

ACCORD COLLECTIF

DU

FOOTBALL FEDERAL

SOMMAIRE

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre 1 - Champ d'Application

Article 1. Champ d'application

Article 2. Parties signataires

Article 2.1 Parties à la négociation

Article 2.2 Textes conclus ultérieurement

Article 2.3 Dérogation au présent accord

Chapitre 2 - Dispositions Générales

Article 3. Durée, Dénonciation, Révision

Article 3.1 La durée

Article 3.1.1 Durée de l'accord

Article 3.1.2 Contrat en cours

Article 3.1.3 Cas du club rétrogradé

Article 3.1.4 Cas du club démissionnaire de son syndicat signataire

Article 3.2 La dénonciation

Article 3.3 La révision

Article 4. Traitement des avantages

Article 5. Modification de la situation juridique de l'employeur

Article 6. Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentation des salariés

Article 6.1 Liberté d'opinion

Article 6.2 Liberté syndicale

Article 6.3 Absences pour raisons syndicales

Article 6.4 Exercice de mandats au sein des instances Fédérales

Article 6.5 Exercice de mandats au sein de la Commission de Négociation

Article 6.6 Exercice du droit syndical

Article 6.7 Délégué syndical

- Article 6.8 Représentation du personnel
 - Article 6.8.1 Calcul des effectifs
 - Article 6.8.2 Elections des délégués du personnel
 - Article 6.8.3 Elections des membres du comité d'entreprise
 - Article 6.8.4 Attributions et fonctionnement des institutions

Article 6.9 Négociation collective au sein du Club

Article 7. Bulletin de paie

Article 8. Règlement intérieur du club

Article 8.1 Elaboration et Diffusion du Règlement Intérieur du travail

Article 8.1.1 Règlement intérieur du travail

Article 8.1.2 Transmission du règlement intérieur

Article 8.2 Contenu du règlement intérieur du travail

Article 8.2.1 Dispositions obligatoires

Article 8.2.2 Dispositions prohibées

Chapitre 3 - Procédures et Instances

Article 9. Commission de négociation

Article 9.1 Composition

Article 9.2 Compétence de la commission de négociation

Article 9.3 Présidence - Secrétariat - Réunions – Convocation

Article 9.3.1 Présidence

Article 9.3.2 Secrétariat

Article 9.3.3 Réunions

Article 9.3.4 Convocation

Article 9.4 Commission de négociation

Article 9.5 Commission d'interprétation

Article 9.6 Commission de conciliation suite à un litige collectif

Article 9.7 Commission emploi formation reconversion

Article 9.7.1 Composition

Article 9.7.2 Présidence

Article 9.7.3 Compétence

Article 9.7.4 Décisions

Article 10. Commission d'application de la FFF

Article 10.1 Compétences

Article 10.2 Procédure.

Article 10.3 Composition

Article 10.4 Appel des décisions de la Commission d'application de la FFF

Article 11 à article 49 Cadre réservé

TITRE 2 – STATUT DU JOUEUR

Chapitre 1 - Contrat de travail

Article 50. Qualité du joueur à l'embauche

Article 51. Nature du contrat de travail

Article 52. Objet du contrat de travail

Article 53. Conclusion et homologation du contrat de travail

Article 53.1 Conclusion du contrat de travail

Article 53.1.1 Dispositions générales

Article 53.1.2 Cas particulier du joueur en situation d'inactivité

Article 53.2 homologation

Article 53.2.1 Règles générales

Article 53.2.2 Procédure d'homologation

Article 53.2.3 Avenant

Article 53.3 Non respect de la procédure et sanctions

Article 54. Période d'essai

Article 55. Exécution du contrat de travail

Article 55.1 Obligations du joueur

Article 55.2 Obligations du club

Article 55.3 Reprise de l'entraînement

Article 56. Durée du contrat de travail.

Article 57. Fin du contrat de travail

Chapitre 2 - Rémunération

Article 58. Salaires minima

- Article 58.1 Principes généraux
- Article 58.2 valeur du point
- Article 58.3 Les salaires minimum conventionnels bruts :

Article 59. Structure de la rémunération

Article 60. Versement de la rémunération et obligations y afférentes

Chapitre 3 - Durée et conditions de travail

Article 61. Temps de travail effectif

Article 62. Temps de travail minima

Article 63. L'intersaison

Article 64. Durées maximales et repos

- Article 64.1 Les pauses

- Article 64.2 Les repos

- Article 64.2.1 Repos quotidien

- Article 64.2.2 Repos hebdomadaire :

- Article 64.2.3 Repos compensateur

- Article 64.3 La durée maximale de travail

Article 65. Heures supplémentaires

Chapitre 4 - Congés payés

Article 66. Durée des congés

.

Article 67. Période des congés

.

Article 68. indemnités

Chapitre 5 - Pluralité d'emplois

Article 69. Principes

Article 70. La réglementation du travail

Article 71. La réglementation du cumul public-privé

Chapitre 6 - Hygiène, Santé et Sécurité

Article 72. Prescriptions générales

Article 73. Hygiène

Article 74. Sécurité

Article 75. Santé

Article 75.1 Médecine du travail

Article 75.2 Prévention et lutte contre le dopage

Chapitre 7 - Formation professionnelle

Article 76. Principes généraux

Article 77. Plan de formation

Article 78. Droits individuels à la formation

Chapitre 8 - Prévoyance

Article 79. Nature et montants des garanties

Article 79.1 Accident du travail et maladie

Article 79.1.1 pendant les 90 premiers jours d'arrêt

Article 79.1.2 du 91^e jour au 180^e jour d'arrêt

Article 79.1.3 Arrêt de travail du joueur pluriactif

Article 79.2 Décès

Article 79.3 Invalidité

Article 80. Conditions d'ouverture et de maintien des garanties

Article 81. La prévoyance pécule

Article 82. Autres garanties (cadre réservé)

Article 82.1 Inaptitude à la pratique du football (cadre réservé)

Article 82.2 Mutualisation pour les frais de rééducation (cadre réservé)

Article 83 à article 149 Cadre réservé

TITRE 3 – STATUT DE L'ENTRAINEUR ET DE L'EDUCATEUR

Chapitre 1 - Le contrat de travail

Article 150. Définition du contrat de travail

Article 150.1 Nature du contrat de travail

Article 150.2 Objet du contrat de travail

Article 150.3 Cumul d'emplois

Article 150.3.1 Principes

Article 150.3.2 Réglementation du travail

Article 150.3.3 Réglementation du cumul d'emplois Privé-Public

Article 150.3.4 Entraîneurs étrangers

Article 150.4 Période d'essai

Article 151. Conclusion et homologation du contrat de travail d'un entraîneur

Article 151.1 Conclusion du contrat de travail

Article 151.1.1 Dispositions générales

Article 151.2 Homologation

Article 151.2.1 Règles générales

Article 151.2.2 Procédure d'homologation

Article 151.2.3 Avenant

Article 151.3 Non respect de la procédure et sanctions

Article 152. Exécution du contrat de travail

Article 152.1. Obligations de l'entraîneur

Article 152.2. Obligations du Club

Article 152.3. Discipline et sanctions

Article 153. Durée du contrat de travail

Article 154. Cessation du contrat de travail

Chapitre 2 - Rémunérations

Article 155. Salaires minima

Article 155.1 Principes généraux

Article 155.2 Valeur du point

Article 155.3 Les salaires minimum conventionnels bruts :

Article 156. Structure de la rémunération de l'entraîneur

Article 156.1 Principes

Article 156.2 Entraîneur ou éducateur non soumis à l'alinéa a)

Article 157. Obligations relatives au versement des rémunérations

Chapitre 3 - Durée et conditions de travail

Article 158. Conditions de travail

Article 158.1. Durée du travail et Repos

Article 158.1.1. Economie du texte

Article 158.1.2. Durée du travail

Article 158.1 3. Temps de travail effectif

Article 158.1.4 Minima du temps de travail effectif hebdomadaire

Article 158.1.5 Temps de déplacement en dehors des heures habituelles de travail

Article 158.2 Durée effective du travail

Article 158.2.1. Entraîneur cadre

Article 158.2.2. Entraîneur – Educateur non cadre

Article 158.3 Temps partiel

Chapitre 4 - Congés payés

Article 159. Congés

Article 159.1 Définition

Article 159.2 Durée des congés

Article 159.3 Période des congés

Article 159.4 Indemnité de congés payés

Chapitre 5 - Formation Professionnelle

Article 160. Garanties

Article 161. Type de formation suivie

Article 162. Périodes de formations

Article 163. Prise en charge de la formation

Chapitre 6 - Prévoyance

Article 164. Nature et montants des garanties

Article 164.1 Accident du travail et maladie

Article 164.1.1 Pendant les 90 premiers jours d'arrêt

Article 164.1.2 du 91^e jour au 180^e jour d'arrêt

Article 164.1.3 arrêt de travail de l'entraîneur ou de l'éducateur pluriactif

Article 164.2 Décès

Article 164.3 Invalidité

Chapitre 7 - Hygiène et sécurité, médecine du travail

Article 165. Hygiène et sécurité

Article 165.1 Prescriptions générales

Article 165.2 Hygiène

Article 165.3 Sécurité

Article 165.4 Santé

Article 165.4.1 Médecine du travail

Article 165.4.2 Prévention et lutte contre le dopage

ANNEXE 1 – Contrat de travail-type à temps plein et à temps partiel

I. CONTRAT DE TRAVAIL à durée déterminée de joueur de football à temps plein ou à temps partiel

II. CONTRAT DE TRAVAIL à durée déterminée de l'entraîneur de football

ANNEXE 2 – Documents obligatoires pour l'homologation

A. LES JOUEURS

- 1) Joueurs à temps plein
- 2) Joueurs à temps partiel
- 3) Joueurs étrangers

B. LES ENTRAINEURS

- 1) Entraîneurs à temps plein
- 2) Entraîneurs ou Educateurs à temps partiel
- 3) Entraîneur ou Educateurs étrangers

ANNEXE 3 – Sanctions pour non respect de la procédure d’homologation

ANNEXE 4 – Prévoyance

1. Conditions d’ouverture et de maintien des garanties
 - a. Point de départ et maintien de la garantie de salaire
 - b. Rémunération de référence pour la garantie de salaire
 - c. Terme de la garantie de salaire
 - d. Contrôle médical
 - e. Décès
 - f. Invalidité
2. Modalités sur le régime de prévoyance pécule
 - a. Financement
 - b. Modalités
3. Modalités sur la garantie « perte de licence » (cadre réservé)
4. Modalités sur la mutualisation des frais de rééducation (cadre réservé)

ACCORD COLLECTIF DU FOOTBALL FEDERAL

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre 1 - Champ d'Application

Article 1. Champ d'application

Le présent accord collectif du football fédéral est exclusivement applicable au secteur économique des clubs employeurs du football fédéral.

