l'entraîneur :

- **Salaire fixe de base**<sup>35</sup>

Salaire mensuel brut de..... €, correspondant à un salaire annuel brut de..... .

Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû à l'entraîneur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous.

- **Avantages en nature**<sup>36</sup> (clause facultative à compléter et adapter le cas échéant)

---

<sup>35</sup> Le montant minimum du salaire annuel brut fixe ne peut - au prorata du temps de travail contractuellement fixé - être inférieur au montant déterminé par l'accord annuel de salaire annexé à l'accord collectif, soit pour la saison 2008-2009 34 047 € bruts pour un entraîneur cadre temps plein sur 12 mois et 21 184,80 € bruts pour un entraîneur temps plein sur 12 mois.

<sup>36</sup> Les avantages en nature ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute de l'entraîneur.

☐ **Mise à disposition d'un logement**

Type de logement :

Montant du loyer mensuel : .....

Versement du dépôt de garantie par..... Montant.....

Versement des charges par..... Montant.....

Il est expressément précisé et convenu entre les parties que la mise à disposition du logement ci-dessus constitue un accessoire au contrat de travail et que cette mise à disposition cessera dès la cessation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause.

☐ **Mise à disposition d'un véhicule**, après vérification de la validité du permis de conduire

Type de véhicule :

Valorisation .....euros mensuels.

Assurance, essence et entretien à la charge du entraîneur.

Dans le cas contraire, montant .....

☐ **Voyages (préciser nature et montant) :**

☐ **Autres à préciser (nature et montant) :**

Monsieur.....est avisé de ce que la valorisation de l'avantage en nature total est fixée à la somme mensuelle de..... €, soit..... % de sa rémunération mensuelle totale.

○ **Primes**

Sous réserve de la réalisation des conditions ci-après, le club pourra verser à l'entraîneur des primes à l'objectif, qui ne constituent aucun usage ni dans leur principe ni dans leur montant.

Définition de l'objectif .....

Montant (préciser annuel ou mensuel) .....

**8 - Exploitation de l'image de l'entraîneur et/ou du club** (article facultatif)

Seules seront applicables les dispositions prévues au titre de l'accord collectif de référence.

**9 - Durée du travail** (article impératif à adapter en fonction du statut de l'entraîneur)

L'entraîneur est engagé pour une durée moyenne mensuelle de travail de .....heures<sup>37</sup>, répartie sur la semaine comme suit :  
(à préciser)

La répartition ci-dessus n'a qu'une valeur indicative et pourra être modifiée en fonction des impératifs du club.

M..... pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires, à la demande de son employeur, conformément aux dispositions du code du travail et de la convention collective nationale du sport.

---

<sup>37</sup> Il est rappelé que la durée minimum de travail ne peut être inférieure à 1/3 temps (article 1.1 du titre II, chapitre I<sup>er</sup>, de l'accord collectif).

#### **10 - Repos hebdomadaire. - Congés payés**

Les parties déclarent avoir pris connaissance des dispositions de l'accord collectif applicable qu'elles s'engagent à respecter.

#### **11 - Lieu de travail**

L'entraîneur exercera sa mission au sein des installations du club sises....., de même qu'au sein de tout établissement, stade, complexe sportif désignés pour l'exercice de ses fonctions ou de l'activité du club.

#### **12 - Retraite complémentaire** (article impératif à adapter en fonction du statut de l'entraîneur)

##### ☐ **Entraîneur cadre**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire et cadre s'effectuera auprès de AGIRC de....., institution ARCCO à laquelle le club est affilié.

##### ☐ **Entraîneur non cadre**

Le versement des cotisations retraite complémentaire s'effectuera auprès de .....institution ARCCO à laquelle le club est affilié.

#### **13 - Prévoyance collective** (article impératif à adapter en fonction du statut de l'entraîneur)

Le club a souscrit une assurance complémentaire de prévoyance auprès de..... permettant à Monsieur ..... de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par l'article 8.4 du chapitre III du présent accord.

#### **14 - Formation professionnelle**

Il sera fait application des dispositions de l'accord collectif de référence.

