

PLAN GÉNÉRAL

PREAMBULE	4
TITRE I – DISPOSITIONS COMMUNES.....	5
CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION	6
<i>Article 1 : Relations club/joueur ou club/entraîneur exclues du présent accord sectoriel pour cause d'absence de relation salariale entre les parties</i>	<i>6</i>
<i>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</i>	<i>6</i>
<i>Article 3 : Relations club/joueur ou club/entraîneur relevant pleinement et obligatoirement de l'intégralité des dispositions du présent accord</i>	<i>6</i>
CHAPITRE 2 - CLAUSES GENERALES	7
<i>Article 1 : Les parties à l'accord sectoriel.....</i>	<i>7</i>
<i>Article 2 : La négociation</i>	<i>7</i>
2.1 : Les parties.....	7
2.2 :	7
2.3 :	7
<i>Article 3 : Durée de l'accord, Dénonciation, Révision</i>	<i>8</i>
3.1 : Durée	8
3.2 : Dénonciation	8
3.3 : Révision	9
<i>Article 4 : Traitement des avantages</i>	<i>10</i>
<i>Article 5 : Modification de la situation juridique de l'employeur.....</i>	<i>10</i>
<i>Article 6 : Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentation des salariés.....</i>	<i>10</i>
6.1 : Liberté d'opinion	10
6.2 : Liberté syndicale.....	10
6.3 : Absences pour raisons syndicales.....	10
6.4 : Exercice de mandats au sein des instances Fédérales.....	11
6.5 : Exercice de mandats au sein de la Commission de négociation	11
6.6 : Exercice du droit syndical	11
6.7 : Délégué syndical.....	11
6.8 : Représentation du personnel	11
<i>Article 7 : Bulletin de paie</i>	<i>13</i>
<i>Article 8 : Règlement intérieur du club</i>	<i>13</i>
8.1 : Elaboration et Diffusion du Règlement Intérieur du travail.....	13
8.2 : Contenu du règlement intérieur du travail.....	14
<i>Article 9 : Publicité et diffusion de l'accord sectoriel</i>	<i>14</i>
CHAPITRE 3 - PROCEDURES ET INSTANCES	15
<i>Article 1 : Commission de négociation.....</i>	<i>15</i>
1.1 : Compétences	15
1.2 : Composition et fonctionnement de la Commission de négociation.....	15
<i>Article 2 : Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR.....</i>	<i>17</i>
2.1 : Compétences	17
2.2 : Suivi des décisions de la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1	17
TITRE II – STATUT DU JOUEUR ET DE L'ENTRAINEUR	18
CHAPITRE 1 - STATUT DU JOUEUR DE FEDERALE 1	19
<i>Article 1 - Définition du contrat de travail</i>	<i>19</i>
1.1. Nature du contrat de travail	19
1.2. Objet du contrat de travail	19
1.3. Dispositions particulières visant l'embauche de joueurs ayant évolué au sein des championnats organisés par la LNR	20
1.4. Durée du contrat de travail	20
1.5. Période d'essai.....	21
<i>Article 2 - Conclusion du contrat de travail.....</i>	<i>21</i>
2.1. Absence de contre-indication à la pratique du rugby.....	21
2.2. Examen médical d'embauche.....	22
<i>Article 3 – Entrée en vigueur du contrat.....</i>	<i>22</i>
<i>Article 4 – Homologation du contrat de travail</i>	<i>22</i>
4.1. Principe et portée de l'homologation.....	22
4.2 Procédure d'homologation.....	23

4.3. Mutations	25
Article 5 : Exécution du contrat de travail	25
5.1. Obligations du joueur	25
5.2. Obligations du Club	26
5.3. Discipline et sanctions	26
5.4. Reprise de l'entraînement	27
Article 6 : Rémunérations	27
6.1. Structure de la rémunération du joueur.....	27
6.2. Rémunérations minima	27
6.3. Obligations relatives au versement des rémunérations	28
Article 7 : Conditions de travail.....	28
7.1 – Durée du travail, Intersaison et Repos.....	28
7.2. Congés payés	33
7.3. Hygiène et sécurité	34
Article 8 : Protection sociale	36
8.1. Affiliation à la sécurité sociale	36
8.2. Retraite complémentaire	36
8.3. Garantie contre le risque de chômage	36
8.4. Prévoyance collective	36
Article 9 : Exploitation de l'image et du nom du joueur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail	37
9.1. Exploitation de l'« image associée »	37
9.2 Image associée collective	37
9.3 Image associée individuelle	37
9.4. Utilisation par le salarié de son image individuelle	37
9.5. Port des équipements.....	37
Article 10 : Participation aux Sélections territoriales, nationales ou internationales	38
Article 11 : Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats	38
11.1. Ruptures prévues par le code du travail	38
11.2. Ruptures unilatérales du contrat de travail	39
Article 12 : Possibilités pour le joueur de changer de Club	40
12.1. Situations particulières	40
Article 13 : Formation professionnelle continue	40
13.1. Plan de formation	40
13.2. Droit individuel à la formation.....	40
CHAPITRE 2 - STATUT DE L'ENTRAINEUR DE FEDERALE 1	43
Article 1 : Définition du contrat de travail	43
1.1. Nature du contrat de travail	43
1.2. Objet du contrat de travail	44
1.3. Durée du contrat de travail	44
1.4. Période d'essai.....	44
Article 2 : Conclusion du contrat de travail d'un entraîneur	44
2.1. Principe.....	44
Article 3 : Homologation du contrat de travail.....	45
3.1. Principe et portée de l'homologation.....	45
3.2. Procédure d'homologation.....	45
Article 4 : Exécution du contrat de travail	46
4.1. Obligations de l'entraîneur	46
4.2. Obligations du Club	47
4.3. Discipline et sanctions	47
Article 5 : Rémunérations	48
5.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur	48
5.2. Rémunérations minima	48
5.3. Obligations relatives au versement des rémunérations	50
Article 6 : Conditions de travail.....	50
6.1. Durée du travail et Repos	50
6.2. Congés payés	54
6.3. Hygiène et sécurité	55
Article 7 : Formation continue des entraîneurs	55
Article 8 : Protection sociale	56
8.1. Affiliation à la sécurité sociale	56
8.2. Retraite complémentaire	56
8.3. Garantie contre le risque de chômage	56
8.4. Prévoyance collective	56
Article 9 : Exploitation de l'image et du nom de l'entraîneur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail	57

9.1. Définition et champ d'application	57
9.2. Exploitation de l'image associée collective.....	57
9.3. Exploitation de l'image associée individuelle	57
9.4. Port des équipements	58
<i>Article 10 : Exploitation de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs Clubs.....</i>	<i>58</i>
10.1. Exploitation par un Club de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs Clubs	58
10.2. Exploitation par la FFR de l'image associée collective des entraîneurs de plusieurs Clubs	58
<i>Article 11 : Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats</i>	<i>58</i>
11.1. Ruptures prévues par le code du travail	58
11.2. Ruptures unilatérales du contrat de travail	59
<i>Article 12 : Possibilités pour l'entraîneur de changer de Club</i>	<i>60</i>
TITRE III – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES AUX JOUEURS ET ENTRAÎNEURS DES CLUBS RELÉGUÉS /	
RÉTROGRADÉS EN FÉDÉRALE 1.....	61
CHAPITRE 1 - SITUATION DES JOUEURS	62
<i>Article 1 : Joueurs concernés par l'accord d'adaptation.....</i>	<i>62</i>
<i>Article 2 : Dispositions applicables aux salariés concernés.....</i>	<i>62</i>
2.1. Joueurs sous contrat dont le club est relégué ou rétrogradé en Fédérale 1	62
2.2. Joueurs sous contrat dont le club accède en 2 ^{ème} division professionnelle	62
<i>Article 3 : Accord d'adaptation</i>	<i>62</i>
3.1. Négociation de l'accord d'adaptation	63
3.2. Signature de l'accord d'adaptation.....	63
CHAPITRE 2 - SITUATION DES ENTRAÎNEURS.....	64
<i>Article 1 : Entraîneurs concernés par l'accord d'adaptation.....</i>	<i>64</i>
<i>Article 2 : Dispositions applicables aux salariés concernés.....</i>	<i>64</i>
2.1. Entraîneurs sous contrat dont le club est relégué ou rétrogradé en Fédérale 1	64
2.2. Entraîneurs sous contrat dont le club accède en 2 ^{ème} division professionnelle	64
<i>Article 3 : Accord d'adaptation</i>	<i>65</i>
3.1. Négociation de l'accord d'adaptation	65
3.2. Signature de l'accord d'adaptation.....	65
ANNEXES.....	67
ANNEXE N° 1 : CONTRATS TYPES / MODELES DE CONTRATS / AVIS DE MUTATION TEMPORAIRE / MODELE D'ACCORD	
D'ADAPTATION	68
ANNEXE N° 2 : MODELE DE REGLEMENT INTERIEUR	110
ANNEXE N° 3 : PREVOYANCE COLLECTIVE	115
ANNEXE N° 4 : INTERSAISON ET PERIODES DE CONGES PAYES	121
RELEVÉ DE DÉCISIONS RELATIF A L'ORGANISATION DE L'INTERSAISON 2016.....	121
PERIODES OBLIGATOIRES DE CONGÉS PAYÉS DES JOUEURS SAISON 2015-2016.....	124
ACCORDS DE SALAIRE.....	125
DECISIONS D'INTERPRETATION	128
RELEVÉ DE DECISION D'INTERPRETATION – 24 AVRIL 2012	129
AVENANT N° 16 – RELEVÉ DE DECISION D'INTERPRETATION	130
AVENANT N° 17 – RELEVÉ DE DECISION D'INTERPRETATION	132

Préambule

La Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) 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 CCNS, **ainsi que les articles L. 222-2, 2°, L. 222-2-4, L. 222-2-6 et L. 222-3 du code du sport**, offrent aux partenaires sociaux la possibilité de négocier un accord sectoriel adapté aux spécificités d'une discipline donnée.

Le rugby de 1^{ère} 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^{ère} Division Fédérale, lequel s'entend des clubs employeurs, des joueurs et entraîneurs salariés, participant au championnat de France de 1^{ère} 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 chapitre 1 et Titre II chapitre 1 ou un entraîneur défini au Titre I chapitre 1 et Titre II chapitre 2 d'autre part.

Afin de déterminer le champ d'application du présent accord, les partenaires sociaux ont préalablement, dans le cadre du chapitre 1 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 – DISPOSITIONS COMMUNES

CHAPITRE 1 - Champ d'application

Article 1 : 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, **de manière cumulative**, 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 **et du code du sport**.

Les frais professionnels, à la stricte condition que leur 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 correspondant à 1 000 euros, compte tenu de sa durée effective de travail dans le respect des rémunérations minimales conventionnelle, 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 1000 euros 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 3 du présent titre.

CHAPITRE 2 - Clauses générales

Article 1 : Les parties à l'accord sectoriel¹

Les signataires du présent accord sont :

Pour les clubs employeurs :

- Le Conseil Social du Mouvement Sportif (CoSMoS), 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 F.N.A.S.S. (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 CFDT.

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

Pour le TITRE 1, 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 7 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 es-qualité.

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 ;

¹ Modifié par l'avenant n°13 en date du 23 avril 2013.

Titre I – Chapitre 2 – Clauses générales

- les éventuels dispositifs de mutualisation des contributions destinées au financement des garanties collectives de prévoyance adoptées dans le cadre de l'annexe n°3 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.

Lorsqu'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 1er 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 (CCRP) 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 1er 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 un 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(des) l'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 avec demande d'avis de réception 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 1, 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

Titre I – Chapitre 2 – Clauses générales

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 1er juillet d'une année pour s'achever le 30 juin de l'année suivante.

Dans les deux 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 deux 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 de l'article L.2241-1 et s. / 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 quatre semaines avant la date de la réunion.

Ce rapport, dont les destinataires devront respecter la confidentialité, devra comprendre les informations inspirées de celles prévues à l'article L.2241-1 et s. / 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 Fédéral »
 - 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 souhaiteraient plus spécialement voir figurer dans ce rapport au moins huit 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 à l'article L.2231-6 / L.2261-1 / L.2262-8 / 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^{ème} 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 12 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 de l'article L.2253-1 à 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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR dans le cadre de la mission qui lui incombe en matière de conciliation que pour autant que le dispositif litigieux concerné ait 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^{ème} 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 deux 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 de l'article L.1132-1 / L.1132-2 / L.1132-3 / L.1134-1 / 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 de l'article 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 d'une 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

Titre I – Chapitre 2 – Clauses générales

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, une 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 une 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 / L.2143-6 du code du travail. En particulier, leur nom est communiqué à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'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 (Equivalent 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

Titre I – Chapitre 2 – Clauses générales

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 quatre 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 deux 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 deux 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 1er 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 / 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

Titre I – Chapitre 2 – Clauses générales

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 d'un 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 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 à l'article L.2232-17 et 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 demande d'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 l'article L.2242-1 et 2 dudit code pour la négociation annuelle obligatoire.

Article 7 : Bulletin de paie

Conformément à l'article L.3243-1 / L.2243-2 / 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 à l'article R.3243-1 à 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 1 du présent accord des éléments de preuve dans le cadre des contentieux engagés, notamment devant la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 deux 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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 / 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 1 et 2 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 12 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 **Longjumeau**, conformément aux articles L.2231-6 / L.2261-1 / L.2262-8 / 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 3 - Procédures et Instances

Article 1 : Commission de négociation

Il est institué une Commission de négociation du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

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 un joueur ou un entraîneur, un club ou la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1**, instance chargée de l'application dudit accord ;
- 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 ;
- « Etudier » 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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 dans le cadre d'une affaire soumise à son examen (sans pour autant que la décision de la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 (article 1.1.1.)

Titre I – Chapitre 3 – Procédures et Instances

Tout accord de révision, de modification, d'adaptation, doit être conclu dans les conditions fixées à l'article 3.3.2 du chapitre 2 du Titre I. Chaque organisation syndicale compose sa délégation comme elle l'entend, avec un maximum de quatre 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 (article 1.1.2) ou de conciliation (article 1.1.3), ses règles de fonctionnement sont les suivantes :

- s'agissant de l'interprétation du Titre I 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 employeurs 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, 3-5 rue Jean de Montaigu, 91463 MARCOUSSIS Cedex.

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 d'une 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 2 du Titre I.

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 demande d'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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, dont ils définissent les attributions et les modalités de fonctionnement.

La Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, 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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1

Dans le cadre de sa mission d'application des dispositions de l'accord telle que définie ci-dessus, la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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.

TITRE II – STATUT DU JOUEUR ET DE L'ENTRAINEUR

Chapitre 1 - Statut du Joueur de Fédérale 1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux relations club/joueur telles que définies aux articles 2 et 3 du Chapitre 1 du Titre I.

Article 1 - Définition du contrat de travail

1.1. Nature du contrat de travail²

L'activité de joueur de rugby exclusif ou pluriactif au sein de l'équipe « UNE » senior d'un Club de 1ère Division Fédérale membre de la FFR s'inscrit dans le champ d'application de l'article L. 222-2, 1° du code du sport et du chapitre 12 de la Convention Collective Nationale du Sport.

En conséquence, conformément aux dispositions de l'article L. 222-2-3 du code du sport, tout contrat par lequel un club s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un joueur est un contrat de travail à durée déterminée spécifique.

La durée du travail de ce contrat obéit aux dispositions de l'article 7.1.4 du présent chapitre. Il est conclu dans le respect des dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR.

Le contrat est un contrat de joueur « exclusif » 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 ».

Dans l'hypothèse où le joueur a évolué en qualité de joueur sous contrat au sein des compétitions organisées par la LNR lors de la saison en cours ou lors de l'une des deux saisons précédentes, les dispositions de l'article 1.3 du présent chapitre seront obligatoirement applicables.

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

1.1.1 Joueur de rugby exclusif

Un contrat de joueur exclusif est obligatoirement conclu à temps complet.

Le joueur est engagé dans le cadre d'un contrat exclusif lorsqu'il fait de la pratique du rugby son unique profession, sous réserve des dispositions de l'article 1.1.2. du présent chapitre.

1.1.2 Joueur de rugby pluriactif

Le joueur est engagé dans le cadre d'un contrat pluriactif lorsqu'il remplit l'une des conditions suivantes :

- Il exerce une ou plusieurs activité(s) professionnelle(s) effective(s), salariée(s) ou non ;
- Il est étudiant au cours de l'année scolaire se déroulant en concomitance avec la saison sportive concernée ;
- Il est demandeur d'emploi inscrit comme tel auprès de Pôle Emploi et/ou de tout organisme habilité.

Le contrat de joueur pluriactif est conclu à temps complet ou à temps partiel, sous réserve des dispositions de l'article 7.1.3. du présent chapitre.

1.1.3 Changement de statut

Le passage du statut de joueur exclusif à celui de joueur 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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 aux fins de conciliation.

1.2. Objet du contrat de travail

² Modifié par l'avenant n° 9 en date du 30 mars 2010, par l'avenant n°13 en date du 23 avril 2013, par l'avenant n° 15 en date du 5 mai 2015 et par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

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. Dispositions particulières visant l'embauche de joueurs ayant évolué au sein des championnats organisés par la LNR³

1.3.1 Joueurs nouvellement embauchés par un club de Fédérale 1

Toute embauche, par un club du championnat de Fédérale 1, d'un joueur ayant évolué, sous contrat professionnel ou pluriactif, lors de la saison en cours ou lors de l'une des deux saisons précédentes au sein d'un club participant aux compétitions organisées par la LNR, ne peut s'effectuer que :

- Sous contrat de travail homologué de joueur à temps plein ;
- Sous contrat de travail de joueur, homologué, à temps partiel, sous réserve des dispositions de l'article 7.1.4 du présent chapitre, et assortie de l'exercice d'une activité professionnelle extra-sportive, pour une durée totale de travail équivalente à un temps plein.

