



FFR



ACCORD COLLECTIF DU RUGBY FEDERAL (N/N2/F1)

COSMOS
Tous les sports. Un seul univers.


Provale
LA VOIX DES JOUEURS

TECHXV
REGROUPEMENT DES ENTRAÎNEURS
ET DES ÉDUCATEURS DE RUGBY

Version consolidée au 5 juillet 2024

Table des matières

PREAMBULE	7
TITRE I – DISPOSITIONS COMMUNES	9
CHAPITRE 1 - Champ d'application	10
<i>Article préliminaire : Champ d'application</i>	10
<i>Article 1 : Relations club/joueur ou club/membre de l'encadrement sportif exclues du présent accord sectoriel pour cause d'absence de relation salariale entre les parties</i>	10
<i>Article 2 : Relations club/joueur ou club/ membre de l'encadrement sportif relevant pleinement et obligatoirement de l'intégralité des dispositions du présent accord</i>	10
CHAPITRE 2 - Clauses générales	12
<i>Article 1 : Les parties à l'accord sectoriel</i>	12
<i>Article 2 : La négociation</i>	12
<i>Article 3 : Durée de l'accord, Dénonciation, Révision</i>	13
3.1 : Durée.....	13
3.2 : Dénonciation	14
3.3 : Révision.....	15
<i>Article 4 : Traitement des avantages</i>	16
<i>Article 5 : Modification de la situation juridique de l'employeur</i>	16
<i>Article 6 : Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentation des salariés</i>	16
6.1 : Liberté d'opinion	17
6.2 : Liberté syndicale.....	17
6.3 : Absences pour raisons syndicales.....	17
6.4 : Exercice de mandats au sein des instances Fédérales.....	17
6.5 : Exercice de mandats au sein de la Commission de négociation	18
6.6 : Exercice du droit syndical.....	18
6.7 : Délégué syndical.....	18
6.8 : Représentation du personnel.....	19
<i>Article 7 : Bulletin de paie</i>	21
<i>Article 8 : Règlement intérieur du club</i>	21
8.1 : Elaboration et Diffusion du Règlement Intérieur du travail	21
8.2 : Contenu du règlement intérieur du travail.....	22
<i>Article 9 : Publicité et diffusion de l'accord sectoriel</i>	23
Chapitre 3 - Procédures et Instances	24
<i>Article 1 : Commission de négociation</i>	24
1.1 : Compétences	24
1.2 : Composition et fonctionnement de la Commission de négociation.....	25
<i>Article 2 : Commission de Régulation des championnats fédéraux de la FFR</i>	27

2.1 : Compétences	27
2.2 : Suivi des décisions de la Commission de Régulation des championnats fédéraux.....	27
TITRE II – STATUT DU JOUEUR ET DES MEMBRES DE L’ENCADREMENT SPORTIF	29
Chapitre 1 - Statut du Joueur	30
<i>Article 1 - Définition du contrat de travail</i>	30
1.1. Nature du contrat de travail	30
1.2. Objet du contrat de travail.....	31
1.4. Durée du contrat de travail.....	32
1.5. Période d’essai.....	33
<i>Article 2 - Conclusion du contrat de travail</i>	33
2.1. Absence de contre-indication à la pratique du rugby	33
2.2. Visite d’Information et de Prévention (VIP)	33
<i>Article 3 – Entrée en vigueur du contrat</i>	33
<i>Article 4 – Homologation du contrat de travail</i>	34
4.1. Principe et portée de l’homologation.....	34
4.2 Procédure d’homologation des contrats de travail.....	34
4.3. Mutations	38
<i>Article 5 : Exécution du contrat de travail</i>	38
5.1. Obligations du joueur.....	38
5.2. Obligations du Club	40
5.3. Discipline et sanctions.....	40
5.4. Reprise de l’entraînement.....	41
<i>Article 6 : Rémunérations</i>	41
6.1. Structure de la rémunération du joueur.....	41
6.2. Rémunérations minima	41
6.3. Obligations relatives au versement des rémunérations	42
<i>Article 7 : Conditions de travail</i>	42
7.1 – Durée du travail, Intersaison et Repos.....	42
7.2. Congés payés	49
7.3. Hygiène et sécurité.....	51
<i>Article 8 : Protection sociale</i>	54
8.1. Affiliation à la sécurité sociale	54
8.2. Retraite complémentaire	54
8.3. Garantie contre le risque de chômage.....	54
8.4. Protection sociale et prévoyance collective	54
<i>Article 9 : Exploitation de l’image et du nom du joueur dans le cadre de l’exécution du contrat de travail</i>	56
9.1. Exploitation de l’« image associée »	56
9.2 Image associée collective	56
9.3 Image associée individuelle	56
9.4. Utilisation par le salarié de son image individuelle.....	56

9.5. Port des équipements	57
<i>Article 10 : Participation aux Sélections territoriales, nationales ou internationales</i>	57
<i>Article 11 : Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats</i>	57
11.1. Ruptures prévues par le code du travail	57
11.2. Ruptures unilatérales du contrat de travail	58
<i>Article 12 : Possibilités pour le joueur de changer de Club</i>	59
12.1. Situations particulières	59
<i>Article 13 : Formation professionnelle continue</i>	60
13.1. Plan de développement des compétences	60
13.2. Compte Personnel de Formation	60
<i>Article 14 : Mutations temporaires</i>	60
14.1 Dispositions générales	60
14.2 Période et durée des mutations temporaires	61
14.3 Conditions des mutations temporaires	61
14.4 Dispositions spécifiques propres aux joueurs sous contrat espoir muté temporairement	62
Article 15. Mutation temporaire en vue de participer au Supersevens	63
15.1 Dispositions générales	64
15.2 Période et durée de la mutation temporaire	64
15.3 Conditions de la mutation temporaire	64
Chapitre 2 - Statut des membres de l'encadrement sportif	65
<i>Article 1 : Définition du contrat de travail</i>	65
1.1. Nature du contrat de travail	65
1.2. Objet du contrat de travail	66
1.3. Durée du contrat de travail	66
1.4. Période d'essai	67
<i>Article 2 : Conclusion du contrat de travail d'un entraîneur ou préparateur physique</i>	67
2.1. Principe	67
<i>Article 3 : Homologation du contrat de travail</i>	68
3.1. Principe et portée de l'homologation	68
3.2. Procédure d'homologation des contrats de travail	68
<i>Article 4 : Exécution du contrat de travail</i>	69
4.1. Obligations de l'entraîneur ou du préparateur physique	69
4.2. Obligations du Club	70
4.3. Discipline et sanctions	71
<i>Article 5 : Rémunérations</i>	71
5.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur ou du préparateur physique	71
5.2. Rémunérations minima	72
5.3. Obligations relatives au versement des rémunérations	74
<i>Article 6 : Conditions de travail</i>	75
6.1. Durée du travail et Repos	75

6.2. Congés payés	82
6.3. Hygiène et sécurité	83
<i>Article 7 : Formation continue des entraîneurs ou des préparateurs physiques – passage réservé</i>	83
<i>Article 8 : Protection sociale</i>	84
8.1. Affiliation à la sécurité sociale	84
8.2. Retraite complémentaire	84
8.3. Garantie contre le risque de chômage	85
8.4. Protection sociale et prévoyance collective	85
<i>Article 9 : Exploitation de l'image et du nom de l'entraîneur ou du préparateur physique dans le cadre de l'exécution du contrat de travail</i>	85
9.1. Définition et champ d'application	85
9.2. Exploitation de l'image associée collective	86
9.3. Exploitation de l'image associée individuelle	86
<i>Article 10 : Exploitation de l'image associée collective d'entraîneurs ou de préparateurs physiques de plusieurs Clubs</i>	87
10.1. Exploitation par un Club de l'image associée collective d'entraîneurs ou de préparateurs physiques de plusieurs Clubs	87
10.2. Exploitation par la FFR de l'image associée collective des entraîneurs ou de préparateurs physiques de plusieurs Clubs	87
<i>Article 11 : Port des équipements</i>	87
<i>Article 12 : Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats</i>	88
12.1. Ruptures prévues par le code du travail	88
12.2. Ruptures unilatérales du contrat de travail	89
TITRE III – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES AUX JOUEURS ET MEMBRES DE L'ENCADREMENT SPORTIF DES CLUBS RELÉGUÉS / RÉTROGRADÉS	92
Chapitre 1 - Situation des joueurs	92
<i>Article 1 : Joueurs concernés par l'accord d'adaptation</i>	92
<i>Article 2 : Dispositions applicables aux salariés concernés</i>	92
2.1. Joueurs sous contrat dont le club est relégué ou rétrogradé en Nationale, Nationale 2 ou Fédérale 1	92
2.2. Joueurs sous contrat dont le club accède en 2 ^{ème} division professionnelle	93
<i>Article 3 : Accord d'adaptation</i>	93
3.1. Négociation de l'accord d'adaptation	93
3.2. Signature de l'accord d'adaptation	93
Chapitre 2 - Situation des membres de l'encadrement sportif	94
<i>Article 1 : Membres de l'encadrement sportif concernés par l'accord d'adaptation</i>	94
<i>Article 2 : Dispositions applicables aux salariés concernés</i>	94
2.1. Entraîneurs ou préparateurs physiques sous contrat dont le club est relégué ou rétrogradé en Nationale, Nationale 2 ou Fédérale 1	94
2.2. Entraîneurs ou préparateurs physiques sous contrat dont le club accède en 2 ^{ème} division professionnelle	95
<i>Article 3 : Accord d'adaptation</i>	96
3.1. Négociation de l'accord d'adaptation	96

3.2. Signature de l'accord d'adaptation.....	96
ANNEXE N° 1 : CONTRATS-TYPES / AVIS DE MUTATION TEMPORAIRE / MODELE D'ACCORD D'ADAPTATION	98
ANNEXE N° 2 : MODELE DE REGLEMENT INTERIEUR.....	146
ANNEXE N° 3 : ACCORD RELATIF A LA PREVOYANCE COLLECTIVE	153
INTERSAISON ET PERIODES DE CONGES	160
ANNEXE N° 4 - RELEVÉ DE DECISION RELATIF A L'ORGANISATION DE L'INTERSAISON 2023	161
ACCORD DE SALAIRE N° 17- REMUNERATIONS MINIMA	166
DECISIONS D'INTERPRETATION	170
Relevé de décision d'interprétation – 24 avril 2012.....	171
Avenant n° 16 – Relevé de décision d'interprétation	172
Avenant n° 17 – Relevé de décision d'interprétation	174
Avenant n° 20 – Relevé de décision d'interprétation	176

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 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, le 11 juillet 2008, les partenaires sociaux représentant les acteurs du rugby de 1^{ère} Division Fédérale, lequel s'entend alors des clubs employeurs, des joueurs et des 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.

Le 25 juin 2021, les partenaires sociaux ont modifié le champ d'application du présent accord à la suite de la création d'une nouvelle compétition au sommet de la pyramide des compétitions fédérales. Ainsi, les partenaires sociaux entendent viser par l'extension du champ d'application du présent accord, à compter de la saison 2021/2022, les compétitions de Championnat de France de Nationale et de 1^{ère} Division Fédérale.

Le 14 février 2022, les partenaires sociaux ont de nouveau modifié le champ d'application du présent accord à la suite de la création d'une nouvelle pyramide des compétitions fédérales. Ainsi, les partenaires sociaux entendent viser par l'extension du champ d'application du présent accord, à compter de la saison 2022/2023, les compétitions de Championnat de France de Nationale, Nationale 2 et de Fédérale 1.

A compter de la saison 2022/2023, les préparateurs physiques intègrent le champ de l'Accord et se voient appliquer ses dispositions pour les contrats débutant à compter du 1^{er} juillet 2022.

Dans un souci de simplification, la population des entraîneurs et préparateurs physiques soumis dans ces conditions aux dispositions de l'Accord, selon le titre II du chapitre II, est appelée « *membres de l'encadrement sportif* » dans l'ensemble du présent texte.

Cet accord définit ainsi 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 membre de l'encadrement sportif 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/membre de l'encadrement sportif exclus du présent accord pour cause d'absence de toute relation salariale entre les parties.
- Identifié les rapports club/joueur et club/membre de l'encadrement sportif 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/membre de l'encadrement sportif 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 préliminaire : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux relations de travail dans le cadre des compétitions listées ci-après, existant entre un joueur ou un membre de l'encadrement sportif, d'une part, et un club, d'autre part :

- Championnat de France de Nationale ;
- Championnat de France de Nationale 2 ;
- Championnat de France de Fédérale 1.

Article 1 : Relations club/joueur ou club/membre de l'encadrement sportif 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 membres de l'encadrement sportif :

- 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 le membre de l'encadrement sportif 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 le club sportif (association / société 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/ membre de l'encadrement sportif relevant pleinement et obligatoirement de l'intégralité des dispositions du présent accord

Titre I – Chapitre 1 – Champ d’application

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, relève pleinement et obligatoirement de l’intégralité des dispositions du présent accord. Ce principe s’applique également aux préparateurs physiques liés aux clubs par un CDD Spécifique, pour les contrats de travail débutant à compter du 1^{er} juillet 2022.

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 L.2121-1 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, 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 membres de l'encadrement sportif) 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 membres de l'encadrement sportif 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

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

Titre I – Chapitre 2 – Clauses générales

que s'ils sont signés par une ou des organisations syndicales représentant une majorité des salariés et employeurs concernés.

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

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

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

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

- les salaires minima résultant des accords de salaire pris en application des dispositions du présent accord ;
- les éventuels dispositifs de mutualisation des contributions destinées au financement des garanties collectives de prévoyance adoptées dans le cadre de l'annexe 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 le présent accord à des caractéristiques particulières. L'accord d'entreprise conclu au sein du Club ne saurait, en toute hypothèse, déroger aux dispositions du présent accord 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.2231-6, L.2261-1, L.2262-8, R.2231-1-1, D.2231-2, D.2231-3, D.2231-5, D.2231-7, D.2231-8, R.2231-9. 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 2.1.2 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 le présent accord, 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 2, elle cesse d'exister en tant que contrat collectif à l'expiration du préavis ci-dessus. Toutefois, conformément à l'article L.2261-14 du code du travail, elle continuera à produire effet au-delà, jusqu'à la signature de l'accord destinée à lui être substitué et à défaut au plus tard jusqu'à l'expiration de la saison sportive consécutive à celle au cours de laquelle il a été dénoncé. Il est précisé à cet égard que la saison sportive, fixée par la FFR, débute, à la date de signature du présent accord, le 1^{er} 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.

Titre I – Chapitre 2 – Clauses générales

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, le présent accord 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.2241-1 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.2241-1 du code du travail et qui devront notamment distinguer, les situations suivantes :

- pour les joueurs bénéficiant du « Statut du Joueur » :
 - 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 des membres de l'encadrement sportif » :
 - 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.
- pour les préparateurs physiques bénéficiant du « Statut des membres de l'encadrement sportif » :
 - 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.

Titre I – Chapitre 2 – Clauses générales

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 2.2 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 de négociation de l'Accord Collectif du Rugby fédéral 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 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 son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, 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.1132-4 / L.1134-1 du code du travail, nul de plein droit.

En outre, aucun joueur ou membre de l'encadrement sportif 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 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 membre de l'encadrement sportif 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 de membres de l'encadrement sportif (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, préparateurs physiques et autres salariés) est inférieur à 50 salariés, le mandat de délégué syndical peut être confié à un membre titulaire de la délégation du personnel du CSE, 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 de membre de l'encadrement sportif, 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 membres de l'encadrement sportif 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 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 membres de l'encadrement sportif 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, préparateurs physiques 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, entraîneurs et préparateurs physiques, 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 1^{er} 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 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.

Titre I – Chapitre 2 – Clauses générales

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 les articles L.2242-1 et 2 dudit code pour la négociation annuelle obligatoire.

Article 7 : Bulletin de paie

Conformément à l'article L.3243-1 du code du travail, tout joueur et membre de l'encadrement sportif 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 membres de l'encadrement sportif visés à l'article 2 du chapitre 1 du présent accord des éléments de preuve dans le cadre des contentieux engagés.

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 50 salariés, ont l'obligation d'établir un règlement intérieur, auquel sont soumis les joueurs et entraîneurs sous contrat.