#### **15 - Frais de déplacement** (clause facultative)

Les frais de déplacement effectivement engagés par l'entraîneur seront remboursés sur justificatifs (si le montant des frais professionnels remboursé est limité, préciser le montant de cette limitation par mois ou par saison).

#### **16 - Obligations réciproques**

Plus généralement, les parties déclarent avoir pris connaissance du chapitre « Statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale, homologation, mutation et qualification des joueurs et entraîneurs » inscrit dans les statuts et règlements de la FFR en vigueur pour chaque saison concernée par le présent contrat ; elles s'engagent à se conformer à l'intégralité de ses dispositions.

Les parties ont notamment pleinement consciences de :

- l'éventuelle évolution du statut actuel pluriactif de l'entraîneur vers le statut de l'entraîneur exclusif,
- l'éventuelle accession de la rémunération mensuelle brute au seuil de l'homologation.

#### **17 - Rupture anticipée du contrat de travail** (clause à conserver ou à rayer avec initiales des parties en marge)

Outre les cas prévus par les articles L. 1243-1 et suivants du code du travail, le présent contrat pourra être résilié par anticipation dans l'un des cas suivants :

- Non-accession du club en division supérieure,
- Relégation ou rétrogradation en division inférieure.

Dans ces hypothèses, la résiliation sera laissée à l'initiative de l'entraîneur qui devra, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée dans le délai

## **Statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1**

### **Modèle de règlement intérieur**

Remarques préliminaires :

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 1311-2, les entreprises (quelle que soit leur forme juridique) qui occupent habituellement au moins 20 salariés doivent établir un règlement intérieur.

Ce règlement s'applique à l'ensemble du personnel salarié toutes catégories d'emplois confondues.

Il peut prévoir :

- des dispositions spécifiques pour telle ou telle catégorie (emplois sportifs, emplois administratifs) ;
- qu'il s'appliquera à toutes les personnes exécutant une prestation de travail au sein du club, y compris à celles n'étant pas liées audit club par un contrat de travail (ex.: application aux joueurs de l'équipe adverse), compte tenu des exigences renforcées de la loi (art. 230-3 recodifié L. 4122-1 du code du travail) et de celle des tribunaux.

S'agissant de la procédure d'élaboration, le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur et ne relève pas de la négociation collective.

Mais le club doit néanmoins recueillir l'avis préalable des représentants du personnel (avis qui ne le lie pas) avant d'effectuer les formalités de dépôt.

Ce document a pour objectif d'être un modèle pour l'élaboration du règlement intérieur des clubs de rugby de fédérale 1. Il s'agit d'un document établi à titre indicatif qui n'a aucun caractère obligatoire.

Il comporte les dispositions impératives du règlement intérieur telles qu'elles résultent des articles L. 1311-1 et suivants du code du travail, à savoir :

- objet et champ d'application ;
- hygiène et sécurité ;
- règles de discipline ;
- procédures disciplinaires et respect des droits de la défense ;
- entrée en vigueur et modifications du règlement.

Il pourra être complété par des règles spécifiques à chaque club entrant dans le domaine de compétence du règlement intérieur tel que défini par le code du travail.

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Objet et champ d'application*

Le règlement intérieur régulièrement établi s'impose à l'employeur et à tous les salariés toutes catégories de la société (ou association) exploitant le

club ; à ce titre, il s'impose notamment aux joueurs sous contrat exclusif ou pluriactifs homologués ou non homologués, ainsi qu'aux entraîneurs professionnels ou pluriactifs de l'équipe professionnelle.

Il s'impose également à toute personne exécutant occasionnellement ou non une prestation de travail au sein du club, y compris si cette personne n'est pas liée au club par un contrat de travail, le respect du règlement intérieur n'ayant pas pour effet de placer l'intéressé en état de subordination juridique.

Il est établi par les instances dirigeantes du club, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Conformément aux articles L. 1321-1 et suivants du code du travail, ce règlement fixe les dispositions relatives à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles générales et permanentes de discipline en vigueur au sein du club. Il énonce notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre le club ainsi que les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (art. L. 1332-1, L. 1332-2 et L. 1332-3 du code du travail). Il vient en complément des dispositions conventionnelles prévues notamment, s'agissant des joueurs et des entraîneurs, aux articles 4.1, 4.2, 4.3 et 6.1 des chapitres I<sup>er</sup> et II du titre II du statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1.