Toute embauche, par un club du championnat de Fédérale 1, d'un joueur ayant évolué, sous contrat espoir, lors de la saison en cours ou lors de l'une des deux saisons précédentes au sein d'un club participant aux compétitions organisées par la LNR, ne peut s'effectuer que :

- Sous contrat de travail de joueur pour une durée du travail équivalente au minimum à un mi-temps ; OU
- Sous contrat de travail de joueur à temps partiel, sous réserve des dispositions de l'article 7.1.4 du présent chapitre, et assortie de l'exercice d'une activité professionnelle extra-sportive, pour une durée totale de travail équivalente au minimum à un mi-temps.

Le respect de la condition relative à l'exercice d'une activité professionnelle extra-sportive est constaté par la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, à l'aide de toutes pièces justificatives qui lui auront été transmises.

En toute hypothèse, la Commission se réserve le droit de demander communication de tous documents et éléments justifiant de la réunion des critères requis, et lui permettant de statuer.

Le respect de ces dispositions constitue une condition de qualification du joueur concerné. Elles sont toutefois exclusives des dispositions relatives aux conditions de qualification en équipe « UNE » seniors d'un joueur ayant évolué au sein des championnats organisés par la LNR, lesquelles sont énoncées par les règlements généraux de la Fédération Française de Rugby.

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas aux joueurs mutés temporairement, selon le dispositif visé par l'article 14 du présent chapitre.

1.3.2 Joueurs des clubs relégués/rétrogradés en Fédérale 1

Le renouvellement ou la reconduction, par un club relégué/rétrogradé en Fédérale 1, du contrat de travail d'un joueur déjà titulaire d'un contrat de travail à temps partiel au sein de ce même club, et arrivé à son terme au jour de la relégation/rétrogradation, peut intervenir dans des conditions identiques à celles du contrat antérieur.

Dans les hypothèses ci-dessus la Commission se réserve le droit de demander communication de tous documents et éléments justifiant de la particularité de cette situation et la réunion des critères requis, et permettant à la Commission de statuer.

Une exception aux dispositions du présent article est admise par application du deuxième alinéa de l'article 235 bis des Règlements Généraux de la FFR relatif à la qualification des joueurs ayant évolué au sein des compétitions organisées par la LNR.

La Commission se réserve le droit de demander communication de tous documents et éléments justifiant de la particularité de cette situation et la réunion des critères requis, et lui permettant, le cas échéant, de statuer.

1.4. Durée du contrat de travail⁴

³ Rédaction issue de l'avenant n°9 en date du 30 mars 2010 – Modifié par l'avenant n°10 en date du 29 juin 2011 et par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

⁴ Modifié par l'avenant n°9 en date du 30 mars 2010.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

1.4.1. Contrat de travail soumis à enregistrement

Les contrats des joueurs relevant de l'article 2 du Chapitre I du Titre I 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^{er} juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante. Ces contrats peuvent être renouvelés dans les mêmes conditions.

1.4.2. Contrat de travail soumis à homologation

Les contrats des joueurs relevant de l'article 3 du Chapitre I du Titre I sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives, sauf cas particuliers de recrutement 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^{er} 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 demande d'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.

1.5. Période d'essai⁵

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 travail⁶

2.1. Absence de contre-indication à la pratique du rugby

La conclusion d'un contrat de joueur de Fédérale 1 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.

Parmi ces conditions, l'absence de contre-indication à la pratique du rugby en compétition constitue une condition d'existence du contrat de travail.

L'absence de contre-indication à la pratique du rugby en compétition doit donc être médicalement établie, selon le référentiel des règlements de la FFR, au plus tard à la date de conclusion du contrat.

Par conséquent, un examen médical réalisé selon les dispositions du règlement médical de la FFR doit avoir été réalisé au plus tard au jour de la conclusion du contrat.

Ce règlement prévoit notamment en son article 9 que « l'obtention ou le renouvellement d'une licence sportive permettant la participation aux compétitions organisées ou autorisées par la FFR est subordonné à la présentation d'un certificat médical datant de moins d'un an et attestant l'absence de contre-indication à la pratique du rugby en compétition ».

Par exception, dans l'hypothèse où les parties seraient matériellement dans l'impossibilité de faire réaliser cet examen médical au jour de la conclusion du contrat, elles ont la faculté d'insérer dans le contrat de travail une clause :

⁵ Modifié par l'avenant n°9 en date du 30 mars 2010

⁶ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

- Rappelant, d'une part, qu'un examen médical, réalisé selon le référentiel des règlements de la FFR, et ayant conclu à l'absence de contre-indication à la pratique du rugby en compétition, constitue une condition d'existence du contrat ;
- Et prévoyant d'autre part que le contrat de travail est formé sous condition suspensive de la délivrance d'un tel certificat.

En tout état de cause :

- L'examen médical susmentionné devra impérativement être réalisé immédiatement dès l'arrivée du joueur au sein du club ;
- Tant que le certificat médical de non contre-indication à la pratique du rugby en compétition n'aura pas été communiqué à la FFR, le contrat ne pourra recevoir aucun début d'exécution ;
- A fortiori, le joueur ne pourra participer ni à l'entraînement collectif, ni à quelque activité que ce soit pour le compte du club ou au sein du club.

2.2. Examen médical d'embauche

La délivrance du certificat visée à l'article 2.1 du présent chapitre ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions relatives à l'examen médical d'embauche, visé aux articles R.4624-10 et suivants du code du travail.

Toutefois, compte tenu des dispositions de l'article 1.5 du présent chapitre, l'examen médical d'embauche doit impérativement intervenir avant la date d'entrée en vigueur du contrat de travail.

Article 3 – Entrée en vigueur du contrat⁷

Les parties respectent toutes les conditions préalables à l'embauche, énoncées au présent chapitre.

Dans tous les cas, le contrat n'est susceptible d'entrer en vigueur que s'il réunit l'ensemble des exigences posées par les règlements de la FFR, et, a fortiori, les conditions d'existence du contrat prévues, relatives au certificat médical de non contre-indication à la pratique du rugby en compétition.

Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat, sous réserve des conditions suivantes :

- Lorsqu'un joueur sous contrat ne change pas de club à l'intersaison, l'entrée en vigueur du nouveau contrat intervient obligatoirement le lendemain du terme du précédent contrat, et au plus tard le 1^{er} juillet ;
- Dans les autres cas, le contrat entre en vigueur :
 - le 1^{er} juillet de l'année en cours, s'il est conclu à cette date ou antérieurement à celle-ci, sous réserve du respect des dispositions de l'article 277-1 des Règlements Généraux de la FFR ;
 - à la date prévue par les parties, s'il est signé postérieurement au 1^{er} juillet de l'année en cours. Alors, l'article 7 du présent chapitre trouve, le cas échéant, application.

Article 4 – Homologation du contrat de travail

4.1. Principe et portée de l'homologation⁸

Tout contrat dont la rémunération est égale ou supérieur au seuil fixé à l'article 3 du Titre I, Chapitre 1 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 au dit 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, **avantages en espèces**, 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.

Tout avis de mutation temporaire est soumis aux dispositions ci-après, à l'exception des articles 4.2.9 et 4.2.10. La portée de l'homologation d'un avis de mutation temporaire est déterminée par l'article 14.3.5 du présent chapitre.

⁷ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

⁸ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016 et par l'avenant n° 19 en date du 27 mai 2016.

4.2 Procédure d'homologation

4.2.1 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.

4.2.2. 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 1 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.

4.2.3. 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.

4.2.4. 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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

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 applicable, l'homologation est refusée par la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

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, 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 tout moyen 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 (1^{ère} instance et appel le cas échéant).

4.2.5. 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.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

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.

4.2.6. 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.

4.2.7. 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.

4.2.8. 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 demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge dans un délai d'un 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.1243-1 à L.1243-4 du code du travail.

4.2.9. 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 appartiendra à la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR 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 de l'article 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.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

Il pourra, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge dans un délai d'un 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.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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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.

4.2.10. 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 demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai d'un 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 sens des articles L.1243-1 à L.1243-4 du code du travail.

4.3. Mutations

La mutation des joueurs sous contrat homologué 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 lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 5 : Exécution du contrat de travail

5.1. 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) Joueur pluriactif « étudiant »⁹

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 dûment inscrit à une formation en cycle secondaire ou universitaire ou à une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux, en concomitance avec la saison sportive concernée.

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.

5.2. 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 8.4. 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.

5.3. Discipline et sanctions

⁹ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

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.

5.4. 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 6 : Rémunérations

6.1. Structure de la rémunération du joueur¹⁰

La rémunération du joueur comprend un salaire annuel fixe et le cas échéant la fourniture d'avantages en nature **et en espèces** 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 **ou en espèces** ne peuvent constituer plus de 33% de la rémunération totale brute du joueur.

6.2. Rémunérations minima¹¹

En application des articles L.2241-1 et L.2241-7 / D.2241-8 / D.2241-2 / D.2241-1 du code du travail et de l'article 2.3. du chapitre 1 du Titre I 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 salaires » 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 1er juillet au 30 juin), et correspondent à un temps plein ; elles s'appliquent donc au prorata 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 douze mensualités ou davantage.

A ce titre, la conclusion et la signature d'un contrat de travail durant la période dite de « Liberté des mutations » telle que fixée par l'article 250 des Règlements Généraux de la FFR et postérieurement au 1^{er} juillet de la saison considérée ouvre droit au paiement au joueur concerné, sur le mois de juillet de la saison en cours, d'une prime exceptionnelle à la signature. Cette prime doit permettre au joueur de percevoir sur ledit mois de juillet un salaire au moins égal à celui qu'il aurait perçu si le contrat avait pris effet dès le début de ce mois. La durée du travail théorique retenue est la même que celle prévue au contrat.

¹⁰ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

¹¹ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015 et par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

La prime susvisée devra impérativement figurer dans le contrat conclu et sera prise en considération pour apprécier le respect des obligations relatives aux salaires dus à minima.

Toutefois, les avantages en nature **ou en espèces** et différentes primes s'ajoutant éventuellement à la rémunération annuelle fixe, et notamment celles prévues à l'article 6.1 ci-dessus, ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du respect des minima susvisés.

6.3. Obligations relatives au versement des rémunérations¹²

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le dixième jour après l'échéance de chaque mois dans les conditions du droit commun, c'est à dire à date fixe et à trente 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 de l'article L.3245-1 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 trois ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

Ces nouveaux délais s'appliquent aux prescriptions en cours à compter du 17 juin 2013, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par le délai antérieur de cinq ans.

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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 pourra saisir la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 7 : Conditions de travail

7.1 – Durée du travail, Intersaison et Repos

7.1.1. Economie du texte

Plus que pour toute 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, soit du fait que tous les 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 »).

¹² Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

7.1.2. Intersaison¹³

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 match officiel. 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 cinq semaines en continu sans présence au Club, comprenant d'une part une période de congés payés, d'autre part une période de préparation physique individuelle ;
- une période de préparation individuelle et collective d'un minimum de cinq 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 3^{ème} semaine et au plus tôt à la date fixée chaque saison par les parties par voie d'annexe¹⁴.

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

Les parties fixent chaque année en Annexe n°4 au présent accord, les conditions d'organisation de cette période d'intersaison.

La reprise de l'entraînement collectif pour les joueurs nouvellement recrutés par un club à l'intersaison n'est autorisée qu'à la condition que ceux-ci aient bénéficié de la période minimum de cinq semaines en continu sans présence au club. Il appartient aux joueurs concernés d'informer leur nouveau club du nombre exact de semaines sans présence au club dont ils ont bénéficié depuis la fin de leur participation aux compétitions officielles au sein du club quitté.

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.

7.1.3. 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 collectif.

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 H 00 à 24 H 00 du jour calendaire de repos.

¹³ Modifié par l'avenant n°10 en date du 29 juin 2011 et par l'avenant n°11 en date du 14 février 2012

¹⁴ Modifié par l'avenant n°14 en date du 22 avril 2014.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

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 sept heures.

7.1.4. 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'état 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 minimale de travail¹⁵

Conformément à l'article 12.7.1.3.1 de la convention collective nationale du sport, par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail d'un joueur de rugby est fixée à 17H30 hebdomadaires, ou, en présence d'un accord de modulation, à son équivalent annuel fixé à 803h30.

Par référence à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de travail inférieure peut toutefois être contractualisée sur demande écrite et motivée d'un joueur justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle autre que celle de joueur de rugby. Dans cette hypothèse, la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 se réserve le droit de demander communication de tous documents et éléments lui permettant de constater la réunion des critères requis.

En tout état de cause, la durée de travail fixée au titre de cette dérogation ne peut être inférieure à un volume horaire correspondant à un tiers temps, soit, en présence d'un accord de modulation, 535 heures annuelles.

c. 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.

¹⁵ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

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 A TEMPS PLEIN

Durée annuelle du travail

La durée annuelle de travail est fixée à 1607 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 quatre 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 quatre 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 s. 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 / 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.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

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 A TEMPS PARTIEL

Durée annuelle du travail¹⁶

La durée du travail peut être modulée sous réserve du respect des minima mentionnés au b. du présent article.

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 joueurs pluriactifs, conformément aux dispositions de l'article 1.1.2 du présent chapitre.

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 quatre 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 quatre 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 proratation, 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 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

¹⁶ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

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.

7.2. Congés payés

7.2.1. Définitions

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

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (article 7.1.3 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.

7.2.2. 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 par une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue au 2^{ème} 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^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période de référence correspondant à la saison sportive.

7.2.3. Période des congés¹⁷

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 suit¹⁸ :

- 1 semaine au minimum dans l'intersaison prise par anticipation à compter du 1^{er} jour de la saison officielle (soit normalement le 1^{er} juillet) ;
- Deux périodes d'une semaine au minimum en continu communes à tous les clubs, prises collectivement au sein du Club (sauf pour les joueurs retenus en sélection à cette date) pendant la saison sportive et réparties comme suit :
 - une semaine au minimum commune à tous les Clubs comprenant les deux fêtes de fin d'année (25 décembre et 1^{er} janvier) ;
 - une semaine au minimum commune à tous les clubs et précédant l'une des rencontres de l'équipe de France Fédérale pour la saison considérée. Les joueurs retenus en sélection durant cette période devront bénéficier d'une semaine de congés lors de la première semaine sans compétition officielle au sein de leur club suivant leur retour de sélection, et au plus tard avant le dernier match de phase qualificative du Championnat de France de Fédérale 1.

Les dates des périodes ci-dessus sont fixées chaque année en Annexe n°4 au présent accord.

- Le solde des congés 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.

¹⁷ Modifié par l'avenant n°13 en date du 23 avril 2013.

¹⁸ Modifié par l'avenant n°14 en date du 22 avril 2014.

Chaque Club devra informer la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 des dates exactes des périodes de congés arrêtées au sein du Club dans les 5 jours suivant l'information du(des) joueur(s).

Situation des joueurs en arrêt de travail/arrêt maladie¹⁹

Dans l'hypothèse où un arrêt de travail/arrêt maladie d'un joueur débute/se poursuit durant la période de congés initialement fixée, les parties devront s'accorder afin que le joueur bénéficie, avant la fin de la saison sportive en cours, d'une période de congés payés équivalente au nombre de jours de congés payés couverts par l'arrêt maladie/ arrêt de travail.

7.2.4. 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 rupture 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.

7.3. Hygiène et sécurité

7.3.1. Prescriptions générales

L'état de santé satisfaisant du joueur étant déterminant dans sa capacité à jouer, l'inaptitude 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 2 du Titre I 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 7.1.3. ci-dessus.

7.3.2. 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 7.3.1 ci-dessus et à la réglementation en vigueur.

7.3.3. 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 / 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.

¹⁹ Rédaction issue de l'avenant n°13 en date du 23 avril 2013.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

Une formation est organisée à l'initiative et sous la responsabilité du Club au bénéfice de tout joueur concluant son premier contrat sur les risques encourus et les règles applicables en matière de sécurité. En outre, tout joueur concluant son premier contrat 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.

7.3.4. 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, doivent être effectués dans les conditions prévues à l'article 2.1 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 la 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 à ce 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.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

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 8 : Protection sociale

8.1. Affiliation à la sécurité sociale

Les joueurs relèvent du régime général de 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 sécurité sociale et des joueurs.

8.2. Retraite complémentaire

La qualité de salarié relevant du régime général de 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.

8.3. Garantie contre le risque de chômage

La qualité de salarié relevant du régime général de 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.

8.4. Prévoyance collective²⁰

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 allouées 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 de 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 1 du Titre I 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 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 n°3, 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 ou ses autre(s) activité(s) professionnelle(s).

²⁰ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Les conditions d'entrée en vigueur de ces garanties sont fixées en Annexe n°3 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 7.3.3.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 au a) et b) du présent article.

Dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les joueurs bénéficient du maintien des garanties prévues par le présent article en cas de cessation du contrat de travail non constitutive d'une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 9 : Exploitation de l'image et du nom du joueur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

9.1. 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.

9.2 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 ses partenaires.

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

9.3 Image associée individuelle

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

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

9.3.2. 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.

9.3.3. 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.

9.4. Utilisation par le salarié de son image individuelle

Indépendamment de l'exploitation de l'image associée en application de l'article 9.1 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.

9.5. Port des équipements

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

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 : 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 8 du présent chapitre.

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 rompu 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 4.2.8 du présent chapitre, le contrat peut être rompu avant son terme par le joueur de manière unilatérale, dans les conditions limitativement prévues à l'article 11.2 ci-dessous.