En deçà du seuil de 50 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 Social et Économique. Un modèle de règlement intérieur de Club est annexé à titre indicatif au présent accord. 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 membre de l'encadrement sportif 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 l'inspection du travail territorialement compétent et au secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes.

Le règlement intérieur doit être transmis par le Club pour information à 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 FFR 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 membres de l'encadrement sportif concernant l'exploitation de leur image individuelle, au-delà de ce qui justifie l'intérêt du Club ; à cet

Titre I – Chapitre 2 – Clauses générales

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 membre de l'encadrement sportif 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 de l'Accord Collectif du Rugby fédéral.

1.1 : Compétences

La Commission de négociation a compétence pour :

1.1.1 : Compléter 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 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.

1.1.2 : Interpréter et adapter le présent accord et à cet effet

- Répondre à toute demande visant à préciser le sens ou la portée d'une stipulation du présent accord qui lui serait posée par toute personne à laquelle cet accord s'applique et qui ne fait pas l'objet d'une procédure en cours ou par tout organe chargé d'assurer l'application de cet accord ;
- Interpréter les dispositions de l'accord et confirmer ou infirmer, pour l'avenir, les interprétations qui auraient pu en être faites par la Commission de Régulation des championnats fédéraux dans le cadre d'une affaire soumise à son examen (sans pour autant que la décision de la Commission de Régulation des championnats fédéraux 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.
- Statuer sur toute demande de dérogation à l'accord qui lui aura été soumise par un joueur ou un membre de l'encadrement sportif, un club ou la Commission de Régulation des championnats fédéraux, instance chargée de l'application dudit accord ;
- Se prononcer sur toute question relative à la formation continue des joueurs et membres de l'encadrement sportif 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.

1.1.3 : Exercer une mission de conciliation en cas de litiges collectifs ou individuels entre un (des) employeur(s) et joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif concernés par le présent accord.

La Commission de négociation est compétente pour exercer une mission de conciliation en cas de litige individuel et/ou collectif entre un (des) Club(s) et l'un (ou plusieurs) de ses joueurs ou membres de l'encadrement sportif concerné(s) 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.

Litige collectif

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. 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.

Litige individuel

Dans le cadre d'un litige individuel, à défaut de conciliation entre les parties, c'est-à-dire en l'absence de signature d'un accord en séance ou à l'issue de celle-ci, la Commission a compétence :

- pour informer la Commission de Régulation des championnats fédéraux de la situation ainsi créée, laquelle pourra le cas échéant, notamment prononcer l'homologation d'un contrat ou délivrer un avis favorable à la mutation d'un joueur ou d'un membre de l'encadrement sportif vers un autre club, indépendamment de toute action en justice qui pourrait être entreprise ;
- pour adresser aux parties une proposition de conciliation, laquelle proposition sera réputée refusée par toute partie qui ne l'aura pas expressément acceptée dans un délai de 15 jours suivant sa notification.

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 du présent accord, 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 et réviser l'accord (article 1.1.1.)

Tout accord de révision ou de modification, 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 cinq 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, d'adaptation et d'interprétation

Lorsque la Commission se prononce en matière d'interprétation et d'adaptation (article 1.1.2) ou de conciliation (article 1.1.3), ses règles de fonctionnement sont les suivantes :

- s'agissant de l'interprétation ou de l'adaptation 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 ou de l'adaptation 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 membres de l'encadrement sportif, seuls les membres de la Commission représentant la catégorie de personnel concerné disposent de voix délibératives.

3. En matière de conciliation de litige individuel, les décisions sont prises à la majorité des membres ayant voix délibérative.

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.

Article 2 : Commission de Régulation des championnats fédéraux 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 de Régulation des championnats fédéraux, dont ils définissent les attributions et les modalités de fonctionnement.

Dans ce cadre, la Commission de Régulation des championnats fédéraux est notamment compétente en matière d'homologation des contrats (et avenants) conclus par les joueurs et membres de l'encadrement sportif

2.2 : Suivi des décisions de la Commission de Régulation des championnats fédéraux

Titre I – Chapitre 3 – Procédures et Instances

Dans le cadre de sa mission d'application des dispositions de l'accord telle que définie ci-dessus, la Commission de Régulation des championnats fédéraux 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 DES MEMBRES DE L'ENCADREMENT SPORTIF

Chapitre 1 - Statut du Joueur

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux relations club/joueur telles que définies aux articles 2 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 Nationale, de Nationale 2 ou de Fédérale 1 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.

Le contrat de joueur est conclu par la société sportive du Club 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 ;

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.

- 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 7.1.4 b 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 de négociation de l'Accord Collectif du Rugby Fédéral aux fins de conciliation.

1.2. Objet du contrat de travail

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

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

Toute embauche, par un club du championnat de Nationale, de Nationale 2 et 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, pour une durée totale de travail équivalente à un temps plein.

Toute embauche, par un club du championnat de Nationale, de Nationale 2 et 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, assortie de l'exercice d'une activité professionnelle, pour une durée totale de travail équivalente au minimum à un mi-temps.

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, par l'avenant n° 15 en date du 5 mai 2015 et par l'avenant n° 21 du 20 avril 2017.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur

Le respect de la condition relative à l'exercice d'une activité professionnelle extra-sportive est constaté par la Commission de Régulation des championnats fédéraux, 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.

1.4. Durée du contrat de travail⁴

Les contrats des joueurs 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 maximale n'exclut pas le renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même Club.

Par exception aux dispositions susvisées, les contrats des joueurs prévoyant une rémunération mensuelle brute inférieure à 1.000 euros, hors avantages éventuels, sont conclus pour une durée d'une seule saison sportive. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début de la saison sportive suivante et ne peuvent prévoir de clause de reconduction tacite.

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.

⁴ Modifié par l'avenant n°9 en date du 30 mars 2010 et par l'avenant n° 21 en date du 20 avril 2017.

1.5. Période d'essai⁵

Quelle que soit sa 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. Obligations médicales⁷

La conclusion d'un contrat de joueur du secteur fédéral n'emporte pas automatiquement le droit pour le joueur **concerné** 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, **celles relatives aux obligations médicales liées à l'obtention de la licence de joueur en compétition** constituent une condition d'existence du contrat de travail.

Par exception, dans l'hypothèse où les parties seraient matériellement dans l'impossibilité de **remplir les obligations médicales** au jour de la conclusion du contrat, elles ont la faculté d'insérer dans le contrat de travail une clause :

- Rappelant, d'une part, **que répondre aux obligations médicales liées à l'obtention de la licence de joueur 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 **répondre aux obligations médicales liées à l'obtention de la licence et, le cas échéant, de la délivrance d'un certificat médical ayant conclu à l'absence de contre-indication à la pratique du rugby en compétition lorsque celui-ci est ainsi requis.**

En tout état de cause :

- **Lorsqu'il est requis dans le cadre de la demande de licence**, l'examen médical susmentionné devra impérativement être réalisé immédiatement dès l'arrivée du joueur au sein du club ;
- **Dans cette hypothèse**, tant que le certificat médical de non contre-indication à la pratique du rugby en compétition n'aura pas été **délivré**, 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. Visite d'Information et de Prévention (VIP)

Les obligations médicales visées à l'article 2.1 du présent chapitre ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions relatives à la visite d'information et de prévention, visé aux articles R.4624-10 et suivants du code du travail.

Article 3 – Entrée en vigueur du contrat⁸

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

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.

⁷ Modifié par l'avenant n°26 en date du 5 juillet 2024.

⁸ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

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 obligations médicales liées à l'obtention de la licence permettant de participer à une 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 33 de l'annexe 1 de l'annexe 8 des règlements 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'homologation⁹

Tout contrat de joueur du secteur fédéral est soumis à la procédure d'homologation prévue par le présent accord en application de l'article L.222-2-6 du Code du sport et de l'article 12.4 de la Convention Collective Nationale du Sport.

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.

L'homologation ne constitue pas une condition préalable à l'existence d'un contrat de travail entre un joueur et un club. En conséquence, elle ne saurait 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.

4.2 Procédure d'homologation des contrats de travail

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

⁹ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016, par l'avenant n° 19 en date du 27 mai 2016, par l'avenant n° 21 en date du 20 avril 2017 et par l'avenant n°26 en date du 5 juillet 2024.

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.

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.

En toutes hypothèses, toutes clauses facultatives, complémentaires, ou accessoires, laissées à la discrétion des parties, devront apparaître distinctement, et à la suite des clauses impératives prévues par le modèle annexé au présent accord.

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.

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 2 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 et/ou avenants relève de la compétence de la Commission de Régulation des championnats fédéraux, 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 et/ou avenant.

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 de Régulation des championnats fédéraux.

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 de Régulation des championnats fédéraux.

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

- la présence de clauses manifestement contraires au droit applicable, ou de clauses imprécises ou ambiguës ;
- des considérations d'ordre financier, appréciées par l'Autorité de régulation du rugby (A.2.R.).

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 l'A.2.R. sur l'homologation des contrats

L'A.2.R. donnera un avis favorable ou non favorable à l'homologation des contrats en tenant compte en premier lieu de l'ordre chronologique de la signature des contrats jusqu'à ce que le montant de la masse salariale rentre dans l'encadrement prévu.

Toutefois, quel que soit l'ordre chronologique des signatures, l'A.2.R. sera susceptible de prendre prioritairement en compte ceux susceptibles d'être autorisés à évoluer en première ligne.

A défaut, l'A.2.R. 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 l'A.2.R..

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. Transmission au Club et au joueur des contrats et/ou avenants homologués

La copie de tout contrat et/ou avenant homologué, est transmise par la FFR au Club et au joueur dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

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 :

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur

- 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 de Régulation des championnats fédéraux 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.1243-3 du code du travail.

2. Dans le cas où la responsabilité incombe au club :

- le club encourt les sanctions disciplinaires prévues par les règlements de la FFR ;
- le joueur, en application des règlements de la FFR, ne pourra plus évoluer en équipe première.

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

Il pourra, par lettre recommandée avec 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 de Régulation des championnats fédéraux se prononcera sur le niveau de responsabilité de chacune des parties au contrat de travail.

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.1243-3 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 le présent accord 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.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur

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 9.5 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 »¹⁰

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

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 du présent accord 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 de l'équipe 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

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

Le principe du salariat est réaffirmé quant à la rémunération des joueurs du secteur fédéral

6.1. Structure de la rémunération du joueur¹¹

Toute rémunération versée, directement ou indirectement, en contrepartie des fonctions de joueur de rugby, y compris les avantages en nature ou en espèces, doit prendre la forme d'un salaire.

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 minima¹²

En application des articles L.2241-1 et suivants du Code du travail et de l'article 2.3 du chapitre 2 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 au présent accord. 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 du présent accord relatives à la durée minimum du travail.

¹¹ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016 et par l'avenant n° 21 en date du 20 avril 2017.

¹² Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015 et par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

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

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 rémunérations¹³

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.

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 de négociation de l'Accord Collectif du Rugby fédéral.

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 de négociation de l'Accord Collectif du Rugby fédéral, 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 :

¹³ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur

- 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 le présent accord doit prévoir des dispositions relatives à l'organisation de la période comprise entre deux saisons sportives (« intersaison »).

7.1.2. Intersaison¹⁴

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 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 quatre semaines en continu sans présence au Club, comprenant une période de congés payés, et/ou une période de préparation 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'annexe¹⁵.
- une période de congés payés d'une semaine au minimum en continu, prise par anticipation, obligatoirement comprise entre le 1^{er} juillet inclus et le 31 août inclus.

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

¹⁴ Modifié par l'avenant n°10 en date du 29 juin 2011, par l'avenant n°11 en date du 14 février 2012 et par l'avenant n°22 en date du 13 avril 2018.

¹⁵ Modifié par l'avenant n°14 en date du 22 avril 2014.

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 quatre 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 au présent accord 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. 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. Cette durée de pause est au minimum de 20 minutes.

b. Repos quotidien :

Une durée minimale de repos de 11 heures consécutives 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.

d. Repos entre deux matches :

Les parties signataires du présent accord 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 considéré comme du 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 pilotés par un membre de l'encadrement sportif ;
- Séances de musculation, et plus généralement d'entretien de la forme physique, assurées par un membre de l'encadrement sportif ;
- 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 travail¹⁶

En application des articles L. 3123-19 du code du travail et 12.7.1.3.1 de la convention collective nationale du sport, 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.

Dans le cadre de l'article L. 3123-7 du code du travail, une durée de travail inférieure peut toutefois être contractualisée, pour permettre au joueur de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein. Il est rappelé que les parties ont l'obligation de respecter les durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L.3121-20 à L.3121-22 du code du travail.

Lorsque l'activité extra-sportive est exercée dans le cadre d'un contrat de travail, la durée de travail prévue par le contrat de travail de joueur du secteur fédéral ne peut pas être inférieure à un volume

¹⁶ Modifié par l'avenant n°24 en date du 13 juin 2019.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur

horaire correspondant à un quart temps fixé à 8H45 hebdomadaires, ou, en présence d'un accord de modulation, 401 heures annuelles.

Une durée de travail inférieure à un tiers temps ne peut être contractualisée, dans la limite d'un quart temps, qu'à la condition que l'activité extra-sportive salariée soit exercée sur une période d'au moins douze semaines consécutives.

Lorsque l'activité extra-sportive n'est pas exercée dans le cadre d'un contrat de travail, la durée de travail prévue au contrat de travail de joueur du secteur fédéral ne peut être inférieure à un volume horaire correspondant à un tiers temps fixé à 11H40 hebdomadaires, ou, en présence d'un accord de modulation, 535 heures annuelles. En tout état de cause, l'activité extra-sportive alléguée devra s'inscrire soit dans le cadre d'une activité professionnelle soit dans une démarche de professionnalisation.

En tout état de cause, toute durée de travail inférieure à 17H30 hebdomadaires ne peut être contractualisée que sur demande écrite et motivée du joueur concerné auprès de son club employeur. Une copie de la demande correspondante est jointe à la demande d'homologation du contrat correspondant, accompagnée de toute pièce permettant d'établir la réalité de l'activité extra-sportive ainsi que la durée de travail ou le volume horaires correspondant (ex. : copie du contrat de travail, du dernier bulletin de paie, de la déclaration préalable à l'embauche, certificat de scolarité, contenu pédagogique de la formation suivie, ...).

Il est rappelé qu'en vertu de l'article 12.7.1.3 de la convention collective nationale du sport, tout en respectant un délai de 5 jours afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée.

La Commission de Régulation des championnats fédéraux peut solliciter auprès de tout club ou joueur communication de tout élément lui permettant de constater le respect des dispositions du présent article.

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.

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. Cet accord de modulation étant antérieur à 2008, ce sont les anciennes dispositions du code du travail qui sont applicables, soit :

- Pour la modulation à temps plein : articles L.3122-4, L.3122-9 à L.3122-17 du Code du travail dans leur version applicable à l'accord de modulation antérieur à 2008 ;

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur

- Pour la modulation à temps partiel : articles L.3123-25 à L.3123-28 du Code du travail dans leur version applicable à l'accord de modulation antérieur à 2008.

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.3121-18 et suivants 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

La rémunération mensuelle versée au joueur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle pour 1 607 heures est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

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

Modalités d'information

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

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en œuvre au CSE s'il existe.

Ce programme est communiqué par l'employeur à l'ensemble des joueurs avant leur premier entraînement collectif, au plus tard.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au CSE s'il existe.

LA MODULATION A TEMPS PARTIEL

Durée annuelle du travail¹⁷

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 :

¹⁷ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur

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

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

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

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

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

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

Rémunération

La rémunération mensuelle versée au joueur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

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

Modalités d'information

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

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en œuvre, au CSE s'il existe.

Ce programme est communiqué par l'employeur au joueur avant leur premier entraînement collectif, au plus tard.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au CSE s'il existe.

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 L.3141-2 du code du travail est de 3,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 42 jours ouvrables soit 7 semaines (ce dispositif englobant les éventuels jours supplémentaires liés au fractionnement).

Le contrat du joueur étant conclu obligatoirement pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue à l'article L.3141-10 du code du travail, et la période de congés, telle qu'elle est définie à l'article L.3141-13 et L.3141-15 du code du travail, courent du 1er 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 congés¹⁸

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 suit¹⁹:

- 1 semaine au minimum en continu durant l'intersaison, comprise entre le 1^{er} juillet inclus et le 31 août inclus ;
- 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 ou non fixée selon le calendrier du Championnat de France de Nationale, de Nationale 2 ou de Fédérale 1. 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 Nationale, de Nationale 2 et de Fédérale 1.