Des dispositions spéciales peuvent être prévues ; si elles font l'objet de notes de service ou d'une charte interne, elles sont établies dans les mêmes conditions que le présent règlement dès lors qu'elles fixent des prescriptions générales et permanentes relevant de l'objet de celui-ci.

Le règlement intérieur s'applique dans tous les lieux utilisés par le club pour son activité (terrain de jeu et d'entraînement, lieux d'hébergement et de restauration, salle de musculation et de soins, lors des déplacements...).

La hiérarchie est fondée à veiller à son application et à accorder des dérogations justifiées.

## DISPOSITIONS RELATIVES À L'HYGIÈNE ET À LA SÉCURITÉ

### Article 2

#### *Hygiène et santé*

##### *a) Dispositions générales*

Toutes les personnes concernées doivent veiller à préserver le bon état et la propreté des locaux et du mobilier au sein de l'ensemble des infrastructures du club. Elles s'engagent à prendre soin du matériel et à entretenir les équipements qu'elles utilisent.

Les salariés doivent s'abstenir de fumer, de consommer ou même d'introduire de l'alcool ou des substances nocives et illégales dans l'enceinte du club.

Le refus de se soumettre aux obligations relatives à l'hygiène peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

##### *b) Dispositions spécifiques applicables aux joueurs et aux entraîneurs*

Les casiers mis à la disposition des joueurs et des entraîneurs dans les vestiaires doivent être maintenus en état de propreté constante.



Les joueurs doivent avoir une hygiène de vie compatible avec l'activité de joueur de rugby.

Les joueurs s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la lutte contre le dopage, à se soumettre aux contrôles diligentés par les instances compétentes et à se conformer aux actions de prévention et de suivi menées par le club.

En cas de maladie ou de blessure, le joueur concerné en avisera immédiatement soit son entraîneur, soit le responsable du club. Ces derniers informèrent le médecin du club qui, selon le cas, se déplacera au club ou recevra le joueur à son cabinet. Il en est de même pour le kinésithérapeute du club qui interviendra sur demande du médecin.

Le médecin du club décidera si le joueur peut participer aux entraînements et de la reprise de l'entraînement pour les joueurs blessés, en conformité avec les dispositions légales régissant la sécurité sociale.

Tout joueur blessé ou malade doit avoir le souci de se soigner et de retrouver ses moyens le plus rapidement possible.

### **Article 3**

#### *Sécurité et prévention*

##### *a) Dispositions générales*

Chaque salarié du club doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées à (...) et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.

Des instructions précises sur la conduite à tenir en cas d'incendie sont affichées dans les circulations et les locaux du club.

Elles seront présentées aux salariés lors de la reprise de la saison sportive par le responsable du club.

Chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé et de celles de ses collègues de travail.

En application des dispositions légales en vigueur, les salariés du club sont tenus de se soumettre aux visites médicales obligatoires en application de la réglementation de la médecine du travail.

Le refus de se soumettre aux prescriptions relatives à la sécurité et aux visites médicales peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Afin d'éviter les accidents, les salariés doivent éviter les bousculades, insultes, disputes et jeux violents.

Le port et/ou l'introduction dans les locaux du club d'armes et instruments d'autodéfense est interdit.

##### *b) Dispositions complémentaires spécifiquement applicables au personnel administratif*

Tout accident du travail ou maladie doit être porté à la connaissance du responsable du club le plus rapidement possible dans la journée même de l'accident, ou au plus tard dans les 24 heures, sauf force majeure ou impossibilité absolue. Les accidents survenant au cours du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail doivent donner lieu à la même déclaration.

En cas d'accident, il revient à l'employeur, le cas échéant, de rédiger, dans les délais prescrits par la loi, la déclaration d'accident destinée à la sécurité sociale.

c) Dispositions complémentaires spécifiquement applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle fournies par le club doivent être utilisés dans les conditions suivantes :.....

En dehors des matches ou des entraînements, il est interdit de pratiquer un autre sport « dangereux » tels que..... sans l'autorisation du responsable technique du club.