11.1. Ruptures prévues par le code du travail

11.1.1. Rupture par accord des parties

Un contrat peut être rompu 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 rupture qui doit être adressé à la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

11.1.2. Rupture 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. Rupture pour cas de force majeure

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

11.1.4. Rupture pour cause d'incapacité médicale constatée par le médecin du travail²¹

Le contrat peut être rompu pour cause d'incapacité médicale constatée par le médecin du travail et impossibilité de reclassement au sens de l'article L.1226-4-2 du code du travail.

11.1.5. Rupture du contrat à l'initiative du joueur lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur²²

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 d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, et d'une durée maximale de deux semaines.

²¹ Rédaction issue de l'avenant n°10 en date du 29 juin 2011

²² Modifié par l'avenant n°10 en date du 29 juin 2011

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur de Fédérale 1

Tout joueur qui utiliserait cette faculté pour résilier unilatéralement son contrat avec son Club employeur verra l'homologation de son contrat avec un autre Club refusée (sauf accord du Club employeur 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 employeur quitté.

11.2. Ruptures unilatérales du contrat de travail

11.2.1. Clauses de rupture unilatérale anticipée prohibées

Toute clause insérée dans un contrat ou un avenant prévoyant une possibilité de rupture 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.

11.2.2. Clauses de rupture unilatérale anticipée acceptées²³

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 rupture 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 demande d'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 demande d'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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR du paiement de la dite 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 rupture 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 demande d'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 demande d'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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR dans un délai de 48 heures.

²³ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

Article 12 : Possibilités pour le joueur de changer de Club

12.1. Situations particulières²⁴

La Commission du Statut du joueur de Fédérale pourra émettre un avis favorable à la mutation d'un joueur sous contrat 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 6.3 du présent chapitre ;
- rupture du contrat à l'initiative du Club ;
- 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 13 : 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.

13.1. 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.

13.2. 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 8 de la Convention Collective Nationale du sport s'appliquent aux joueurs salariés.

Article 14 : Mutations temporaires²⁵

14.1 Dispositions générales

Le dispositif de mutation temporaire est ouvert aux joueurs titulaires d'un contrat, homologué par la Commission juridique de la LNR, de joueur professionnel, pluriactif ou espoir, avec un club participant aux compétitions organisées par la LNR.

Durant la mutation temporaire, le joueur est mis à la disposition d'un club d'Accueil, évoluant en 1^{ère} Division Fédérale et soumis au présent accord.

Cette mise à disposition est régie par l'article L. 222-3 du code du sport. Elle est obligatoirement à but non lucratif.

14.2 Période et durée des mutations temporaires

Les mutations temporaires débutent à la date prévue par les parties et sont conclues jusqu'au terme de la saison sportive en cours.

La mutation temporaire peut être renouvelée une fois, sous réserve que le contrat de travail conclu entre le Club prêteur et le joueur ne soit pas arrivé à expiration à l'issue de la première saison de mutation temporaire.

Les autres conditions dans lesquelles peut intervenir une mutation temporaire sont fixées par les Règlements Généraux de la FFR et par le Statut du joueur en formation.

²⁴ Modifié par l'avenant n°12 en date du 24 avril 2012.

²⁵ Modifié par l'avenant n° 19 en date du 27 mai 2016.

14.3 Conditions des mutations temporaires

Pendant toute la durée de la mutation temporaire, le joueur bénéficie des garanties prévues par le Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

A ce titre, le Club d'accueil assume pendant la durée de la mutation temporaire, l'ensemble des obligations à la charge de l'employeur.

Dans ce cadre, le Club d'accueil ne saurait priver le joueur de garanties ou avantages plus favorables, dont il bénéficiait durant l'exécution de son contrat avec le Club prêteur, sauf renonciation écrite du joueur. Les parties déterminent dans l'avis de mutation temporaire les conditions de maintien de ces garanties ou avantages.

En tout état de cause, les parties ne sauraient se soustraire aux obligations médicales, telles qu'elles sont définies par le présent accord collectif et par les Règlements Généraux de la FFR.

14.3.1 Rémunération

La rémunération du joueur prêté est obligatoirement versée par le Club d'accueil.

Toutefois, sous réserve d'en déterminer les modalités dans l'avis de mutation temporaire, les parties peuvent convenir d'une prise en charge partielle de la rémunération du joueur par le Club prêteur.

En tout état de cause, le Club d'accueil devra prendre à sa charge le salaire minimum applicable, tel qu'il est fixé par l'accord de salaire en vigueur en Fédérale 1.

La rémunération (hors primes) du joueur ne peut être inférieure à celle prévue par le contrat de travail conclu avec le Club prêteur, sauf accord exprès entre les trois parties (Club prêteur, Club d'accueil, joueur) formalisé dans l'avis de mutation temporaire.

Dans l'hypothèse où les trois parties conviennent expressément que la rémunération versée par le Club d'accueil pendant la durée de la mutation temporaire est inférieure à la rémunération initialement prévue dans le contrat entre le joueur et le Club prêteur, le joueur ne pourra revendiquer ni auprès du Club prêteur, ni auprès du Club d'accueil, une quelconque compensation de cette diminution, sauf dispositions contractuelles contraires.

14.3.2 Statut du joueur muté temporairement

Le joueur muté temporairement est considéré comme joueur exclusif ou pluriactif, dans les conditions visées aux articles 1.1.1 et 1.1.2 du présent chapitre.

14.3.3 Temps de travail

Durant la mutation temporaire, le temps de travail du joueur prêté est strictement identique à celui prévu par le contrat conclu avec le Club prêteur.

14.3.4 Retraite complémentaire, Prévoyance, Complémentaire santé

Durant la mutation temporaire, le Club d'accueil affine le joueur aux caisses de retraite complémentaire et de prévoyance. Il exécute également ses obligations relatives à la complémentaire santé.

14.3.5 Homologation de l'avis de mutation temporaire

La mutation temporaire est formalisée par un « avis de mutation temporaire », conforme au modèle annexé à la présente convention, conclu entre les trois parties et soumis à homologation de la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

Par dérogation aux dispositions de l'article 4.1 du présent chapitre, l'avis de mutation temporaire n'entre en vigueur qu'après avoir reçu son homologation. A défaut d'homologation, l'avis de mutation temporaire ne produit aucun effet et le joueur est maintenu dans le Club prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties (Club prêteur et joueur).

14.3.6 Rupture anticipée de l'avis de mutation temporaire

Les conditions de rupture anticipée de l'avis de mutation temporaire sont déterminées par les Règlements Généraux de la F.F.R. et par l'article 11 du présent chapitre.

14.4 Dispositions spécifiques propres aux joueurs sous contrat espoir muté temporairement

Il est rappelé que le joueur sous contrat espoir est un jeune joueur titulaire d'une convention de formation percevant une rémunération en contrepartie de son activité de joueur de rugby.

Dans ces conditions, les mutations temporaires des joueurs sous contrat espoir font l'objet de quelques aménagements spécifiques, en complément des dispositions susvisées :

14.4.1 Accueil du joueur au sein d'un centre d'entraînement labellisé par la F.F.R. ou d'un centre de formation agréé

Le club d'accueil assure, durant la mutation temporaire, la bonne continuité de la double formation du joueur.

A cet égard, il est obligatoirement équipé d'un centre d'entraînement labellisé par la F.F.R. ou d'un centre de formation agréé, au titre de la saison sportive durant laquelle la mutation temporaire s'exécute.

14.4.2 Obligation spécifique du club d'accueil

Durant la mutation temporaire, le club d'accueil, par ses représentants dûment mandatés, devra se conduire envers le joueur sous contrat espoir muté temporairement en bon père de famille, avertir ses parents ou ses représentants légaux (pour les joueurs mineurs) des fautes graves qu'il pourrait commettre, et surveiller ses études.

Il devra avertir ses parents ou représentants légaux (pour les joueurs mineurs) sans retard en cas de maladie, de blessure, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Le Club devra également aménager les conditions d'exécution de l'avis de mutation temporaire, afin de permettre au joueur de poursuivre la double formation sportive et générale (scolaire, universitaire ou professionnelle) qu'il a engagée.

14.4.3 Statut du joueur espoir muté temporairement

Durant la mutation temporaire, le joueur espoir se consacre à sa formation sportive de joueur de rugby et à la formation générale (scolaire, universitaire ou professionnelle) qu'il a choisie dans le cadre de la convention de formation conclue avec le club prêteur. Il est tenu de se présenter aux épreuves sanctionnant cette formation.

Compte tenu de l'exécution parallèle de sa convention de formation, le joueur sous contrat espoir dispose, pendant sa mutation temporaire au sein d'un club de 1^{ère} Division Fédérale, du statut de joueur pluriactif.

14.4.4 Homologation de la convention de mutation temporaire

En complément des dispositions visées à l'article 14.3.5 du présent chapitre, la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 est compétente pour prononcer l'homologation de la convention de mutation temporaire, conclue par les parties, dans les conditions déterminées par le Statut du joueur en formation et les Règlements Généraux de la FFR.

Les conséquences d'un refus d'homologation prononcées par la Commission sont les mêmes que celles visées à l'article 14.3.5 susmentionné.

Chapitre 2 - Statut de l'Entraîneur de Fédérale 1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux contrats de travail des entraîneurs **professionnels salariés (ci-après indifféremment « l'entraîneur exclusif » ou « l'entraîneur pluriactif »)** tel que définis aux articles 2 et 3 du Chapitre 1 du Titre I.

Article 1 : Définition du contrat de travail

1.1. Nature du contrat de travail²⁶

L'activité d'entraîneur professionnel salarié de l'équipe première, au sein d'un Club de rugby de 1^{ère} Division Fédérale, relève nécessairement des dispositions de l'article L. 222-2 2° du code du sport et du chapitre 12 de la Convention Collective Nationale du Sport.

Est réputé entraîneur professionnel salarié d'un club de Fédérale 1, toute personne, titulaire du diplôme, titre ou certificat prévus aux articles L. 212-1 et suivants du code du sport, dont l'activité principale, pour le compte de ce club, consiste à préparer et à encadrer l'activité sportive d'au moins un joueur salarié, au sens de l'article 1.2 du Chapitre 2 du Titre II du présent accord.

Le caractère principal de l'activité de préparation et d'encadrement ci-dessus s'apprécie in concreto, par référence, notamment, à des critères économiques, de temps et/ou de responsabilités.

Conformément à l'article 24 de la loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541), les contrats conclus avant la publication de cette loi entrent toujours dans le champ d'application des articles L.1242-2-3° et D.1242-1 du code du travail.

La durée du travail de ce contrat obéit aux dispositions de l'article 6.1.3 du présent chapitre.

Le souci d'équité sportive qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail impose le recours au contrat à durée déterminée **spécifique** prévu par l'article cité ci-dessus. Le recours au contrat à durée déterminée **spécifique** 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^{ère} Division Fédérale soumis à la réglementation de la FFR.

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

1.1.1 Entraîneur exclusif

Un contrat d'entraîneur exclusif est obligatoirement conclu à temps complet.

L'entraîneur **exclusif** est engagé sous forme de contrat exclusif lorsqu'il fait de la pratique du rugby son unique profession, sous réserve des dispositions de l'article 1.1.2 du présent chapitre.

1.1.2 Entraîneur pluriactif

L'entraîneur **pluriactif** est engagé sous forme de contrat pluriactif lorsque :

- Il exerce une ou plusieurs activité(s) professionnelle(s) effective(s), salariée(s) ou non ;
- Il est étudiant au cours de l'année scolaire se déroulant en concomitance avec la saison sportive concernée ;
- Il est demandeur d'emploi inscrit comme tel auprès de Pôle Emploi et/ou de tout organisme habilité.

Le contrat d'entraîneur pluriactif est conclu à temps partiel ou à temps complet, sous réserve des dispositions de l'article 6.1.3.2 du présent chapitre ou des dispositions de l'article 5.1 11) du présent chapitre.

1.1.3 Changement de statut

²⁶ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015 et par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

Titre II – Chapitre 2 – Statut de l'entraîneur de Fédérale 1

Le passage du statut d'entraîneur exclusif à celui d'entraîneur 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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 aux fins de conciliation.

1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat d'un entraîneur **professionnel salarié** 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 1er 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 demande d'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 exclusifs 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 exclusif 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 **exclusif ou pluriactif** 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 règlement généraux de la FFR.

Article 3 : Homologation du contrat de travail

3.1. Principe et portée de l'homologation²⁷

Tout contrat dont la rémunération est égale ou supérieur au seuil fixé à l'article 3 du Titre I, Chapitre 1 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 au dit 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 **ou en espèces**, 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 **exclusif ou pluriactif** 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 exclusif ou pluriactif 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 disciplinaire 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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

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.

²⁷ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

Titre II – Chapitre 2 – Statut de l'entraîneur de Fédérale 1

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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

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 tout moyen 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 (1^{ère} 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'homologation²⁸

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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans un délai d'un 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 considérée(s) par la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 comme responsable de la non homologation du contrat quel qu'en soit le motif, est (sont) susceptible(s) 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'entraîneur²⁹

²⁸ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

²⁹ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Titre II – Chapitre 2 – Statut de l'entraîneur de Fédérale 1

L'entraîneur **exclusif ou pluriactif** 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'entraînements 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 9.4. 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, copie du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquée 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 ;
- 10) Entraîneur pluriactif « étudiant » :
L'entraîneur 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 à 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 ;
- 11) Entraîneur pluriactif exerçant une autre activité professionnelle salariée :
L'entraîneur se trouvant en situation de cumul d'emplois, dans le respect des dispositions relatives à la durée maximale du travail, doit informer le club de ses autres engagements contractuels.

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 8.4. 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.

Titre II – Chapitre 2 – Statut de l'entraîneur de Fédérale 1

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

Article 5 : Rémunérations

5.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur³⁰

La rémunération de l'entraîneur **exclusif ou pluriactif** comprend un salaire annuel fixe et le cas échéant la fourniture d'avantages en nature **ou en espèces** 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 **ou en espèces** ne peuvent constituer plus de 33% de la rémunération total brute de l'entraîneur.

5.2. Rémunérations minima

Il est rappelé que la rémunération de l'entraîneur **exclusif ou pluriactif** peut s'envisager :

- soit dans le cadre du forfait jour 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 douze mensualités ou davantage. Toutefois, les différentes primes et avantages en nature **ou en espèces** s'ajoutant éventuellement à la rémunération annuelle fixe, et notamment celles prévues à l'article 5.1 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-dessous :

³⁰ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emplois repères
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 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
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 découlant au bénéfice du club.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant compte de 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 1 du Titre I 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^{er} juillet au 30 juin) et correspondent à un temps plein ; elles s'appliquent donc au prorata 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 rémunérations³¹

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le dixième jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est à dire à date fixe et à trente 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 de l'article L.3245-1 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 cinq ans à compter du jour où le règlement aurait dû être statutairement effectué.

Ces nouveaux délais s'appliquent aux prescriptions en cours à compter du 17 juin 2013, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par le délai antérieur de cinq ans.

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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 pourra saisir la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 deux jours de travail et entre deux 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 travail³²

6.1.3.1 Temps de travail effectif

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

³¹ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

³² Modifié par l'avenant n°12 en date du 24 avril 2012.

Titre II – Chapitre 2 – Statut de l'entraîneur de Fédérale 1

- 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.

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.

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.

6.1.3.2 Durée minimale de travail³³

Conformément à l'article 12.7.1.3.1 de la Convention Collective Nationale du Sport, par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail d'un entraîneur de rugby est fixée à 17H30 hebdomadaires, ou, en présence d'un accord de modulation, à son équivalent annuel fixé à 803h30.

Par référence à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de travail inférieure peut toutefois être contractualisée sur demande écrite et motivée d'un entraîneur justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle autre que celle d'entraîneur de rugby. Dans cette hypothèse, la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 se réserve le droit de demander communication de tous documents et éléments lui permettant de constater la réunion des critères requis.

En tout état de cause, la durée de travail fixée au titre de cette dérogation ne peut être inférieure à un volume horaire correspondant à un tiers temps, soit, en présence d'un accord de modulation, 535 heures annuelles.

6.1.3.3 Modalités d'organisation du temps de travail³⁴

La nature particulière de l'activité d'entraîneur **exclusif ou pluriactif**, 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.

a. 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.

a.1 La modulation à temps plein

Durée annuelle du travail

La durée annuelle de travail est fixée à 1607 heures.

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

³³ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

³⁴ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Titre II – Chapitre 2 – Statut de l'entraîneur de Fédérale 1

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 quatre 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 quatre 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 s. 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 / 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.

a.2 La modulation à temps partiel

Durée annuelle du travail

La durée du travail peut être modulée sous réserve du respect des minima mentionnés à l'article 6.1.3.2 du présent chapitre.

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.

Titre II – Chapitre 2 – Statut de l'entraîneur de Fédérale 1

Le recours au temps partiel est autorisé pour les entraîneurs pluriactifs, conformément aux dispositions de l'article 1.1.2 du présent chapitre.

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 quatre 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 quatre 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.

b. LE FORFAIT JOURS

Conformément aux articles L.3121-39 et suivants du code du travail, un système de forfait en jours peut s'appliquer aux entraîneurs cadres, au regard de l'autonomie significative dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'entraîneur cadre, signataire d'un contrat instituant un forfait en jours, est nécessairement un entraîneur titulaire d'un contrat à temps plein.

L'autonomie dont bénéficie l'entraîneur cadre, est expressément mentionnée dans le contrat de travail.

Titre II – Chapitre 2 – Statut de l'entraîneur de Fédérale 1

Le forfait jours fait l'objet soit d'une convention expresse distincte, soit d'une clause spécifique du contrat de travail.

Celles-ci garantissent le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires, respectivement de 11 heures et de 35 heures (24 heures de repos hebdomadaire + 11 heures de repos quotidien).

Sur une saison sportive, le nombre de jours travaillés est limité à 214 auquel s'ajoute la journée de solidarité prévue par les articles 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 considéré est alors réduit d'autant.