Il a pour objet de régler les rapports entre, d'une part, les clubs affiliés à la F.F.F (sociétés sportives et leurs associations supports, associations) et, d'autre part, leurs salariés joueurs, entraîneurs et éducateurs.

Sont exclus du présent accord les clubs employeurs à statut professionnel (sociétés sportives et leurs associations supports) au sens du Règlement administratif de la L.F.P.

Article 2. Parties signataires

Les signataires initiaux du présent accord sont :

Du côté des clubs employeurs :

L'U2C2F (Union des Clubs des Championnats Français de Football), regroupant la majorité des clubs employeurs du présent champ d'application

Du côté des salariés :

L'UNFP (Union Nationale des Footballeurs Professionnels) du côté des footballeurs,
L'UNECATEF (Union National des Entraîneurs et Cadres Techniques du Football) des entraîneurs
Le GEF (Groupement des Educateurs de Football) du côté des éducateurs.

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

Pour le Titre 1, l'UNFP, l'UNECATEF et le GEF.

Pour les Titres 2 et 3 ainsi que les annexes s'y rapportant, la ou les organisation(s) représentant (es) la catégorie de salariés (joueurs ou entraîneurs et éducateurs) concernée. Ces

différents chapitres et annexes sont conclus en présence de la ou les organisation(s) ne représentant pas la catégorie de salariés concernée, sans que celle-ci ait la qualité de partie. Conformément à l'article L. 132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord, pourra y adhérer ultérieurement, à condition que ce soit en totalité et sans réserve.

Toute organisation syndicale souhaitant adhérer devra, en même temps que l'acte d'adhésion, rapporter la preuve de sa représentativité dans le champ d'application du présent accord.

Les éléments, nécessairement écrits, présentés par l'organisation ayant fait acte d'adhésion, devront être suffisamment précis pour permettre aux organisations signataires ou ayant adhéré, d'apprécier la réalité de cette représentativité, sans préjudice de l'appréciation des juridictions compétentes en cas de contestation. En particulier, l'organisation devra démontrer, au regard des critères légaux, son influence dans le secteur du football amateur.

Cette adhésion emporte le droit pour l'organisation de siéger au sein de la commission de négociation instituée ci-dessous et selon les modalités qui sont prévues.

Article 2.1 Parties à la négociation

Le présent accord a été signé, côté salariés, par l'UNFP, qui dispose d'un nombre d'adhérents supérieur à 50% des joueurs salariés dans les différents Clubs, par l'UNECATEF, regroupant lui aussi une majorité d'entraîneurs et d'éducateurs professionnels exerçant dans les différents Clubs et le GEF, regroupant des éducateurs.

L'appréciation de la légitimité des organisations signataires au regard de cette exigence se réalise en premier lieu par le décompte des adhérents lorsque celui-ci est supérieur à 50% des contrats homologués des effectifs concernés par le présent accord pour chaque catégorie de salariés joueurs et entraîneurs et éducateurs, la réalité de la situation étant constatée par exploit d'huissiers afin de préserver la confidentialité la plus totale quant au nom des adhérents.

A défaut de se trouver dans cette situation, la preuve de la légitimité se réalise sur le fondement des résultats des élections au comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel. Sont pris en considération les résultats des premiers tours de scrutin et la majorité s'apprécie sur les voix exprimées.

La présente convention a été signée, côté clubs, par l'U2C2F qui regroupe la majorité des Clubs. L'exigence de légitimité s'impose aussi du côté employeur. Elle s'apprécie à partir du nombre de Clubs adhérents du syndicat patronal signataire à la date de signature de la présente convention, ou de chaque avenant, annexe ou accord de salaire, à la date de signature de celui-ci.

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

Article 2.2 Textes conclus ultérieurement

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.

Article 2.3 Dérogation au présent accord

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.132-23 du Code du Travail, la dérogation sera la règle, sauf pour ce qui concerne :

- les salaires minima résultant des accords de salaire
- les éventuels dispositifs de mutualisation des contributions destinées au financement des garanties collectives de prévoyance adoptées dans le cadre de l'annexe n°4 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 et d'entraîneurs-éducateurs 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 de la présente convention qui organisent le cadre administratif du travail en liaison avec le calendrier des compétitions, telles celles concernant les périodes de congés annuels.

Lorsqu'en vertu des dispositions ci-dessus, le principe de faveur régit les rapports entre le présent accord et un accord d'entreprise conclu au sein du Club, la comparaison entre le dispositif mis en place dans un Club et celui traitant du même objet dans la présente convention, 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.

Chapitre 2 - Dispositions Générales

Article 3. Durée, Dénonciation, Révision

Article 3.1 La durée

Article 3.1.1 Durée de l'accord

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 132-10 du code du travail. Toutefois ses dispositions ne prennent effet qu'à compter du 1^{er} juillet 2008, date de début de la saison sportive 2008/2009.

Article 3.1.2 Contrats en cours

Lorsqu'un club accède au secteur professionnel, la Convention Collective Nationale des Métiers du Football 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 CCNMF.

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 1^{er} jour de la saison sportive correspondante.

Article 3.1.3 Cas du club rétrogradé

Lorsqu'un club est relégué ou rétrogradé sportivement en divisions inférieures, les dispositions du présent accord continueront à s'appliquer aux contrats et avenants antérieurement conclus jusqu'à leur terme.

Article 3.1.4 Cas du club démissionnaire de son syndicat signataire

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 conclue antérieurement à la démission.

Article 3.2 La dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires ou ayant adhéré et ce, par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires ou ayant adhéré.

L'organisation qui dénonce adresse simultanément une copie de cette lettre recommandée au Président de la commission de négociation du présent accord, ainsi qu'à la F.F.F.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois. Elle doit intervenir au plus tard le 31 décembre de la saison en cours pour qu'un texte de substitution puisse valablement entrer en vigueur dès la saison suivante :

- Si la dénonciation émane de l'ensemble des organisations signataires ou y ayant adhéré, le présent accord continuera à produire effet au terme de ce préavis durant une période minimale d'une année. Dans les 3 mois suivant l'expiration du préavis, une nouvelle négociation doit s'engager entre les parties à la demande de l'une d'entre elles.

- Si, à l'expiration des délais mentionnés ci-dessus, les négociations n'ont pas abouti, les salariés concernés continueront à bénéficier des avantages qu'ils ont acquis à titre individuel en application du présent accord.
- Si la dénonciation n'émane que d'une partie des signataires employeurs ou salariés ou ayant adhéré, cette dénonciation ne fait pas obstacle au maintien du présent accord entre les autres organisations.

Article 3.3 La révision

Chaque organisation signataire ou ayant adhéré peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérente et comporter, sous peine d'irrecevabilité, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement. Tout accord de révision sera présenté matériellement de manière à faire apparaître les articles éventuellement modifiés.

Dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les organisations devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles des dispositions qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par ces dispositions, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

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 132-23 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 seront pris en considération par la Commission d'application de la FFF 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 FFF.

Article 5. Modification de la situation juridique de l'employeur

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours sont, conformément au 2^{ème} alinéa de l'article L 122-12 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 132-8 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

Article 6.1 Liberté d'opinion

Indépendamment de l'application de la réglementation de la FFF relative à la composition des effectifs des clubs, toute discrimination en raison de l'origine, des mœurs, de la situation familiale, de l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, est prohibée. Nul ne saurait pour l'un de ces motifs, être écarté d'une procédure de recrutement ou être sanctionné disciplinairement de même qu'une telle discrimination ne saurait fonder la décision de rupture ou de non renouvellement d'un contrat de travail. Tout acte contraire serait, en vertu de l'article L 122-45 du Code du Travail, nul de plein droit.

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

Article 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 412-2 du Code du Travail.

Article 6.3 Absences pour raisons syndicales

Tout joueur ou entraîneur ou éducateur 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 et d'éducateurs, 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.

Article 6.4 Exercice de mandats au sein des instances Fédérales

En application des Statuts et Règlements de la FFF, les organisations signataires représentant les joueurs et entraîneurs et éducateurs disposent, de la même façon que les syndicats de Clubs, de mandats au sein de commissions techniques créées par ces organismes.

Ceux-ci devront toutefois veiller à rendre compatible la tenue de ces réunions avec les exigences du calendrier auquel les Clubs sont soumis du fait des compétitions dans lesquelles ils sont engagés, lorsque le mandat en cause est exercé par un joueur ou un entraîneur en activité.

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

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

Article 6.5 Exercice de mandats au sein de la Commission de Négociation

La participation de joueurs ou d'entraîneurs ou d'éducateurs (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 ou de l'éducateur mandaté.

Article 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 football, le droit en vertu des articles L 412-6 à 10 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.

Article 6.7 Délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux règles édictées par les articles L 412-11 et suivants du Code du Travail. En particulier, leur nom est communiqué à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est affiché sur le tableau réservé aux communications syndicales.