## DISPOSITIONS RELATIVES À LA DISCIPLINE

### **Article 4**

#### *Horaire de travail*

Sauf circonstances exceptionnelles, les salariés doivent respecter les horaires de travail et de pauses en vigueur, affichés dans les locaux du club.

### **Article 5**

#### *Usage du matériel*

Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état, d'une façon générale, tout matériel qui lui est confié.

Il est interdit de sortir des locaux du club des objets appartenant à celui-ci sans autorisation du responsable du club.

### **Article 6**

#### *Retards, absences*

#### *a) Dispositions générales*

Les retards et absences non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 8 du présent règlement, leur réitération constituant une circonstance aggravante.

#### *b) Dispositions applicables au personnel administratif*

Tout retard doit être justifié auprès de...

Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 8 du présent règlement.

L'absence pour maladie, pour accident ou pour toute autre cause devra, sauf cas de force majeure, être justifiée dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence.

Toute absence non justifiée peut faire l'objet d'une sanction. Il en est de même de toute sortie anticipée sans motif légitime ou sans autorisation.

c) Dispositions complémentaires spécifiquement applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Tout joueur et tout entraîneur est tenu de répondre présent à toutes les convocations (entraînements, matches) et à suivre les instructions qui lui sont données (soins, repos, diététique...).

Lors des déplacements, les joueurs et entraîneurs devront se trouver à l'heure exacte au point de rassemblement qui leur aura été communiqué. En aucun cas, ils ne pourront se séparer du groupe sans autorisation de l'entraîneur. En cas d'autorisation exceptionnelle, le joueur devra être de retour au lieu et à l'heure qui lui auront été communiqués.

Toute absence doit être immédiatement signalée à l'entraîneur ou à la personne qu'il aura éventuellement déléguée, ainsi qu'à un dirigeant du club, par téléphone et confirmée pour les joueurs mineurs par écrit par leur représentant légal en précisant le motif et la durée probable. Au retour, l'absence devra être justifiée par un certificat médical ou toute autre pièce justificative selon le motif invoqué.

## **Article 7**

### *Comportement. – Tenue*

#### *a) Dispositions générales*

A l'intérieur et à l'extérieur du club, les joueurs et les entraîneurs, étant les représentants du club, doivent se comporter de façon correcte en ne portant pas atteinte à l'image du club. Le joueur et l'entraîneur sont tenus à une obligation de réserve à l'égard des informations dont ils auraient connaissance concernant le club et ses salariés.

L'affichage sur les murs est interdit en dehors des panneaux muraux réservés à cet effet ; les affiches ou notes de service régulièrement apposées sur ces panneaux ne doivent pas être lacérées et/ou détruites.

Toute détérioration ou dégât quelconque doit être signalé aux services administratifs afin qu'ils puissent être réparés.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction.

#### *b) Dispositions complémentaires spécifiquement applicables aux joueurs et aux entraîneurs*

Le joueur et l'entraîneur doivent porter la tenue officielle du club toutes les fois où cela leur sera demandé par le club. Lors des entraînements, des matches, des déplacements, des reportages télévisés, le joueur est tenu de porter les équipements fournis par le club, sauf accord particulier entre le club et le joueur et/ou l'entraîneur.

A la demande expresse du club, les joueurs et entraîneurs doivent rester au stade à la disposition des journalistes et des partenaires du club durant (...) à (...) minutes suivant la fin des séances d'entraînement et durant les manifestations organisées après les matches officiels ou amicaux. Les entretiens avec les journalistes auront lieu au club, dans la salle de presse ou tout autre endroit décidé par la direction.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction.

## **SANCTIONS ET DROITS DE LA DÉFENSE**

## **Article 8**

### *Sanctions disciplinaires*

*(art. L. 1331-1 à L. 1332-5 du code du travail)*

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

Un seul et même acte fautif ne peut donner lieu à plusieurs sanctions.

*a) Dispositions applicables au personnel administratif*

En tenant compte dans chaque cas des faits et des circonstances, une des sanctions suivantes pourra être prononcée, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- mise en garde orale ou écrite destinée à attirer l'attention ;
- avertissement ;
- mise à pied disciplinaire de... jours maximum (suspension temporaire du contrat sans rémunération) ;
- licenciement disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute.