Un planning mensuel prévisionnel sera établi par le salarié.

A cette fin, l'employeur mettra en place un système de contrôle et de suivi du temps de travail faisant apparaître le nombre de journées ou de demi-journées travaillées.

Ce document peut être établi par le salarié sous la responsabilité et le contrôle de son supérieur hiérarchique ou de son employeur. Sur la base de ce document, il appartient au supérieur hiérarchique ou à l'employeur d'assurer le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié concerné et de sa charge de travail.

Il lui appartient d'organiser un entretien individuel avec le salarié concerné dès que le document ainsi établi révèle une charge de travail et une amplitude des journées ou demi-journées déraisonnables, telles qu'à même de compromettre le droit au repos et à la santé du salarié.

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.

En tout état de cause, conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, le salarié concerné bénéficie chaque année d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique ou son employeur au cours duquel seront évoquées sa charge de travail, l'organisation du travail dans le club, l'amplitude de ses journées d'activité, l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale, et sa rémunération.

Les jours de repos hors congé annuel obligatoire et repos hebdomadaire peuvent être affectés à un compte épargne temps.

6.2. Congés payés

6.2.1. Définitions

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L.3141-1 et suivants 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 une 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 7 du présent chapitre.

Le contrat d'entraîneur étant conclu obligatoirement pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue au 2^{ème} 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 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période correspondant à la saison sportive.

6.2.3. Période des congés

Titre II – Chapitre 2 – Statut de l'entraîneur de Fédérale 1

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 rupture 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 6.3.1. du chapitre 1 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 trois 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 un 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 :

Titre II – Chapitre 2 – Statut de l'entraîneur de Fédérale 1

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

Périodes de formations :

Les périodes de formations 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 2000 euros. 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 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 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 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 collective³⁵

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 3.

³⁵ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Titre II – Chapitre 2 – Statut de l'entraîneur de Fédérale 1

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.

Dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les entraîneurs bénéficient du maintien des garanties prévues par le présent article en cas de cessation du contrat de travail non constitutive d'une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 9 : Exploitation de l'image et du nom de l'entraîneur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

9.1. Définition 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 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(des) l'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 rompu 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 rompu avant son terme par l'entraîneur de manière unilatérale.

11.1. Ruptures prévues par le code du travail

11.1.1 Rupture par accord des parties

Un contrat peut être rompu 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 rupture qui doit être adressé à la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

11.1.2. Rupture 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. Rupture pour cas de force majeure

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

11.1.4. Rupture pour cause d'inaptitude médicale constatée par le médecin du travail³⁶

³⁶ Rédaction issue de l'avenant n°10 en date du 29 juin 2011.

Titre II – Chapitre 2 – Statut de l'entraîneur de Fédérale 1

Le contrat peut être rompu pour cause d'incapacité médicale constatée par le médecin du travail et impossibilité de reclassement au sens de l'article L.1226-4-2 du code du travail

11.1.5. Rupture du contrat à l'initiative de l'entraîneur lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur³⁷

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 d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, d'une durée maximale de deux semaines.

Tout entraîneur qui utiliserait cette faculté pour résilier unilatéralement son contrat avec son Club employeur verra l'homologation de son contrat avec un autre Club refusée (sauf accord du Club employeur 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 employeur quitté.

11.2. Ruptures unilatérales du contrat de travail

11.2.1. Clauses de rupture unilatérale anticipée prohibées

Toute clause insérée dans un contrat ou un avenant prévoyant une possibilité de rupture 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 rupture 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 rupture 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 demande d'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 demande d'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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR du paiement de la dite 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 rupture anticipée du contrat par l'entraîneur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive ;

³⁷ Modifié par l'avenant n°10 en date du 29 juin 2011.

- que l'entraîneur devra avoir confirmé à son Club son intention de mettre en œuvre ladite clause par lettre recommandée avec demande d'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 demande d'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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 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 5.3 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.

**TITRE III – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES
APPLICABLES AUX JOUEURS ET
ENTRAÎNEURS DES CLUBS RELÉGUÉS /
RÉTROGRADÉS EN FÉDÉRALE 1**

Chapitre 1 - Situation des joueurs

Article 1 : Joueurs concernés par l'accord d'adaptation

Les seuls joueurs concernés par l'accord d'adaptation prévus à l'article L 2261-14 du code du travail sont ceux qui au 1^{er} juillet de chaque saison :

- sont titulaires d'un contrat de travail homologué par la LNR en cours avec un club relégué/rétrogradé en Fédérale 1 ;
- sont titulaires d'un contrat de travail avec un club promu en 2^{ème} division professionnelle.

Article 2 : Dispositions applicables aux salariés concernés

2.1. Joueurs sous contrat dont le club est relégué ou rétrogradé en Fédérale 1

a) Régime de prévoyance

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 8.4. du chapitre 1 du Titre II de l'accord collectif.

b) Congés et intersaison

Le joueur devra avoir observé une période sans match officiel de 10 semaines et bénéficiera de 7 semaines de congés pendant la saison dans les conditions fixées à l'article 7 du chapitre 1 du Titre II de l'accord collectif.

c) Entrée en vigueur des contrats

L'entrée en vigueur du contrat intervient le lendemain de la fin du contrat conclu antérieurement et au plus tard le 1^{er} juillet.

d) Homologation des contrats de travail

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par le présent accord et par les règlements de la FFR.

2.2. Joueurs sous contrat dont le club accède en 2^{ème} division professionnelle

a) Régime de prévoyance

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 6.4. du chapitre 1 du Titre II de la Convention Collective du Rugby Professionnel et de l'annexe relative à la prévoyance.

b) Congés et intersaison

Il est fait application des dispositions prévues par la Convention Collective du Rugby Professionnel. Le joueur devra avoir observé une période sans match officiel de 8 semaines et bénéficiera de 6 semaines de congés pendant la saison dans les conditions fixées à l'article 5 du chapitre 1 du Titre II de la Convention Collective du Rugby Professionnel et par l'annexe 7 de la Convention Collective du Rugby Professionnel relative à l'organisation de l'intersaison et périodes de congés payés.

c) Entrée en vigueur des contrats

L'entrée en vigueur du contrat intervient le lendemain de la fin du contrat conclu antérieurement et au plus tard le 1^{er} juillet.

d) Homologation des contrats de travail

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par la Convention Collective du Rugby Professionnel (CCRP) et par les règlements de la LNR. Il est rappelé que l'homologation du contrat de travail étant une condition d'entrée en vigueur du contrat, elle est une condition préalable à la qualification du joueur pour participer aux compétitions professionnelles.

Article 3 : Accord d'adaptation

Titre III – Chapitre 1- Situation des joueurs

L'accord d'adaptation doit être conclu à compter du premier jour de la saison suivant la descente du club en Fédérale 1 ou de l'accession du club en 2^{ème} division professionnelle.

3.1. Négociation de l'accord d'adaptation

Dès que la situation du club est définitivement connue, en ce qui concerne la descente en Fédérale 1 ou l'accession en 2^{ème} division professionnelle, le président convoque les syndicats de salariés concernés en vue de la négociation d'un accord d'adaptation conformément à l'article L 2261-14 du code du travail.

3.2. Signature de l'accord d'adaptation

L'accord d'adaptation, doit être conforme au modèle annexé au présent chapitre. Il prend effet impérativement le 1^{er} juillet, premier jour de la nouvelle saison sportive. Il est déposé dans les mêmes conditions que la Convention Collective du Rugby Professionnel et le présent accord. Son entrée en vigueur met fin à la continuation d'effet de la convention collective applicable avant le début de la saison sportive.

Chapitre 2 - Situation des Entraîneurs

Article 1 : Entraîneurs concernés par l'accord d'adaptation

Les seuls entraîneurs concernés par l'accord d'adaptation prévus à l'article L.2261-14 du code du travail sont ceux qui au 1^{er} juillet de chaque saison sont titulaires :

- d'un contrat de travail homologué par la LNR en cours avec un club relégué/rétrogradé en Fédérale 1 ;
- d'un contrat de travail en cours avec un club promu en 2^{ème} division professionnelle.

Article 2 : Dispositions applicables aux salariés concernés

2.1. Entraîneurs sous contrat dont le club est relégué ou rétrogradé en Fédérale 1

a) Régime de prévoyance

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 8.4 du chapitre 2 du Titre II du présent accord.

b) Homologation des contrats de travail

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par le présent accord et par les règlements de la FFR.

c) Formation professionnelle continue

Le Club assurera la prise en charge de 6 jours de formation 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 trois 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 un 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 formations :

Les périodes de formations 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 2000 euros. 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. Le club assurera la prise en charge des formations pour les entraîneurs à temps partiel dans les mêmes conditions que prévues ci-dessus. Le nombre de jours de formation ainsi que la prise en charge financière par le club de la formation s'effectueront au prorata du nombre d'heures prévues dans le contrat de travail.

2.2. Entraîneurs sous contrat dont le club accède en 2^{ème} division professionnelle

a) Régime de prévoyance

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 7.4. du chapitre 3 du Titre II de la Convention Collective du Rugby Professionnel et de l'annexe relative à la prévoyance.

b) Homologation des contrats de travail

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par la Convention Collective du Rugby Professionnel et par les règlements de la LNR. Il est rappelé que l'homologation du contrat de travail étant une condition d'entrée en vigueur du contrat, elle est une condition préalable à la qualification de l'entraîneur pour participer aux compétitions professionnelles.

c) Formation professionnelle continue

Le Club assurera la prise en charge de 6 jours de formation au cours de la 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 trois 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 un 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 formations :

Les périodes de formations 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 pendant la saison sportive sera de 2500 euros pour un entraîneur de 2^{ème} division. 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 3 : Accord d'adaptation

L'accord d'adaptation doit être conclu à compter du 1^{er} jour de la saison suivant la descente du club en Fédérale 1 ou de l'accession du club en 2^{ème} division professionnelle.

3.1. Négociation de l'accord d'adaptation

Dès que la situation du club est définitivement connue, en ce qui concerne la descente en Fédérale 1 ou l'accession en 2^{ème} division professionnelle, le président convoque les syndicats de salariés concernés en vue de la négociation d'un accord d'adaptation conformément à l'article L.2261-14 du code du travail.

3.2. Signature de l'accord d'adaptation

L'accord d'adaptation, doit être conforme au modèle annexé au présent chapitre. Il prend effet impérativement le 1^{er} juillet, premier jour de la nouvelle saison sportive. Il est déposé dans les mêmes conditions que la Convention Collective du Rugby Professionnel et le présent accord. Son entrée en vigueur met fin à la continuation d'effet de la convention collective applicable avant le début de la saison sportive.

ANNEXES

ANNEXE N° 1 :
**Contrats types / Modèles de contrats / Avis de mutation
temporaire / Modèle d'accord d'adaptation**

FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY

Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR

3-5, rue Jean de Montaigu

91463 MARCOUSSIS Cedex

Numéro d'ordre (à insérer par le club avant
envoi à la F.F.R.) :

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'homologation :	
Homologué par la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la F.F.R le :	

À remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

**CONTRAT DE TRAVAIL TYPE HOMOLOGUE
DE JOUEUR DE FEDERALE 1³⁸**

à durée déterminée spécifique

SAISON 2016/2017

Exclusif / Pluriactif³⁹

ENTRE

L'association / la société⁴⁰

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de

Représentée par M.

Ci-après dénommée « le club »

, code FFR,
ès qualité de

D'une part,

ET

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

N° de 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.

³⁸ Seuls les contrats de travail dont la rémunération fixe mensuelle brute hors avantages en nature ou en espèces est égale ou supérieure à un seuil fixé par le Statut du Joueur et de l'Entraîneur de Fédérale 1 sont soumis à homologation.

³⁹ Rayer la mention inutile.

⁴⁰ Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des joueurs de l'Equipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière – Rayer les mentions inutiles.

1 - Convention collective et textes applicables - motif du recours

Le présent contrat est régi par les dispositions

- des articles L.222-2 à L.222-8 du code du sport ;
- du Chapitre 12 de la Convention Collective Nationale du Sport ;
- du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, accord collectif conclu en vertu du Chapitre 12 susmentionné, relatif à l'organisation des rapports salariés club/joueur et club/entraîneur au sein du championnat de 1^{ère} Division Fédérale, 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 Exclusif⁴**

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

Il est obligatoirement embauché à temps plein.

ou

☐ **Option 2 : Joueur Pluriactif⁴**

Indépendamment de la durée du travail fixée au présent contrat, est considéré pluriactif celui qui⁴¹ :

- ☐ Exerce une seconde activité professionnelle effective (salariée ou non) lui imposant des contraintes horaires.
- ☐ Est étudiant au cours de l'année scolaire 20__ / 20__.
- ☐ Est demandeur d'emploi inscrit comme tel auprès de Pôle Emploi et/ou de tout autre organisme habilité.

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 recevra application sur la(les) saison(s) sportive(s).....⁴²

Il débutera :⁴³

- ☐ Le 1^{er} juillet de l'année en cours s'il est signé à cette date ou antérieurement à celle-ci ;
- ☐ A la date de sa signature, soit le s'il est signé postérieurement au 1^{er} juillet de l'année en cours.

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 et du code du sport

4 - Obligations des parties

-Obligations du joueur

Conformément aux dispositions de l'article 5.1 du Chapitre 1 du Titre II 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 puissent 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 ;

⁴¹ Cocher la case correspondante.

⁴² En application du TITRE II – CHAPITRE 1 - article 1.4, la durée du même contrat ne peut excéder 5 saisons sportives, y compris renouvellement tacite.

⁴³ Cocher la case correspondante

Annexe n°1 au SJEF1

- 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 5.1 du Chapitre 1 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 5.2 du Chapitre 1 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 ou ses autre(s) emploi(s) salarié(s).

Le joueur informera également le club de toute modification intervenant dans les conditions ou l'exécution de ses autres activités professionnelles, 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 6 du Chapitre 1 du Titre II de l'accord collectif de référence, le club versera au joueur :

- **Salaire fixe de base⁴⁴**

Salaire mensuel brut deeuros, correspondant à un salaire annuel brut de.....euros.

Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au joueur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages énoncés ci-dessous.

- **Avantages en nature / en espèces⁴⁵ (Clause facultative à compléter et adapter le cas échéant)**

☐ **Prise en charge / remboursement du loyer (si le joueur est locataire) :**

Montant de la prise en charge / du remboursement : euros.

☐ **Mise à disposition d'un logement (si le club est propriétaire ou locataire) :**

Type de logement :

Montant du loyer mensuel : euros.

Versement du dépôt de garantie par :

Montant : euros.

Versement des charges par :

Montant : euros.

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 joueur.

Dans le cas contraire, montant euros.

☐ **Voyages (préciser nature et montant) :**

☐ **Autres à préciser (nature et montant) :**

⁴⁴ 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 2016/2017, une rémunération annuelle de 18 120 € bruts pour un temps plein.

⁴⁵ Les avantages en nature ou en espèces ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute du joueur

Annexe n°1 au SJEF1

Monsieur.....est avisé de ce que la valorisation totale des avantages en nature et en espèces est fixée à la somme mensuelle de euros, soit % de sa rémunération mensuelle totale.

○ Primes (Clause facultative, à adapter le cas échéant)

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 : euros par inscription sur la feuille de match.
- Prime d'accession en division supérieure : euros.
- Autre prime : (préciser la condition de versement)
- Montant : euros.

○ Prime exceptionnelle (à compléter uniquement si le contrat entre en vigueur entre le 2 juillet et le dernier jour de la période de « Liberté des mutations »)⁴⁶ :

Montant : euros.

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 travail⁴⁷

Joueur exclusif ou pluriactif à temps plein :

Le joueur est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein modulé pour une durée totale de travail de 1.607 heures sur l'année.

Conformément aux dispositions de l'article 7.1.4 du Chapitre 1 du Titre II de l'accord collectif, la durée totale ci-dessus pourra être modulée en fonction des impératifs du club. M.....sera informé du programme de modulation de l'année par écrit.

Joueur pluriactif à temps partiel :

Le joueur est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel modulé pour une durée moyenne mensuelle de travail de heures. Cette durée pourra varier de plus ou moins un tiers conformément à l'article 7.1.4 du Chapitre 1 du Titre II de l'accord collectif.

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

⁴⁶ Cette prime doit permettre au joueur de percevoir le salaire brut fixe qu'il aurait perçu si son contrat avait débuté le 1^{er} juillet de la saison en cours.

⁴⁷ 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.

Le club a souscrit une assurance complémentaire de prévoyance auprès de
organisme/assureur sis,permettant à Monsieur..... de
bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par l'article 8.4 du Chapitre 1 du Titre II de l'accord
collectif.

13 – Complémentaire santé (clause obligatoire, sauf cas de dispense)

Le club a souscrit une couverture de santé complémentaire auprès de
organisme/assureur sis, permettant à Monsieur de
bénéficier des garanties minimales obligatoires.

14 - Formation professionnelle

Il sera fait application des dispositions de l'accord collectif de référence.

15-Frais professionnels (clause facultative)

Les frais professionnels 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).

16– 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.

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.

**Fait à
Le
En six exemplaires originaux**

*(un exemplaire remis au joueur, un exemplaire conservé par le club, **4 exemplaires** adressés à la Commission du Statut du
joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY pour homologation dans les délais
prévus par la réglementation de la FEDERATION FRANCAISE 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 :
Pour Le club
M.
Agissant en qualité de**

Monsieur

(Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé en toutes ses dispositions »).

Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR
3-5, rue Jean de Montaigu
91463 MARCOUSSIS Cedex

Numéro d'ordre (à insérer par le club avant
envoi à la F.F.R.) :

Cadre réservé à la FFR	
Numéro d'homologation :	
Homologué par la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la F.F.R le :	

À remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

**CONTRAT DE TRAVAIL TYPE HOMOLOGUE
D'ENTRAINEUR DE FEDERALE 1⁴⁸
à durée déterminée spécifique
SAISON 2016/2017
Exclusif / Pluriactif⁴⁹**

ENTRE

L'association / la société⁵⁰

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de

Représentée par M.

Ci-après dénommée « le club »

, code FFR,
ès qualité de

D'une part,

ET

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

N° de 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.

⁴⁸ 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.

⁴⁹ Rayer la mention inutile.

⁵⁰ Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des entraîneurs de l'équipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière – Rayer les mentions inutiles.

1 - Convention collective et textes applicables - motif du recours

Le présent contrat est régi par les dispositions :

- des articles L.222-2 à L.222-2-8 du code du sport ;
- du chapitre 12 de la Convention Collective Nationale du Sport ;
- du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, accord collectif conclu en vertu du chapitre 12 susmentionné, relatif à l'organisation des rapports salariés club/joueur et club/entraîneur au sein du championnat de 1^{ère} Division Fédérale, 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 (article impératif)

Le Club engage Monsieur en qualité de entraîneur de rugby, à compter du

Monsieur est engagé en qualité de :

☐ **Option 1: Entraîneur Exclusif ⁴:**

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

Il est obligatoirement embauché à temps plein.

ou

☐ **Option 2: Entraîneur Pluriactif ⁴ :**

Indépendamment de la durée du travail fixée au présent contrat, est considéré pluriactif celui qui⁵¹ :

- ☐ Exerce une seconde activité professionnelle effective (salariée ou non) lui imposant des contraintes horaires ;
- ☐ Est étudiant au cours de l'année scolaire/..... ;
- ☐ Est demandeur d'emploi inscrit comme tel auprès de Pôle Emploi et/ou de tout organisme habilité.

Conformément aux dispositions prévues par l'accord collectif, il exerce son activité d'entraîneur de rugby, pour le compte du club, à titre principal.

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)⁵²

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de saison(s) sportive(s) et recevra application sur la(les) saison(s) sportive(s).....⁵³

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 et du code du sport

4 - Définition des fonctions de l'entraîneur (article facultatif et à adapter)

Monsieur..... exerce ses fonctions dans les domaines suivants (préciser) :

.....

Conformément aux dispositions de l'article 5.2 du chapitre 2 du Titre II de l'accord collectif applicable Monsieur est :

- ☐ Entraîneur
- ☐ Entraîneur cadre

⁵¹ Cocher les cases correspondantes.

⁵² 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 2 Titre II.

⁵³ En application du TITRE II – CHAPITRE 2 - 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 2 du Titre 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 2 du Titre 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.

L'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 2 du Titre II de l'accord collectif de référence, le club versera à l'entraîneur :

- **Salaire fixe de base⁵⁴**

Salaire mensuel brut de euros, correspondant à un salaire annuel brut de euros.

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 énoncés ci-dessous.

- **Avantages en nature / en espèces⁵⁵ (Clause facultative à compléter et adapter le cas échéant)**

☐ Prise en charge / remboursement du loyer (si l'entraîneur est locataire) :

Montant de la prise en charge / du remboursement : euros.

☐ Mise à disposition d'un logement (si le club est propriétaire ou locataire) :

Type de logement :

Montant du loyer mensuel : euros.

Versement du dépôt de garantie par

Montant : euros.

Versement des charges par :

Montant : euros.

⁵⁴ 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 2016/2017, une rémunération annuelle de 38 030 € bruts pour un entraîneur cadre à temps plein et 23 680 € bruts pour un entraîneur à temps plein.

⁵⁵ Les avantages en nature ou en espèces ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute de l'entraîneur.

Annexe n°1 au SJEF1

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 :

Valorisationeuros mensuels.

Assurance, essence et entretien à la charge de l'entraîneur.

Dans le cas contraire, montant euros.

☐ **Voyages** (préciser nature et montant) :

☐ **Autres à préciser** (préciser nature et montant) :

Monsieur est avisé de ce que la valorisation totale des avantages en nature et en espèces est fixée à la somme mensuelle de euros, soit % de sa rémunération mensuelle totale.

○ **Primes** (clause facultative)

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) euros.

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)

Il est rappelé que :

- Conformément aux dispositions de l'article 5.3.1.2.1 de la Convention Collective Nationale du Sport, un système de forfait en jours ne peut s'appliquer qu'aux cadres autonomes ;
- Conformément aux dispositions de l'article 6.1.3.2.b. de l'accord collectif de référence, le système de forfait en jours ne peut s'appliquer qu'aux entraîneurs titulaires d'un contrat à temps plein ;
- Conformément aux dispositions de l'article 5.3.1.2.2 de la Convention Collective Nationale du Sport, un système de forfait en heures ne peut s'appliquer qu'aux cadres autonomes ou intégrés.

☐ **Entraîneur Cadre :**

☐ **Entraîneur à temps plein :**

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 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 2 du Titre II). C'est sur cette base qu'est fixée sa rémunération.

En dépit de son degré d'autonomie important au plan de ses conditions de travail traduisant une liberté dans la détermination de ses horaires, Monsieur veillera à organiser son emploi du temps de manière à ce que soient respectées :

- Les durées légales maximales quotidienne et hebdomadaire de travail ;
- Les durées légales minimales quotidienne (11H) et hebdomadaire (24H + 11H) de repos.

A cette fin, il remplira chaque mois un document de contrôle et de suivi du temps de travail transmis par le club. Sur la base de ce document, le club assurera le suivi régulier de l'organisation du travail de l'entraîneur et de sa charge de travail.

Un planning mensuel prévisionnel de l'organisation du travail sera également mis en place.

*(En présence de délégués du personnel dans le club) Un bilan sur l'organisation du travail et la charge de travail de Monsieur..... sera communiqué aux délégués du personnel.

Un entretien individuel sera organisé annuellement avec Monsieur..... afin d'évoquer avec lui sa charge de travail, l'amplitude de ses journées, l'organisation de son travail dans le club, sa rémunération et l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

☐ **Entraîneur à temps partiel :**

L'entraîneur est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel modulé pour une durée moyenne mensuelle de travail de heures. Cette durée pourra varier de plus ou moins un tiers conformément aux articles 6.1.3 du chapitre 2 du Titre II de l'accord collectif et 5.2 de la Convention Collective Nationale du Sport.

☐ **Entraîneur non cadre**

Aucun système de forfait ne peut s'appliquer.

☐ **Entraîneur à temps plein :**

L'entraîneur est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein modulé pour une durée annuelle de travail de 1607 heures, conformément à l'article 6.1.3 du chapitre 2 du Titre II de l'accord collectif. M.....sera informé du programme de modulation de l'année par écrit.

☐ **Entraîneur à temps partiel :**

L'entraîneur est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel modulé pour une durée moyenne mensuelle de travail de heures. Cette durée pourra varier de plus ou moins un tiers conformément à l'article 6.1.3 du chapitre 2 du Titre II 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)*

☐ **Entraîneurs cadres :**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de, organisme sis....., relevant de l'AGIRC et auquel le club adhère pour l'ensemble de son personnel cadre.

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

☐ **Entraîneurs non-cadres :**

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 non-cadre.

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

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, organisme/assureur sis, permettant à Monsieur de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par l'article 8.4 du chapitre 2 du Titre II de l'accord collectif.

14 – Complémentaire santé *(clause obligatoire, sauf cas de dispense)*

Le club a souscrit une couverture de santé complémentaire auprès de, organisme/assureur sis, permettant à Monsieur de bénéficier des garanties minimales obligatoires.

15 - Formation professionnelle

Il sera fait application des dispositions de l'accord collectif de référence.

16 - Frais professionnels *(clause facultative)*

Les frais professionnels 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*).

17 – 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.

**Fait à
Le
En six exemplaires originaux**

*(un exemplaire remis à l'entraîneur, un exemplaire conservé par le club, **4 exemplaires** adressés à la Commission du Statut du Joueur et de l'Entraîneur de Fédérale 1 de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY pour homologation dans les délais prévus par la réglementation de la FEDERATION FRANCAISE 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 :
Pour Le club
M.
Agissant en qualité de**

Monsieur

(Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé en toutes ses dispositions »)

FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY

Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR

3-5, rue Jean de Montaigu

91463 MARCOUSSIS Cedex

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'enregistrement :	
Enregistré par la Commission du	
Statut du joueur et de l'entraîneur de	
Fédérale 1 de la F.F.R le :	

À remplir IMPÉRATIVEMENT en dactylographie

MODÈLE DE CONTRAT DE TRAVAIL ENREGISTRÉ

à durée déterminée spécifique

SAISON 2016 / 2017

Joueur pluriactif⁵⁶ à temps partiel

ENTRE

L'association / la société⁵⁷

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de

Représentée par M.

Ci-après dénommée « le club »

, code FFR,

ès qualité de

D'une part,

ET

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

N° de 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.

⁵⁶ 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 1 du Titre II de l'accord collectif de référence.

⁵⁷ Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des joueurs de l'Equipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière – Rayer les mentions inutiles.

1 - Convention collective et textes applicables - motif du recours

Le présent contrat est régi par les dispositions :

- des articles L.222-2 à L.222-2-8 du code du sport ;
- du Chapitre 12 de la Convention Collective Nationale du Sport ;
- du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, accord collectif conclu en vertu du chapitre 12 susmentionné, relatif à l'organisation des rapports salariés club/ joueur et club/ entraîneur au sein du championnat de 1^{ère} Division Fédérale, 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, à compter du

Monsieur est engagé en qualité de joueur pluriactif.

Est considéré pluriactif celui qui⁵⁸ :

- ☐ Exerce une seconde activité professionnelle effective (salariée ou non) lui imposant des contraintes horaires ;
- ☐ Est étudiant au cours de l'année scolaire 2016/ 2017 ;
- ☐ Est demandeur d'emploi inscrit comme tel auprès de Pôle Emploi et/ou de tout organisme habilité.

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 saison sportive et recevra application sur la saison sportive 2016/2017.

Il débutera : ⁵⁹

- ☐ Le 1^{er} juillet de l'année en cours s'il est signé à cette date ou antérieurement à celle-ci ;
- ☐ A la date de sa signature, soit le s'il est signé postérieurement au 1^{er} juillet de l'année en cours.

Il s'achèvera impérativement la veille à minuit du début de la saison sportive 2017/2018.

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 et du code du sport.

Elle pourra entraîner les conséquences dont le joueur déclare expressément ci-après avoir été avisé.

4 - Obligations des parties

-Obligations du joueur

Dans les termes régissant son temps de travail et conformément aux dispositions de l'article 5.1 du chapitre 1 du Titre II 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 5.1 du chapitre 1 du Titre II de l'accord collectif de référence.

- Obligations du club

⁵⁸ Cocher la case correspondante.

⁵⁹ Cocher la case correspondante.

Annexe n°1 au SJEF1

Le club s'engage à respecter l'ensemble des dispositions prévues à l'article 5.2 du chapitre 1 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 ou ses autre(s) emploi(s) salarié(s).

Le joueur informera également le club de toute modification intervenant dans les conditions ou l'exécution de ses autres activités professionnelles, 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 6 du chapitre 1 du Titre II de l'accord collectif de référence, le club versera au joueur :

○ Salaire fixe de base⁶⁰

Salaire mensuel brut de euros, correspondant à un salaire annuel brut de euros.

Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au joueur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages énoncés ci-dessous.

○ Avantages en nature / en espèces⁶¹ (Clause facultative à compléter et adapter le cas échéant)

☐ Prise en charge / remboursement du loyer (si le joueur est locataire) :

Montant de la prise en charge / du remboursement : euros.

☐ Mise à disposition d'un logement (si le club est locataire ou propriétaire) :

Type de logement :

Montant du loyer mensuel : euros.

Versement du dépôt de garantie par

Montant : euros.

Versement des charges par :

Montant : euros.

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 :

Valorisationeuros mensuels.

Assurance, essence et entretien à la charge du joueur.

Dans le cas contraire, montant euros.

☐ Voyages (préciser nature et montant) :

☐ Autres (préciser nature et montant) :

Monsieur.....est avisé de ce que la valorisation totale des avantages en nature et en espèces est fixée à la somme mensuelle de euros, soit % de sa rémunération mensuelle totale.

○ Primes (Clause facultative, à adapter le cas échéant)

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 : euros par inscription sur la feuille de match.

⁶⁰ 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 2016/2017, une rémunération annuelle de 18 120 € bruts pour un temps plein.

⁶¹ Les avantages en nature ou en espèces ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute du joueur.

Annexe n°1 au SJEF1

- Prime d'accession en division supérieure : euros.
- Autre prime : (préciser la condition de versement)
Montant : euros.

- **Prime exceptionnelle** (à compléter uniquement si le contrat entre en vigueur entre le 2 juillet et le dernier jour de la période de « Liberté des mutations »)⁶² :

Montant : euros.

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 travail⁶³

Le joueur est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel modulé pour une durée moyenne mensuelle de travail de heures. Cette durée pourra varier de plus ou moins un tiers conformément à l'article 7.1.4 du chapitre 1 du Titre II de l'accord collectif.

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

Le club a souscrit une assurance complémentaire de prévoyance auprès de , organisme/assureur sis, permettant à Monsieur de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par l'article 8.4 du chapitre 1 du Titre II de l'accord collectif.

13 – Complémentaire santé (clause obligatoire, sauf cas de dispense)

Le club a souscrit une couverture de santé complémentaire auprès de , organisme/assureur sis, permettant à Monsieur de bénéficier des garanties minimales obligatoires.

14 - Formation professionnelle

Il sera fait application des dispositions de l'accord collectif de référence.

15 - Frais professionnels (clause facultative)

⁶² Cette prime doit permettre au joueur de percevoir le salaire brut fixe qu'il aurait perçu si son contrat avait débuté le 1^{er} juillet de la saison en cours.

⁶³ 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.

Annexe n°1 au SJEF1

Les frais professionnels 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*).

16 - Obligations réciproques

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 conscience 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.

17 - Rupture d'un commun accord

Je soussigné , déclare que mon attention a été attirée sur le fait qu'en cas de rupture anticipée d'un commun accord, ma mutation et ma qualification pour le compte d'un autre club ne pourront intervenir que dans le respect des dispositions des Statuts et Règlements de la Fédération Française de Rugby.

**Fait à
Le
En trois exemplaires originaux**

(Un exemplaire remis au joueur, un exemplaire conservé par le club, un exemplaire adressé à la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY dans les délais prévus par la réglementation de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY.)

*Pour être valable, ce document doit comporter les **signatures manuscrites** sur chacun des 3 exemplaires et le contrat doit être **paraphé** à toutes les pages.*

Le Club :
Pour Le club
M.
Agissant en qualité de

Monsieur

(Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé en toutes ses dispositions »)

FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY

Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 Fédérale de la FFR

3-5, rue Jean de Montaigu

91463 MARCOUSSIS Cedex

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'enregistrement :	
Enregistré par la Commission du	
Statut du joueur et de l'entraîneur de	
Fédérale 1 de la F.F.R le :	

MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL

à durée déterminée spécifique

SAISON 2016 / 2017

Entraîneur pluriactif⁶⁴ à Temps partiel

ENTRE

L'association / la société⁶⁵

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de

Représentée par M.

Ci-après dénommée « le club »

, code FFR,
ès qualité de

D'une part,

ET

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

N° de 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.

⁶⁴ 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 2 du Titre II de l'accord collectif de référence.

⁶⁵ Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des entraîneurs de l'Equipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière. Rayer les mentions inutiles.

1 - Convention collective et textes applicables - motif du recours

Le présent contrat est régi par les dispositions :

- Des articles L.222-2 à L.222-2-8 du code du sport ;
- Du chapitre 12 de la Convention Collective Nationale du Sport ;
- Du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, accord collectif conclu en vertu du chapitre 12 susmentionné, relatif à l'organisation des rapports salariés club/joueur et club/entraîneur au sein du championnat de 1^{ère} Division Fédérale, 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 (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 qui⁶⁶ :

- ☐ Exerce une seconde activité professionnelle effective (salariée ou non) lui imposant des contraintes horaires ;
- ☐ Est étudiant au cours de l'année scolaire/..... ;
- ☐ Est demandeur d'emploi inscrit au Pôle Emploi au sens des dispositions de l'article 1.1.2 du chapitre 2 du Titre II de l'accord collectif de référence.

Conformément aux dispositions prévues par l'accord collectif, il exerce son activité d'entraîneur de rugby, pour le compte du club, à titre principal.

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

3 – Durée du contrat (article impératif)⁶⁷

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de saison(s) sportive(s). Il débutera le et recevra application sur la(les) saison(s) sportive(s).....⁶⁸

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 et du code du sport.

4 - Définition des fonctions de l'entraîneur (article facultatif et à adapter)

Monsieur..... exerce ses fonctions dans les domaines suivants (préciser) :

.....

Conformément aux dispositions de l'article 5.2 du chapitre 2 du Titre 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 2 du Titre 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 ;

⁶⁶ Cocher la case correspondante.

⁶⁷ 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 2 Titre II.

⁶⁸ En application de l'article 1.3 du chapitre 2 du Titre II, la durée du même contrat ne peut excéder 5 saisons sportives, y compris renouvellement tacite.

Annexe n°1 au SJEF1

- 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 2 du Titre 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.

L'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 2 du Titre II de l'accord collectif de référence, le club versera à l'entraîneur :

- **Salaire fixe de base**⁶⁹

Salaire mensuel brut de euros, correspondant à un salaire annuel brut de euros.

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 énoncés ci-dessous.

- **Avantages en nature / en espèces**⁷⁰ (Clause facultative à compléter et adapter le cas échéant)

☐ **Prise en charge / remboursement du loyer** (si l'entraîneur est locataire) :

Montant de la prise en charge / du remboursement : euros.