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

La fonction de délégué syndical est double :

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

A cet effet, il dispose du crédit d'heures fixé par la réglementation en vigueur. Eu égard à la nature particulière de l'activité de joueur ou d'entraîneur ou d'éducateur, 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.

Article 6.8 Représentation du personnel

Article 6.8.1 Calcul des effectifs

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, sous réserve de l'application de l'extension conventionnelle prévue à l'article 2.8.2.

Les joueurs et entraîneurs et éducateurs 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 homologué par la FFF, 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 homologué par la FFF, le contrat d'un pluriactif est présumé être à temps plein.

Le recours au contrat à durée déterminée étant systématique pour tout contrat homologué, 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.

Article 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, éducateurs 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 deux 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 éducateurs, à deux mois.

Article 6.8.3 Elections 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 431-1-1 du Code du Travail. Pour chaque Club, la mise en œuvre de cette règle est subordonnée à un avis des délégués du personnel.

Article 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.

Article 6.9 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 133-2 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 412-11 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.

b) Les domaines objets de négociation collective sont ceux énumérés à l'article L 131-1 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 football des clubs indépendants employeurs.

Compte tenu de l'importance de la saison fixée par la FFF dans la gestion des Clubs, la période couverte par la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 132-27 et 28 du Code du Travail correspond à celle de la saison.

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 132-20 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 accusé 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 132-22 du Code du Travail. A défaut de parvenir à un tel accord, le président du Club définit unilatéralement les règles de conduite de la négociation annuelle qui assurent l'équilibre des pouvoirs entre les parties, et le comportement de bonne foi des négociateurs, notamment par des règles et des informations inspirées de celles prévues par l'article L 132-28 pour la négociation annuelle obligatoire.

Article 7. Bulletin de paie

Conformément à l'article L.143-3 du Code du Travail, tout joueur, entraîneur et éducateur salarié en application des présentes dispositions doit se voir remettre un bulletin de paie comportant les éléments énumérés à l'article R 143-2 du Code du Travail.

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

L'existence de ce bulletin et sa remise à l'intéressé constituent, s'agissant des joueurs et entraîneurs et éducateurs visés à l'article 3 du chapitre 1 présent accord des éléments de preuve dans le cadre des contentieux engagés, notamment devant la Commission d'application de la FFF, en vue de la rupture anticipée du contrat par suite du non paiement du salaire aux dates prescrites.

Article 8. Règlement intérieur du club

Article 8.1 Elaboration et Diffusion du Règlement Intérieur du travail

Article 8.1.1 Règlement intérieur du travail

Conformément aux articles L 122-33 et suivants du Code du Travail, les Clubs occupant habituellement au moins 20 salariés, ont l'obligation d'établir un règlement intérieur, auquel sont soumis les joueurs et entraîneurs sous contrat.

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

Ce règlement est établi par les instances dirigeantes du Club, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

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

Article 8.1.2 Transmission du règlement intérieur

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

Le règlement intérieur doit être transmis par le Club pour information à la Commission d'application de la FFF au plus tard le 30 juillet pour la saison en cours, ainsi que toute modification au cours de la saison.

Dans le cadre de cette procédure, la Commission d'application pourra adresser au Club les observations et/ou réserves qu'elle juge utile.

Article 8.2 Contenu du règlement intérieur du travail

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

Article 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 122-41 à L 122-45 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.

Article 8.2.2 Dispositions prohibées

Les règles contraires au droit applicable et aux libertés fondamentales sont prohibées. Le règlement intérieur ne peut notamment prévoir de sanctions pécuniaires. Il ne peut davantage contenir de dispositions restreignant la liberté contractuelle des joueurs et entraîneurs concernant l'exploitation de leur image individuelle, au delà de ce qui justifie l'intérêt du Club.

Chapitre 3 - Procédures et Instances

Article 9. Commission de négociation

Il est institué une Commission de négociation en vue de permettre la mise en œuvre du dialogue social dans le secteur économique des clubs employeurs du football fédéral.

Article 9.1 Composition

La Commission de négociation est composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire (U2C2F, UNECATEF, GEF, UNFP) ou ayant adhéré.

Chaque représentant officiel peut, en cas d'absence, se faire substituer par un représentant suppléant qui aura été préalablement mandaté à cet effet.

Au cas où l'application de la règle de représentation ci-dessus se traduirait par un déséquilibre important entre les délégations patronales et salariales (résultant notamment de l'adhésion ultérieure d'une ou plusieurs organisations) et susceptible de menacer l'équilibre des discussions, il sera défini une règle plus stricte destinée à respecter ce principe.

Du fait de la présence de syndicats catégoriels de salariés, la composition de la Commission de négociation peut-être réduite selon que le thème abordé ressort des dispositions spécifiques aux joueurs (Titre 2) ou des dispositions spécifiques aux entraîneurs et éducateurs (Titre 3). Selon le cas, la Commission de négociation est alors composée des seules organisations

représentatives de la catégorie concernée et d'un seul représentant de l'organisation représentative de la catégorie non concernée.

Les délégations peuvent être assistées de tous conseils et techniciens de leur choix (maximum une personne par organisation sauf autorisation des autres organisations).

La F.F.F en sa qualité de Fédération délégataire chargée de l'organisation du football, dispose d'un représentant au sein de la Commission de négociation, quelle que soit sa composition, lequel participe aux débats sans toutefois participer au vote.

Dans tous les cas, les organisations syndicales s'engagent à limiter les absences aux cas de force majeure et, en tout état de cause, s'engagent à éviter la multiplication des interlocuteurs.

Article 9.2 Compétence de la commission de négociation

La Commission de négociation a compétence pour :

- Négocier ou discuter de toute proposition de modification ou d'aménagement de l'accord résultant, notamment, d'une demande de révision, de dénonciation ou résultant des négociations obligatoires ;

A ce titre, la commission de négociation pourra apporter avant le début de chaque saison sportive les modifications ou compléments nécessaires, notamment au vu de son application la saison précédente et des décisions prises par la F.F.F concernant l'organisation des compétitions amateurs.

- Interpréter les dispositions de l'accord;
- Tenter de concilier les parties concernées par le présent accord en cas de conflits collectifs.

Article 9.3 Présidence - Secrétariat - Réunions – Convocation

Article 9.3.1 Présidence

La Commission désigne en son sein un Président choisi alternativement chaque saison sportive parmi les représentants des employeurs et des salariés.

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

Lorsque la Présidence est assurée par le représentant d'une organisation catégorielle de salariés, le Président suppléant doit obligatoirement appartenir à une organisation représentative de l'autre catégorie de salariés.

Le Président établit l'ordre du jour, dirige et oriente les débats. Il assure la bonne communication des informations en relation avec la F.F.F.

Lorsque le Président est issu d'une organisation représentative d'une seule catégorie de salariés, sa présence aux commissions de négociation relatives à l'autre catégorie de salariés

n'est pas nécessaire et n'interdit pas à cette commission de se réunir. Le Président peut toutefois y assumer ses fonctions sans prendre part aux éventuelles décisions.

Article 9.3.2 Secrétariat

Le secrétariat de la Commission est fixé au siège de la F.F.F.

La F.F.F assure en relation avec le président de la Commission de négociation, le secrétariat, les procès verbaux, la rédaction des textes, les convocations et communication des ordres de jour et assure une assistance technique et juridique aux partenaires sociaux.

Tout document établi en application des missions de la Commission de négociation sont consignés dans un registre spécial prévu à cet effet et tenu par la F.F.F, en fonction du type de mission dont il s'agit.

Article 9.3.3 Réunions

Indépendamment des réunions organisées en vue de mener à bien une négociation thématique sur le fondement d'un calendrier défini, la Commission se réunit au minimum 4 fois par an en vue de pouvoir assumer ses missions relatives à l'interprétation et à la conciliation.

Dans tous les cas, un calendrier prévisionnel des commissions sera établi en début de saison en accord avec la F.F.F qui assurera la prise en charge des frais sur la base de ce calendrier.

La F.F.F communique au début de chaque saison aux partenaires sociaux la procédure à suivre pour la prise en charge des frais et le tarif de remboursement applicable.

Pour des raisons évidentes d'organisation et d'optimisation du temps, les réunions de la commission de négociation devront, sauf en cas de périodicité différente, prévoir la tenue le même jour :

- d'une commission de négociation plénière traitant des questions communes à toutes les catégories de salariés visées,
- d'une commission de négociation traitant des seules questions relatives aux entraîneurs et éducateurs,
- d'une commission de négociation traitant des seules questions relatives aux joueurs.

La Commission se réunit également sur demande motivée d'une organisation, dans un délai maximum de 30 jours suivant cette demande ainsi que toutes les fois que nécessaire en fonction de l'urgence.

Article 9.3.4 Convocation

Les réunions fixées au calendrier au début de la saison font l'objet d'un simple rappel 8 jours avant avec l'ordre du jour.

Pour les réunions de nature exceptionnelle, les convocations sont faites dans les meilleurs délais en fonction des disponibilités des parties.

Les convocations se font prioritairement par voie électronique.

Article 9.4 Commission de négociation

Tout accord, avenant ou annexe résultant notamment d'une révision, modification ou adaptation du présent accord doit être signé :

- par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au sens de l'article 2.1. Ci-dessus lorsqu'il s'agit d'un thème relevant du Titre 1
- par au moins une organisation représentative de joueurs lorsqu'il s'agit d'un thème relevant du Titre 2. L'accord est alors conclu en présence de l'organisation syndicale ne représentant pas la catégorie de salariés concernée par le chapitre objet de la révision, sans que celle-ci ait la qualité de partie.
- par au moins une organisation représentative d'entraîneurs et d'éducateurs lorsqu'il s'agit d'un thème relevant du Titre 3. L'accord est alors conclu en présence de l'organisation syndicale ne représentant pas la catégorie de salariés concernée par le chapitre objet de la révision, sans que celle-ci ait la qualité de partie.