*b) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs*

En tenant compte dans chaque cas des faits et des circonstances, une des sanctions suivantes pourra être prononcée, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- mise en garde orale ou écrite destinée à attirer l'attention ;
- avertissement ;
- mise à pied disciplinaire de (...) jours maximum (suspension temporaire du contrat sans rémunération) ;
- rupture du contrat pour faute grave.

## **Article 9**

### *Droits de la défense*

Toute sanction autre que la mise en garde orale sera motivée et notifiée par écrit au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

En outre, toute sanction qui n'a pas d'incidence immédiate sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, sera entourée des garanties de procédure prévues par les articles L. 1332-1 et suivants, R. 1332-1, R. 1332-2 et R. 1332-3 du code du travail (convocation du salarié, entretien préalable, notification motivée de la sanction).

## **Article 10**

### *Interdiction et sanction du harcèlement sexuel et moral*

Conformément aux articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du code du travail, aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées à l'article 8.

Conformément aux articles L. 1152-1 à L. 1152-6 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Tout salarié du club ayant procédé aux agissements définis aux articles L. 1153-1, L. 1153-2 et/ou L. 1152-1 et L. 1152-2 du code du travail est passible d'une sanction disciplinaire.

#### ENTRÉE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT

##### **Article 11**

###### *Date d'entrée en vigueur*

Le présent règlement intérieur :

- a été soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel le... ;
- a été transmis à la commission du statut de fédérale de la FFR le... ;
- a été déposé au conseil de prud'hommes de... le... ;
- a été communiqué en 2 exemplaires à l'inspection du travail, direction départementale du travail et de l'emploi le... ;
- a été affiché sur les lieux de travail le... ainsi que sur la porte du lieu où ont lieu en principe les entretiens et démarches liés à l'embauche.

Il entre en vigueur le (...), soit 1 mois après l'accomplissement de la dernière des formalités de dépôt et de publication ci-dessus.

##### **Article 12**

###### *Modifications ultérieures*

Toute modification ultérieure ou tout retrait de dispositions de ce règlement doit être, conformément au code du travail, soumis à la même procédure d'adoption et d'entrée en vigueur, étant entendu que toute disposition du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables au club du fait de l'évolution de ces dernières, sera nulle de plein droit. Elle devra être retirée dans les meilleurs délais.

Fait à..., le...

*Le président du club.*

## ANNEXE III

---

### **Accord collectif du rugby de fédérale 1 relatif à la prévoyance Saison 2008-2009**

La présente annexe a pour objet de définir, en application des articles 7.4 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II et 8.4 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II, de l'accord collectif du rugby de fédérale 1, les garanties collectives de prévoyance dont bénéficieraient les joueurs et entraîneurs entrant dans son champ d'application, les contributions nécessaires à leur financement ainsi que les règles d'information individuelles et collectives s'y rapportant.

#### *Section 1*

#### **Dispositions générales**

##### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Modalités d'entrée en vigueur*

La date d'effet de la présente annexe est fixée au début de la saison sportive 2008-2009, soit au 1<sup>er</sup> juillet 2008.

##### **Article 2**

##### *Opérateur d'assurances*

L'auto-assurance est, en matière de garanties collectives de prévoyance, prohibée par la loi du 31 décembre 1989. Chaque club est, de ce fait, tenu de souscrire un contrat d'assurance collective. Son choix doit impérativement porter soit sur une compagnie régie par le code des assurances, auquel cas le contrat est régi par les articles L. 140-1 et suivants dudit code, soit sur une société régie par le code de la mutualité, auquel cas l'adhésion se fait à une caisse autonome, soit à une institution de prévoyance à gestion paritaire régie par le livre IX du code de la sécurité sociale. Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, le choix d'un opérateur doit régulièrement faire l'objet d'un réexamen. Celui-ci aura lieu tous les 3 ans.