☐ **Mise à disposition d'un logement** (si le club est propriétaire ou locataire) :

Type de logement :

Montant du loyer mensuel : euros.

Versement du dépôt de garantie par

Montant : euros.

Versement des charges par :

Montant : euros.

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 :

Valorisationeuros mensuels.

Assurance, essence et entretien à la charge de l'entraîneur.

Dans le cas contraire, montant euros.

☐ **Voyages** (préciser nature et montant) :

⁶⁹ 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 2016/2017 une rémunération annuelle de 38 030 € bruts pour un entraîneur cadre à temps plein et de 23 680 € bruts pour un entraîneur à temps plein.

⁷⁰ Les avantages en nature ou en espèces ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute de l'entraîneur.

☐ Autres (préciser nature et montant) :

Monsieur.....est avisé de ce que la valorisation totale des avantages en nature et en espèces est fixée à la somme mensuelle de euros, 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) euros.

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 dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel modulé pour une durée moyenne mensuelle de travail de heures. Cette durée pourra varier de plus ou moins un tiers conformément à l'article 6.1.3 du chapitre 2 du Titre II 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)

☐ **Entraîneurs cadres :**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de....., organisme sis ..., relevant de l'AGIRC et auquel le club adhère pour l'ensemble de son personnel cadre.

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

☐ **Entraîneurs non-cadres :**

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 non-cadre.

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

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, organisme/assureur sis,permettant à Monsieur..... de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par l'article 8.4 du chapitre 2 du Titre II de l'accord collectif.

14 – Complémentaire santé (clause obligatoire, sauf cas de dispense)

Le club a souscrit une couverture de santé complémentaire auprès de, organisme/assureur sis, permettant à Monsieur de bénéficier des garanties minimales obligatoires.

15 - Formation professionnelle

Il sera fait application des dispositions de l'accord collectif de référence.

16 - Frais professionnels *(clause facultative)*

Les frais professionnels 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)*.

17 - Obligations réciproques

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 conscience 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.

**Fait à
Le
En trois exemplaires originaux**

(Un exemplaire remis à l'entraîneur, un exemplaire conservé par le club, un exemplaire adressé à la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY dans les délais prévus par la réglementation de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY.)

*Pour être valable, ce document doit comporter les **signatures manuscrites** sur chacun des 3 exemplaires et le contrat doit être **paraphé** à toutes les pages.*

**Le Club :
Pour Le club
M.
Agissant en qualité de**

Monsieur

(Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé en toutes ses dispositions »)

FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY

Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR

3-5, rue Jean de Montaigu

91463 MARCOUSSIS Cedex

Cadre réservé à la FFR	
Numéro d'homologation :	
Homologué par la Commission du	
Statut du joueur et de l'entraîneur de	
Fédérale 1 de la F.F.R le :	

À remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

AVENANT TYPE n°... d'un contrat de travail de Joueur de Fédérale 1
--

ENTRE

L'association / la société⁷¹

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de

Représentée par M.

Ci-après dénommée « le club »

, code FFR,

ès qualité de

D'une part,

ET

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

N° de sécurité sociale

Ci-après dénommé « le joueur »

D'autre part.

- **Date du contrat initial⁷² :**

- *(En cas d'aménagement ou modification déjà apportés au contrat initial)* **Date de l'avenant correspondant⁷³ :**

D'un commun accord, les parties ont convenu ce qui suit⁷⁴, applicable à compter du *(préciser la date d'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant) :*

⁷¹ Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des joueurs de l'Equipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière. Rayer les mentions inutiles

⁷² Indiquer la date de signature du contrat concerné.

⁷³ Indiquer la date de signature de l'avenant concerné.

⁷⁴ Mentionner, en les répertoriant sous forme d'articles, les modifications apportées au contrat initial.

Les autres dispositions du contrat du (date du contrat initial), modifié en dernier lieu le (en cas de modification intervenue depuis la conclusion du contrat initial), demeurent inchangées.

Fait à
Le
En six exemplaires originaux

(1 exemplaire remis au joueur, 1 exemplaire conservé par le club, 4 exemplaires adressés à la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY pour homologation dans les délais prévus par la réglementation de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY.)

*Pour être valable, ce document doit comporter les **signatures manuscrites** sur chacun des six exemplaires et l'avenant doit être **paraphé** à toutes les pages.*

Pour Le club

M.

Agissant en qualité de

(Précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Signature du joueur

(Précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY

Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR

3-5, rue Jean de Montaigu

91463 MARCOUSSIS Cedex

Cadre réservé à la FFR	
Numéro d'homologation :	
Homologué par la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la F.F.R le :	

À remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

AVENANT TYPE n°..... d'un contrat de travail d'Entraîneur de Fédérale 1

ENTRE

L'association / la société⁷⁵

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de

Représentée par M.

Ci-après dénommée « le club »

, code FFR,
ès qualité de

D'une part,

ET

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

N° de sécurité sociale

Ci-après dénommé « l'entraîneur »

D'autre part

- **Date du contrat initial⁷⁶ :**

- *(En cas d'aménagement ou modification déjà apportés à ce contrat initial)* **Date de l'avenant correspondant⁷⁷ :**

D'un commun accord, les parties ont convenu ce qui suit⁷⁸, applicable à compter du *(préciser la date d'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant) :*

⁷⁵ Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des joueurs de l'équipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière.

⁷⁶ Indiquer la date de signature du contrat concerné.

⁷⁷ Indiquer la date de signature de l'avenant concerné.

⁷⁸ Mentionner, en les répertoriant sous forme d'articles, les modifications apportées au contrat initial.

Annexe n°1 au SJEF1

Les autres dispositions du contrat du (date du contrat initial,) modifié en dernier lieu le (en cas de modification intervenue depuis la conclusion du contrat initial), demeurent inchangées.

Fait à
Le
En six exemplaires originaux

(1 exemplaire remis à l'entraîneur, 1 exemplaire conservé par le club, 4 exemplaires adressés à la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY pour homologation dans les délais prévus par la réglementation de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY.)

*Pour être valable, ce document doit comporter les **signatures manuscrites** sur chacun des six exemplaires et l'avenant doit être **paraphé** à toutes les pages.*

Pour Le club

M.

Agissant en qualité de

(Précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Signature de l'entraîneur

(Précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY

Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR

3-5, rue Jean de Montaigu

91463 MARCOUSSIS Cedex

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'enregistrement :	
Enregistré par la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la F.F.R le :	

À remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

AVENANT DE RUPTURE TYPE D'un contrat de travail homologué de Joueur de Fédérale 1 Article 11.1.1, chapitre 1, Titre II, Statut de Fédérale 1
--

ENTRE

L'association / la société⁷⁹

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de

Représentée par M.

Ci-après dénommée « le club »

, code FFR,
ès qualité de

D'une part,

ET

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

N° de sécurité sociale

Ci-après dénommé « le joueur »

D'autre part

Article 1 : Rupture du contrat de travail

D'un commun accord entre les parties, le contrat de Monsieur (*nom du joueur*) conclu le ... (*date de conclusion du contrat*) et homologué sous le numéro, est rompu dans toutes ses dispositions.

La rupture sera effective à la date du, date à laquelle Monsieur cessera de faire partie de l'effectif de l'association (*ou autre forme*)..... (*nom du club*).

⁷⁹ Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des joueurs de l'Equipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière – Rayer les mentions inutiles.

Article 2 : Conséquences de la rupture (clause à reproduire impérativement de façon manuscrite)

Je soussigné Monsieur..... , joueur de rugby, déclare rompre mon contrat de travail d'un commun accord. Mon attention a été attirée sur le fait que ma qualification pour le compte d'un autre club ne pourra intervenir que dans le respect des Statuts et Règlements de la Fédération Française de Rugby.

.....
.....
.....
.....
.....

Fait à
Le
En trois exemplaires originaux

(1 exemplaire remis au joueur, 1 exemplaire conservé par le club, 1 exemplaire adressé à la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY pour enregistrement dans les 5 jours suivants la date de la rupture).

*Pour être valable, ce document doit comporter les **signatures manuscrites** sur chacun des trois exemplaires et l'avenant doit être **paraphé** à toutes les pages.*

Pour Le club

M.

Agissant en qualité de

(Précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Signature du joueur

(Précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY

Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR

3-5, rue Jean de Montaigu

91463 MARCOUSSIS Cedex

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'enregistrement :	
Enregistré par la Commission du	
Statut du joueur et de l'entraîneur	
de Fédérale 1 de la F.F.R le :	

À remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

AVENANT DE RUPTURE TYPE D'un contrat de travail homologué d'Entraîneur de Fédérale 1 Article 11.1.1, chapitre 2, Titre II, Statut de Fédérale 1

ENTRE

L'association / la société⁸⁰

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de

Représentée par M.

Ci-après dénommée « le club »

, code FFR,
ès qualité de

D'une part,

ET

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

N° de sécurité sociale

Ci-après dénommé « l'entraîneur »

D'autre part

Article unique :

D'un commun accord entre les parties, le contrat de Monsieur (*nom de l'entraîneur*) conclu le ... (*date de conclusion du contrat*) et homologué sous le numéro, est rompu dans toutes ses dispositions.

La rupture sera effective à la date du, date à laquelle Monsieur cessera de faire partie de l'effectif de l'association (*ou autre forme*)..... (*nom du club*).

Fait à

Le

En trois exemplaires originaux

(1 exemplaire remis à l'entraîneur, 1 exemplaire conservé par le club, 1 exemplaire adressé à la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY pour enregistrement dans les 5 jours suivants la date de la rupture).

*Pour être valable, ce document doit comporter les **signatures manuscrites** sur chacun des trois exemplaires et l'avenant doit être **paraphé** à toutes les pages.*

Pour Le club

M.

Agissant en qualité de

(Précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Signature de l'entraîneur

(Précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

⁸⁰ Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des entraîneurs de l'Equipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière. Rayer les mentions inutiles.

FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY

Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR

3-5, rue Jean de Montaigu

91463 MARCOUSSIS Cedex

Numéro d'ordre (à insérer par le club avant envoi à la F.F.R) :

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'homologation :	
Homologué par la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la F.F.R le :	

À remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

AVIS DE MUTATION TEMPORAIRE

D'un joueur sous contrat professionnel ou pluriactif vers un club de 1^{ère} Division Fédérale

SAISON 2016/2017

Exclusif / Pluriactif⁸¹

ENTRE

L'association / la société⁸²

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de , code FFR,

Représentée par M. ès qualité de

Ci-après dénommée « le club Prêteur »

L'association / la société⁸³

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de , code FFR,

Représentée par M. ès qualité de

Ci-après dénommée « le club d'Accueil »

ET

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

N° de sécurité sociale

Ci-après dénommé « le joueur Prêté »

Ci-après dénommés conjointement « les parties ».

⁸¹ Rayer la mention inutile.

⁸² Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des joueurs de l'Equipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière – Rayer les mentions inutiles.

⁸³ Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des joueurs de l'Equipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière – Rayer les mentions inutiles.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :

Article 1 – Textes applicables

La présente convention est régie par :

- L'article L. 222-3 du code du sport ;
- Le Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, dont les dispositions sont applicables par priorité et à l'exclusion de toute disposition légale, réglementaire ou conventionnelle contraire ;
- Les Règlements Généraux de la FFR ;
- Le Règlement administratif de la LNR.

Article 2 – Objet

Monsieur a conclu un contrat de travail avec le club Prêteur en qualité de joueur Professionnel / Pluriactif, homologué par la Commission Juridique de la Ligue Nationale de Rugby sous le numéro et portant sur la (les) saison(s) sportive(s)

Durant l'exécution de ce contrat, les parties ont décidé de conclure la présente convention, laquelle règle les modalités de la mutation temporaire du joueur Prêté vers le club d'Accueil.

La présente mutation temporaire est à caractère non lucratif.

Article 3 – Durée

La présente convention est conclue pour la saison

Elle débute à la date de sa signature, soit le

Elle cessera de produire ses effets au terme de la saison sportive

Article 4 - Obligations des parties

Les parties appliquent les dispositions prévues par les articles 5.1, 5.2 et 14, Titre II, Chapitre 1 du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

Elles respectent également les dispositions des Règlements Généraux de la FFR et de la LNR.

Il est par ailleurs rappelé que, durant l'exécution de la présente convention, le joueur Prêté est tenu de respecter le Règlement intérieur du club d'Accueil. Il participe à tous les entraînements, stages, compétitions officielles ou amicales impliquant le club d'Accueil, ainsi que, sur demande de ce dernier avec un préavis raisonnable, à toutes manifestations promotionnelles ou actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du club.

Article 5 – Durée du travail - Statut du joueur

Durant la mutation temporaire, la durée du travail, telle qu'elle est prévue par le contrat de travail initialement conclu entre le club Prêteur et le joueur, est inchangée.

En conséquence, le club d'Accueil engage le joueur Prêté en qualité de :

☐ **Option 1:** **Joueur Exclusif⁴**

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

Il est obligatoirement engagé à temps plein.

☐ **Option 2 :** **Joueur Pluriactif⁴**

Indépendamment de la durée du travail fixée au présent contrat, est considéré pluriactif celui qui⁸⁴ :

- ☐ Exerce une seconde activité professionnelle effective (salariée ou non) lui imposant des contraintes horaires.
- ☐ Est étudiant au cours de l'année scolaire 20__ / 20__.
- ☐ Est demandeur d'emploi inscrit comme tel auprès de Pôle Emploi et/ou de tout organisme habilité.

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

Article 6 - Rémunération

o Salaire fixe de base⁸⁵

Pendant la durée de la mutation temporaire, le joueur Prêté percevra un salaire mensuel brut de euros, correspondant à un salaire annuel brut de euros.

(Si la rémunération est inférieure à celle prévue par le contrat de travail conclu avec le club Prêteur)

Le joueur Prêté accepte expressément que la rémunération visée ci-dessus remplace, pendant la durée de la mutation temporaire, la rémunération prévue par le contrat de travail qu'il a conclu avec le club Prêteur. Dès lors, le joueur Prêté ne saurait prétendre à une quelconque compensation au titre de cette diminution, qu'il a acceptée.

La rémunération sera versée par le club d'Accueil.

Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au joueur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages énoncés ci-dessous.

o Avantages en nature / en espèces⁸⁶ (Clause facultative à compléter et adapter le cas échéant)

☐ Prise en charge / remboursement du loyer (si le joueur est locataire) :

Montant de la prise en charge / du remboursement : euros.

☐ Mise à disposition d'un logement (si le club est propriétaire ou locataire) :

Type de logement :

Montant du loyer mensuel : euros.

Versement du dépôt de garantie par : Montant : euros.

Versement des charges par : Montant : euros.

Il est expressément précisé et convenu entre les parties que la mise à disposition du logement ci-dessus constitue un accessoire à la présente convention et que cette mise à disposition cessera au terme de la mutation temporaire, 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 joueur.

Dans le cas contraire, montant euros.

☐ Voyages (préciser nature et montant) :

☐ Autres à préciser (nature et montant) :

Monsieur est avisé de ce que la valorisation totale des avantages en nature et en espèces est fixée à la somme mensuelle de euros, soit % de sa rémunération mensuelle totale.

⁸⁴ Cocher la case correspondante.

⁸⁵ Le salaire fixe de base doit obligatoirement respecter le seuil de l'homologation tel qu'il est fixé par les Règlements Généraux de la FFR, ainsi que le salaire minimum conventionnel, tel qu'il est fixé par le Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

⁸⁶ Les avantages en nature ou en espèces ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute du joueur.

○ **Primes** (Clause facultative, à adapter le cas échéant)

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 : euros par inscription sur la feuille de match.
- Prime d'accession en division supérieure : euros.
- Autre prime : (préciser la condition de versement)
- Montant : euros.

○ **Prime exceptionnelle** (à compléter uniquement si l'avis de mutation temporaire entre en vigueur entre le 2 juillet et le dernier jour de la période de « Liberté des mutations »)⁸⁷ :

Montant : euros.

Article 7 - Lieu de travail

Le joueur exercera sa mission au sein des installations du club d'Accueil, 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.

Article 8 - Retraite complémentaire

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de, organisme sis, relevant de l'ARRCO et auquel le club d'Accueil adhère pour l'ensemble de son personnel.

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

Article 9 - Prévoyance collective

Le club a souscrit une assurance complémentaire de prévoyance auprès de, organisme/assureur sis, permettant à Monsieur de bénéficier des garanties de prévoyance dont il bénéficiait auprès du Club Prêteur.

Article 10 - Complémentaire santé (clause obligatoire, sauf cas de dispense)

Le club a souscrit une couverture de santé complémentaire auprès de organisme/assureur sis, permettant à Monsieur de bénéficier des garanties minimales obligatoires.

Article 11 – Conditions d'entrée en vigueur

L'homologation de la présente convention par la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 est une condition préalable impérative à son entrée en vigueur et, corollairement, à la qualification du joueur Prêté, en qualité de joueur muté temporairement, dans les compétitions organisées par la Fédération Française de Rugby.

En cas de refus d'homologation, le joueur Prêté sera maintenu dans le club Prêteur, aux conditions prévues par le contrat conclu entre ces parties.

⁸⁷ Cette prime doit permettre au joueur de percevoir le salaire brut fixe qu'il aurait perçu si son contrat avait débuté le 1^{er} juillet de la saison en cours.

**Fait à
Le
En six exemplaires originaux**

(un exemplaire remis au joueur, un exemplaire conservé par le club, 4 exemplaires adressés à la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY pour homologation dans les délais prévus par la réglementation de la FEDERATION FRANCAISE 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 Prêteur
M.
Agissant en qualité de**

**Le Club d'Accueil
M.
Agissant en qualité de**

**Le joueur Prêté
M.**

(Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé en toutes ses dispositions »).

FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY
Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR
3-5, rue Jean de Montaigu
91463 MARCOUSSIS Cedex

Numéro d'ordre (à insérer par le club avant envoi à la F.F.R) :

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'homologation :	
	...
Homologué par la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la F.F.R le :	
	...

À remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

AVIS DE MUTATION TEMPORAIRE D'un joueur sous contrat espoir vers un club de 1^{ère} Division Fédérale SAISON 2016/2017 Pluriactif
--

ENTRE

L'association / la société⁸⁸

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de , code FFR,

Représentée par M. ès qualité de

Ci-après dénommée « le club Prêteur »

L'association / la société⁸⁹

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de , code FFR,

Représentée par M. ès qualité de

Ci-après dénommée « le club d'Accueil »

ET

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

N° de sécurité sociale

Ci-après dénommé « le joueur Prêté »

Ci-après dénommés conjointement « les parties ».

⁸⁸ Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des joueurs de l'Equipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière – Rayer les mentions inutiles.

⁸⁹ Lorsque l'association a constitué une société sportive, les contrats de travail des joueurs de l'Equipe première sont obligatoirement conclus avec cette dernière – Rayer les mentions inutiles.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :

Article 1 – Textes applicables

La présente convention est régie par :

- L'article L. 222-3 du code du sport ;
- Le Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, dont les dispositions sont applicables par priorité et à l'exclusion de toute disposition légale, réglementaire ou conventionnelle contraire ;
- Les Règlements Généraux de la FFR ;
- Le Règlement administratif de la LNR.

Article 2 – Objet

Monsieur a conclu un contrat de travail avec le club Prêteur en qualité de joueur espoir, homologué par la Commission Juridique de la Ligue Nationale de Rugby sous le numéro et portant sur la (les) saison(s) sportive(s)

Durant l'exécution de ce contrat, les parties ont décidé de conclure le présent avis de mutation temporaire, lequel règle les modalités de la mutation temporaire du joueur Prêté vers le club d'Accueil.

Monsieur est également titulaire d'une convention de formation avec le club Prêteur. C'est pourquoi, les parties concluent également une convention de mutation temporaire, garantissant la continuité de la formation du joueur pendant la mutation temporaire.

La présente mutation temporaire est à caractère non lucratif.

Article 3 – Durée

La présente convention est conclue pour la saison

Elle débute à la date de sa signature, soit le

Elle cessera de produire ses effets au terme de la saison sportive

Article 4 - Obligations des parties

Les parties appliquent les dispositions prévues par les articles 5.1, 5.2 et 14, Titre II, Chapitre 1 du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

Elles respectent également les dispositions des Règlements Généraux de la FFR et de la LNR, ainsi que celles du Statut du joueur en formation.

Il est par ailleurs rappelé que, durant l'exécution de la présente convention, le joueur Prêté est tenu de respecter le Règlement intérieur du club d'Accueil. Il participe à tous les entraînements, stages, compétitions officielles ou amicales impliquant le club d'Accueil, ainsi que, sur demande de ce dernier avec un préavis raisonnable, à toutes manifestations promotionnelles ou actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du club.

Article 5 – Durée du travail - Statut du joueur

Durant la mutation temporaire, la durée du travail, telle qu'elle est prévue par le contrat de travail initialement conclu entre le club Prêteur et le joueur, est inchangée.

Le joueur, titulaire d'une convention de formation avec le club Prêteur poursuit l'exécution de sa formation au sein du club d'Accueil.

En conséquence, le club d'Accueil engage le joueur Prêté en qualité de :

☐ **Joueur Pluriactif**

Est considéré pluriactif celui qui, dans le cadre d'une mutation temporaire vers un club de Fédérale 1, est titulaire d'une convention de formation avec un club professionnel.

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

Article 6 - Rémunération

○ **Salaire fixe de base⁹⁰**

Pendant la durée de la mutation temporaire, le joueur Prêté percevra un salaire mensuel brut de euros, correspondant à un salaire annuel brut de euros.

(Si la rémunération est inférieure à celle prévue par le contrat de travail conclu avec le club Prêteur)

Le joueur Prêté accepte expressément que la rémunération visée ci-dessus remplace, pendant la durée de la mutation temporaire, la rémunération prévue par le contrat de travail qu'il a conclu avec le club Prêteur. Dès lors, le joueur Prêté ne saurait prétendre à une quelconque compensation au titre de cette diminution, qu'il a acceptée.

La rémunération sera versée par le club d'Accueil.

Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au joueur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages énoncés ci-dessous.

○ **Avantages en nature / en espèces⁹¹ (Clause facultative à compléter et adapter le cas échéant)**

☐ **Prise en charge / remboursement du loyer (si le joueur est locataire) :**

Montant de la prise en charge / du remboursement : euros.

☐ **Mise à disposition d'un logement (si le club est propriétaire ou locataire) :**

Type de logement :

Montant du loyer mensuel : euros.

Versement du dépôt de garantie par : Montant : euros.

Versement des charges par : Montant : euros.

Il est expressément précisé et convenu entre les parties que la mise à disposition du logement ci-dessus constitue un accessoire à la présente convention et que cette mise à disposition cessera au terme de la mutation temporaire, 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 joueur.

Dans le cas contraire, montant euros.

☐ **Voyages (préciser nature et montant) :**

☐ **Autres à préciser (nature et montant) :**

Monsieur est avisé de ce que la valorisation totale des avantages en nature et en espèces est fixée à la somme mensuelle de euros, soit % de sa rémunération mensuelle totale.

⁹⁰ Le salaire fixe de base doit obligatoirement respecter le seuil de l'homologation tel qu'il est fixé par les Règlements Généraux de la FFR, ainsi que le salaire minimum conventionnel, tel qu'il est fixé par le Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

⁹¹ Les avantages en nature ou en espèces ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute du joueur.

○ **Primes** (*Clause facultative, à adapter le cas échéant*)

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 : euros par inscription sur la feuille de match.
- Prime d'accession en division supérieure : euros.
- Autre prime : (préciser la condition de versement)
- Montant : euros.

○ **Prime exceptionnelle** (*à compléter uniquement si l'avis de mutation temporaire entre en vigueur entre le 2 juillet et le dernier jour de la période de « Liberté des mutations »*)⁹² :

Montant : euros.

Article 7 - Lieu de travail

Le joueur exercera sa mission au sein des installations du club d'Accueil, 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.

Article 8 - Retraite complémentaire

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de....., organisme sis, relevant de l'ARRCO et auquel le club d'Accueil adhère pour l'ensemble de son personnel.

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

Article 9 - Prévoyance collective

Le club a souscrit une assurance complémentaire de prévoyance auprès de, organisme/assureur sis,permettant à Monsieur..... de bénéficier des garanties de prévoyance dont il bénéficiait auprès du Club Prêteur.

Article 10 - Complémentaire santé (*clause obligatoire, sauf cas de dispense*)

Le club a souscrit une couverture de santé complémentaire auprès de, organisme/assureur sis,permettant à Monsieur de bénéficier des garanties minimales obligatoires.

Article 11 – Conditions d'entrée en vigueur

L'homologation de la présente convention par la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 est une condition préalable impérative à son entrée en vigueur et, corollairement, à la qualification du joueur Prêté, en qualité de joueur muté temporairement, dans les compétitions organisées par la Fédération Française de Rugby.

En cas de refus d'homologation, le joueur Prêté sera maintenu dans le club Prêteur, aux conditions prévues par le contrat conclu entre ces parties.

⁹² Cette prime doit permettre au joueur de percevoir le salaire brut fixe qu'il aurait perçu si son contrat avait débuté le 1^{er} juillet de la saison en cours.

**Fait à
Le
En six exemplaires originaux**

(un exemplaire remis au joueur, un exemplaire conservé par le club, 4 exemplaires adressés à la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY pour homologation dans les délais prévus par la réglementation de la FEDERATION FRANCAISE 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 Prêteur
M.
Agissant en qualité de**

**Le Club d'Accueil
M.
Agissant en qualité de**

**Le joueur Prêté
M.**

(Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé en toutes ses dispositions »).

Accord d'adaptation

Le présent accord est conclu en vertu de l'article L 2261-14 du code du travail et en application de l'avenant à la Convention Collective du Rugby Professionnel (avenant n° 17 en date du 18 juin 2009) et au Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale (avenant n°5 en date du 18 juin 2009).

Le présent accord est conclu entre LES SOUSSIGNES :

L'association, la société (*supprimer la mention inutile*), **dont le siège social est situé**, **représentée par Monsieur** **en sa qualité de Président,**

Ci-après dénommé « le Club »

D'UNE PART,

ET

PROVALE (Union des joueurs de rugby professionnels) représenté par M. en qualité de,

TECH XV (Regroupement des Entraîneurs de Rugby) représenté par M. en qualité de

D'AUTRE PART.

Article 1 : Objet de l'accord d'adaptation

Le présent accord d'adaptation a pour objet de définir les dispositions conventionnelles applicables aux joueurs et entraîneurs de rugby, sous contrat de travail de joueurs et d'entraîneurs de rugby homologués par la LNR en cours au jour de la relégation/rétrogradation du Club en Fédérale 1.

Dans l'hypothèse où le Club ne se trouverait plus dans la situation d'être relégué/rétrogradé en Fédérale 1 avant le début du championnat 2016/2017, le présent accord serait caduc.

Article 2 : Situation des joueurs

2.1. Joueurs concernés par l'accord d'adaptation

Les seuls joueurs concernés par cet accord d'adaptation sont ceux qui au 1^{er} juillet 2016 sont titulaires d'un contrat de travail homologué par la LNR de joueur de rugby professionnel/pluriactif/espoir en cours avec le Club relégué en Fédérale 1.

2.2. Dispositions applicables aux joueurs concernés

a) Régime de prévoyance

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 8.4 du Chapitre 1 du Titre II du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

b) Congés et intersaison

Le joueur devra avoir observé une période sans match officiel de 10 semaines et bénéficiera de 7 semaines de congés pendant la saison dans les conditions fixées à l'article 7 du Chapitre 1 du Titre II du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

c) Part correspondant à la commercialisation par le Club de l'image collective

La part de la rémunération qui correspondait le cas échéant à la commercialisation de l'image collective de l'équipe prévue à l'article L.222-2 du code du sport retrouve la nature de salaire.

d) Homologation des contrats de travail

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par le Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 et par les règlements de la FFR.

Article 3 : Situation des Entraîneurs

3.1. Entraîneurs concernés par l'accord d'adaptation

Les seuls entraîneurs concernés par l'accord d'adaptation sont ceux qui au 1^{er} juillet 2016 sont titulaires d'un contrat de travail homologué par la LNR en cours avec le Club, relégué en Fédérale 1.

3.2. Dispositions applicables aux entraîneurs concernés

a) Régime de prévoyance

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 8.4 du Chapitre 2 du Titre II du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

b) Contrat de travail

Le contrat de travail continue à s'exécuter dans les conditions définies par le contrat initialement conclu entre les deux parties (durée du contrat, rémunération, etc.).

c) Homologation des contrats de travail

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par le Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 et par les règlements de la FFR.

d) Formation professionnelle continue

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 trois 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 un 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 formations :**

Les périodes de formations 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 2000 euros. 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.

Le Club assurera la prise en charge des formations pour les entraîneurs à temps partiel dans les mêmes conditions que prévues ci-dessus. Le nombre de jours de formation ainsi que la prise en charge financière par le Club de la formation s'effectueront au prorata du nombre d'heures prévues dans le contrat de travail.

Article 4 : Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet impérativement le 1^{er} juillet 2016, premier jour de la nouvelle saison sportive. Il est déposé dans les mêmes conditions que la Convention Collective du Rugby Professionnel et le Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1. Son entrée en vigueur met fin à la continuation d'effet de la convention collective antérieurement applicable.

Le présent accord a été conclu et signé à le 1^{er} juillet 2016.

Entre :

LE CLUB

Monsieur le Président

PROVALE

**Robins TCHALE WATCHOU
Président**

TECH XV

**Alain GAILLARD
Président**

ANNEXE N° 2

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 (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 : 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 (article L.1332-1, L.1332-2, L.1332-3 du code du travail). Il vient en complément des dispositions conventionnelles prévues notamment s'agissant des joueurs aux articles 5.1., 5.2, 5.3, et 7.1. du chapitre 1 du Titre II, et s'agissant des entraîneurs aux articles 4.1., 4.2, 4.3, et 6.1. du chapitre 2 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 A L'HYGIENE ET A LA SECURITE

Article 2 : Hygiène et santé

a) Dispositions générales

Toutes les personnes concernées doivent veiller à préserver le bon état et la propreté des locaux, 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 informeront 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 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 A 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 répétition constituant une circonstance aggravante.

b) Dispositions applicables au personnel administratif

Tout retard doit être justifié auprès de ...

Les retards répétés 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 DEFENSE

Article 8 : Sanctions disciplinaires (articles 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 demande d'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 sanctions 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 à l'article L. 1153-1, L.1153-2, et/ou L. 1152-1, 1152-2 du code du travail est passible d'une sanction disciplinaire.

ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS DU REGLEMENT

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 du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 de la FFR le ...

a été déposé au Conseil de Prud'hommes de le ;

a été communiqué en deux exemplaires à l'Inspection du Travail, à la DIRECCTE 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 liées à l'embauche.

Il entre en vigueur le (...), soit un 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 N° 3

Accord Collectif du rugby de fédérale 1

Accord relatif à la prévoyance

La présente annexe a pour objet de définir, en application des articles 8.4 du Chapitre 1 du Titre II et 8.4 du Chapitre 2 du Titre II de l'accord collectif du rugby de Fédérale 1, les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient 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 GENERALES

Article 1^{er} – Modalités d'entrée en vigueur

La présente annexe est effective depuis le 1^{er} 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 trois 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-dessous. 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'invalidité 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 ou entraîneur. 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, Pôle Emploi 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 toutefois 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 - Portabilité⁹³

Les joueurs et entraîneurs garantis collectivement, dans les conditions prévues par l'accord collectif du rugby de Fédérale 1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions cumulatives suivantes :

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs au sein du même club. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts au sein du dernier club ;

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien joueur ou entraîneur concerné sont celles en vigueur dans le club ;

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien joueur ou entraîneur concerné à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

L'ancien joueur ou entraîneur concerné justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

Le club signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 5 - 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 6 – 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 fond 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 II : DISPOSITIONS SPECIFIQUES

⁹³ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Chapitre 1 : Les joueurs

Article 1 : Introduction⁹⁴

Les joueurs bénéficient du droit à :

1.1. Des indemnités journalières allouées en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident du travail.

1.2. Une rente, **évaluée en pourcentage du salaire de référence**, susceptible d'être transformée en capital, en cas d'invalidité permanente et totale à la pratique du rugby, **consécutive à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou non professionnelle ou à un accident vie privée**.

1.3. Des capitaux alloués en cas de décès aux ayants droits, 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., 1.3, est la rémunération annuelle brute (y compris primes, avantages) versée sur l'ensemble de la saison sportive, actuellement fixée du 1^{er} juillet au 30 juin. Cette rémunération est toutefois limitée à 2 fois le plafond annuel des cotisations de 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 rupture unilatérale conforme aux dispositions de l'accord collectif du rugby de fédérale 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 franchise jusqu'à la fin de l'état d'incapacité temporaire, donc au plus tard jusqu'à la fin du 36^{ème} mois d'arrêt continu de travail. Ce délai de franchise 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^{er} alinéa ci-dessus, les prestations complémentaires objet du présent article sont augmentées de la valeur de celles-ci.

2.2. Rente :⁹⁵

⁹⁴ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

⁹⁵ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

Les joueurs qui, consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou non professionnelle, sont déclarés totalement et définitivement inaptes professionnellement à la pratique du rugby, reçoivent de l'organisme de prévoyance auquel le club a adhéré, une rente évaluée en pourcentage du salaire de référence.

Cette rente, susceptible d'être transformée en capital, est évaluée et versée dans les proportions et selon les durées suivantes :

- 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 **ou d'inaptitude** ;
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 **ou d'inaptitude** ;
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 **ou d'inaptitude** ;
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 **ou d'inaptitude** ;
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 **ou d'inaptitude** ;
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 30 000 €.

Par ailleurs, lorsqu'un constat médical d'impossibilité totale et définitive de pratiquer le rugby est prononcé postérieurement au terme du contrat de travail du joueur, ce dernier est éligible à la rente visée ci-dessus, s'il est établi que le fait générateur de cette impossibilité est intervenu durant l'exécution dudit contrat.

Dans cette dernière hypothèse, le constat médical de l'impossibilité totale et définitive de pratiquer le rugby devra impérativement être établi par un praticien spécialisé, agréé par l'assureur.

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 2 : Entraîneurs

Article 1 : Bénéficiaires⁹⁶

Le présent chapitre s'applique à tous les entraîneurs salariés non-cadres.

Le personnel cadre est soumis aux dispositions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et doit, en tout état de cause, bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles du présent chapitre.

Article 2 : Salaire de référence

⁹⁶ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

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 3 : 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 1 Titre 1 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 égal à 80 % du salaire brut à payer.

Les prestations sont servies à partir du 29^{ème} jour d'arrêt de travail et cessent dans les cas suivants :

Lors de la reprise du travail ;
Lors de la mise en invalidité ;
A 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 1095^{ème} jour d'arrêt de travail, ni conduire le salarié à percevoir plus que son salaire net.

Article 4 : Invalidité 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème} 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^{ère} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
2^{ème} catégorie : invalides absolument incapable d'exercer une profession ;
3^{ème} catégorie : invalides absolument incapable 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^{ème} et 3^{ème}.

La rente servie en 1^{ère} catégorie d'invalidité est égale à 48 % du salaire brut à payer.