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

¹⁸ Modifié par l'avenant n°13 en date du 23 avril 2013.

¹⁹ Modifié par l'avenant n°14 en date du 22 avril 2014, par l'avenant n° 21 en date du 20 avril 2017 et par l'avenant n°22 en date du 13 avril 2018.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur

- 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.

Chaque Club devra informer la Commission de Régulation des championnats fédéraux 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 maladie²⁰

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, et selon les dispositions légales en vigueur, si elles sont plus favorables.

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.

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 CSE. Par ailleurs, les litiges se rapportant aux conditions de travail en général pourront être soumis

²⁰ Rédaction issue de l'avenant n°13 en date du 23 avril 2013.

à la procédure de conciliation prévue à l'article 1.1.3 du chapitre 3 du Titre I du présent Accord. 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 CSE.

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 à l'article L.4131-1 du code du travail. Il peut aussi constituer un motif de conflit collectif.

Les Clubs sont tenus d'informer, par tous moyens adaptés, les joueurs des règles applicables aux conditions d'exercice de leur activité mais aussi, plus généralement, de les sensibiliser aux risques du métier et des comportements qu'ils induisent.

Une formation est organisée à l'initiative et sous la responsabilité du Club au bénéfice de tout joueur concluant son premier contrat 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 prévention et de santé au travail interentreprises, soit, s'il remplit les conditions le lui permettant, de mettre en place un service autonome. Les représentants 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 CSE 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 rugby fédéral (N/N2/F1), 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.

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, que les joueurs soient affiliés à l'institution de retraite complémentaire AGIRC-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 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. Protection sociale et prévoyance collective²¹

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

²¹ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur

- 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 du travail, ainsi que le risque de perte de licence sportive (au sens de l'inaptitude totale et définitive à la pratique du rugby dans les compétitions de Nationale, Nationale 2 et 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).

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 7.3.4.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, éligible à portabilité pour le salarié.

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 à 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 ces 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

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 et L.1243-2 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 de Régulation des championnats fédéraux 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 travail²²

Le contrat peut être rompu pour cause d'inaptitude 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 employeur²³

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.

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 acceptées²⁴

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 :

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

²³ Modifié par l'avenant n°10 en date du 29 juin 2011.

²⁴ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

- 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 de Régulation des championnats fédéraux 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 de Régulation des championnats fédéraux de la FFR du paiement de ladite somme au Club quitté ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

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

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la 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 de Régulation des championnats fédéraux de la FFR dans un délai de 48 heures.

Article 12 : Possibilités pour le joueur de changer de Club

12.1. Situations particulières²⁵

²⁵ Modifié par l'avenant n°12 en date du 24 avril 2012.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur

La Commission de Régulation des championnats fédéraux 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 développement des compétences

Le plan de développement des compétences 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 l'année précédente, et sur le projet de plan pour l'année à venir.

13.2. Compte Personnel de Formation

En raison de la durée limitée du contrat de travail des joueurs, des règles particulières pourront être instaurées concernant le Compte Personnel de Formation. En tout état de cause, les dispositions du chapitre VIII de la Convention Collective Nationale du sport s'appliquent aux joueurs salariés.

Article 14 : Mutations temporaires²⁶

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.

²⁶ Modifié par l'avenant n° 19 en date du 27 mai 2016.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur

Durant la mutation temporaire, le joueur est mis à la disposition d'un club d'Accueil, évoluant en Nationale ou Nationale 2 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 deux 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.

Un Joueur Prêté pourra retourner dans son Club Prêteur, puis, le cas échéant, retourner dans le Club d'Accueil, de tels retours pouvant intervenir à plusieurs reprises au cours de la saison, sous réserve d'un accord des trois parties sur les modalités de chaque retour, dont la signature et l'entrée en vigueur interviennent au plus tard le 31 mars de la saison en cours.

Tout retour ainsi que ses modalités sont formalisés soit par l'avis de mutation temporaire et, le cas échéant, pour les joueurs sous contrat « espoirs » par la convention de mutation temporaire, soit par un avenant de résiliation de la mutation temporaire signée par les trois parties.

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.

14.3 Conditions des mutations temporaires

Pendant toute la durée de la mutation temporaire, le joueur bénéficie des garanties prévues par l'Accord Collectif du Rugby fédéral.

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.

Titre II – Chapitre 1 – Statut du joueur

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.

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 au présent accord, conclu entre les trois parties et soumis à homologation de la Commission de Régulation des championnats fédéraux.

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 Nationale, Nationale 2 ou de Fédérale 1, 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 de Régulation des championnats fédéraux 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.

Article 15. Mutation temporaire en vue de participer au Supersevens

15.1 Dispositions générales

Un joueur évoluant au sein des compétitions de Nationale ou de Nationale 2 et sous contrat de travail de joueur relevant du présent accord, homologué par la FFR, peut muter temporairement vers un club participant au Championnat de France professionnel de rugby à 7, appelé « Supersevens ». Cette mutation temporaire ne relève pas du dispositif prévu par l'article 259 des Règlements Généraux de la FFR.

La mutation temporaire est nécessairement à but non lucratif.

15.2 Période et durée de la mutation temporaire

La mutation temporaire est conclue pour la période prévue par les parties dans la convention de mutation temporaire.

15.3 Conditions de la mutation temporaire

Le Club d'accueil assume, pendant la durée de la mutation temporaire, l'ensemble des obligations à la charge de l'employeur. Ces obligations figurent dans la convention de mutation temporaire correspondante.

15.3.1 Rémunération

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 la convention 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.

15.3.2 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.

15.3.3 Homologation de la convention de mutation temporaire

La mutation temporaire est formalisée par une « convention de mutation temporaire », conforme au modèle-type annexé au présent accord (Annexe n°1). La mutation temporaire ne devient effective qu'à la suite de l'homologation de ladite convention par la Commission juridique de la LNR, après avis de la Commission de Régulation des championnats fédéraux

A défaut d'homologation, le joueur est maintenu dans le Club prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail de joueur soumis au présent accord, conclu entre les deux parties.

Chapitre 2 - Statut des membres de l'encadrement sportif

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

En effet et comme indiqué dans le préambule du présent accord, à compter de la saison 2022/2023, les préparateurs physiques intègrent le champ de l'accord. Dans un souci de simplification, la population des entraîneurs et préparateurs physiques soumis au statut, selon le présent chapitre, est appelée « *membres de l'encadrement sportif* » dans l'ensemble du texte. Plus précisément, les préparateurs physiques visés sont ceux liés aux clubs par un CDD Spécifique débutant à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 1 : Définition du contrat de travail

1.1. Nature du contrat de travail²⁷

L'activité d'entraîneur ou de préparateur physique professionnel salarié de l'équipe première, au sein d'un Club de rugby de Nationale, de Nationale 2 ou de Fédérale 1, 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 ou préparateur physique professionnel salarié d'un club, toute personne, titulaire du diplôme, d'un titre ou d'un certificat prévu 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

²⁷ 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 des membres de l'encadrement sportif

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 ou préparateurs physiques rémunérés en contrepartie de la pratique du rugby au sein d'un Club de Nationale, Nationale 2 ou de Fédérale 1 soumis à la réglementation de la FFR.

Le contrat d'entraîneur ou préparateur physique exclusif ou pluriactif est conclu par la société sportive du Club ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association.

1.1.1 Entraîneur ou préparateur physique exclusif

Un contrat d'entraîneur ou préparateur physique exclusif est obligatoirement conclu à temps complet. L'entraîneur ou le préparateur physique exclusif est engagé sous forme de contrat exclusif lorsqu'il fait de la préparation des joueurs à la pratique du rugby son unique profession, sous réserve des dispositions de l'article 1.1.2 du présent chapitre.

1.1.2 Entraîneur ou préparateur physique pluriactif

L'entraîneur ou le préparateur physique 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 ou préparateur physique pluriactif est conclu à temps partiel ou à temps complet, sous réserve des dispositions de l'article 6.1.3.2 du présent chapitre.

1.1.3 Changement de statut

Le passage du statut d'entraîneur ou préparateur physique exclusif à celui d'entraîneur ou préparateur physique 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 ou préparateur physique de rugby ; à défaut, l'entraîneur ou préparateur physique 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 de négociation de l'Accord Collectif du Rugby fédéral aux fins de conciliation.

1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat d'un entraîneur ou préparateur physique 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 séniors, 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 ou du préparateur physique correspondant à la grille de classification défini à l'article 5.2.

1.3. Durée du contrat de travail

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

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 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 maximale 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 ou préparateur physique

La conclusion d'un contrat d'un entraîneur ou préparateur physique exclusif ou pluriactif n'emporte pas automatiquement le droit pour cet entraîneur ou préparateur physique 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

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

Tout entraîneur ou préparateur physique 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 ou préparateurs physiques devront être titulaires des diplômes, titres ou certifications exigés par l'article L.212-1 du code du sport et les règlements généraux de la FFR.

Article 3 : Homologation du contrat de travail

3.1. Principe et portée de l'homologation²⁸

Tout contrat d'entraîneur ou préparateur physique professionnel salarié est soumis à la procédure d'homologation prévue par le présent accord en application de l'article L.222-2-6 du Code du sport et l'article 12.4 de la Convention Collective Nationale du Sport.

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

En conséquence, seuls les contrats homologués confèrent le statut d' « entraîneur ou préparateur physique du secteur fédéral », légalement employé en cette qualité.

3.2. Procédure d'homologation des contrats de travail

3.2.1. Modèle de contrat de travail d'un entraîneur ou préparateur physique exclusif ou pluriactif sous contrat 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.

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.

En toutes hypothèses, toutes clauses facultatives, complémentaires, ou accessoires, laissées à la discrétion des parties, devront apparaître distinctement, et à la suite des clauses impératives prévues par le modèle annexé au présent accord.

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.

3.2.2. 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 2 du chapitre 2 ci-dessus doivent être soumis par le Club à l'homologation dans les conditions fixées par le présent accord et la réglementation de la FFR.

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

²⁸ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016 et par l'avenant n° 21 en date du 20 avril 2017.

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

3.2.3. Transmission au Club et à l'entraîneur ou préparateur physique des contrats et/ou avenants homologués

La copie de tout contrat et/ou avenant homologué, est transmise par la FFR au Club et à l'entraîneur ou au préparateur physique, dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

3.2.4. Conséquences d'un refus d'homologation²⁹

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 de négociation de l'Accord Collectif du Rugby fédéral aux fins de conciliation.

En cas de refus d'homologation du contrat pour motifs financiers, l'entraîneur ou le préparateur physique 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 à L. 1243-3 du code du travail.

b. Responsabilité en cas de non homologation

La ou les parties considérée(s) par la Commission de Régulation des championnats fédéraux 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 ou du préparateur physique

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

Article 4 : Exécution du contrat de travail

4.1. Obligations de l'entraîneur ou du préparateur physique³⁰

L'entraîneur ou le préparateur physique 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 ou le préparateur physique devra participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le Club se trouvera engagé ;
- 2) L'entraîneur ou le préparateur physique pilotera les séances d'entraînements dans le cadre de la structure technique du Club ;
- 3) Dans le cadre de ses fonctions, l'entraîneur ou le préparateur physique 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 ;

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

³⁰ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

- 4) L'entraîneur ou le préparateur physique 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 ou le préparateur physique 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 ou le préparateur physique ;
- 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 ou le préparateur physique devra se conformer à tout moment au présent Accord, 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 ou le préparateur physique 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 ou préparateur physique pluriactif « étudiant » :
L'entraîneur ou le préparateur physique 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 ou préparateur physique pluriactif exerçant une autre activité professionnelle salariée :
L'entraîneur ou le préparateur physique 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 ou du préparateur physique les équipements nécessaires à sa fonction, dont le Club assurera si nécessaire le renouvellement chaque saison ;
- 2) Le Club devra fournir à l'entraîneur ou au préparateur physique les moyens d'exercer son activité dans les meilleures conditions ;
- 3) Le Club devra favoriser la formation professionnelle continue de l'entraîneur ou du préparateur physique de rugby en lui permettant de parfaire et compléter ses connaissances ;

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

- 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 ou les préparateurs physiques, 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 ou au préparateur physique lors de la signature du contrat ;
- toute sanction notifiée doit obligatoirement être prévue par ledit règlement et s'inscrire dans les formes et limites prévues par le code du travail.

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

Article 5 : Rémunérations

Le principe du salariat est réaffirmé quant à la rémunération des entraîneurs ou des préparateurs physiques du secteur fédéral.

5.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur ou du préparateur physique³¹

Toute rémunération versée, directement ou indirectement, en contrepartie des fonctions d'entraîneur et de préparateurs physiques de rugby, y compris les avantages en nature ou en espèces, doit prendre la forme d'un salaire.

La rémunération de l'entraîneur ou du préparateur physique 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 ou du préparateur physique 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 totale brute de l'entraîneur ou du préparateur physique.

³¹ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016 et par l'avenant n° 21 en date du 20 avril 2017.

5.2. Rémunérations minima

En application des articles L.2241-1 et suivants du code du travail et de l'article 2.3 du chapitre 2 du Titre I du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les minima applicables aux entraîneurs ou aux préparateurs physiques.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un « Accord de salaire », précisant la période couverte et annexé au présent accord. 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 du présent accord relatif 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. 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.

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 du préparateur physique exclusif ou pluriactif s'entend dans le cadre d'une rémunération versée selon la durée légale du travail.

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

L'accord de salaire distingue, en fonction de chaque division couverte par le présent accord, les salaires minima applicables pour un entraîneur, un entraîneur cadre ou un préparateur physique conformément à la grille de classification définie ci-dessous :

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 Nationale, de Nationale 2 et de Fédérale 1 sous	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant compte la nature incertaine	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.	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

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

	tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et direction de l'équipe et organisation des entraînements.	des résultats liés à l'aléa sportif.	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.		
Entraîneur Cadre	Prise en charge d'une équipe en vue de la pratique du rugby dans les compétitions de Nationale, de Nationale 2 et 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

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

Préparateur physique	Prise en charge de tâches spécifiques en vue de la préparation physique des joueurs à la pratique du rugby dans les compétitions du secteur fédéral sous tous ses aspects : travail énergétique salle et terrain, réathlétisation, musculation, etc.	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 l'établissement du programme de travail et à sa conduite ce qui comprend l'élaboration du cycle de préparation physique. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion des joueurs sous le contrôle technique de l'entraîneur ou de l'entraîneur cadre.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Préparateur physique
----------------------	--	--	--	---	----------------------

5.3. Obligations relatives au versement des rémunérations³²

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 ou un préparateur physique doit être formulée par ce dernier dans un délai de trois ans à compter du jour où le règlement aurait dû être statutairement effectué.

A défaut de paiement par le Club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, l'entraîneur ou le préparateur physique 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 de négociation de l'Accord Collectif du Rugby fédéral.

³² Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

Le non-paiement par le Club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée par l'entraîneur ou par le préparateur physique 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 ou le préparateur physique sous contrat pourra saisir la Commission de négociation de l'Accord Collectif du Rugby fédéral, 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 ou un préparateur physique 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 peut en outre impliquer 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 peuvent également impliquer 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 matchs étant au demeurant programmés le dimanche.

La relative liberté dont dispose l'entraîneur ou le préparateur physique 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 travail³³

6.1.3.1 Temps de travail effectif

³³ Modifié par l'avenant n°12 en date du 24 avril 2012.

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

Sont des temps de travail effectif ceux que l'entraîneur ou le préparateur physique consacre notamment aux :

- Matches proprement dits ;
- Entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont pilotés par l'entraîneur ou le préparateur physique, 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 travail³⁴

En application des articles L. 3123-19 du code du travail et 12.7.1.3.1 de la convention collective nationale du sport, la durée minimale de travail d'un entraîneur ou d'un préparateur physique de rugby est fixée à 17H30 hebdomadaires, ou, en présence d'un accord de modulation, à son équivalent annuel fixé à 803h30.