Dans tous les cas, la F.F.F est invitée à apposer sa signature, si elle le souhaite, sur le texte négocié par les parties selon la formule « en présence de ». La signature de la F.F.F vaut ainsi de sa part reconnaissance du texte et engagement de le faire respecter.

Article 9.5 Commission d'interprétation

Tout salarié ou club peut saisir la Commission afin de lui demander un avis d'interprétation sur une ou plusieurs dispositions du présent accord lorsqu'il s'agit d'un thème relevant du Titre 2 et 3, ses avenants ou ses annexes.

Cette demande est adressée par lettre recommandée à la « Commission de négociation du football fédéral – Monsieur le Président » au siège de la F.F.F et est inscrite à l'ordre du jour d'une commission qui en fonction du thème adoptera la composition adéquate.

La commission, dans sa composition retenue en fonction de la demande, rend ensuite, lors de sa séance la plus proche, un avis pris:

- à la majorité de ses membres présents ou représentés lorsqu'il s'agit d'une question relative aux Titres 2 et 3 ;
- à l'unanimité de ses membres présents ou représentés lorsqu'il s'agit d'une question relative au Titre 1.

Le collège des employeurs et le collège des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix et ce, peu important le nombre de sièges dont ils bénéficient par ailleurs.

Pour garantir cette égalité, chaque collège dispose d'un nombre de voix égal au produit du nombre de membres présents ou représentés du collège employeur par le nombre de membres présents ou représentés du collège salarié. Chaque membre dispose ensuite d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège auquel il n'appartient pas.

Exemple : 2 représentants pour le collège « employeur » et 6 représentants pour le collège salarié. Les 2 représentants du collège employeur disposeront de $2 \times 3 = 6$ voix

soit 6 voix. Les 6 représentants du collège salariés disposeront de 6 voix soit 1 voix chacun.

En cas de partage des voix ne permettant pas d'exprimer un avis, les membres de la commission auront la possibilité de désigner d'un commun accord une personne extérieure, qui, s'elle l'accepte, départagera les parties.

Sauf si les parties lui demandent à la majorité de remplir cette fonction de sapiteur, la F.F.F ne prend pas part au vote. Cette demande doit procéder d'un vote effectué dans les mêmes conditions que celles applicables à la décision d'interprétation visée.

Article 9.6 Commission de conciliation suite à un litige collectif

La commission peut-être saisie en vue d'exercer une mission de conciliation suite à un litige collectif.

Cette demande est adressée par lettre recommandée à la « Commission de conciliation – Monsieur le Président » au siège de la F.F.F et comprend un exposé des demandes et des pièces qui sont présentées à l'appui.

La Commission, dans sa composition retenue en fonction de la demande, se réunit alors dans le délai de 1 mois et convoque les parties à cet effet 15 jours à l'avance en mentionnant la date, l'heure et le lieu de l'audience.

La partie mise en cause dispose d'un délai de 8 jours pour signifier son désaccord en vue de cette conciliation, faute de quoi elle est réputée en avoir accepté le principe.

En cas de conflit d'intérêt d'un ou plusieurs membres de la commission, un membre ou plusieurs membres indépendants peuvent le cas échéant être nommés par la délégation à laquelle le ou les membres en conflit d'intérêt appartiennent.

Les parties peuvent se faire assister par un avocat ou un délégué syndical de son choix.

En cas de conciliation, un protocole d'accord est signé, lequel a force exécutoire en vertu de l'article 2044 du Code civil. Il est également signé par les membres de la commission de négociation.

L'impossibilité de concilier est consignée dans un procès-verbal signé des parties et des membres de la commission de négociation.

La commission peut toutefois, émettre une proposition de règlement du conflit qui est prise dans les mêmes conditions de vote que l'avis d'interprétation.

Article 9.7 Commission Emploi Formation Reconversion (CEFR)

Article 9.7.1 Composition

Elle est composée de deux collègues :

- 1 collègue « salariés » composé de l'UNFP, de l'UNECATEF et du GEF
- 1 collègue « employeurs » composé de l'U2C2F.

Chaque collègue dispose de 2 représentants et 2 suppléants. En conséquence, elle est composée de :

- 2 représentants et un suppléant de l'UNFP ;
- 2 représentants et un suppléant de l'UNECATEF ;
- 2 représentants et un suppléant du GEF ;
- 4 représentants et 2 suppléants de l'U2C2F.

De plus, un représentant de la FFF et un représentant de la Fondation du Football sont désignés comme membre avec voix consultative. En cas d'absence, ils peuvent être suppléés par tout membre mandaté. Un représentant de la FFF effectue le secrétariat de cette commission.

Le secrétariat de cette commission est fixé à la FFF, 87, boulevard de Grenelle, 75015 Paris.

Article 9.7.2 Présidence

La commission désigne en son sein un Président choisi alternativement chaque saison dans les collèges respectifs.

Article 9.7.3 Compétence

Elle est chargée de définir et mettre en place les moyens nécessaires pour une politique sociale dans le secteur économique des clubs employeurs du football fédéral en matière d'emploi, de formation et de reconversion.

Article 9.7.4 Décisions

Les décisions de la CEFR, prises à la majorité, sont souveraines à l'exception de celles relatives aux modalités de financement qui devront être soumises à la Commission de négociation.

Article 10. Commission d'application de la FFF

Article 10.1 Compétences

Dans le cadre de la mission qui est réglementairement dévolue à la FFF, ses Règlements prévoient l'existence d'une commission chargée de l'exécution des accords conventionnels et réglementaires dont ils définissent les attributions et les modalités de fonctionnement.

La commission d'application, dans le cadre des textes réglementaires et de l'accord collectif du football fédéral a compétence pour :

- procéder à l'homologation de tous les contrats et avenants conclus par les clubs avec les joueurs et les entraîneurs ;
- veiller à l'application du présent accord collectif, de ses annexes, des règlements généraux de la FFF et se saisir, le cas échéant, des infractions qui seraient portées à sa connaissance ;

- tenter de concilier les parties en cas de manquements aux obligations découlant d'un contrat passé par un club avec un joueur ou un entraîneur ou un éducateur. Il y a lieu d'entendre par manquements, tous ceux de nature à empêcher la poursuite normale des relations entre les parties en cause, étant entendu, toutefois, que le contrat du joueur, de l'entraîneur, de l'éducateur s'exécutant conformément à l'article 1780 du code civil et au titre I du code du travail n'est pas résilié de plein droit si l'une des parties ne satisfait pas à son engagement ;
- prendre à titre conservatoire, en cas de non-conciliation dûment constatée et indépendamment des recours judiciaires qui peuvent être entrepris, la décision d'autoriser ou non la signature du joueur, de l'entraîneur, de l'éducateur dans un autre club et éventuellement, la qualification dudit salarié dans un autre club et en règle générale, toute décision de caractère sportif qu'imposerait la situation ainsi créée ;
- statuer, indépendamment d'un possible recours judiciaire, sur toutes réclamations n'entrant pas dans le cadre visé au précédent alinéa, c'est-à-dire celles dont le caractère ou la nature n'est pas susceptible de provoquer une mise en cause des relations contractuelles en vigueur.

Le secrétariat de la commission est fixé à la FFF, 87, boulevard de grenelle, 75015 Paris. Il s'appuie sur la logistique fournie par la FFF.

Article 10.2 Procédure

Saisi d'un litige, le secrétariat de la commission d'application de la FFF convoque immédiatement les parties ou leur demande de faire valoir par écrit leurs observations, par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'examen du litige a lieu au plus tard le quinzième jour ouvrable suivant la date de réception de la demande d'évocation.

Les parties peuvent présenter leur dossier, soit verbalement, soit par écrit ou bien se faire représenter par un mandataire ou un conseil de leur choix, muni d'un pouvoir.

Faute pour les parties de comparaître ou de conclure dans les conditions énoncées ci-dessus, la commission statue par décision réputée contradictoire.

Les décisions éventuelles sont signifiées aux parties et sont exécutoires par provision.

Article 10.3 Composition

La commission d'application de la FFF sera notamment composée de représentants de l'U2C2F, de l'UNECATEF, du GEF et de l'UNFP.

Article 10.4 Appel des décisions de la Commission d'application de la FFF

Les décisions de la commission peuvent être frappées d'appel devant les commissions conventionnelles d'appel, sauf celles concernant des litiges survenus exclusivement entre clubs et ne remettant pas en cause la situation du joueur ou de l'éducateur.

Tout appel doit être établi par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la FFF et accompagnée du droit d'appel fixé à 15 €, le tout à peine d'irrecevabilité. La somme ainsi versée ne sera pas remboursée si l'appel n'a pas été reconnu fondé.

Le délai d'appel est de dix jours. Il part de la date de la réception de la notification de la décision de la commission d'application dans les formes fixées ci-dessus.

Article 11 à article 49 **Cadre réservé**

Le présent accord collectif du football fédéral (Titre 1- Dispositions communes) a été définitivement conclu et signé à Paris le 19 mars 2008

Entre :

Partie patronale

U2C2F
Monsieur Michel CASTANIER
Vice Président

Partie salariés

UNFP
Monsieur Philippe PIAT
Président

Partie salariés

GEF
Monsieur Jean-Marie LAWNICZAK
Président

UNECATEF
Monsieur Joël MULLER
Président

TITRE 2 – STATUT DU JOUEUR

Chapitre 1 - Contrat de travail

Article 50. Qualité du joueur à l'embauche

Le joueur qui met à disposition d'un club de football, contre rémunération, ses compétences et son potentiel physique en vue de participer aux compétitions, sera un salarié occupant un emploi dans le secteur du football.

Le joueur est un professionnel du football par la nature salariale de son activité et non par le statut de son club.