Au cas où, quelle qu'en soit la raison, l'assureur serait défaillant, le club est, conformément à une jurisprudence constante, tenu de verser les prestations à sa place. Ceci vaut notamment en cas d'insuffisance des garanties assurées au regard des exigences nées de l'article 3 ci-dessus. Afin de réduire au maximum ce risque, le contrat d'assurance collective souscrit par le club devra expressément faire référence à la présente convention pour la détermination des obligations incombant à l'opérateur d'assurance.

Le système de garanties résultant du présent accord est à adhésion collective obligatoire. Aucun joueur et entraîneur ne peut s'y soustraire, même avec une lettre de décharge à l'attention du club, laquelle serait inopérante.

Outre que le régime juridique, au plan du droit des assurances, des opérations collectives est spécifique, le caractère obligatoire de l'affiliation de tous les joueurs et entraîneurs conditionne la neutralité, tant fiscale que sociale, des contributions nécessaires au financement des prestations.

En vertu des termes de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, le nouvel assureur prendra à sa charge les revalorisations ultérieures sur la base des règles en vigueur dans le précédent contrat ; il devra de même prendre en charge le versement des rentes et des capitaux prévus par la présente annexe dès l'état d'incapacité permanente et totale à la pratique du rugby pour raison de santé et/ou le décès sont liés à la même affection que celle ayant ouvert droit à un état d'incapacité temporaire de travail ayant débuté pendant l'exécution du premier contrat d'assurance, notamment celui ayant donné naissance à des indemnités journalières en vertu de l'article 2.1.

### **Article 3**

#### *Cotisations*

Quel que soit le montant des contributions nécessaires au financement des garanties collectives ci-dessus, elles seront réparties à hauteur de 50 % à la charge du club, 50 % à la charge du joueur. Les contributions se présentent sous la forme d'un pourcentage de la rémunération brute limitée à 2 fois le plafond des cotisations de sécurité sociale.

Des taux différents peuvent être prévus pour la partie de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale et pour l'excédent. La quote-part salariale est retenue mensuellement et fait l'objet d'une mention particulière sur le bulletin de paye.

Les indemnités journalières dues par l'opérateur d'assurance sont versées au club. Celui-ci doit les intégrer dans le bulletin de paye. Du fait de la quote-part salariale de 50 %, la moitié seulement de ces indemnités entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ASSEDIC et retraite complémentaire ; par conséquent la moitié seulement supporte les retenues salariales. Le bulletin de paye est conçu pour concrétiser cette règle. Ces indemnités seront par contre versées directement à l'assuré dès lors que le contrat de travail est rompu, puisqu'elles ne supportent plus de charges sociales. Il en est de même pour la rente prévue en cas de réalisation du risque « perte de licence » (éventuellement convertible en capital).

### **Article 4**

#### *Information individuelle*

L'organisme assureur choisi par le club doit établir, à l'usage des joueurs et entraîneurs, une notice d'information sur la nature et le taux des garanties couvertes ainsi que sur les conditions d'accès aux prestations. Cette notice d'information doit être remise par le club, sous sa responsabilité, au joueur ou entraîneur au moment de la signature du contrat de travail.

Toute modification ultérieure des garanties doit faire l'objet d'une nouvelle notice dont le contenu est également établi par l'organisme assureur et qui est également remise à chaque assuré sous la responsabilité du club.

### **Article 5**

#### *Information collective*

La commission de négociation du statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 examinera chaque année la situation de l'ensemble des clubs en ce

qui concerne les conditions de mise en œuvre de ces garanties collectives de prévoyance. Un comité paritaire – dont la composition sera définie chaque année – sera constitué en son sein pour suivre l'ensemble des questions de prévoyance. Il pourra, au vu des informations qu'il aura examinées, proposer toute modification de la présente annexe et sera, le cas échéant, chargé de la gestion de tout fonds qui serait constitué en vue de la gestion de tel ou tel des risques ci-dessus.

L'assureur doit fournir au club, une fois par an, le bilan des opérations pour l'exercice écoulé sur la base des exigences réglementaires. Le bilan sera communiqué, sous la responsabilité du club, au comité d'entreprise (à défaut aux délégués du personnel).