Dans le cadre de l'article L. 3123-7 du code du travail, une durée de travail inférieure peut toutefois être contractualisée, pour permettre à l'entraîneur ou au préparateur physique de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein. Il est rappelé que les parties ont l'obligation de respecter les durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L.3121-20 à L.3121-22 du code du travail.

Lorsque l'activité extra-sportive est exercée dans le cadre d'un contrat de travail, la durée de travail prévue par le contrat de travail d'entraîneur ou de préparateur physique du secteur fédéral ne peut pas être inférieure à un volume horaire correspondant à un quart temps fixé à 8H45 hebdomadaires, ou, en présence d'un accord de modulation, 401 heures annuelles.

Une durée de travail inférieure à un tiers temps ne peut être contractualisée, dans la limite d'un quart temps, qu'à la condition que l'activité extra-sportive salariée soit exercée sur une période d'au moins douze semaines consécutives.

³⁴ Modifié par l'avenant n°24 en date du 13 juin 2019.

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

Lorsque l'activité extra-sportive n'est pas exercée dans le cadre d'un contrat de travail, la durée de travail prévue au contrat de travail d'entraîneur ou de préparateur physique du secteur fédéral ne peut être inférieure à un volume horaire correspondant à un tiers temps fixé à 11H40 hebdomadaires, ou, en présence d'un accord de modulation, 535 heures annuelles.

En tout état de cause, toute durée de travail inférieure à 17H30 hebdomadaires ne peut être contractualisée que sur demande écrite et motivée de l'entraîneur concerné auprès de son club employeur.

Une copie de la demande correspondante est jointe à la demande d'homologation du contrat correspondant, accompagnée de toute pièce permettant d'établir la réalité de l'activité extra-sportive ainsi que la durée de travail ou le volume horaires correspondant (ex. : copie du contrat de travail, du dernier bulletin de paie, de la déclaration préalable à l'embauche, certificat de scolarité, contenu pédagogique de la formation suivie, ...).

Il est rappelé qu'en vertu de l'article 12.7.1.3 de la convention collective nationale du sport, tout en respectant un délai de 5 jours afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée.

La Commission de Régulation des championnats fédéraux peut solliciter auprès de tout club, entraîneur ou préparateur physique communication de tout élément lui permettant de constater le respect des dispositions du présent article.

6.1.3.3 Modalités d'organisation du temps de travail³⁵

La nature particulière de l'activité d'entraîneur ou de préparateur physique 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.

Cet accord de modulation étant antérieur à 2008, ce sont les anciennes dispositions du code du travail qui sont applicables, soit :

- Pour la modulation à temps plein : articles L.3122-4, L.3122-9 à L.3122-17 du Code du travail dans leur version applicable à l'accord de modulation antérieur à 2008 ;
- Pour la modulation à temps partiel : articles L.3123-25 à L.3123-28 du Code du travail dans leur version applicable à l'accord de modulation antérieur à 2008.

a.1 La modulation à temps plein

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

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

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 ou d'un préparateur physique de rugby à temps plein.

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

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.3121-18 et suivants 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 ou de préparateur physique 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

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.

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

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 CSE s'il existe.

Ce programme est communiqué par l'employeur à l'entraîneur ou au préparateur physique avant le premier entraînement collectif, au plus tard.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au CSE s'il existe.

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 de l'entraîneur ou du préparateur physique.

Le recours au temps partiel est autorisé pour les entraîneurs ou les préparateurs physiques 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 entraîneurs ou aux préparateurs physiques.

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 ;

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

- 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 ou de préparateur physique 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

La rémunération mensuelle versée à l'entraîneur ou au préparateur physique 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 CSE s'il existe.

Ce programme est communiqué par l'employeur à l'entraîneur ou au préparateur physique avant le premier entraînement collectif, au plus tard.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au CSE s'il existe.

b. LE FORFAIT JOURS

Conformément aux articles L.3121-58 et suivants du code du travail, un système de forfait en jours peut s'appliquer aux entraîneurs cadres, définis à l'article 5.2, au regard de l'autonomie significative dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

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

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

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

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 et suivants du code du travail.

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

La convention de forfait détermine le cycle de douze mois définissant le cycle annuel. Par principe, ce cycle est défini du 1 juillet au 30 juin correspondant à la saison sportive. En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au prorata temporis. Le forfait jour sera recalculé au prorata temporis du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète. Il y sera, le cas échéant, ajouté les jours de congés payés non acquis. Par ailleurs, le nombre de jours de repos supplémentaires sera recalculé en conséquence.

En cas de maladie dûment justifiée, le nombre de jours travaillés pendant l'année ne peut être augmenté du nombre de jours d'absence.

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 CSE s'il existe.

En tout état de cause, conformément à l'article L.3121-65 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

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

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.

Les salariés soumis au régime du forfait en jours sur l'année bénéficient d'un droit à la déconnexion. Il s'agit du temps en dehors du temps de travail pendant lequel le salarié n'a pas accès aux moyens technologiques lui permettant de communiquer ou de se connecter au réseau intranet/internet. L'employeur du salarié en convention de forfait en jours sur l'année est tenu de prévoir, dans la convention de forfait, des dispositions permettant d'encadrer, de définir les modalités de son respect et, le cas échéant, de négocier sur le droit à la déconnexion.

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées. Le supérieur hiérarchique et l'employeur s'abstiennent, dans la mesure du possible et sauf urgence avérée, de contacter l'entraîneur en dehors de ses horaires de travail. Dans tous les cas, l'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnelle en dehors des horaires de travail doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

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 article L.3141-2 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 éventuels jours supplémentaires liés au fractionnement), dont une semaine de formation continue liée à l'activité d'entraîneur ou de préparateur physique 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 ou de préparateur physique étant conclu obligatoirement pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue au 2^{ème} alinéa de l'article L.3141-10 du code du travail, ainsi que la période de congés, telle qu'elle est définie aux articles L.3141-13 à L.3141-15 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

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 ou de préparateur physique 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 fixe de base que l'entraîneur ou le préparateur physique aurait perçu s'il avait travaillé au cours de la même période, et selon les dispositions légales en vigueur, si elles sont plus favorables.

Le salaire annuel de l'entraîneur ou du préparateur physique 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.

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 ou le préparateur physique soit dans des conditions optimales pour l'exercice de son activité.

Il appartient à l'entraîneur ou au préparateur physique 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 entraîneurs et préparateurs physiques des équipements et des matériels adaptés au double objectif défini à l'article 6.3.1 du chapitre 2 du Titre II.

6.3.3. Sécurité

Le Club doit mettre à la disposition de l'entraîneur ou du préparateur physique des conditions de travail lui permettant d'exercer ses fonctions en toute sécurité.

Par ailleurs, compte tenu de ses missions, l'entraîneur ou le préparateur physique 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 ou préparateur physique 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 ou le préparateur physique 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 ou des préparateurs physiques – passage réservé

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

Le Club assurera la prise en charge de 6 jours de formation pour un entraîneur ou un préparateur physique 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 ou du préparateur physique. 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 ou du préparateur physique devra être formulée auprès du Club au moins un mois avant le début de la formation. Le Club devra informer l'entraîneur ou le préparateur physique 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 ou du préparateur physique :

Type de formation suivie :

Les formations suivies devront avoir un lien avec le métier d'entraîneur ou de préparateur physique 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 ou un préparateur physique 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

Par principe, les entraîneurs ou les préparateurs physiques 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 ou des préparateurs physiques.

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, que les entraîneurs et préparateurs physiques soient affiliés à l'institution de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO à laquelle le Club adhère pour l'ensemble de son personnel.

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

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

8.3. Garantie contre le risque de chômage

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

8.4. Protection sociale et prévoyance collective³⁶

Quelle que soit leur ancienneté, les entraîneurs ou les préparateurs physiques 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 :
 - jusqu'à la date de rupture ou d'expiration du contrat de travail,
 - jusqu'à la date à laquelle l'entraîneur ou le préparateur physique 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.

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 ou le préparateur physique 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 ou les préparateurs physiques bénéficient du maintien des garanties prévues par le présent article en cas de cessation du contrat de travail, éligible à portabilité pour le salarié.

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

9.1. Définition et champ d'application

Il est préalablement rappelé que :

³⁶ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015.

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

- l'image (au sens de la reproduction de l'image, du nom, de la voix de l'entraîneur ou du préparateur physique, ci-après dénommée « l'image de l'entraîneur ou du préparateur physique ») individuelle de l'entraîneur ou du préparateur physique 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 ou du préparateur physique, 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, entraîneurs et préparateurs physiques) au moins de l'effectif, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leur activité professionnelle d'entraîneur ou de préparateur physique 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 ou du préparateur physique 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 et des préparateurs physiques 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 ou des préparateurs physiques 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 ou des préparateurs physiques dans des conditions mettant en évidence le partenariat existant avec le Club et non avec un ou des entraîneurs ou préparateurs physiques en particulier. Ainsi, le support concerné ne devra pas laisser apparaître que les entraîneurs ou préparateurs physiques concernés font individuellement la promotion d'une société ou d'un produit.

A défaut de respecter cette condition, l'accord de chacun des entraîneurs ou des préparateurs physiques 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 ou du préparateur physique associée à celle du Club pour :

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

- 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 ou des préparateurs physiques 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 ou du préparateur physique 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 ou d'un préparateur physique associée à celle du Club requiert l'accord préalable de(des) l'entraîneur(s) ou préparateur(s) physique(s) dont l'image est utilisée ainsi que celui du Club.

Article 10 : Exploitation de l'image associée collective d'entraîneurs ou de préparateurs physiques de plusieurs Clubs

10.1. Exploitation par un Club de l'image associée collective d'entraîneurs ou de préparateurs physiques 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 ou préparateurs physiques) de son effectif, sans que les entraîneurs ou préparateurs physiques 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 ou de préparateurs physiques 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 : 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 sportive en raison de leurs caractéristiques techniques particulières.

Titre II – Chapitre 2 – Statut des membres de l'encadrement sportif

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 12 : 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 et L.1243-2 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.

12.1. Ruptures prévues par le code du travail

12.1.1 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 de Régulation des championnats fédéraux de la FFR dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

12.1.2. 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.

12.1.3. 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.

12.1.4. Rupture pour cause d'inaptitude médicale constatée par le médecin du travail³⁷

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

12.1.5. Rupture du contrat à l'initiative de l'entraîneur ou du préparateur physique lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur³⁸

Dans cette hypothèse, et sauf accord des parties, l'entraîneur ou le préparateur physique 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 ou préparateur physique 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.

³⁷ Rédaction issue de l'avenant n°10 en date du 29 juin 2011.

³⁸ Modifié par l'avenant n°10 en date du 29 juin 2011.

12.2. Ruptures unilatérales du contrat de travail

12.2.1. 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.

12.2.2. 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 de Régulation des championnats fédéraux 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 de Régulation des championnats fédéraux de la FFR du paiement de ladite somme au Club quitté, ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

- b)** La clause permettant à l'entraîneur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en fonction du classement obtenu par le Club à l'issue d'une saison sportive, ou de la non qualification du Club à une ou plusieurs compétitions pour la saison suivante, compte tenu des résultats obtenus lors de la saison en cours (ou des décisions de rétrogradation ou de refus d'accession prononcées à son égard).
- ladite clause devra impérativement préciser que la 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 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 de Régulation des championnats fédéraux dans un délai de 48 heures.

Article 13 : Possibilités pour l'entraîneur ou le préparateur physique de changer de Club

Un entraîneur ou un préparateur physique 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 ou le préparateur physique 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 MEMBRES DE L'ENCADREMENT SPORTIF DES CLUBS RELÉGUÉS / RÉTROGRADÉS

Chapitre 1 - Situation des joueurs

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

Les seuls joueurs concernés par l'accord d'adaptation prévu 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 Nationale, Nationale 2 ou 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 Nationale, Nationale 2 ou 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 7.2 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

Titre III – Chapitre 1- Situation des joueurs

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 5.2 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

L'accord d'adaptation doit être conclu à compter du premier jour de la saison suivant la descente du club en Nationale, Nationale 2 ou 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 Nationale, Nationale 2 ou 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 membres de l'encadrement sportif

Article 1 : Membres de l'encadrement sportif concernés par l'accord d'adaptation

Les seuls entraîneurs ou les seuls préparateurs physiques concernés par l'accord d'adaptation prévu 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 Nationale, Nationale 2 ou 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 ou préparateurs physiques sous contrat dont le club est relégué ou rétrogradé en Nationale, Nationale 2 ou 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 - passage réservé

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 ou du préparateur physique 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 ou du préparateur physique. 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 ou du préparateur physique devra être formulée auprès du Club au moins un mois avant le début de la formation. Le Club devra informer l'entraîneur ou le préparateur physique 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 ou de préparateur physique 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 ou un préparateur physique 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 ou les préparateurs physiques 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 ou préparateurs physiques 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 - passage réservé

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 ou du préparateur physique. 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 ou du préparateur physique devra être formulée auprès du Club au moins un mois avant le début de la formation.

Le Club devra informer l'entraîneur ou le préparateur physique 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 ou du préparateur physique :

- 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 ou un préparateur physique pendant la saison sportive sera de 2500 euros pour un entraîneur ou un préparateur physique 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 Nationale, Nationale 2 ou 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 Nationale, Nationale 2 ou 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 / Avis de mutation
temporaire / Modèle d'accord d'adaptation**

ANNEXE AU CONTRAT DE TRAVAIL

Annexe au contrat de travail conclu en date du (renseigner la date de signature)

Annexe à l'avenant conclu en date du
(renseigner la date de signature)

- Avenant prolongeant la durée du contrat
 Avenant ne prolongeant pas la durée du contrat
 Avenant de résiliation

Entre le Club

Et le Joueur/l'Entraîneur(e)/ le/la Préparateur physique, Monsieur/Madame

POUR LE JOUEUR/L'ENTRAINEUR(e)/LE/LA PREPARATEUR PHYSIQUE

Le Joueur/l'Entraîneur(e)/le/la Préparateur physique n'a eu recours ni au service d'un agent sportif, ni au service d'un avocat intervenant dans le cadre de l'article 6 ter de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971

Le Joueur/l'Entraîneur(e)/le/la Préparateur physique a eu recours au service d'un agent sportif en application des art. L. 222-5 et s. du Code du sport :

Nom, Prénom, N° de licence FFR :

.....

Le cas échéant, nom de la société :

.....

Le Joueur/l'Entraîneur(e)/le/la Préparateur physique a eu recours au service d'un avocat intervenant dans le cadre de l'article 6 ter de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 :

Nom, Prénom :

.....

Barreau d'inscription :

.....

Date du contrat conclu entre le Joueur/l'Entraîneur/ Le Préparateur physique et l'agent sportif (ou l'avocat) en exécution duquel ce dernier est intervenu :

.....

POUR LE CLUB

Le Club n'a eu recours ni au service d'un agent sportif, ni au service d'un avocat intervenant dans le cadre de l'article 6 ter de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971

Le Club a eu recours au service d'un agent sportif en application des art. L. 222-5 et s. du Code du sport :

Nom, Prénom, N° de licence FFR :

.....

Le cas échéant, nom de la société :

.....

Le Club a eu recours au service d'un avocat intervenant dans le cadre de l'art. 6 ter de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 :

Nom, Prénom :

.....

Barreau d'inscription :

.....

Date du contrat conclu entre le Club et l'agent sportif (ou l'avocat) en exécution duquel ce dernier est intervenu :

Dans le cadre de l'intervention d'un agent sportif uniquement, préciser la (les) Partie(s) au contrat de travail/à l'avenant qui rémunère(nt) l'agent sportif :

Le Joueur/l'Entraîneur(e)/Le/La Préparateur physique en intégralité

Le Club en intégralité

Le Joueur/ l'Entraîneur(e)/Le/La Préparateur physique pour partie

Le Club pour partie

Fait à, le

Imprimé établi en 3 exemplaires originaux (1 pour le Joueur/l'Entraîneur/le Préparateur physique, 1 pour le Club et 1 à adresser à la FFR avec le contrat et/ou l'avenant).