Article 51. Nature du contrat de travail

L'activité professionnelle de joueur de football constitue un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée au sein d'un club de football et de son caractère par nature temporaire.

Ainsi, l'activité de joueur dans le secteur du football est un emploi qui justifie le recours à un contrat de travail à durée déterminée dit « d'usage », conformément au champ d'application des articles L 122-1-3^{ème} et suivants et D 121-2 du Code du Travail.

Le contrat de travail sera un contrat à durée déterminée « d'usage à temps plein » si le joueur rémunéré exerce le football à titre exclusif.

Le joueur rémunéré « pluriactif » doit bénéficier d'un contrat de travail à durée déterminée dit « d'usage à temps partiel », à condition d'exercer le football à titre principal, soit un temps de travail minimum à 60% du temps plein.

Article 52. Objet du contrat de travail

Le contrat est conclu pour l'exercice de l'activité de joueur de football au sein du club, ce qui implique la participation du joueur aux matchs s'il est sélectionné, aux entraînements et aux stages ou toutes activités nécessaires à l'exercice normale du sport concerné et aux compétitions qui en découlent.

Article 53. Conclusion et homologation du contrat de travail

Article 53.1 Conclusion du contrat de travail

Article 53.1.1 Dispositions générales

Le contrat de travail doit être daté et signé par le joueur et le club employeur et être établi en cinq exemplaires :

- Un exemplaire pour le club remis immédiatement
- Un exemplaire pour le joueur remis immédiatement
- Trois exemplaires pour la commission d'application de la FFF

Le contrat de travail prend effet sous condition suspensive de son homologation par la commission d'application de la FFF

Le modèle utilisé doit inclure à minima le contenu du contrat-type figurant en annexe 1 pour un contrat à durée déterminée d'usage à temps plein et pour celui à temps partiel.

Le contrat est homologué par la commission d'application de la FFF qui adresse un exemplaire du contrat, par pli recommandé, au club intéressé, au joueur et/ou à son représentant légal.

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

Article 53.1.2 Cas particulier du joueur en situation d'inactivité

Le joueur sans contrat de travail de footballeur aura jusqu'au 31 janvier de la saison en cours pour librement conclure un contrat à durée déterminée d'usage avec le club de son choix.

Article 53.2 homologation

Article 53.2.1 Règles générales

Tout joueur lié à son club par un contrat de travail à durée déterminée d'usage à temps plein ou à temps partiel est soumis à la procédure d'homologation

L'exemplaire du contrat de travail, remis à la commission d'application de la FFF, doit être obligatoirement accompagné des pièces mentionnées à l'annexe 2.

L'absence des documents signalés à l'annexe 2 fait obstacle à l'homologation du contrat.

Chaque dossier est adressé individuellement par le club dans un délai de 15 jours après la signature du contrat par lettre recommandée et par fax dans un délai de 48 heures.

Dans les deux cas, le dossier est adressé à la commission d'application de la FFF.

Article 53.2.2 Procédure d'homologation

1. Le dossier sera recevable en la forme si :

- le contrat respecte à minima le modèle de contrat-type fixé à l'annexe 1
- le contenu du contrat est conforme au statut du joueur fixé dans le Titre 2 du présent accord.
- le dossier est complet, en comportant l'ensemble des documents et pièces justificatives fixés en annexe 2

2. Si le club fait l'objet d'une mesure de contrôle par la DNCG, le dossier est transmis à celle-ci pour avis conforme :

- Si la décision est favorable, le contrat est homologué
- Si la décision est défavorable, elle est notifiée au club et au joueur. Elle peut être frappée d'appel par le club devant la commission d'appel de la DNCG.

Si le club ne fait l'objet d'aucune restriction de la DNCG, le contrat sera soumis à la commission d'application de la FFF pour homologation sans que le contrat ne soit transmis à la DNCG pour avis conforme.

3. L'exemplaire du contrat homologué par la commission de la FFF est adressé par pli recommandé au club intéressé.

Dans le cas contraire, l'exemplaire du contrat et les documents sont gardés en instance.

4. L'homologation du contrat est une condition à la qualification du joueur et à la remise de la licence, prévue dans le règlement de la FFF.

Article 53.2.3 Avenant

Toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat, doivent donner lieu à un avenant soumis à l'homologation de la commission d'application de la F.F.F.

Conformément à la procédure de l'article 53.2.1 ci-dessus, à compter de la date de sa signature, l'avenant sera envoyé par lettre recommandée dans un délai de 15 jours et s'il est envoyé par fax, dans un délai de 48 heures.

Article 53.3 Non respect de la procédure et sanctions

Tout contrat ou avenant de contrat, non soumis à l'homologation ou ayant fait l'objet d'un refus d'homologation par la commission est nul et de nul effet.

Le non respect de la procédure d'homologation décrite ci-dessus est sanctionné financièrement et/ou disciplinairement à l'annexe 3.

Article 54. Période d'essai

Les contrats de travail à durée déterminée d'usage à temps complet ou à temps partiel ne comportent pas de période d'essai.

Article 55. Exécution du contrat de travail

Article 55.1 Obligations du joueur

Le joueur s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail les obligations dont il devra s'acquitter à l'égard du club :

1. Participer aux matches de son club lorsqu'il est sélectionné, en donnant le meilleur de lui-même.

2. Participer aux entraînements et à la préparation des matches en respectant les instructions fournies par ses entraîneurs et la direction technique du club.
3. Ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié.
4. Mener un style de vie sain pour maintenir une bonne condition physique.
5. Respecter les consignes et agir selon les instructions raisonnables des officiels du club.
6. Assister aux événements sportifs et commerciaux organisés par le club.
7. Respecter le règlement du club et les dispositions de la présente convention.
8. Adopter un comportement sportif à l'égard des adversaires et de ses coéquipiers ; et accepter les décisions rendues par les arbitres.
9. Avertir immédiatement le club en cas de maladie ou d'accident, ne suivre aucun traitement médical sans en avoir préalablement informé le médecin du club et fournir un certificat médical d'incapacité de travail.
10. Se soumettre aux examens médicaux et aux traitements lorsque le médecin du club le demande.
11. Informer le club de sa situation de pluriactivité (autre activité rémunérée, joueur en formation, ASSEDIC en cas de maintien des indemnités) avant la signature du contrat, de même si cette situation survient en cours d'exécution du contrat.
12. Se soumettre aux contrôles anti-dopage tels que prévus par les textes légaux et réglementaires.

Article 55.2 Obligations du club

Le contrat de travail définit les obligations du club à l'égard du joueur comme suit :

1. Mettre à disposition du joueur les équipements collectifs nécessaires à la pratique du football, ainsi que l'équipement individuel
2. Sauf raison médicale ou disciplinaire, ne pas maintenir un joueur à l'écart du dispositif mis en place au sein du club pour la préparation et l'entraînement collectif.
3. Permettre au joueur de participer aux entraînements collectifs et individuels nécessaires pour maintenir une bonne condition physique.
4. Respecter les obligations financières à l'égard du joueur telles que définies dans le contrat de travail (annexe 1 sur le modèle de contrat-type) :
 - Versement mensuel du salaire en respectant la monnaie (en euro), le montant et la date de versement ainsi que le mode de paiement, fixés dans le contrat.
 - Autres avantages financiers (primes à la performance, bonus, prime d'expérience ...)
 - Autres avantages en nature (voiture, logement,...)
 - Versement du salaire en cas d'incapacité de travail telle que défini au chapitre 6 sur la prévoyance
5. Rembourser des frais divers négociés et engagés par le joueur.
6. Garantir aux jeunes joueurs le droit de continuer la formation non liée au football.
7. Garantir les congés payés tel que défini au chapitre 4 (période, durée, indemnités).
8. Avertir le joueur de la politique du club en matière de santé et de sécurité.

Article 55.3 Reprise de l'entraînement

Le club doit informer par un courrier remis en main propre avec signature contre récépissé, l'ensemble des joueurs de la date de reprise de l'entraînement individuel et/ou collectif faisant suite à une période de congés.

Article 56. Durée du contrat de travail

Les contrats de travail sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. Ils s'achèvent obligatoirement la veille à minuit du début d'une saison sportive, soit le 30 juin (sauf autre date de début de saison sportive arrêtée par la FFF).

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à cinq saisons sportives. Cette durée maximum n'exclut pas la possibilité de conclure expressément un nouveau contrat avec le même club.

Article 57. Fin du contrat de travail

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

Le contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par l'article L 122-3-8 du Code du Travail :

- Résiliation anticipée (en cours d'exécution) par un accord entre le club et le joueur.
- Résiliation pour faute grave ; résultant d'un fait ou d'ensemble de faits qui constituent une violation des obligations découlant du Code du Travail d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles.
- Résiliation immédiate du contrat de travail en cas de force majeure, pour un fait imprévisible, irrésistible (insurmontable pour les parties) et extérieur aux parties.

Chapitre 2 - Rémunération

Article 58. Salaires minima

Article 58.1 Principes généraux

Les salaires minima ci dessous correspondent à un temps plein (35 heures hebdomadaire) ; ils s'appliquent donc au prorata temporis pour le temps partiel, dans le respect des dispositions du présent accord sur les durées minimum de travail.

Les salaires annuels ne peuvent être inférieurs à ces minima, qu'ils soient versés en douze mensualités ou d'avantage.

La rémunération minimum conventionnelle du joueur lié à un club de football à statut indépendant est fixée sur un barème de points et varie en fonction du niveau de compétition du club et de la qualité du joueur avant l'embauche :

- Ancien joueur amateur
- Ancien joueur d'un club à statut professionnel

- Joueur venant de l'étranger
- Joueur issu d'un centre de formation

Article 58.2 valeur du point

La valeur du point pour la saison 2008/2009 est de 13,40 euros.

La valeur du point de référence est révisée avant le 15 mai de chaque fin de saison sportive par la commission de négociation, spécialement réunie à cet effet.