## *Section 2*

### **Dispositions spécifiques**

#### **CHAPITRE 1<sup>er</sup>**

##### ***Les joueurs***

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### ***Introduction***

Les joueurs bénéficient du droit à :

1.1. Indemnités journalières allouées en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident du travail.

1.2. Rente susceptible d'être transformée en capital en cas d'incapacité permanente et totale à la pratique du rugby pour raison de santé (perte de licence) pour maladie ou accident vie privée, vie professionnelle.

1.3. Capitaux alloués en cas de décès aux ayants droit, sauf clause désignant un autre bénéficiaire dans le bulletin d'adhésion au contrat d'assurance collective. Ces capitaux ne sont toutefois pas dus dans le cas d'exclusion habituelle prévue en application du code des assurances, spécialement liée au terrorisme nucléaire, chimique, biologique.

L'assiette des prestations :

1.4. L'assiette des prestations prévues aux articles 1.1, 1.2 et 1.3 est la rémunération annuelle brute (y compris primes, avantages en nature) versée sur l'ensemble de la saison sportive, actuellement fixée du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin. Cette rémunération est toutefois limitée à 2 fois le plafond annuel des cotisations de la sécurité sociale. Pour la détermination, s'il y a lieu de la rémunération mensuelle, la rémunération brute annuelle ainsi définie est divisée par 12.

Le droit aux prestations :

1.5. Le droit aux prestations prévues par la présente annexe n'est acquis que si l'événement – spécialement l'état de santé – matérialisant le sinistre est survenu antérieurement à la date de rupture du contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la cause (terme normal du CDD, rupture anticipée dans les cas prévus par le code du travail ou en application d'une clause de résiliation unilatérale conforme aux dispositions de l'accord collectif du rugby de fédé-



rale 1). Dès que la condition ci-dessus est remplie, les prestations sont dues, peu important que, du fait du délai de carence ou d'un décès intervenant postérieurement à la date de l'événement matérialisant le sinistre, les prestations dues correspondent à des périodes postérieures.

Quelle qu'en soit la raison, échéance de la durée du contrat ou expiration anticipée, la fin des relations contractuelles n'est pas cause d'interruption du droit à ces prestations dès lors que la date du sinistre est antérieure. Les indemnités et rentes continuent à être réévaluées au-delà du terme du contrat de travail selon le mode de revalorisation en vigueur dans le contrat d'assurance. Le droit au capital décès reste acquis lorsque, à la date de rupture des relations contractuelles du joueur avec le club, des indemnités journalières sont dues au titre des articles 1.1. et 2.1.

## **Article 2**

### *Montant des prestations*

#### **2.1. Incapacité temporaire de travail**

Les prestations visées à l'article 1.1 sont dues si l'état d'incapacité temporaire de travail ouvre droit au bénéfice des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie. Par exception à ce principe, elles sont également dues aux pluriactifs qui ne perçoivent pas ces indemnités uniquement en raison de la règle du code de la sécurité sociale selon laquelle ces indemnités ne sont pas dues si l'assuré peut continuer à exercer sa seconde activité.

Ces prestations sont allouées pour chaque arrêt de travail au-delà d'un délai de carence jusqu'à la fin de l'état d'incapacité temporaire, donc au plus tard jusqu'à la fin du 12<sup>e</sup> mois d'arrêt continu de travail. Ce délai de carence est de 28 jours calendaires ; il peut être augmenté au sein de chaque club.

Ces prestations complètent les indemnités allouées par la caisse primaire d'assurance maladie jusqu'à concurrence de 80 % de la rémunération brute. Si ces indemnités de base ne sont pas dues en application du 1<sup>er</sup> alinéa ci-dessus, les prestations complémentaires objet du présent article sont augmentées de la valeur de celles-ci.

#### **2.2. Rente invalidité joueur**

Une rente susceptible d'être transformée en capital est versée à l'ancien joueur se trouvant en situation d'incapacité permanente et totale de pratiquer le rugby pour raison de santé.

Le niveau de la rente minimum versée au joueur est variable en fonction de son âge à la date du constat de l'état d'incapacité de pratiquer le rugby pour raison de santé :

- pour les joueurs âgés de moins de 25 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 24 mois à compter du constat de l'état d'incapacité ;

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 100 000 €.

- pour les joueurs âgés de 25 à 27 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 18 mois à compter du constat de l'état d'incapacité ;

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 75 000 €.