Signature du Joueur/de l'Entraîneur(e)/du/de la Préparateur physique :

Signature du représentant du club :

Nom / Prénom :

Qualité :

N° d'ordre (à insérer par le club) :

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'homologation :
Homologué le :

**CONTRAT DE TRAVAIL DE JOUEUR RELEVANT DE
L'A.C.R.F. (N/N2/F1)^{39 40}
SOU MIS A HOMOLOGATION**

ENTRE

LE CLUB		
NOM	SIEGE SOCIAL	REPRESENTÉ PAR (nom, prénom et qualité)
Association/Société		

ET

LE JOUEUR		
PRÉNOM, NOM	DATE ET LIEU DE NAISSANCE	NATIONALITÉ
ADRESSE		

1- Textes applicables

Le présent contrat est un CDD spécifique 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, affichée dans les locaux ;
- de l'Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1), dont les dispositions sont applicables par priorité et à l'exclusion de toute disposition légale, réglementaire ou conventionnelle contraire.

2- Objet et durée du contrat

Le Club engage Monsieur en qualité de joueur de rugby :

EXCLUSIF

PLURIACTIF

Autre activité professionnelle

Etudiant

Demandeur d'emploi

³⁹ Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1)

⁴⁰ Modifié par l'avenant n° 21 en date du 20 avril 2017.

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de saison(s) sportive(s).⁴¹ Il débutera le et s'achèvera le 30 juin

3- Obligations des parties

Les parties s'engagent à respecter les dispositions prévues par les articles 5.1 et 5.2, Titre II, Chapitre 1 de l'Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).

Elles respectent également :

- Les Règlements édictés par la F.F.R.,
- Les Règlements relatifs au dopage,
- Le Règlement Intérieur du club (*mention à conserver s'il existe un RI au sein de la structure*).

Le joueur exercera sa mission au sein des installations du club, de même qu'au sein de tout établissement, stade, complexe sportif, désignés pour l'exercice de ses fonctions ou de l'activité du club.

4- 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 exerce son activité à titre pluriactif :

Il incombe au joueur 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.

5- Rémunération

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du club, le club versera au joueur :

- **Salaire fixe de base**

Salaire mensuel brut de euros.

- **Avantages en nature / en espèces (en brut)⁴²**

- Logement :
- Véhicule :
- Autres avantages :

Tout avantage énoncé ci-dessus constitue un accessoire au contrat de travail, lequel cessera au terme dudit contrat, quelle qu'en soit la cause.

⁴¹ Le contrat ne peut excéder 1 saison sportive ferme si la rémunération mensuelle, hors avantages, est inférieure à 1.000 euros bruts.

⁴² Les avantages en nature ou en espèces ne peuvent constituer plus de 33% de la rémunération totale brute.

○ **Primes (en brut)**

Sous réserve de la réalisation des conditions ci-après, le club versera au joueur des primes, qui ne constituent aucun usage, ni dans leur principe ni dans leur montant.

- Prime de match : euros par inscription sur la feuille de match.

- Autre(s) prime(s) :

6- Durée du travail Une seule option à conserver parmi les 4 suivantes : temps plein hebdomadaire ou modulé sur 12 mois, temps partiel hebdomadaire/mensuel ou modulé sur 12 mois

Joueur exclusif ou pluriactif à temps plein :

Le joueur est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein, et sera tenu d'effectuer une durée hebdomadaire de travail de 35h.

Le joueur est soumis aux horaires en vigueur dans la structure. Ces horaires ne constituent pas un élément essentiel du présent contrat et pourront en conséquence être modifiés en fonction de l'organisation de la structure et des nécessités de service.

Il pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires, à la demande de son employeur, conformément aux dispositions du Code du travail et de l'ACRF.

Joueur exclusif ou pluriactif à temps plein modulé :

Le joueur est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein modulé sur les dates de la saison sportive pour une durée totale de travail de 1.607 heures. Conformément aux dispositions de l'article 7.1.4, Titre II, Chapitre 1 de l'accord collectif, la durée totale ci-dessus pourra être modulée en fonction des impératifs du club. Le joueur sera informé du programme de modulation de l'année par écrit (*ce programme annuel sera communiqué au plus tard avant le premier entraînement collectif*).

Joueur pluriactif à temps partiel :

Le joueur consent expressément à être engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel. La durée hebdomadaire ou mensuelle (*barrer la mention inutile*) de travail est fixée à ... heures⁴³.

La répartition de la durée du travail⁴⁴ sera la suivante :

-
-
-

Les horaires du joueur lui seront communiqués par un planning remis

⁴³ Attention : la durée minimale autorisée est fixée au mi-temps (17h30 hebdomadaires - 75,83 heures mensuelles), au tiers temps (11h40 hebdomadaires - 50,56 heures mensuelles) ou au quart temps (8h45 hebdomadaires - 37,92 heures mensuelles), sur dérogation accordée par la Commission de régulation des championnats fédéraux.

⁴⁴ Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

L'employeur pourra modifier la répartition des horaires de travail précédemment définie (*préciser impérativement les cas et la nature de ces modifications*) :

- ...
- ...

Dans la limite de la durée légale du travail, le joueur pourra être amené à effectuer des heures complémentaires. Elles ne pourront excéder le dixième de la durée contractuelle. Ces heures seront majorées de 10%.

Joueur pluriactif à temps partiel modulé :

Le joueur consent expressément à être engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel modulé sur les dates de la saison sportive pour une durée moyenne mensuelle de travail de Heures⁴⁵.

Cette durée pourra varier de plus ou moins un tiers conformément à l'article 7.1.4, Titre II, Chapitre 1 de l'accord collectif, sans jamais atteindre ou dépasser la durée légale de travail (35 heures hebdomadaires).

La programmation indicative des heures de travail est remise par écrit au joueur, dans les conditions définies par l'article 7.1.4 susvisé (*ce programme annuel sera communiqué au plus tard avant le premier entraînement collectif*).

7- Retraite complémentaire et prévoyance collective

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de (*nom et adresse de l'organisme*), et auquel le club est affilié.

Le club a souscrit une assurance complémentaire de prévoyance auprès de (*nom et adresse de l'organisme*), permettant au joueur de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par l'accord collectif.

8- Complémentaire santé

Le club a souscrit une couverture de santé complémentaire auprès de (*nom et adresse de l'organisme*), permettant au joueur de bénéficier des garanties minimales obligatoires.

- Le joueur entre dans l'un des cas de dispense de cette couverture⁴⁶ conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur et ne souhaite pas bénéficier de celle proposée par le club.

9- Homologation, Mutation, Qualification

L'homologation du présent contrat est une condition préalable à la qualification du joueur dans les compétitions organisées par la F.F.R. en qualité de joueur sous contrat.

⁴⁵ Attention : la durée minimale autorisée est fixée au mi-temps (17h30 hebdomadaires - 75,83 heures mensuelles), au tiers temps (11h40 hebdomadaires - 50,56 heures mensuelles) ou au quart temps (8h45 hebdomadaires - 37,92 heures mensuelles), sur dérogation accordée par la Commission de régulation des championnats fédéraux.

⁴⁶ Attention : en fonction du cas de dispense visé, le joueur devra joindre à la demande le justificatif associé.

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.

Fait à

Le

En trois exemplaires

*(1 exemplaire original remis au joueur, 1 exemplaire original conservé par le club, **une copie adressée à la Commission de Régulation des championnats fédéraux** dans les délais prévus par la réglementation de la F.F.R.).*

*Ce document doit comporter les signatures manuscrites sur chacun des exemplaires. Il doit également **être paraphé à toutes les pages.***

Pour le club,

Le joueur,

N° d'ordre (à insérer par le club) :

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'homologation :
Homologué le :

**CONTRAT DE TRAVAIL D'ENTRAÎNEUR(E) RELEVANT DE
L'A.C.R.F. (N/N2/F1)^{47 48}
SOU MIS A HOMOLOGATION**

ENTRE

LE CLUB		
NOM	SIEGE SOCIAL	REPRESENTÉ PAR (nom, prénom et qualité)
Association/Société		

ET

L'ENTRAÎNEUR(E)		
PRÉNOM, NOM	DATE ET LIEU DE NAISSANCE	NATIONALITÉ
ADRESSE		

1- Textes applicables

Le présent contrat est un CDD spécifique 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, affichée dans les locaux ;
- de l'Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1), dont les dispositions sont applicables par priorité et à l'exclusion de toute disposition légale, réglementaire ou conventionnelle contraire.

2- Objet et durée du contrat - Fonctions

Le Club engage en qualité d'entraîneur(e) de rugby :

EXCLUSIF

PLURIACTIF

- Autre activité professionnelle
- Etudiant(e)
- Demandeur(resse) d'emploi

⁴⁷ Accord collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).

⁴⁸ Modifié par l'avenant n° 21 en date du 20 avril 2017.

Il/Elle exercera les missions suivantes :

Conformément aux dispositions du Code du sport et de l'ACRF, l'activité principale de l'entraîneur(e), pour le compte du club, est de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou de plusieurs sportifs salariés.

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de saison(s) sportive(s). Il débutera le et s'achèvera le 30 juin

3- Obligations des parties

Les parties s'engagent à respecter les dispositions prévues par l'article 4.1, Titre II, Chapitre 2 de l'Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).

Elles respectent également :

- Les Règlements édictés par la F.F.R.,
- Les règlements relatifs au dopage,
- Le Règlement Intérieur du club (*mention à conserver s'il existe un RI au sein de la structure*).

L'entraîneur(e) exercera sa mission au sein des installations du club, de même qu'au sein de tout établissement, stade, complexe sportif, désignés pour l'exercice de ses fonctions ou de l'activité du club.

4- Informations liées au statut de l'entraîneur(e)

Si l'entraîneur(e) exerce son activité à titre exclusif :

Il/Elle s'engage à ne pas exercer d'autre activité professionnelle sans en informer préalablement le club.

Si l'entraîneur(e) exerce son activité à titre pluriactif :

Il incombe à l'entraîneur(e) d'informer le club de son temps habituel de travail pour l'exercice de son ou ses autre(s) emploi(s) salarié(s).

L'entraîneur(e) 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.

5- Rémunération

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du club, le club versera à l'entraîneur(e) :

- **Salaire fixe de base**

Salaire mensuel brut de Euros.

- **Avantages en nature / en espèces (en brut)⁴⁹**

- Logement :
- Véhicule :
- Autres avantages :

⁴⁹ Les avantages en nature ou en espèces ne peuvent constituer plus de 33% de la rémunération totale brute.

Tout avantage énoncé ci-dessus constitue un accessoire au contrat de travail, lequel cessera au terme dudit contrat, quelle qu'en soit la cause.

- **Primes (en brut)**

Sous réserve de la réalisation des conditions ci-après, le club versera à l'entraîneur(e) des primes, qui ne constituent aucun usage, ni dans leur principe ni dans leur montant.

- Prime(s) :

6- Durée du travail

Une seule option à conserver pour l'entraîneur(e) cadre : forfait jours ou temps partiel modulé

Une seule option à conserver pour l'entraîneur(e) non-cadre : temps plein hebdomadaire ou modulé sur 12 mois, temps partiel hebdomadaire/mensuel ou modulé sur 12 mois

- Entraîneur(e) cadre⁵⁰ en forfait jours :**

Compte tenu de l'autonomie dont il/elle dispose dans l'organisation de son temps de travail, il est convenu que la durée de travail de l'entraîneur(e) 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.

L'entraîneur(e) veillera à organiser son emploi du temps de manière à respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum), au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures consécutives au minimum) et aux amplitudes (13 heures par jour de travail, au maximum)

A cette fin, il/elle 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(e), de sa charge de travail et de son droit à la déconnexion.

Un planning mensuel prévisionnel de l'organisation du travail sera également mis en place, et établi mensuellement par le(a) salarié(e).

Un bilan sur l'organisation du travail et la charge de travail de l'entraîneur(e) sera communiqué au CSE s'il existe.

Un entretien individuel sera organisé annuellement avec l'entraîneur(e) afin d'évoquer 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(e) cadre⁴⁸ à temps partiel modulé :**

⁵⁰ L'entraîneur cadre participe à la définition des objectifs du projet sportif ; il établit le programme de travail, sa conduite et son évaluation ; il reçoit une délégation permanente de responsabilité dans le cadre de la politique de gestion des joueurs et/ou de l'encadrement ; sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission.

L'entraîneur(e) est engagé(e) dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel modulé sur les dates de la saison sportive pour une durée moyenne mensuelle de travail de heures⁵¹. Cette durée pourra varier de plus ou moins un tiers conformément aux articles 6.1.3, Titre II, Chapitre 2 de l'accord. La programmation indicative des heures de travail est remise par écrit à l'entraîneur(e), dans les conditions définies par l'article 6.1.3 susvisé.

Entraîneur(e) non-cadre⁵² à temps plein :

L'entraîneur(e) est engagé(e) dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein, et sera tenu(e) d'effectuer une durée hebdomadaire de travail de 35h.

L'entraîneur(e) est soumis(e) aux horaires en vigueur dans la structure. Ces horaires ne constituent pas un élément essentiel du présent contrat et pourront en conséquence être modifiés en fonction de l'organisation de la structure et des nécessités de service.

Il/Elle pourra être amené(e) à effectuer des heures supplémentaires, à la demande de son employeur, conformément aux dispositions du Code du travail et de l'ACRF.

Entraîneur(e) non-cadre⁵⁰ à temps plein modulé :

L'entraîneur(e) est engagé(e) dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein modulé sur les dates de la saison sportive pour une durée annuelle de travail de 1607 heures, conformément à l'article 6.1.3, Titre II, Chapitre 2 de l'accord collectif. Il/Elle sera informé(e) du programme de modulation de l'année par écrit (*ce programme annuel sera communiqué au plus tard avant le premier entraînement collectif*).

Entraîneur(e) non-cadre⁵⁰ à temps partiel :

..... consent expressément à être engagé(e) dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel. La durée hebdomadaire ou mensuelle (*barrer la mention inutile*) de travail est fixée à ... heures⁵³.

La répartition de la durée du travail⁵⁴ sera la suivante :

-
-
-

Les horaires lui seront communiqués

L'employeur pourra modifier la répartition des horaires de travail précédemment définie (*préciser impérativement les cas et la nature de ces modifications*) :

- ...

⁵¹ et ⁵² Attention : la durée minimale autorisée est fixée au mi-temps (17h30 hebdomadaires - 75,83 heures mensuelles), au tiers temps (11h40 hebdomadaires - 50,56 heures mensuelles) ou au quart temps (8h45 hebdomadaires - 37,92 heures mensuelles), sur dérogation accordée par la Commission de régulation des championnats fédéraux.

⁵² L'entraîneur non-cadre participe à la définition des objectifs du projet de jeu, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ; il peut avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion des joueurs ; sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.

⁵⁴ Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

- ...

Dans la limite de la durée légale du travail, l'entraîneur(e) pourra être amené(e) à effectuer des heures complémentaires. Elles ne pourront excéder le dixième de la durée contractuelle. Ces heures seront majorées de 10%.

Entraîneur(e) non-cadre⁴⁶ à temps partiel modulé :

L'entraîneur(e) consent expressément à être engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, modulé sur les dates de la saison sportive pour une durée moyenne mensuelle de travail de Heures⁵⁵. Cette durée pourra varier de plus ou moins un tiers conformément à l'article 6.1.3, Titre II, Chapitre 2 de l'accord collectif, sans jamais atteindre ou dépasser la durée légale de travail (35 heures).

La programmation indicative des heures de travail est remise par écrit à l'entraîneur(e), dans les conditions définies par l'article 6.1.3 susvisé (*ce programme annuel sera communiqué au plus tard avant le premier entraînement collectif*).

7- Retraite complémentaire et prévoyance collective

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de (*nom et adresse de l'organisme*), auquel le club est affilié.

Le club a souscrit une assurance complémentaire de prévoyance auprès de (*nom et adresse de l'organisme*), permettant à l'entraîneur(e) de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par l'accord collectif.

8- Complémentaire santé

Le club a souscrit une couverture de santé complémentaire auprès de (*nom et adresse de l'organisme*), permettant à l'entraîneur(e) de bénéficier des garanties minimales obligatoires.

- L'entraîneur(e) entre dans l'un des cas de dispense de cette couverture⁵⁶ conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur et ne souhaite pas bénéficier de celle proposée par le club.

9- Homologation, Mutation, Qualification

L'homologation du présent contrat est une condition préalable à la qualification de l'entraîneur(e) dans les compétitions organisées par la F.F.R. en qualité d'entraîneur 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.