Article 58.3 Les salaires minimum conventionnels bruts :

La rémunération minimum du joueur lié à un club est fixée sur un barème de points et varie en fonction du niveau de compétition du club et de la qualité du joueur avant l'embauche :

- Cas N°1 : joueur qui était la saison précédente ou la saison en cours sous contrat Professionnel ou Elite au sens de la Charte du Football Professionnel
- Cas N°2 : joueur qui dans son cursus a été au moins une fois sous contrat Professionnel ou Elite au sens de la Charte du Football Professionnel ou joueur venant d'une association nationale étrangère et soumis à l'obligation de signer un contrat tel que prévu à l'article 3 du présent Statut
- Cas N°3 : autres joueurs

Rémunération mensuelle minimum (temps plein) 1 Point = 13,40€	Cas N°1	Cas N°2	Cas N°3
National	250 points	180 points	130 points
CFA			120 points
CFA2			110 points
DH			100 points

Article 59. Structure de la rémunération

La rémunération fixe du joueur évoluant dans le championnat de CFA, CFA 2, DH, DHR et autres championnats de ligues, dont le montant mensuel respecte les minima prévus, comprend :

- un salaire fixe au moins égal à 85% de la rémunération conventionnelle de référence,
- des primes liées aux résultats sportifs des matches officiels ou autres primes fixées dans le contrat de travail (primes d'objectifs, d'éthique, ...)

- des avantages en nature valorisés dans le contrat (logement, voiture, ...)

A défaut d'avantage en nature et/ou de réalisation des objectifs de résultat, une prime différentielle mensuelle sera versée expressément pour garantir et atteindre le montant de la rémunération conventionnelle de référence applicable au joueur.

L'ensemble des dispositions sur la structure de la rémunération, ci-dessus, est exclu pour le joueur évoluant dans le championnat national.

Article 60. Versement de la rémunération et obligations y afférentes

La rémunération est payée au joueur en 12 mensualités égales et versée au plus tard le dixième jour après l'échéance de chaque mois.

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

Conformément au Code du Travail, toute réclamation du joueur concernant les retards de paiement de la rémunération ou de tout avantage dû, doit être formulée par ce dernier dans un délai de cinq 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 prévues ci-dessus, le joueur peut adresser à son club une mise en demeure.

Après la mise en demeure, le litige doit être soumis à la commission d'application de la FFF compétente pour tenter de concilier les deux parties.

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

Elle est imputable au club et est susceptible d'ouvrir un droit à des dommages et intérêts pour le joueur.

Chapitre 3 - Durée et conditions de travail

Article 61. Temps de travail effectif

Conformément à l'article L 212-4 du Code du Travail, le temps de travail effectif est défini comme celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives.

Néanmoins, la spécificité de l'activité de joueur de football nécessite la définition d'un temps de travail aménagé et propre à cet emploi.

Doit être compris dans la définition du temps de travail effectif le temps consacré notamment :

- aux compétitions ;

- aux entraînements collectifs et individuels s'ils sont dirigés par l'entraîneur ;
- au déplacement pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque celui-ci est en dehors du lieu habituel de travail, quelque soit le mode de transport retenu. Si le déplacement nécessite un coucher sur place, la période pendant laquelle le salarié est dans sa chambre n'est pas un temps de travail effectif;
- aux repas post et pré compétition pris en commun à la demande de l'entraîneur ;
- à la participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales à la demande de l'employeur ;
- aux séances d'entretien de la forme physique imposée dans le cadre de la préparation ;
- aux rencontres avec un médecin ou autres spécialistes médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental.

Le temps de trajet normal entre le domicile et le lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Article 62. Temps de travail minima

Pour le joueur participant au championnat national, le contrat de travail à durée déterminée d'usage sera obligatoirement pour un temps plein de 35 heures de travail effectif par semaine.

Pour le joueur évoluant dans le championnat de CFA, CFA 2, DH, ou autres championnats de ligues, le contrat de travail à durée déterminée d'usage devra être conclu au minimum pour 21 heures de travail effectif par semaine, soit 60% d'un temps plein.

Catégorie des équipes	Durée minimale du temps de travail/semaine
National	Temps plein (TP) de 35 heures
CFA	Temps partiel 21 heures : CDD de 60% du TP
CFA 2	Temps partiel 21 heures : CDD de 60% du TP
DH/DHR et autres	Temps partiel 21 heures : CDD de 60% du TP

Article 63. L'intersaison

L'intersaison est la période comprise pour un Club entre la fin de sa participation aux compétitions officielles de la saison en cours et le début de sa participation aux compétitions de la saison suivante.

La période de l'intersaison varie selon les championnats et les dates du début des compétitions fixées respectivement par le règlement de la FFF.

Elle est au minimum de 30 jours à compter de la fin de la saison en cours, le 30 juin.

L'intersaison comprend des périodes de congés payés, de préparation physique individuelle (en dehors du Club et au sein du Club) et de préparation collective sans matches officiels.

Article 64. Durées maximales et repos

Les pauses et les repos sont indispensables dans un sport tel que le football, de même que la durée du travail ne doit pas être excessive. Ce sport nécessite une bonne condition physique

qui rend indispensable le respect des dispositions légales et conventionnelles imposant des pauses et repos minima ainsi qu'une durée maximum de travail.

Article 64.1 Les pauses

Conformément à l'article L 220-2 du Code du Travail, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans une pause d'au moins vingt minutes.

Ainsi, une durée minimale de pause sur les lieux d'entraînement doit être respectée entre deux séances de travail lorsque la durée de la première séance atteint 6 heures. Cette pause est au minimum de 20 minutes.

Article 64.2 Les repos

Article 64.2.1 Repos quotidien

Une durée minimale de repos de 11 heures entre deux jours de travail doit impérativement être respectée. Elle peut toutefois être réduite à neuf pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur.

Article 64.2.2 Repos hebdomadaire :

Du fait de la nature de l'activité et de l'organisation de certains matches le dimanche, le repos dominical pour les joueurs n'est pas une obligation.

Tout joueur a droit à un repos hebdomadaire pour chaque semaine civile de travail.

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.

Cette durée peut être réduite à 33 heures lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.

Article 64.2.3 Repos compensateur

Tout joueur peut avoir en cas d'heures supplémentaires de travail un droit au repos compensateur, ou par substitution, à une rémunération équivalente.

Article 64.3 La durée maximale de travail

Conformément à l'article L 212-1 du Code du Travail, la durée quotidienne de travail effectif ne peut être supérieure à dix heures.

Exceptionnellement, la durée quotidienne de travail effectif pourra être de douze heures dans la limite de deux journées dans la semaine, et de trois fois dans le mois.

Article 65. Heures supplémentaires

Pour un joueur à temps partiel, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée au niveau de la durée légale du travail.

Elles sont admises que si le contrat de travail les prévoit et précise les limites dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

Chapitre 4 - Congés payés

Article 66. Durée des congés

Tout joueur exerçant l'activité salariale de footballeur a droit à des congés payés au sens de l'article L 223-1 du code du travail.

Ce droit est de trois jours ouvrables par mois de travail effectif et d'une durée totale de trente six jours ouvrables pour une année civile.

Article 67. Période des congés

Ce droit est réparti de la manière suivante :

- Dix neuf jours consécutifs pendant l'intersaison, sans aucune contrainte du club c'est-à-dire, la période comprise entre deux saisons sportives.
- Cinq jours consécutifs en fin d'année civile, en intégrant obligatoirement le 25 décembre et le 1^{er} janvier.
- Le solde des jours de congés sera fixé en accord avec le club, en tenant compte des calendriers fédéraux.

Le joueur pourra prendre ses congés payés par anticipation.

Article 68. indemnités

L'indemnité des congés payés qui est due par le club au joueur, est égale à la rémunération perçue par le joueur s'il avait travaillé au cours de cette période.

Cette rémunération due par le club au titre des indemnités de congés payés comprend :

- le salaire proprement dit ;
- les primes attribuées de façon permanente ;
- l'indemnité de congés de l'année précédente si le joueur était déjà au club
- les avantages en nature

Le joueur en fin de contrat qui, au 30 juin, n'aurait pas bénéficié de la totalité de ses congés légaux, devra percevoir de son club le paiement de la période complémentaire nécessaire pour parfaire la durée de ses congés.

Lorsque le contrat est résilié avant que le joueur ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquelles il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice pour la fraction de

congés non prise, dont le montant est calculé dans les mêmes conditions que l'indemnité de congés payée elle-même.

Chapitre 5 - Pluralité d'emplois

Article 69. Principes

Si le salarié est en situation de pluralité d'emplois, il doit en informer son employeur avant la signature de son contrat de sportif.

La même obligation lui incombe si cette situation survient en cours d'exécution du contrat, si le salarié est employé à temps partiel dans son activité sportive, l'employeur ne pourra pas s'opposer à une nouvelle contractualisation complémentaire sur un poste de travail différent.

Dans le cas où un emploi privé relevant du présent chapitre est cumulé avec un emploi public, il convient de se conformer aux obligations légales en vigueur et suivantes.

Le contrat homologué devra préciser les heures contractuelles de chaque employeur.

Article 70. La réglementation du travail

Le cumul d'emplois est possible dès lors qu'il ne contrevient pas à la réglementation concernant la durée du travail. Les salariés « à employeurs multiples » ne peuvent cumuler que dans la limite de 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines et jamais plus de 48 h par semaine.

Article 71. Réglementation du cumul public-privé

Dans le cas où un emploi privé relevant du présent chapitre est cumulé avec un emploi public, il convient de se conformer aux dispositions spécifiques suivantes

- (1) la loi du 6 juillet 2000 (art. 31-1 loi du 16 juillet 1984)
- (2) la loi du 3 janvier 2001 (art. 25 loi du 13 juillet 1983) + décret du 6 janvier 2003

Seules les salariés exerçant au plus un mi-temps dans le secteur public peuvent cumuler une activité privée et doivent obtenir l'autorisation écrite révoquant dans l'intérêt du service.