- pour les joueurs âgés de 28 à 30 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 12 mois à compter du constat de l'état d'incapacité ;

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 50 000 €.

- pour les joueurs âgés de 31 à 32 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 9 mois à compter du constat de l'état d'incapacité ;

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 40 000 €.

- pour les joueurs âgés de 33 à 34 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 6 mois à compter du constat de l'état d'incapacité.

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 30 000 €.

La procédure de contrôle de l'état du joueur au plan médical est celle prévue par le contrat conclu entre le club et son assureur.

### 2.3. Capital décès

Le capital alloué en cas de décès d'un joueur est égal à 100 % de la rémunération. Ce montant est de 150 % si l'assuré est marié. Il est également de 150 % pour les veufs ou divorcés ayant un enfant à charge au sens du droit de la sécurité sociale. Ce montant, de 100 % ou 150 %, est majoré de 25 % de la rémunération salaire par enfant à charge.

## CHAPITRE II

### *Les entraîneurs cadres et non cadres*

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Salaire de référence*

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est le salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, l'incapacité ou le décès, ayant donné lieu à cotisation.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B de la sécurité sociale.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, il sera procédé à une reconstitution du salaire annuel de référence.

#### **Article 2**

##### *Incapacité temporaire de travail*

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale, l'entraîneur, tel que défini dans l'article 3, chapitre I<sup>er</sup>, titre I<sup>er</sup>, bénéficie du versement d'une indemnité journalière dont le montant, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre), est également à 80 % du salaire brut à payer.

Les prestations sont servies à partir du 29<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail discontinu ou non et cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse ;
- lors de la cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ni conduire le salarié à percevoir plus que son salaire net.

### **Article 3**

#### *Invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie*

L'invalidité est définie par référence au régime de base de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1<sup>re</sup> catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente de la sécurité sociale.

Le montant des prestations, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre), est égal à 80 % du salaire brut à payer pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>.

La rente servie en 1<sup>re</sup> catégorie d'invalidité est égale à 48 % du salaire brut à payer.

### **Article 4**

#### *Capital décès*

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, avant son départ à la retraite ou à partir de la date où le salarié est reconnu par la sécurité sociale en invalidité permanente et absolue (IPA) 3<sup>e</sup> catégorie, il est versé en une seule fois un capital de 300 % du salaire de référence.

Le salaire de référence étant défini à l'article 1<sup>er</sup>, section 2, de la présente annexe.

Fait à Vannes, le 11 juillet 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

COSMOS.

**Syndicats de salariés :**

Provale ;

Tech XV.

**Accord « Salaires » n° 1. – Rémunérations minima**  
**Saison 2008-2009**

**1. Rémunérations annuelles minima des joueurs de fédérale**

La rémunération effective d'un joueur salarié à temps complet doit être au moins égale à 15 765,5 € brut par an, hors avantage en nature et différentes primes s'ajoutant éventuellement à la rémunération fixe. Les rémunérations effectives des joueurs à temps partiel peuvent donc être établies au minimum au prorata de la durée effective du travail, dans le respect de la durée minimum fixée par l'accord collectif.

**2. Rémunérations annuelles minima des entraîneurs de fédérale**

Deux situations sont prises en compte conformément à la grille de classification de l'article 5.2 pour lesquelles des montants minima différents sont fixés selon qu'il s'agisse d'un entraîneur ou un entraîneur cadre.

Les rémunérations minima ci-dessous correspondent à un temps complet. Les rémunérations effectives des entraîneurs pluriactifs à temps partiel peuvent donc être établies au minimum au prorata de la durée effective du travail.

*(En euros.)*

RÉMUNÉRATION BRUT ANNUELLE	ENTRAÎNEUR CADRE	ENTRAÎNEUR
1. Entraîneur à temps complet	34 047,00	21 184,80

Les différentes primes et avantages en nature s'ajoutant éventuellement à la rémunération annuelle fixe ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du respect des minima susvisés.

Les avantages en nature ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération total brute de l'entraîneur.

Fait à Vannes, le 11 juillet 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

COSMOS.

**Syndicats de salariés :**

Provale ;

Tech XV.