Fait à

Le

En trois exemplaires

⁵⁵ Attention : la durée minimale autorisée est fixée au mi-temps (17h30 hebdomadaires - 75,83 heures mensuelles), au tiers temps (11h40 hebdomadaires - 50,56 heures mensuelles) ou au quart temps (8h45 hebdomadaires - 37,92 heures mensuelles), sur dérogation accordée par la Commission de régulation des championnats fédéraux.

⁵⁶ Attention : en fonction du cas de dispense visé, l'entraîneur devra joindre à la demande le justificatif associé.

(1 exemplaire original remis à l'entraîneur(e), 1 exemplaire original conservé par le club, **une copie adressée à la Commission de Régulation des championnats fédéraux** dans les délais prévus par la réglementation de la F.F.R.).

Ce document doit comporter les signatures manuscrites sur chacun des exemplaires. Il doit également **être paraphé à toutes les pages.**

Pour le club,

L'entraîneur(e),

N° d'ordre (à insérer par le club) :

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'homologation :
Homologué le :

**CONTRAT DE TRAVAIL DE PREPARATEUR PHYSIQUE RELEVANT DE
L'A.C.R.F. (N/N2/F1)⁵⁷
SOUMIS A HOMOLOGATION**

ENTRE

LE CLUB		
NOM	SIEGE SOCIAL	REPRESENTÉ PAR (nom, prénom et qualité)
Association/Société		

ET

LE/LA PREPARATEUR PHYSIQUE		
PRÉNOM, NOM	DATE ET LIEU DE NAISSANCE	NATIONALITÉ
ADRESSE		

1- Textes applicables

Le présent contrat est un CDD spécifique 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, affichée dans les locaux ;
- de l'Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1)

2- Objet et durée du contrat - Fonctions

Le Club engage en qualité de préparateur physique de rugby :

EXCLUSIF

PLURIACTIF

- Autre activité professionnelle
- Etudiant(e)
- Demandeur(resse) d'emploi

Il/Elle exercera les missions suivantes :

⁵⁷ Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).

Conformément aux dispositions du Code du sport et de l'ACRF, l'activité principale du/de la préparateur physique, pour le compte du club, est de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou de plusieurs sportifs salariés.

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de saison(s) sportive(s). Il débutera le et s'achèvera le 30 juin

3- Obligations des parties

Les parties s'engagent à respecter les dispositions prévues par l'article 4.1, Titre II, Chapitre 2 de l'Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).

Elles respectent également :

- Les Règlements édictés par la F.F.R.,
- Les règlements relatifs au dopage
- Le Règlement Intérieur du club (*mention à conserver s'il existe un RI au sein de la structure*).

Le/La préparateur physique exercera sa mission au sein des installations du club, de même qu'au sein de tout établissement, stade, complexe sportif, désignés pour l'exercice de ses fonctions ou de l'activité du club.

4- Informations liées au statut de préparateur physique

Si le/la préparateur physique exerce son activité à titre exclusif :

Il/Elle s'engage à ne pas exercer d'autre activité professionnelle sans en informer préalablement le club.

Si le/la préparateur physique exerce son activité à titre pluriactif :

Il incombe au/à la préparateur physique d'informer le club de son temps habituel de travail pour l'exercice de son ou ses autre(s) emploi(s) salarié(s).

Le/la préparateur physique 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.

5- Rémunération

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du club, le club versera au/à la préparateur physique :

- **Salaire fixe de base**

Salaire mensuel brut de euros.

- **Avantages en nature / en espèces (en brut)⁵⁸**

- Logement :
- Véhicule :
- Autres avantages :

⁵⁸ Les avantages en nature ou en espèces ne peuvent constituer plus de 33% de la rémunération totale brute.

Tout avantage énoncé ci-dessus constitue un accessoire au contrat de travail, lequel cessera au terme dudit contrat, quelle qu'en soit la cause.

- **Primes (en brut)**

Sous réserve de la réalisation des conditions ci-après, le club versera au préparateur physique des primes, qui ne constituent aucun usage, ni dans leur principe ni dans leur montant.

- Prime(s) :

6- Durée du travail

Une seule option à conserver : temps plein hebdomadaire ou modulé sur 12 mois, temps partiel hebdomadaire/mensuel ou modulé sur 12 mois

- Préparateur physique à temps plein :**

Le/La préparateur physique est engagé(e) dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein, soit 35 heures hebdomadaire. Il/Elle pourra être amené(e) à effectuer des heures supplémentaires, à la demande son employeur, conformément aux dispositions du Code du travail et du présent accord.

- Préparateur physique à temps plein modulé :**

Le/La préparateur physique est engagé(e) dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein modulé sur les dates de la saison sportive pour une durée annuelle de travail de 1607 heures, conformément à l'article 6.1.3, Titre II, Chapitre 2 de l'accord collectif. Il/Elle sera informé(e) du programme de modulation de l'année par écrit.

- Préparateur physique à temps partiel :**

..... consent expressément à être engagé(e) dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel. La durée hebdomadaire ou mensuelle (*barrer la mention inutile*) de travail est fixée à ... heures⁵⁹.

La répartition de la durée du travail⁶⁰ sera la suivante :

-
-
-

Les horaires lui seront communiqués

L'employeur pourra modifier la répartition des horaires de travail précédemment définie (*préciser impérativement les cas et la nature de ces modifications*) :

-
-

⁵⁹ Attention : la durée minimale autorisée est fixée au mi-temps (17h30 hebdomadaires - 75,83 heures mensuelles), au tiers temps (11h40 hebdomadaires - 50,56 heures mensuelles) ou au quart temps (8h45 hebdomadaires - 37,92 heures mensuelles), sur dérogation accordée par la Commission de régulation des championnats fédéraux.

⁶⁰ Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Dans la limite de la durée légale du travail, le/la préparateur physique pourra être amené à effectuer des heures complémentaires. Elles ne pourront excéder le dixième de la durée contractuelle. Ces heures seront majorées de 10%.

Préparateur physique à temps partiel modulé :

Le/La préparateur physique consent expressément à être engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel modulé sur les dates de la saison sportive pour une durée moyenne mensuelle de travail de heures⁶¹.

Cette durée pourra varier de plus ou moins un tiers conformément à l'article 6.1.3, Titre II, Chapitre 2 de l'accord collectif, sans jamais atteindre ou dépasser la durée légale de travail (35 heures).

La programmation indicative des heures de travail est remise par écrit au préparateur physique, dans les conditions définies par l'article 6.1.3 susvisé (*ce programme annuel sera communiqué au plus tard avant le premier entraînement collectif*).

7- Retraite complémentaire et prévoyance collective

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de (*nom et adresse de l'organisme*) auquel le club est affilié.

Le club a souscrit une assurance complémentaire de prévoyance auprès de (*nom et adresse de l'organisme*), permettant au/à la préparateur physique de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par l'accord collectif.

8- Complémentaire santé

Le club a souscrit une couverture de santé complémentaire auprès (*nom et adresse de l'organisme*), permettant au/à la préparateur physique de bénéficier des garanties minimales obligatoires.

- Le/La préparateur physique entre dans l'un des cas de dispense de cette couverture⁶² conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur et ne souhaite pas bénéficier de la couverture proposée par le club.

9- Homologation, Mutation, Qualification

L'homologation du présent contrat est une condition préalable à la qualification du préparateur physique dans les compétitions organisées par la F.F.R. en qualité de préparateur physique 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.

Fait à

Le

En trois exemplaires

⁶¹ Attention : la durée minimale autorisée est fixée au mi-temps (17h30 hebdomadaires - 75,83 heures mensuelles), au tiers temps (11h40 hebdomadaires - 50,56 heures mensuelles) ou au quart temps (8h45 hebdomadaires - 37,92 heures mensuelles), sur dérogation accordée par la Commission de régulation des championnats fédéraux.

⁶² Attention : en fonction du cas de dispense visé, le préparateur physique devra joindre à la demande le justificatif associé.

*(1 exemplaire original remis au/à la préparateur physique, 1 exemplaire original conservé par le club, **une copie adressée à la Commission de régulation des championnats fédéraux** dans les délais prévus par la réglementation de la F.F.R.).*

*Ce document doit comporter les signatures manuscrites sur chacun des exemplaires. Il doit également **être paraphé à toutes les pages.***

Pour le club,

Le/La préparateur physique

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'homologation :
Homologué le :

AVENANT TYPE N° ...
D'un contrat de joueur relevant de l'A.C.R.F (N/N2/F1)⁶³

ENTRE

LE CLUB		
NOM	SIEGE SOCIAL	REPRESENTÉ PAR (nom, prénom et qualité)
Association/Société		

ET

LE JOUEUR		
PRÉNOM, NOM	DATE ET LIEU DE NAISSANCE	NATIONALITÉ
ADRESSE		

Le présent avenant 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, affichée dans les locaux ;
 - de l'Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).
- **Date du contrat initial⁶⁴ :**
- *(En cas d'aménagement ou modification déjà apportés au contrat initial)* **Date de l'avenant correspondant⁶⁵ :**

⁶³ Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).

⁶⁴ Indiquer la date de signature du contrat concerné.

⁶⁵ Indiquer la date de signature de l'avenant concerné.

D'un commun accord, les parties ont convenu ce qui suit⁶⁶, applicable à compter du (préciser la date d'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant) :

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 trois exemplaires

*(1 exemplaire original remis au joueur, 1 exemplaire original conservé par le club, **une copie adressée à la Commission de Régulation des championnats fédéraux** dans les délais prévus par la réglementation de la F.F.R.).*

*Ce document doit comporter les signatures manuscrites sur chacun des exemplaires. Il doit également **être paraphé à toutes les pages.***

Pour le club,

Le joueur,

⁶⁶ Mentionner, en les répertoriant sous forme d'articles, les modifications apportées au contrat initial.

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'homologation :
Homologué le :

AVENANT TYPE N° ...
D'un contrat d'entraîneur(e) relevant de l'A.C.R.F. (N/N2/F1)⁶⁷

ENTRE

LE CLUB		
NOM	SIEGE SOCIAL	REPRESENTÉ PAR (nom, prénom et qualité)
Association/Société ...		

ET

L'ENTRAÎNEUR(E)		
PRÉNOM, NOM	DATE ET LIEU DE NAISSANCE	NATIONALITÉ
ADRESSE		

Le présent avenant 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, affichée dans les locaux ;
 - de l'Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).
- **Date du contrat initial⁶⁸ :**
- *(En cas d'aménagement ou modification déjà apportés au contrat initial)* **Date de l'avenant correspondant⁶⁹ :**

⁶⁷ Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).

⁶⁸ Indiquer la date de signature du contrat concerné.

⁶⁹ Indiquer la date de signature de l'avenant concerné.

D'un commun accord, les parties ont convenu ce qui suit⁷⁰, applicable à compter du (préciser la date d'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant) :

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 trois exemplaires

(1 exemplaire original remis à l'entraîneur(e), 1 exemplaire original conservé par le club, **une copie adressée à la Commission de Régulation des championnats fédéraux** dans les délais prévus par la réglementation de la F.F.R.).

Ce document doit comporter les signatures manuscrites sur chacun des exemplaires. Il doit également **être paraphé à toutes les pages.**

Pour le club,

L'entraîneur(e),

⁷⁰ Mentionner, en les répertoriant sous forme d'articles, les modifications apportées au contrat initial.

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'homologation :
Homologué le :

AVENANT TYPE N° ...
D'un contrat de préparateur physique relevant de l'A.C.R.F. (N/N2/F1)⁷¹

ENTRE

LE CLUB		
NOM	SIEGE SOCIAL	REPRESENTÉ PAR (nom, prénom et qualité)
Association/Société		

ET

LE/LA PREPARATEUR PHYSIQUE		
PRÉNOM, NOM	DATE ET LIEU DE NAISSANCE	NATIONALITÉ
ADRESSE		

Le présent avenant 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, affichée dans les locaux ;
 - de l'Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).
- **Date du contrat initial⁷² :**
- *(En cas d'aménagement ou modification déjà apportés au contrat initial)* **Date de l'avenant correspondant⁷³ :**

⁷¹ Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).

⁷² Indiquer la date de signature du contrat concerné.

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

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) :

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 trois exemplaires

(1 exemplaire original remis au/à la préparateur physique, 1 exemplaire original conservé par le club, **une copie adressée à la Commission de régulation des championnats fédéraux** dans les délais prévus par la réglementation de la F.F.R.).

Ce document doit comporter les signatures manuscrites sur chacun des exemplaires. Il doit également **être paraphé à toutes les pages.**

Pour le club,

Le/la préparateur physique,

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

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'enregistrement :
Enregistré le :

AVENANT DE RUPTURE TYPE
D'un contrat homologué de joueur relevant de l'A.C.R.F. (N/N2/F1)⁷⁵

ENTRE

LE CLUB		
NOM	SIEGE SOCIAL	REPRESENTÉ PAR (nom, prénom et qualité)
Association/Société		

ET

LE JOUEUR		
PRÉNOM, NOM	DATE ET LIEU DE NAISSANCE	NATIONALITÉ
ADRESSE		

Article 1 : Rupture du contrat de travail

D'un commun accord entre les parties, le contrat de Monsieur 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 du club.

Article 2 : Conséquences de la rupture

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

*(1 exemplaire original remis au joueur, 1 exemplaire original conservé par le club, **une copie adressée à la Commission de Régulation des championnats fédéraux** dans les délais prévus par la réglementation de la F.F.R.).*

⁷⁵ Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).

Ce document doit comporter les signatures manuscrites sur chacun des exemplaires.

Pour le club,

Le joueur,

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'enregistrement :
Enregistré le :

AVENANT DE RUPTURE TYPE
D'un contrat homologué d'entraîneur(e) relevant de l'AC.R.F. (N/N2/F1)⁷⁶

ENTRE

LE CLUB		
NOM	SIEGE SOCIAL	REPRESENTÉ PAR (nom, prénom et qualité)
Association/Société		

ET

L'ENTRAÎNEUR(E)		
PRÉNOM, NOM	DATE ET LIEU DE NAISSANCE	NATIONALITÉ
ADRESSE		

Article 1 : Rupture du contrat de travail

D'un commun accord entre les parties, le contrat de 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 cessera de faire partie de l'effectif du club.

Fait à
Le
En trois exemplaires

(1 exemplaire original remis à l'entraîneur(e), 1 exemplaire original conservé par le club, **une copie adressée à la Commission de Régulation des championnats fédéraux** dans les délais prévus par la réglementation de la F.F.R.).

Ce document doit comporter les signatures manuscrites sur chacun des exemplaires.

Pour le club,

L'entraîneur(e),

⁷⁶ Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).

Cadre réservé à la F.F.R	
Numéro d'enregistrement :
Enregistré le :

AVENANT DE RUPTURE TYPE
D'un contrat homologué de préparateur physique relevant de l'A.C.R.F. (N/N2/F1)⁷⁷

ENTRE

LE CLUB		
NOM	SIÈGE SOCIAL	REPRÉSENTÉ PAR (nom, prénom et qualité)
Association/Société		

ET

LE/LA PRÉPARATEUR PHYSIQUE		
PRÉNOM, NOM	DATE ET LIEU DE NAISSANCE	NATIONALITÉ
ADRESSE		

Article 1 : Rupture du contrat de travail

D'un commun accord entre les parties, le contrat de 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 cessera de faire partie de l'effectif du club.

Fait à, le
En trois exemplaires

(1 exemplaire original remis au préparateur physique, 1 exemplaire original conservé par le club, **une copie adressée à la Commission de régulation des championnats fédéraux** dans les délais prévus par la réglementation de la F.F.R.).

Ce document doit comporter les signatures manuscrites sur chacun des exemplaires.

Pour le club,

Le/La préparateur physique,

⁷⁷ Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).

FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY
Commission de Régulation des championnats fédéraux 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 de Régulation des championnats fédéraux de la F.F.R le :

À remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

<p style="text-align: center;">AVIS DE MUTATION TEMPORAIRE D'un joueur sous contrat professionnel ou pluriactif vers un club de Nationale ou de Nationale 2 SAISON 2022/2023 Exclusif / Pluriactif⁷⁸</p>

ENTRE

L'association / la société⁷⁹

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de _____, code FFR,

Représentée par M. _____ à qualité de

Ci-après dénommée « le club Prêteur »

L'association / la société⁸⁰

Dont le siège est

Code FFR

Comité régional de _____, code FFR,

Représentée par M. _____ à qualité de

Ci-après dénommée « le club d'Accueil »

⁷⁸ Rayer la mention inutile.