Article 5 : 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^{ème} 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 section II de la présente annexe.

* * *
 * *
 *

La présente Annexe n°3 a été conclue et signée à Vannes le 11 juillet 2008

INTERSAISON ET PERIODES DE CONGES

STATUT DU JOUEUR ET DE L'ENTRAINEUR DE FEDERALE 1

ANNEXE N° 4

RELEVÉ DE DÉCISIONS RELATIF A L'ORGANISATION DE L'INTERSAISON 2016

ENTRE :

Le CoSMoS,
Représenté par M. Philippe DIALLO, en sa qualité de Président,
D'une part,

ET :

PROVALE,
Représenté par M. Robins TCHALE-WATCHOU, en sa qualité de Président,

TECH XV,
Représenté par M. Alain GAILLARD, en sa qualité de Président,
D'autre part.

EN PRESENCE DE :

La FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY
Représentée par M. Pierre CAMOU, en sa qualité de Président.

Préambule

Les parties signataires du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 se sont réunies afin de déterminer les conditions d'organisation de l'intersaison 2016.

Il est rappelé que :

- les compétitions officielles auxquelles participe un club s'entendent de l'ensemble des compétitions organisées par la FFR au sein desquelles le club concerné est régulièrement engagé ;
- la participation à un match s'entend de l'inscription d'un joueur sur la feuille de match ;
- une semaine s'entend de 7 jours consécutifs.

Ceci étant précisé, il a été convenu que :

Article 1 - Champ d'application

Le présent relevé de décisions s'applique aux joueurs titulaires d'un contrat de travail de joueur de Fédérale 1 lors des saisons sportives 2015-2016 et/ou 2016-2017.

Il est conclu en application des dispositions des articles 7.1.2 et 7.2.3, Titre II, Chapitre 1 du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

Article 2 - Organisation de la période sans présence au club

Tout joueur soumis à l'accord collectif de tout club de 1^{ère} Division Fédérale bénéficie, au minimum, de 5 semaines en continu sans présence au club, à compter de la fin de sa participation aux compétitions officielles (en club ou en sélection). Cette période se décompose de la manière suivante :

- Une période sans présence au club comprise entre la fin de la participation du joueur aux compétitions officielles et le 30 juin 2016 comprenant, par priorité, une période de congés payés acquis au titre de la saison 2015-2016 et, le cas échéant, si ceux-ci sont soldés, une période de préparation physique individuelle sans présence au club ;
- Une période sans présence au club à compter du premier jour de la saison 2016-2017, soit le 1^{er} juillet 2016 comprenant au minimum, une semaine obligatoire de congés payés prise par anticipation à compter du 1^{er} juillet 2016, éventuellement suivie d'une période de préparation physique individuelle sans présence au club.

Chaque club détermine librement le programme applicable pour l'ensemble de ses joueurs titulaires d'un contrat de travail, sous réserve du respect des obligations rappelées ci-dessus.

Article 3 - Reprise des entraînements collectifs

Chaque club détermine la date de reprise des entraînements collectifs.

Toutefois, compte tenu des dispositions prévues par l'article 2 du présent relevé de décisions, la date du premier entraînement collectif est fixée au plus tôt à la date du 8 juillet 2016.

Il est rappelé que le non-respect de cette disposition expose le club contrevenant aux sanctions prévues par les Règlements Généraux de la FFR.

Par ailleurs, la reprise de l'entraînement collectif pour les joueurs ayant muté à l'intersaison n'est autorisée qu'à la stricte condition que ceux-ci aient bénéficié de la période minimum de 5 semaines en continu sans présence au club, visée à l'article 2 du présent relevé de décisions.

Il appartient aux joueurs concernés d'informer leur nouveau club du nombre exact de semaines sans présence au club dont ils ont bénéficié depuis la fin de leur participation aux compétitions officielles au sein du club quitté.

Le respect de cette obligation pourra faire l'objet d'un contrôle de la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

Article 4 – Organisation de matches amicaux

La participation d'un joueur à un match amical est autorisée à compter de la troisième semaine suivant la reprise de l'entraînement collectif, et, au plus tôt, à compter d'une date déterminée par les parties au présent relevé de décisions.

En conséquence, il est décidé que :

- La participation d'un joueur à un match amical est admise, sous réserve que ce match se déroule au plus tôt durant la troisième semaine suivant la reprise de l'entraînement collectif ;
- En tout état de cause, et à supposer que la condition ci-dessus établie soit satisfaite, la participation d'un joueur à un match amical est admise au plus tôt à la date du 30 juillet 2016.

Article 5 - Joueurs retenus en sélection territoriale, nationale ou internationale

Pour ce qui concerne les joueurs retenus en sélection territoriale, nationale ou internationale durant la période d'intersaison, la période de 5 semaines en continu sans présence au club, visée par l'article 2 du présent relevé de décisions, débute à compter de la fin de la période de sélection.

La reprise des entraînements collectifs et la participation à des matches amicaux ne pourront intervenir que dans le respect des dispositions de l'article 7.1.2 du chapitre 1 du Titre II du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

Article 6 – Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Le présent relevé de décision a été conclu et signé à Marcoussis le 12 avril 2016.

RELEVÉ DE DÉCISION
PERIODES OBLIGATOIRES DE CONGÉS PAYÉS DES JOUEURS
SAISON 2015-2016

Le présent relevé de décision a pour objet de fixer, pour la saison 2015-2016 du Championnat de France de Fédérale 1, les périodes obligatoires de congés payés des joueurs titulaires d'un contrat de travail.

Il est rappelé que :

- les compétitions officielles auxquelles participe un club s'entendent de l'ensemble des compétitions organisées par la FFR au sein desquelles le club concerné est régulièrement engagé (notamment le Championnat de France de Fédérale 1 et le Championnat de France de Rugby à 7) ;
- la participation à un match s'entend de l'inscription d'un joueur sur la feuille de match ;
- une semaine s'entend de 7 jours consécutifs.

I. Champ d'application

Les dispositions ci-dessous sont destinées à fixer les conditions d'organisation des périodes de congés payés obligatoires, applicables pour la saison 2015-2016, pour les joueurs entrant dans le champ d'application des dispositions du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, dans le respect des principes fixés aux articles 7.2.3 du chapitre 1 du Titre II dudit Statut.

II. Organisation de la période sans présence au club

En vertu de l'article 7.2.3 du chapitre 1, Titre II du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, chaque joueur doit bénéficier de deux périodes d'une semaine au minimum en continu communes à tous les clubs, prises collectivement au sein du club (sauf pour les joueurs retenus en sélection à cette date) pendant la saison sportive et réparties comme suit :

- une semaine au minimum commune à tous les clubs comprenant les deux fêtes de fin d'année (25 décembre et 1er janvier) ;
- une semaine au minimum commune à tous les clubs et précédant l'une des rencontres de l'équipe de France Fédérale pour la saison considérée. Les joueurs retenus en sélection durant cette période devront bénéficier d'une semaine de congés lors de la première semaine sans compétition officielle au sein de leur club suivant leur retour de sélection, et au plus tard avant le dernier match de phase qualificative du Championnat de France de Fédérale 1.

En application de ces dispositions, les parties décident de fixer les deux périodes susvisées de la manière suivante :

- Première période du lundi 21 décembre 2015 inclus au dimanche 3 janvier 2016 inclus ;
- Seconde période du lundi 7 mars 2016 inclus au dimanche 13 mars 2016 inclus.

Le présent relevé de décision a été conclu et signé à Marcoussis le 10 août 2015.

ACCORDS DE SALAIRE

STATUT DU JOUEUR ET DE L'ENTRAINEUR DE FEDERALE 1

ACCORD DE SALAIRE N° 10 - REMUNERATIONS MINIMA

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2016

ENTRE :

Le CoSMoS,
Représenté par M. Philippe DIALLO, en sa qualité de Président,
D'une part,

ET :

PROVALE,
Représenté par M. Robins TCHALE-WATCHOU, en sa qualité de Président,

TECH XV,
Représenté par M. Alain GAILLARD, en sa qualité de Président,
D'autre part.

EN PRESENCE DE :

La FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY
Représentée par M. Pierre CAMOU, en sa qualité de Président.

* * *
* *
*

Préambule

Les parties signataires, après avoir pris acte du rapport annuel sur les salaires en Fédérale 1 transmis par la F.F.R., de la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au 1^{er} janvier 2016 et de la revalorisation du salaire minimum conventionnel de la convention collective nationale du sport, le 6 novembre 2015, ont décidé de modifier la rémunération minimale applicable aux joueurs et entraîneurs salariés de clubs de Fédérale 1.

En toute hypothèse, il appartient à tout employeur soumis à cet accord de prendre en considération un éventuel relèvement des minima légaux ou conventionnels. L'enregistrement ou l'homologation du contrat de travail par la Commission du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 ne saurait faire obstacle à l'application de ce relèvement.

Ceci étant précisé, il a été convenu que :

Article 1 - Rémunération minimale des joueurs de Fédérale 1

A compter du 1^{er} juillet 2016, la rémunération effective d'un joueur salarié à temps complet doit être conforme aux minima fixés ci-après.

Il convient d'appliquer ce montant minimum au prorata de la durée du travail pour les joueurs titulaires d'un contrat de travail à temps partiel.

Minima applicables à compter du 1^{er} juillet 2016	
	Rémunération annuelle brute
Joueur à temps complet	18.120 €

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 totale brute du joueur.

Article 2 - Rémunération minimale des entraîneurs de Fédérale 1

Deux situations sont prises en compte pour la détermination des rémunérations minima conformément à la grille de classification de l'article 5.2 du chapitre II du Titre II, pour lesquelles des montants minima différents sont fixés selon qu'il s'agisse d'un entraîneur ou d'un entraîneur cadre.

Les rémunérations minima ci-dessous correspondent à un temps complet. Les rémunérations effectives des entraîneurs pluriactifs à temps partiel doivent donc être fixées au minimum au prorata de la durée effective du travail, et dans le respect de la durée minimum de travail fixée par l'accord collectif.

Minima applicables à compter du 1^{er} juillet 2016	
	Rémunération annuelle brute
Entraîneur non-cadre à temps complet	23.680 €
Entraîneur cadre à temps complet	38.030 €

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 totale brute de l'entraîneur ».

Article 3 – Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2016.

Le présent accord de salaire a été conclu et signé à Marcoussis le 7 avril 2016.

DECISIONS D'INTERPRETATION

Relevé de décision d'interprétation – 24 avril 2012

La Commission de négociation a été saisie aux fins d'interprétation des dispositions de l'article 2.1 du chapitre 1 de la Section II de l'annexe n°3 du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

La demande d'interprétation porte sur les conditions d'application du délai de « 28 jours calendaires » au-delà duquel l'opérateur auquel le club a confié la gestion des garanties de prévoyance instaurées par le Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 est tenu de compléter les indemnités résultant d'une incapacité temporaire de travail allouées par la CPAM jusqu'à concurrence de 80% de la rémunération brute.

Plus précisément, la question est de savoir si ces « 28 jours calendaires » doivent être décomptés sur la base de jours continus ou de jours discontinus.

Décision de la Commission de négociation:

La Commission de négociation considère qu'il est dans l'esprit du texte que le délai de 28 jours au delà duquel l'assureur doit allouer les indemnités journalières complétant les prestations de sécurité sociale jusqu'à concurrence de 80% de la rémunération brute s'apprécie en jours discontinus.

Dès lors, l'accès aux indemnités journalières complétant les prestations de sécurité sociale jusqu'à concurrence de 80 % de la rémunération brute doit intervenir dès le 29^{ème} jour d'arrêt de travail, qu'il s'agisse d'un seul ou de plusieurs arrêts de travail.

La Commission de négociation précise en outre que les entraîneurs visés par l'article 2 du chapitre 2 de la Section II de l'annexe n°3 bénéficient des indemnités journalières complétant les prestations de sécurité sociale dans les mêmes conditions que les joueurs, soit au-delà d'un délai de 28 jours d'arrêt de travail discontinus.

Cette décision a été prise à l'unanimité des parties et est considérée comme un avenant. Il s'applique aux parties et fera l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que les avenants au Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1

* * *
* *
*

La présente décision a été signée à Marcoussis le 24 avril 2012.

Avenant n° 16 – Relevé de décision d'interprétation

La Commission est appelée à se prononcer sur les dispositions issues des articles 1.1.2 et 5.1, 5), Titre II, Chapitre 1 du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, portant sur la définition du « joueur pluriactif étudiant ».

Les articles susmentionnés disposent que *(les dispositions visées par la demande d'interprétation sont soulignées)* :

« **1.1.2 Joueur de rugby pluriactif** »

Le joueur est engagé dans le cadre d'un contrat pluriactif lorsqu'il remplit l'une des conditions suivantes :

- *Il exerce une ou plusieurs activité(s) professionnelle(s) effective(s), salariée(s) ou non ;
Il est étudiant au cours de l'année scolaire se déroulant en concomitance avec la saison sportive concernée ;*
- *Il est demandeur d'emploi inscrit comme tel auprès de Pôle Emploi et/ou de tout organisme habilité. »*

« **5.1. Obligations du joueur** »

[...]

5) Joueur pluriactif « étudiant »

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 dûment inscrit à une formation en cycle secondaire ou universitaire ou à une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux, en concomitance avec la saison sportive concernée. »

La demande d'interprétation porte sur :

- La faculté pour un joueur de bénéficier du statut de joueur pluriactif « étudiant », dès lors qu'il est inscrit à une formation ne débouchant pas sur un diplôme inscrit au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Examen de la demande :

La Commission relève :

Décision d'interprétation du 10 août 2015

- Que l'article 5.1, 5), tel qu'il est rédigé, énonce que, lorsque la formation n'est pas reconnue par les partenaires sociaux, elle doit nécessairement l'être par l'État ou s'inscrire dans un cycle secondaire ou universitaire ;
- Que, dès lors que la formation suivie ne satisfait à aucun de ces critères, l'intéressé ne peut, au sens de l'article 5.1, 5) être qualifié d'étudiant ;
- Que le texte se suffit à lui-même ; qu'il n'y a par conséquent pas lieu de procéder à son interprétation.

Décision de la Commission :

La Commission de négociation du Statut du joueur et de l'entraîneur, réunie aux fins d'interprétation de l'accord collectif, décide, à l'unanimité, que les critères énoncés par l'article 5.1, 5) apparaissent suffisamment clairs et ne nécessitent pas d'interprétation particulière. En conséquence, il est établi que le joueur inscrit à une formation, de quelque nature qu'elle soit, ne remplissant aucun des critères énoncés par l'article 5.1, 5) susvisé, ne saurait, à ce titre, être qualifié de joueur pluriactif étudiant.

Conformément aux dispositions de l'article 1.2.3.5, Titre I, Chapitre 3 du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, le présent relevé de décision d'interprétation revêt la qualité d'avenant dudit Statut et s'impose aux parties pour l'avenir.

Il entre en vigueur aux date et conditions prévues par les dispositions de l'article 3.3.2 du Chapitre 2 du Titre 1 du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

Le présent relevé de décision d'interprétation a été conclu et signé à Marcoussis le 10 août 2015.

Avenant n° 17 – Relevé de décision d'interprétation

La Commission est appelée à se prononcer sur les dispositions issues de l'article 10 Titre II, Chapitre 1 du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, portant sur le statut d'un salarié appelé en sélection nationale en dehors des périodes et événements de libération, définis par la Règle n° 9 des Règlements de World Rugby ou par les Règlements Généraux de la FFR.

L'article susmentionné dispose que *(les dispositions visées par la demande d'interprétation sont soulignées)* :

« Article 10 : 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 8 du présent chapitre ».

La demande d'interprétation porte sur :

- L'obligation ou non pour le club employeur de maintenir les droits du salarié lorsque le club, sollicité d'une demande de libération en dehors des périodes et événements définis par la Règle n° 9 des Règlements World Rugby ou par les Règlements Généraux de la FFR, consent à libérer le joueur.

Examen de la demande :

La Commission relève :

- Que, lorsque le club reçoit une demande de libération, en dehors des périodes et événements définis par la Règle n° 9 des Règlements World Rugby ou par les Règlements Généraux de la FFR, il demeure libre d'accepter ou de refuser la libération du joueur visé ;
- Que l'article 10 du Titre II, Chapitre 1 du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1 porte sur l'obligation pour un club de maintenir les droits de ses salariés lorsque ceux-ci participent « aux sélections territoriales, nationales ou internationales » ;
- Qu'en conséquence, dès lors qu'un joueur, libéré par son club employeur, participe à une sélection territoriale, nationale ou internationale, située en dehors des périodes et événements définis par la Règle 9 des Règlements World Rugby ou par les Règlements Généraux de la FFR, il bénéficie du maintien de ses droits.

Décision de la Commission :

La Commission de négociation du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, réunie aux fins d'interprétation de l'accord collectif, décide, à l'unanimité, qu'un joueur salarié, libéré par son club employeur dans le respect des dispositions des Règlements Généraux de la FFR et des Règlements World Rugby, participant à une sélection territoriale, nationale ou internationale en dehors des périodes et événements définis par la Règle 9 des Règlements World Rugby ou par les Règlements Généraux de la FFR, bénéficie, en vertu de l'article 10, Titre II, Chapitre 1 du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, du maintien de ses droits de salarié.

Conformément aux dispositions de l'article 1.2.3.5, Titre I, Chapitre 3 du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1, le présent relevé de décision d'interprétation revêt la qualité d'avenant dudit Statut et s'impose aux parties pour l'avenir.

Il entre en vigueur aux date et conditions prévues par les dispositions de l'article 3.3.2 du Chapitre 2 du Titre 1 du Statut du joueur et de l'entraîneur de Fédérale 1.

Le présent relevé de décision d'interprétation a été conclu et signé à Marcoussis le 10 août 2015.