Chapitre 6 - Hygiène, Santé et Sécurité

Article 72. Prescriptions générales

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

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

Article 73. Hygiène

Il appartient au Club d'assurer la mise en œuvre du règlement médical de la FFF, et de mettre à la disposition des joueurs et entraîneurs des équipements et des matériels adaptés à l'exercice de leur profession.

Article 74. Sécurité

Le Club doit mettre à la disposition du joueur les conditions de travail lui permettant d'exercer son activité en toute sécurité.

De même, l'entraîneur, compte tenu de ses prérogatives, doit également contribuer à la mise en œuvre de la politique générale de prévention et de sécurité du Club auprès des joueurs.

Article 75. Santé

Article 75.1 Médecine du travail

Tout joueur en tant que salarié, doit faire l'objet des examens prévus dans le cadre de la législation relative à la médecine du travail.

Article 75.2 Prévention et lutte contre le dopage

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

Chapitre 7 - Formation professionnelle

Article 76. Principes généraux

La formation professionnelle continue des joueurs a pour objet de :

- favoriser leur insertion professionnelle ou leur réinsertion
- permettre le maintien de l'emploi des joueurs
- favoriser le développement des compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle

Article 77. Plan de formation

Conformément à l'article L 932-1 du Code du Travail, l'employeur peut établir annuellement un plan de formation pour l'ensemble de ses salariés.

Compte tenu de la part importante que représentent les salaires des joueurs dans la masse salariale brut globale de chaque club, l'accès au plan de formation pour les joueurs, doit être adapté et facilité.

Par conséquent, chaque club employeur doit réserver aux joueurs 50 % du budget consacré au plan de formation.

Si le joueur n'a pas fait une demande d'inscription au plan de formation sur la part lui étant réservé avant le 1^{er} février de l'année en cours, le club disposera librement du reliquat des fonds disponibles.

Le joueur peut effectuer sa formation pendant la saison en cours, à condition de rester lié contractuellement au même club employeur.

Article 78. Droits individuels à la formation

Conformément à la loi, tous les joueurs bénéficient chaque année d'un DIF de 20 heures par saison sportive, jusqu'à 120 heures cumulables sur 6 ans.

Les droits acquis annuellement ne peuvent être cumulés et transférés entre les clubs relevant du présent accord que dans les conditions prévues par la loi.

Le club doit informer les joueurs de leurs droits acquis au titre du DIF périodiquement selon les modalités suivantes :

- inscription de ces droits sur le dernier bulletin de salaire en cas de rupture anticipée du contrat de travail.
- Inscription de ces droits acquis chaque année sur le bulletin de salaire du mois de juin.

Les actions de formation au titre du DIF s'effectuent en dehors du temps de travail. Exceptionnellement, elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

Les joueurs en contrat de travail à durée déterminée à temps partiel, ont droit à ce DIF mais il est déterminé au prorata de la durée du temps de travail par rapport à un temps plein.

Chapitre 8 - Prévoyance

Article 79. Nature et montants des garanties

Article 79.1 Accident du travail et maladie

Article 79.1.1 pendant les 90 premiers jours d'arrêt

Les joueurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient du maintien intégral de leur rémunération brute prévue au contrat de travail, à compter du premier jour d'arrêt de travail.

Le club complète le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie pour permettre le maintien de la rémunération totale du joueur.

Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de travail et au plus tard :

- Jusqu'à l'expiration, pour quelque cause que ce soit, du contrat de travail dans le cas où le contrat prendrait fin avant l'expiration du délai de 90 jours à compter du premier jour d'arrêt de travail.
- Dans les autres cas, jusqu'au 90^{ème} jour d'arrêt de travail.

Ce maintien de salaire pendant 90 jours est à la charge exclusive du club employeur.

Article 79.1.2 du 91^e jour au 180^e jour d'arrêt

Les joueurs entrant dans le champ du présent accord et faisant l'objet d'un arrêt de travail d'une durée supérieure à 90 jours, bénéficient, à partir du 91^e jour d'arrêt de travail, du maintien de leur rémunération dans les conditions suivantes :

- maintien dans la limite des tranches de salaire A et B de la sécurité sociale
- jusqu'au 180^e jour d'arrêt de travail
- jusqu'à la date d'expiration, pour quelque cause que ce soit, du contrat de travail dans le cas où le contrat prend fin après le 90^{ème} jour d'arrêt de travail
- à la charge exclusive du club employeur

Article 79.1.3 Arrêt de travail du joueur pluriactif

Les prestations visées à l'article 79.1 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.

Article 79.2 Décès

L'ensemble des joueurs entrant dans le champ du présent accord, bénéficie, du droit au versement d'un capital en cas de décès défini comme suit :

- ce capital sera égal à 300% du salaire de référence
- le salaire de référence est le salaire annuel que le joueur aurait perçu en application de son contrat de travail

Article 79.3 invalidité

Les joueurs entrant dans le champ d'application du présent accord, ont droit à une indemnisation en cas d'invalidité permanente, conformément au régime de base de l'article L 341-4 de la sécurité sociale.

Article 80. Conditions d'ouverture et de maintien des garanties

Le droit aux garanties instituées par le présent accord est subordonné à la réalisation de certaines conditions prévues en annexe 4.

Article 81. La prévoyance pécule

Dans le but de faciliter la reconversion du joueur ayant été sous contrat professionnel dans un club à statut professionnel, il est attribué au joueur un pécule en fin de carrière.

Ainsi, le club doit inscrire d'office le joueur à la caisse de prévoyance des joueurs professionnels.

Le club doit respecter les modalités de financement et d'envoi prévues à l'annexe 4.

Article 82. Autres garanties (cadre réservé)

Article 82.1 Inaptitude à la pratique du football (cadre réservé)

Article 82.2 Mutualisation pour les frais de rééducation (cadre réservé)

Article 83 à article 149 Cadre réservé

Le présent accord collectif du football fédéral (Titre 2- Statut du Joueur) a été définitivement conclu et signé à Paris le 19 mars 2008

Entre :

Partie patronale

U2C2F
Monsieur Michel CASTANIER
Vice Président

Partie salariés

UNFP
Monsieur Philippe PIAT
Président

En présence de

GEF
Monsieur Jean-Marie LAWNICZAK
Président

UNECATEF
Monsieur Joël MULLER
Président

TITRE 3 – STATUT DE L'ENTRAINEUR ET DE L'EDUCATEUR

Chapitre 1 - Le contrat de travail

Article 150. Définition du contrat de travail

Article 150.1 Nature du contrat de travail

L'activité d'un entraîneur ou d'un éducateur de football au sein d'un Club constitue un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi. Cette activité s'inscrit donc dans le champ d'application des articles L 122-1-3° et suivants et D 121-2 du Code du Travail.

Le souci d'équité sportive qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail entraîne que le recours au contrat à durée déterminée dit d' « usage » prévu ci-dessus est obligatoire dès lors que l'entraîneur ou l'éducateur encadre le football à titre principal, avec un temps de travail minimum de 50% du temps plein et d'encadrer au moins un joueur salarié visé au Titre 2.

L'entraîneur exerçant sa profession à titre exclusif et encadrant l'équipe principale du club, bénéficie d'un contrat de travail à durée déterminée dit « d'usage » et n'est donc pas soumis à l'obligation d'encadrement d'un joueur salarié visé au Titre 2.

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

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

Un Entraîneur ou un Educateur « pluriactif » qui ne fait pas du football sa profession exclusive doit, à la signature de contrat, informer le club de son activité principale afin que le club puisse vérifier le caractère légal du cumul d'emplois, conformément aux dispositions légales et aux articles du présent accord.

L'entraîneur encadrant l'équipe de championnat National et tout entraîneur exerçant à temps plein doit également attester qu'il ne bénéficie pas de prestations de l'assurance chômage au titre de son ancienne activité d'entraîneur de football.

Il s'engage en outre à n'effectuer aucune démarche pour en bénéficier pendant la durée de l'exécution du contrat au titre de son ancienne activité d'entraîneur de football.

Les contrats des entraîneurs à titre exclusif ou entraîneurs et/ou éducateurs pluriactifs sont conclus par les clubs, quelque soit le statut social, sociétal ou associatif.

Article 150.2 Objet du contrat de travail

Le contrat d'un entraîneur ou d'un éducateur est conclu en vue de la préparation des joueurs à la pratique du football dans les compétitions organisées par la FFF et ses organes déconcentrés, et ce sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et direction de l'équipe, organisation et planification des entraînements.

Au regard de son degré d'autonomie et de son niveau de responsabilité, l'entraîneur professionnel exerçant à titre exclusif aura le statut cadre au sein du Club. Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification de cadre.

Article 150.3 Cumul d'emplois

Article 150.3.1 Principes

Si l'entraîneur ou l'éducateur est en situation de pluralité d'emplois, il doit en informer son employeur avant la signature de son contrat de sportif ou d'entraîneur professionnel, et le faire figurer sur le contrat de travail.

La même obligation lui incombe si cette situation survient en cours d'exécution du contrat, si l'entraîneur ou l'éducateur est employé à temps partiel dans son activité sportive, l'employeur ne pourra pas s'opposer à une nouvelle contractualisation complémentaire sur un poste de travail différent.

Le contrat homologué devra préciser les heures contractuelles de chaque employeur.

Article 150.3.2 Réglementation du travail

Le cumul d'emplois est possible dès lors qu'il ne contrevient pas à la réglementation concernant la durée du travail.

Les salariés à employeurs multiples ne peuvent cumuler que dans la limite de 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines et jamais plus de 48h00 par semaine.