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.

⁸⁰ 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.

ET

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

N° de sécurité sociale

Ci-après dénommé « le joueur Prêté »

Ci-après dénommés conjointement « les parties ».

Article 1 – Textes applicables

La présente convention est régie par :

- L'article L. 222-3 du code du sport ;
- L'Accord Collectif du Rugby Fédéral (N/N2/F1), 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 et 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 de l'Accord Collectif du Rugby Fédéral (N/N2/F1).

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 qui⁸¹ :

- Exerce une seconde activité professionnelle effective (salarisée 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

○ **Salaire fixe de base⁸²**

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 espèces⁸³ (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.

⁸¹ Cocher la case correspondante.

⁸² Le salaire fixe de base doit obligatoirement respecter le salaire minimum conventionnel, tel qu'il est fixé par l'Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).

⁸³ Les avantages en nature ou en espèces ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute du joueur.

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.

- **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.

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, 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, dans les conditions fixées par l'article 8.4 du Chapitre 1, Titre II de l'accord collectif.

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 de Régulation des championnats fédéraux 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.

**Fait à
Le
En trois exemplaires**

(un exemplaire original remis au joueur, un exemplaire original conservé par chaque club, une copie adressée à la Commission de Régulation des championnats fédéraux 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 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 de Régulation des championnats fédéraux 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 de Régulation des championnats fédéraux de la F.F.R le :

À remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

<p style="text-align: center;">AVIS DE MUTATION TEMPORAIRE D'un joueur sous contrat espoir vers un club de Nationale ou de Nationale 2 SAISON 2022/2023 Exclusif / Pluriactif⁸⁴</p>
--

ENTRE

L'association / la société⁸⁵

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 société⁸⁶

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

⁸⁴ Rayer la mention inutile.

⁸⁵ 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.

⁸⁶ 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.

N° de sécurité sociale

Ci-après dénommé « le joueur Prêté »

Ci-après dénommés conjointement « les parties ».

Article 1 – Textes applicables

La présente convention est régie par :

- L'article L. 222-3 du code du sport ;
- L'Accord Collectif du Rugby Fédéral (N/N2/F1), 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 et le Règlement administratif de la LNR.

Article 2 – Objet

Monsieur a conclu un contrat de travail avec le club Prêteur en qualité de joueur sous contrat 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 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 de l'Accord Collectif du Rugby Fédéral (N/N2/F1).

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 qui⁸⁷ :

- 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

○ **Salaire fixe de base⁸⁸**

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 espèces⁸⁹ (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.

⁸⁷ Cocher la case correspondante.

⁸⁸ 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 l'Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).

⁸⁹ Les avantages en nature ou en espèces ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute du joueur.

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.

o **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'accèsion en division supérieure : euros.
- Autre prime : (préciser la condition de versement)
- 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, 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, dans les conditions fixées par l'article 8.4 du Chapitre 1, Titre II de l'accord collectif.

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 de Régulation des championnats fédéraux 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.

Fait à
Le
En trois exemplaires

(un exemplaire original remis au joueur, un exemplaire original conservé par chaque club, une copie adressée à la Commission de Régulation des championnats fédéraux de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY pour homologation dans les délais prévus par la règlementation de la FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY.)

Pour être valable, ce document doit comporter les signatures manuscrites sur chacun des 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 de Régulation des championnats fédéraux 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 de Régulation des championnats fédéraux de la F.F.R le :

À remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

AVENANT DE RUPTURE D'UN AVIS DE MUTATION TEMPORAIRE
D'un joueur sous contrat professionnel, pluriactif ou espoir vers un club de Nationale ou de Nationale 2
SAISON 2022/2023
Exclusif / Pluriactif⁹⁰

ENTRE

L'association / la société⁹¹

Dont le siège est

Code FFR

Ligue régionale de , code FFR,

Représentée par M. ès qualité de

Ci-après dénommée « le club Prêteur »

D'une part, et

L'association / la société⁹²

Dont le siège est

Code FFR

Ligue régionale de , code FFR,

Représentée par M. ès qualité de

Ci-après dénommée « le club d'Accueil »

D'autre part, et

Monsieur

Né le à

De nationalité

Demeurant

⁹⁰ Rayer la mention inutile.

⁹¹ 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.

⁹² 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.

N° de sécurité sociale
Ci-après dénommé « le joueur Prêté »

D'autre part

Ci-après dénommés conjointement « les parties ».

Article 1 – Rupture de l’avis de mutation temporaire

D’un commun accord entre les parties, l’avis de mutation temporaire de Monsieur (nom du joueur Prêté) 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 (nom du joueur Prêté) cessera de faire partie de l’effectif du club (nom du club d’Accueil).

Article 2 – Conséquences de la rupture

Le joueur Prêté retourne au sein du club Prêteur aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties (club Prêteur et joueur Prêté).

Fait à
Le
En trois exemplaires

(un exemplaire original remis au joueur, un exemplaire original conservé par chaque club, une copie adressée à la Commission de Régulation des championnats fédéraux 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 exemplaires originaux 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 »).

CONVENTION DE MUTATION TEMPORAIRE⁹³
d'un joueur sous contrat de travail homologué relevant de l'A.C.R.F. (N/N2/F1)⁹⁴
auprès d'un club participant à la compétition dénommée « Supersevens »

Entre LES SOUSSIGNES

L'association / la société (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le « Club Prêteur »

DE PREMIERE PART

L'association / la société (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le « Club d'Accueil »

DE DEUXIEME PART

Monsieur né le à de nationalité demeurant à

Ci-après dénommé le « Joueur »

DE TROISIEME PART

Ci-après dénommées conjointement « les Parties »

II A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 – TEXTES APPLICABLES

La présente convention est régie par :

- Le second alinéa de l'article L. 222-3 du code du sport ;
- La Convention Collective du Rugby Professionnel, dont les dispositions sont applicables par priorité et à l'exclusion de toute disposition légale, réglementaire ou conventionnelle contraire.

Article 2 – OBJET

Monsieur a conclu un contrat de travail avec le Club Prêteur en qualité de joueur de Nationale ou de Nationale 2, homologué par la FFR et portant sur la (les) saison(s) sportive(s).....

Les trois Parties conviennent par la signature du présent accord de la mutation temporaire du Joueur dans le Club d'Accueil en vue de sa participation à la compétition dénommée « Supersevens ». Pendant la durée de la mutation temporaire le Joueur est mis à la disposition du Club d'Accueil, et il s'engage vis-à-vis de ce dernier à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages liés au Supersevens, ainsi que, sur demande du club d'Accueil dans un délai raisonnable, à toutes les manifestations promotionnelles ou actions publicitaires ou commerciales organisées par ou dans l'intérêt du club d'Accueil.

⁹³ La mutation temporaire d'un joueur sous contrat de travail homologué relevant de l'A.C.R.F (N/N2/F1) auprès d'un club participant à la compétition « Supersevens » ne relève pas du dispositif de l'article 259 des Règlements Généraux de la F.F.R.

⁹⁴ Accord Collectif du Rugby fédéral (N/N2/F1).

Il est expressément précisé et convenu entre les Parties que cette mutation temporaire est à but non lucratif, pour le Club Prêteur comme pour le Club d'Accueil.

Article 3 – CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR

Cette mutation temporaire entrera en vigueur dès lors que le présent avis sera homologué par la Commission juridique de la LNR, après avis de la Commission de Régulation des championnats fédéraux.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent avis, le Joueur ne sera pas qualifié pour participer au Supersevens avec le Club d'Accueil, et sera maintenu dans le Club Prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties.

Article 4 – DUREE

La présente convention est conclue pour une durée déterminée.
La mutation temporaire débute le et cessera automatiquement le.....

Article 5 – DUREE DU TRAVAIL

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 Exclusif

Est considéré comme exclusif celui qui fait du Rugby son unique profession. Il est obligatoirement engagé à temps plein.

Option 2 : Joueur Pluriactif

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

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

Article 6 – REMUNERATION

Pendant la durée de la mutation temporaire, le Joueur percevra un salaire mensuel brut de Euros, correspondant à un salaire annuel brut de Euros versé par le Club d'Accueil. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur par le club d'Accueil en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-après.

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

Par sa signature de la présente convention, le joueur Prêté est réputé accepter 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. Le Joueur est donc réputé accepter,

en parfaite connaissance, une modification à la baisse de sa rémunération. Dès lors, le Joueur ne saurait prétendre, à l'égard du Club Prêteur comme à l'égard du Club d'Accueil, à un quelconque rappel de salaire ou à une quelconque compensation au titre de cette diminution expressément acceptée. Il ne saurait davantage se prévaloir d'une modification unilatérale ou fautive du contrat.

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

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

Article 7 – Retraite complémentaire

Le versement des cotisations de retraite complémentaire incombe au Club d'Accueil et s'effectuera auprès de (Nom et adresse), auquel il est affilié.

Article 8 – PREVOYANCE COLLECTIVE

Le Joueur bénéficie pendant la mutation temporaire de l'assurance complémentaire souscrite par le Club d'Accueil auprès de (Nom et adresse), lui permettant de bénéficier de garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.⁹⁵ Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club d'Accueil étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

Article 9 – COMPLEMENTAIRE SANTE

Le salarié bénéficiera du régime de complémentaire santé (Nom et adresse) conformément à la Convention Collective Nationale du Sport sauf cas de dispense dûment justifié.

Article 10 – EQUIPEMENTS ET TENUE OFFICIELLE

Le Joueur s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club d'Accueil, sous réserve des chaussures pour lesquelles le Joueur peut librement utiliser celles de la marque de son choix (sauf avenant contraire).

Le Joueur doit porter la tenue officielle du club toutes les fois où cela lui sera demandé par le Club d'Accueil, notamment lors des matchs et réceptions d'après matchs.

Les tenues officielles demeurent la propriété du Club d'Accueil et sont, à ce titre, mises à disposition. Elles n'ont pas vocation à être utilisées à titre privé, en dehors des cas spécifiques évoqués ci-dessus et devront donc, à l'issue de la mutation temporaire, être remises à l'employeur.

Article 11 – OBLIGATIONS DES PARTIES

Le Club d'Accueil et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du rugby professionnel, le Règlement Intérieur du Club d'accueil, les Règlements Généraux de la FFR et ceux de la LNR, les Règlements Généraux du Supersevens en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et

⁹⁵ Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club d'Accueil au joueur.

accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressés à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

Article 12 – EXERCICE DE PLUSIEURS FONCTIONS PAR UN MEME LICENCIÉ FFR

Le Joueur, titulaire d'une licence FFR dans le Club Prêteur, est autorisé à participer au Supersevens au sein du Club d'Accueil en vertu du premier tiret du 3^{ème} alinéa de l'article 220-1 des Règlements Généraux de la FFR.

Article 13 – AUTRES DISPOSITIONS

Le Club informe le joueur que ses droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation ainsi que les formations auxquelles il peut recourir sont consultables, à tout moment, sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr dès lors que le joueur a activé son compte personnel de formation. L'inscription des heures de formation sur le compte personnel de formation se fait automatiquement dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition.

Fait à, le

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures manuscrites des parties et être paraphé à toutes les pages

Pour le Club Prêteur (Nom et
qualité)

Pour le Club d'Accueil (Nom et
qualité)

Le Joueur

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 à l'Accord Collectif du Rugby Fédéral (N/N2/F1) (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 membres de l'encadrement sportif de rugby, sous contrat de travail de joueurs, d'entraîneurs et de préparateurs physiques de rugby homologués par la LNR en cours au jour de la relégation/rétrogradation du Club en Nationale.

Dans l'hypothèse où le Club ne se trouverait plus dans la situation d'être relégué/rétrogradé en Nationale avant le début du championnat 2023/2024, 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 2022 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 Nationale.

2.2. Dispositions applicables aux joueurs concernés

a) Régime de prévoyance

Version consolidée au 5 juillet 2024

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 8.4 du Chapitre 1 du Titre II de l'Accord Collectif du Rugby Fédéral (N/N2/F1).

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 du Rugby Fédéral (N/N2/F1).

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 l'Accord Collectif du Rugby Fédéral (N/N2/F1) et par les règlements de la FFR.

Article 3 : Situation des Entraîneurs et préparateurs physiques

3.1. Entraîneurs et préparateurs physiques concernés par l'accord d'adaptation

Les seuls entraîneurs ou préparateurs physiques concernés par l'accord d'adaptation sont ceux qui au 1^{er} juillet 2022 sont titulaires d'un contrat de travail homologué par la LNR en cours avec le Club, relégué en Nationale.

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 de l'Accord Collectif du Rugby Fédéral (N/N2/F1).

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 l'Accord Collectif du Rugby Fédéral (N/N2/F1) 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 ou préparateur physique à temps plein au cours de chaque saison sportive pendant les périodes de congés de l'entraîneur ou du préparateur physique 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 ou du préparateur physique. 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 ou du préparateur physique devra être formulée auprès du Club au moins un mois avant le début de la formation. Le Club devra informer l'entraîneur ou le préparateur physique 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 ou du préparateur physique.

- **Type de formation suivie :**

Les formations suivies devront avoir un lien avec le métier d'entraîneur ou de préparateur physique 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 ou préparateur physique 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 et préparateurs physiques 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 2022, premier jour de la nouvelle saison sportive. Il est déposé dans les mêmes conditions que la Convention Collective du Rugby Professionnel et l'Accord Collectif du Rugby Fédéral (N/N2/F1). 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 2023.

Entre :

LE CLUB

Monsieur le Président

PROVALE

Robins TCHALE WATCHOU

Président

TECH XV

Didier NOURAUULT

Président

Version consolidée au 5 juillet 2024

ANNEXE N° 2 : Modèle de Règlement intérieur

Remarques préliminaires :

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L.1311-2 du Code du travail, les entreprises (quelle que soit leur forme juridique) qui occupent habituellement au moins 50 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 du CSE s'il existe (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 du secteur fédéral. 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 et sanctions,*
- *Procédures disciplinaires et respect des droits de la défense,*
- *Mesures relatives à la prévention et à la répression du harcèlement sexuel et moral,*
- *Mesures relatives à la protection des lanceurs d'alerte,*
- *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 de 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 ou préparateurs physiques 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 CSE s'il existe.

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 à 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 7.3. du chapitre 1 du Titre II, et s'agissant des membres de l'encadrement sportif aux articles 4.1., 4.2, 4.3, et 6.3. du chapitre 2 du Titre II de l'Accord Collectif du Rugby Fédéral (N/N2/F1).

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 membres de l'encadrement sportif

Les casiers mis à la disposition des joueurs et des membres de l'encadrement sportif 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 affichés 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 membres de l'encadrement sportif

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 réitération constituant une circonstance aggravante.

b) Dispositions applicables au personnel administratif

Tout retard doit être justifié auprès de ...

Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 8 du présent règlement.

L'absence pour maladie, pour accident ou pour toute autre cause devra, sauf cas de force majeure, être justifiée dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence.

Toute absence non justifiée peut faire l'objet d'une sanction. Il en est de même de toute sortie anticipée sans motif légitime ou sans autorisation.

c) Dispositions complémentaires spécifiquement applicables aux joueurs et aux membres de l'encadrement sportif

Tout joueur et tout membre de l'encadrement sportif 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 membres de l'encadrement sportif 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 membres de l'encadrement sportif, étant les représentants du club, doivent se comporter de façon correcte en ne portant pas atteinte à l'image du club. Tous les salariés 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 membres de l'encadrement sportif

Le joueur et les membres de l'encadrement sportif 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 le membre de l'encadrement sportif.

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, rappel à l'ordre, blâme destinés 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 membres de l'encadrement sportif

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, rappel à l'ordre, blâme 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 ou lourde ;
- ...

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 à R. 1332-5 du code du travail (convocation du salarié, entretien préalable, notification motivée de la sanction).

Article 10 : Interdiction et sanctions du harcèlement sexuel et moral

Il est rappelé au personnel, qu'il convient de respecter les dispositions des articles du code du travail en matière de harcèlement sexuel. Selon les dispositions des articles L.1153-1 à L.1153-6 du Code du travail aucun salarié ne doit subir des faits :

- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

- assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

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 ou pour les avoir relatés définis à l'alinéa précédent. 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.

Par ailleurs, 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 CSE s'il existe le... ;
- a été transmis à 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 DREETS 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 relatif à la prévoyance collective

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 du secteur fédéral (N/N2/F1), les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les joueurs et membres de l'encadrement sportif 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 initialement conclue et signée le 11 juillet 2008 et modifiée le 8 juin 2022 est effective à compter du le 1^{er} juillet 2022.

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 membre de l'encadrement sportif 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 membres de l'encadrement sportif 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'inaptitude 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 du membre de l'encadrement sportif. 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 - Portabilité⁹⁶

Les joueurs et membres de l'encadrement sportif garantis collectivement, dans les conditions prévues par l'accord collectif du rugby fédéral, 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. **Il est précisé que la résiliation du contrat de prévoyance collective ne saurait intervenir du seul fait de l'ouverture ou du prononcé d'une procédure collective. Le défaut de paiement de cotisations qui serait, le cas échéant, invoqué à l'appui d'une action en résiliation du contrat de prévoyance, devrait, en tout état de cause, être caractérisé antérieurement à l'ouverture de la procédure collective ;**
- 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 membre de l'encadrement sportif concerné sont celles en vigueur dans le club ;
- Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien joueur ou membre de l'encadrement sportif concerné à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

⁹⁶ Modifié par l'avenant n°15 en date du 5 mai 2015 et par l'avenant n° 21 en date du 20 avril 2017.

- L'ancien joueur ou membre de l'encadrement sportif 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 membres de l'encadrement sportif, 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 membre de l'encadrement sportif 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 de l'Accord Collectif du Rugby Fédéral (N/N2/F1) 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 CSE s'il existe.

Section II : DISPOSITIONS SPECIFIQUES

Chapitre 1 : Les joueurs

Article 1 : Introduction⁹⁷

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.

⁹⁷ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

1.2. Une rente, évaluée en pourcentage du salaire de référence, susceptible d'être transformée en capital, en cas d'inaptitude 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 cotisations et des prestations :

1.4. L'assiette **des cotisations et** des prestations prévues aux articles 1.1., 1.2., 1.3, est la rémunération annuelle brute (y compris primes, avantages) versée **avant l'arrêt de travail**, 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, **il est fait application de l'article 3 du présent Chapitre.**

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 fédéral). 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 une 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.
Le cas échéant, celui-ci assure le maintien du salaire jusqu'au terme dudit délai.

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 :⁹⁸

Les joueurs qui, consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou non professionnelle, sont déclarés totalement et définitivement inaptes 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.

⁹⁸ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

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.

Article 3 - Salaire de référence⁹⁹

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est le salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédent 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 est procédé à une reconstitution du salaire annuel de référence.

Chapitre 2 : Entraîneurs ou Préparateurs physiques

Article 1 : Bénéficiaires¹⁰⁰

Le présent chapitre s'applique à tous les entraîneurs ou préparateurs physiques 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

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est le salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédent 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 ou le préparateur physique, tel que défini dans l'article 2 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, (restituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) est égal à 80 % du salaire brut à payer.

⁹⁹ Modifié par l'avenant n° 21 en date du 20 avril 2017.

¹⁰⁰ Modifié par l'avenant n° 18 en date du 7 avril 2016.

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.

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 2 du chapitre 2 section II de la présente annexe.

* * *
* *
*

La présente Annexe n°3 a été conclue et signée à Vannes le 11 juillet 2008, et modifié le 8 juin 2022.

INTERSAISON ET PERIODES DE CONGES

ANNEXE N° 4 - RELEVÉ DE DÉCISION RELATIF À L'ORGANISATION DE L'INTERSAISON 2024

ENTRE :

Le COSMOS,
Représenté par M. Gérard GABET, en sa qualité de représentant du COSMOS, dûment mandaté à cet effet,
D'une part,

ET :

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

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

EN PRESENCE DE :

La FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY
Représentée par M. Florian GRILL, en sa qualité de Président.

* * *
* *
*

Préambule

Les parties signataires de l'Accord collectif du rugby fédéral (N/N2/F1) se sont réunies afin de déterminer les conditions d'organisation de l'intersaison 2024.

Conformément à l'article 7.1.2 du Chapitre 1 du Titre II du présent accord, 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.

Il est rappelé que :

- les compétitions officielles auxquelles participe un club s'entendent de l'ensemble des compétitions organisées par la F.F.R. 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 relevant de l'Accord collectif du rugby fédéral (N/N2/F1) lors des saisons sportives 2023-2024 et/ou 2024-2025.

Il est conclu en application des dispositions des articles 7.1.2 et 7.2.3, Titre II, Chapitre 1 de l'Accord collectif du rugby fédéral (N/N2/F1).

Article 2 - Organisation de la période sans présence au club

Tout joueur soumis à l'accord collectif bénéficie, au minimum, de 5 semaines sans présence au club, à compter de la fin de la participation du Club aux compétitions officielles.

Cette période minimale de 5 semaines sans présence au club se décompose de la manière suivante :

- Une période sans présence au club de 4 semaines au minimum en continu, débutant au plus tôt à partir de la fin de la participation du Club aux compétitions officielles :
 - Si les 4 semaines au minimum en continu sont, entièrement ou en partie, comprises avant le 30 juin 2024, elles comprennent, par priorité, une période de congés payés acquis au titre de la saison 2023-2024 et, le cas échéant, si ceux-ci sont soldés, une période de préparation individuelle sans présence au club ;
 - La part des 4 semaines en continue, éventuellement située après le 30 juin 2024, comprend une période de préparation individuelle sans présence au club.
- Une période de congés payés de 1 semaine au minimum en continu prise par anticipation, obligatoirement comprise dans la période du lundi 1^{er} juillet 2024 inclus au samedi 31 août 2024 inclus.

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, en tenant compte des dispositions prévues par l'article 2 du présent relevé de décisions.

Il est rappelé que le non-respect de ces dispositions 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 4 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 de régulation des championnats fédéraux.

Article 4 - Organisation de matches amicaux

La participation d'un joueur sous contrat 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 sous contrat à un match amical n'est pas admise avant le 30 juillet 2024 inclus, sous réserve que ce match se déroule au plus tôt durant la troisième semaine suivant la reprise de l'entraînement collectif.

Article 5 – Dispositions spécifiques applicables aux Joueurs retenus en sélection régionale, nationale ou internationale

Pour ce qui concerne les joueurs retenus en sélection régionale, nationale ou internationale durant la période d'intersaison, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Le joueur retenu en sélection durant la période d'intersaison ayant déjà observé une période de 4 semaines en continu sans présence au club (visée par l'article 2 du présent relevé de décision) se verra accorder une semaine supplémentaire sans présence au club prise immédiatement après la fin de sa mise à disposition auprès de sa sélection.
Cette semaine supplémentaire est distincte de la semaine de congés payés prise par anticipation, devant être accordée par le club entre le 1^{er} juillet et le 31 août (mentionnée à l'article 2 du présent relevé de décision).
- Le joueur dont la sélection, durant la période d'intersaison, interrompt la période de 4 semaines en continu sans présence au club (visée à l'article 2 du présent relevé de décision) devra bénéficier du solde dû sur les 4 semaines sans présence au club, avec l'ajout en continu, d'1 semaine supplémentaire sans présence au Club, pris immédiatement après la fin de l'interruption.
Exemple : si le Joueur a observé une période de 3 Semaines sans présence au Club avant le 1er jour de sa période de sélection avec sa sélection, il devra, à compter de la fin de sa période de mise à disposition, observer une période de 2 Semaines sans présence au Club (1 semaine sur le solde des 4 semaines sans présence au club + 1 semaine supplémentaire).
Cette semaine supplémentaire est distincte de la semaine de congés payés prise par anticipation, devant être accordée par le club entre le 1er juillet et le 31 août (mentionnée à l'article 2 du présent relevé de décision).

La reprise des entraînements collectifs ne pourra intervenir que dans le respect des dispositions de l'article 7.1.2 du chapitre 1 du Titre II de l'Accord collectif du rugby fédéral (N/N2/F1) et des dispositions particulières énoncées ci-dessus.

Enfin, la participation du Joueur à une rencontre amicale ou officielle pourra intervenir après 7 jours minimum de préparation collective, suivant la période sans présence au club accordées au retour de sélection.

Article 6 – Entrée en vigueur

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

ACCORDS DE SALAIRE

ACCORD DE SALAIRE N° 18 - REMUNERATIONS MINIMA

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2024

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. Didier NOURAUULT, en sa qualité de Président,
D'autre part.

EN PRESENCE DE :

La FEDERATION FRANCAISE DE RUGBY
Représentée par M. Florian GRILL, en sa qualité de Président.

* * *
* *
*

Préambule

Les parties signataires, après, notamment, avoir pris acte des statistiques annuelles sur les salaires en Nationale, Nationale 2 et Fédérale 1, transmises par la F.F.R., ont fixé, pour la saison 2024/2025, la rémunération minimale applicable aux joueurs, entraîneurs et préparateurs physiques salariés de clubs de Nationale 1, Nationale 2 et Fédérale 1.

Dans ce cadre, les rémunérations minimales applicables aux joueurs, entraîneurs et préparateurs physiques salariés de clubs de Nationale, Nationale 2 et de Fédérale 1 ont été réévaluées par les parties signataires afin de tenir compte notamment de la réévaluation du Salaire minimum de croissance (SMIC) et des Salaires minimums conventionnels (SMC) de la Convention collective nationale du sport (CCNS).

En toute hypothèse, il appartient à tout employeur soumis à l'Accord collectif du rugby fédéral (N/N2/F1) de prendre en considération un éventuel relèvement des minima légaux ou conventionnels venant à dépasser les minima suivants. L'homologation du contrat de travail 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 Nationale

A compter du 1^{er} juillet 2024, la rémunération effective d'un joueur salarié d'un club évoluant en Championnat de France de Nationale à temps complet doit être conforme aux minima fixés ci-après.

Il convient d'appliquer ces montants minimums au prorata de la durée du travail pour les joueurs titulaires d'un contrat de travail à temps partiel.

Minimum applicable à compter du 1^{er} juillet 2024	
	Rémunération annuelle brute
Joueur à temps complet	22 300€

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 joueurs de Nationale 2

A compter du 1^{er} juillet 2024, la rémunération effective d'un joueur salarié d'un club évoluant en Championnat de France de Nationale 2 à temps complet doit être conforme aux minima fixés ci-après.

Il convient d'appliquer ces montants minimums au prorata de la durée du travail pour les joueurs titulaires d'un contrat de travail à temps partiel.

Minimum applicable à compter du 1^{er} juillet 2024	
	Rémunération annuelle brute
Joueur à temps complet	22 100 €

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 3 - Rémunération minimale des joueurs de Fédérale 1

A compter du 1^{er} juillet 2024, la rémunération effective d'un joueur salarié d'un club évoluant en Championnat de France de Fédérale 1 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.

Minimum applicable à compter du 1^{er} juillet 2024	
	Rémunération annuelle brute
Joueur à temps complet	21 900 €

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 4 - Rémunération minimale des entraîneurs et préparateurs physiques de Nationale

A compter du 1^{er} juillet 2024, la rémunération effective d'un entraîneur, cadre ou non cadre, ou d'un préparateur physique salarié d'un club évoluant en Championnat de France de Nationale, à temps complet, doit être conforme aux minima fixés ci-après.

Minima applicables à compter du 1^{er} juillet 2024	
	Rémunération annuelle brute
Entraîneur non-cadre à temps complet	28 500 €
Entraîneur cadre à temps complet	44 000 €
Préparateur physique à temps complet	27 800 €

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 5 - Rémunération minimale des entraîneurs et préparateurs physiques de Nationale 2

A compter du 1^{er} juillet 2024, la rémunération effective d'un entraîneur, cadre ou non cadre, ou d'un préparateur physique salarié d'un club évoluant en Championnat de France de Nationale 2, à temps complet, doit être conforme aux minima fixés ci-après.

Minima applicables à compter du 1^{er} juillet 2024	
	Rémunération annuelle brute
Entraîneur non-cadre à temps complet	27 500 €
Entraîneur cadre à temps complet	42 500 €
Préparateur physique à temps complet	26 800 €

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 6 - Rémunération minimale des entraîneurs et préparateurs physiques de Fédérale 1

A compter du 1^{er} juillet 2024, la rémunération effective d'un entraîneur, cadre ou non cadre, ou d'un préparateur physique salarié d'un club évoluant en Championnat de France de Fédérale 1, à temps complet, doit être conforme aux minima fixés ci-après.

Minima applicables à compter du 1^{er} juillet 2024	
	Rémunération annuelle brute
Entraîneur non-cadre à temps complet	27 500 €
Entraîneur cadre à temps complet	42 500 €
Préparateur physique à temps complet*	26 800 €

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 7 – Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2024.

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 Nationale et 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 Nationale et 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 Nationale et 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 Nationale et 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 :

- 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 ;

Décision d'interprétation du 10 août 2015

- 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 Nationale et 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 Nationale et 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 Nationale et 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 Nationale et 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 Nationale et 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 Nationale et 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 Nationale et 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 Nationale et de Fédérale 1.

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

Avenant n° 20 – Relevé de décision d'interprétation

La Commission de négociation du Statut du joueur et de l'entraîneur de Nationale et de Fédérale 1 est appelée à se prononcer sur les dispositions issues de l'article 2.2 de l'annexe n° 3 du Statut du joueur et de l'entraîneur de Nationale et de Fédérale 1, telles que visées ci-après en gras.

« **2.2 Rente**

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.

Décision d'interprétation du 26 janvier 2017

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. »

La demande d'interprétation est libellée comme suit :

- L'article 2.2 de l'annexe n° 3 de l'accord collectif ayant été adopté dans sa dernière version par la Commission le 7 avril 2016 (avenant n° 18), cette dernière est sollicitée afin de préciser les conditions dans lesquelles, selon elle, un joueur peut s'en prévaloir. L'hypothèse d'un fait générateur, antérieur au 7 avril 2016, ayant conduit à une impossibilité de pratiquer le rugby est, en particulier, à envisager.

Examen de la demande :

La Commission relève :

- Que la loi du 31 décembre 1989, renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dispose que « *lorsque des assurés ou des adhérents sont garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution* » ; qu'elle en déduit que le contrat de prévoyance collective d'un club de Nationale et de Fédérale 1, qui garantit la majorité des risques susvisés, doit légalement répondre d'un dommage survenu durant son exécution, peu important qu'il ait été résilié postérieurement ;
- Qu'une telle position est confirmée par la jurisprudence de la Cour de Cassation, qui précise notamment dans un arrêt du 30 janvier 2001, que « *les prestations liées à l'indemnisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité d'une police d'assurance de groupe, ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure de cette police* » (Cass. Soc. 30 janv. 2001, n° 98-17.936) ; qu'au surplus, la clause par laquelle un assureur supprime les prestations dues au titre d'un risque qui s'est réalisé avant la résiliation du contrat ne peut être opposé au salarié (Cass. Soc. 18 mars 2003, n° 01-41.669) ;
- Que, dans ces conditions, la disposition issue de l'article 2.2 susvisée ne fait qu'affirmer une position légale et jurisprudentielle bien antérieure au 7 avril 2016 ;
- Que, toutefois, le risque qu'un dommage survenu pendant l'exécution d'un premier contrat de prévoyance collective se soit aggravé durant l'exécution d'un second contrat de prévoyance collective n'est pas à exclure.

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 la disposition énonçant que « *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*

Décision d'interprétation du 26 janvier 2017

générateur de cette impossibilité est intervenu durant l'exécution dudit contrat » ne peut qu'être d'application rétroactive.

Il en résulte donc qu'un joueur peut se prévaloir des dispositions de l'article 2.2 de l'annexe n° 3, peu important que le fait générateur susmentionné soit antérieur ou non à la date du 7 avril 2016.

Conformément aux dispositions de l'article 1.2.3.5, Titre I, Chapitre 3 du Statut du joueur et de l'entraîneur de Nationale et 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 Nationale et de Fédérale 1.

Le présent relevé de décision d'interprétation a été conclu et signé à Marcoussis le 26 janvier 2017.