Article 150.3.3 Réglementation du cumul d'emplois Privé-Public

Dans le cas où un emploi privé relevant du présent chapitre est cumulé avec un emploi public, il convient de se conformer aux obligations légales en vigueur

Seuls les salariés exerçant au plus un mi-temps dans le secteur public peuvent cumuler une activité privée et doivent obtenir l'autorisation écrite révoquant dans l'intérêt du service

Article 150.3.4 Entraîneurs étrangers

Tout entraîneur ou éducateur ressortissant d'un pays de l'UE ou de l'EEE devra justifier d'une équivalence de qualification conformément au code du sport et aux dispositions du présent accord dans le cadre de l'homologation du contrat et est soumis aux dispositions de l'Annexe 2

Tout entraîneur ou éducateur non ressortissant d'un pays de l'UE ou de l'EEE devra justifier d'une équivalence de qualification conformément au code du sport et attester d'une expérience d'au moins 3 ans d'exercice consécutif de cette profession ou activité dans l'état membre, ayant admis l'équivalence ou un état partie qui réglemente l'exercice de cette profession.

Pour les entraîneurs ou éducateurs non ressortissant d'un pays de l'UE ou de l'EEE, l'homologation du contrat est soumise au respect des procédures définies dans l'annexe 2

Article 150.4 Période d'essai

Quelle que soit leur date de signature, les contrats des entraîneurs et d'éducateurs ne comportent pas de période d'essai.

Article 151. Conclusion et homologation du contrat de travail d'un entraîneur :

Article 151.1 Conclusion du contrat de travail

Article 151.1.1 Dispositions générales

Le contrat de travail doit être daté et signé par l'entraîneur ou l'éducateur et le club employeur et être établi en cinq exemplaires :

- Un exemplaire pour le club remis immédiatement
- Un exemplaire pour l'entraîneur ou l'éducateur remis immédiatement
- Trois exemplaires pour la commission d'homologation désignée par la FFF

Le contrat de travail prend effet sous condition suspensive de son homologation par la commission de la FFF désignée à cet effet.

Le contrat est homologué par la commission d'application de la FFF qui adresse un exemplaire du contrat, par pli recommandé, au club intéressé, à l'entraîneur ou à l'éducateur.

Le modèle utilisé doit inclure à minima le contenu du contrat-type figurant en annexe 1 pour un contrat à durée déterminée d'usage à temps plein et à temps partiel.

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

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

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

Article 151.2 Homologation

Article 151.2.1 Règles générales

Tout entraîneur ou éducateur lié à son club par un contrat de travail à durée déterminée d'usage à temps plein ou à temps partiel est soumis à la procédure d'homologation

L'exemplaire du contrat de travail, remis à la commission d'homologation désignée par la FFF, doit être obligatoirement accompagné des pièces mentionnées à l'annexe 2.

L'absence des documents signalés à l'annexe 2 fait obstacle à l'homologation du contrat.

Chaque dossier est adressé individuellement par le club dans un délai de 15 jours après la signature du contrat par lettre recommandée et par fax dans un délai de 48 heures.

Dans les deux cas, le dossier est adressé à la commission d'homologation de la FFF désignée à cet effet.

Article 151.2.2 Procédure d'homologation

1. Le dossier sera recevable en la forme si :

- le contrat respecte à minima le modèle de contrat-type fixé à l'annexe 1
- le contenu du contrat est conforme au statut de l'entraîneur ou de l'éducateur fixé dans le Titre 3 du présent accord.
- le dossier est complet, en comportant l'ensemble des documents et pièces justificatives fixés en annexe 2

3. L'exemplaire du contrat homologué par la commission d'application de la FFF est adressé par pli recommandé au club intéressé et à l'entraîneur ou l'éducateur.

Dans le cas contraire, l'exemplaire du contrat et les documents sont gardés en instance.

4. L'homologation du contrat est une condition à la qualification de l'entraîneur ou de l'éducateur et au respect par le club de son obligation d'encadrement, conformément aux dispositions réglementaires de la FFF.

Article 151.2.3 Avenant

Toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat, doivent donner lieu à un avenant soumis à l'homologation de la commission d'application de la F.F.F.

Conformément à la procédure de l'article 151.2.1 ci-dessus, à compter de la date de sa signature, l'avenant sera envoyé par le club en lettre RAR dans un délai de 15 jours et s'il est envoyé par fax, dans un délai de 48 heures.

Article 151.3 Non respect de la procédure et sanctions

Tout contrat ou avenant de contrat, non soumis à l'homologation ou ayant fait l'objet d'un refus d'homologation par la commission d'application est nul et de nul effet.

Le non respect de la procédure d'homologation décrite ci-dessus est sanctionné financièrement et/ou disciplinairement dans les conditions définies dans l'Annexe 3.

Article 152. Exécution du contrat de travail

Article 152.1. Obligations de l'entraîneur et de l'éducateur

L'entraîneur (ou l'éducateur) 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) Participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles l'équipe dont il a la charge se trouvera engagée.
- 2) Diriger les séances d'entraînements de l'équipe pour laquelle il est en charge contractuellement et être en charge de la composition de son équipe avant et durant le match.
- 3) Adopter une conduite qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son Club, au renom de son équipe et à l'image du football.
- 4) Sous contrat avec un Club, ne pourra 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 réservées aux chaussures à crampons, running, loisirs, sandalettes, devra, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité au sein du Club les conventions conclues par le Club avec ses partenaires et fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le Club et l'entraîneur.
- 6) Être présent sur le banc de touche lors des compétitions officielles, être interlocuteur exclusif des délégués et arbitres
- 7) Être disponible à la demande de son Club pour toute interview réalisée pour ou par la presse, la radio ou la télévision.
- 8) Se conformer à tout moment au présent statut, au règlement intérieur du Club s'il existe, aux Règlements de la FFF ainsi qu'au Règlement dopage en vigueur.
- 9) Être à la disposition du Club pour 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 s'il a le statut de cadre. Le refus éventuel de l'entraîneur devra être dûment motivé.
- 10) Informer le Club de son refus de participer, aux actions visées à l'alinéa 9 du présent article, par écrit au plus tard 7 jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée.

- 11) Adopter un comportement sportif à l'égard des joueurs et des adversaires ; et accepter les décisions rendues par les arbitres.
- 12) Informer le club de sa situation de pluriactivité (autre activité rémunérée, joueur en formation, ASSEDIC en cas de maintien des indemnités) avant la signature du contrat, de même si cette situation survient en cours d'exécution du contrat.

Article 152.2. Obligations du Club

Le contrat de travail définit les obligations du club à l'égard de l'entraîneur ou de l'éducateur comme suit :

- 1) Mettre à la disposition de l'entraîneur ou de l'éducateur les équipements nécessaires à sa fonction, dont le Club assurera le renouvellement chaque saison.
- 2) Fournir à l'entraîneur les moyens d'exercer son activité dans les meilleures conditions.
- 3) Favoriser la formation continue professionnelle de l'entraîneur ou de l'éducateur en lui permettant de parfaire et compléter ses connaissances.
- 4) Sauf motifs exceptionnels de santé, informer toute absence de l'entraîneur, dans les 48h00 précédents la rencontre, la commission compétente de la compétition.
- 5) Satisfaire aux obligations de prévoyance collective telles que définies au Chapitre 7 du présent Titre
- 6) Sauf raison médicale ou disciplinaire, ne pas maintenir un entraîneur ou un éducateur joueur à l'écart de l'effectif pour lequel il est en charge pour la préparation et l'entraînement collectif de son équipe
- 7) Respecter les obligations financières à l'égard de l'entraîneur ou l'éducateur telles que définies dans le contrat de travail (annexe 1 sur le modèle de contrat-type) :
 - Versement mensuel du salaire en respectant la monnaie, le montant et la date de versement ainsi que le mode de paiement, fixés dans le contrat.
 - Autres avantages financiers (primes à la performance, bonus, prime d'expérience ...)
 - Autres avantages en nature (voiture, logement,...)
 - Versement du salaire en cas d'incapacité de travail telle que défini au chapitre 6 sur la prévoyance
 - Remboursement des frais divers négociés et engagés par le joueur.
- 10) Garantir le droit à la formation continue liée au métier de football.
- 11) Garantir à l'entraîneur et à l'éducateur les congés payés tel que défini au chapitre 4 (période, durée, indemnités).

Article 152.3. Discipline et sanctions

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre l'entraîneur, l'éducateur et le Club dans le cadre du contrat de travail conclu entre les deux parties et du règlement intérieur du Club ; elles ne visent pas les sanctions d'ordre sportif pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par la FFF.

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les entraîneurs, le Club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, à la suspension des effets du contrat et même à la résiliation dans les conditions propres aux contrats à durée déterminée.

Ces sanctions doivent obligatoirement être insérées dans le règlement intérieur du Club dont un exemplaire est remis à chaque entraîneur et éducateur avant le début de la saison ou, en cas de mutation, à la signature de son contrat.

Toute sanction infligée par un Club à un entraîneur ou à un éducateur sous contrat en application du règlement intérieur du Club doit être prononcée dans le respect de la procédure disciplinaire prévue le Code du Travail.

Chaque absence non autorisée ou non motivée pourra entraîner l'application des dispositions prévues dans le règlement intérieur du Club. Il est rappelé que toute sanction financière est strictement interdite par la loi.

Article 153. Durée du contrat de travail

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives.

Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive. 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.

Les contrats conclus avant le premier jour de la reprise officielle des compétitions organisées par la FFF 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 organisées par la FFF et homologué avant le 31 janvier de la saison doivent être conclus au minimum jusqu'à la fin de la saison en cours.

Un contrat pour un nouvel entraîneur pourra être conclu après le 31 janvier pour le responsable de l'équipe principale, sous réserve que le club envoie en lettre RAR à la commission d'application le protocole d'accord de règlement du litige avec l'entraîneur ou de l'éducateur sous contrat en charge de l'équipe au 1^{er} jour de la compétition officielle ou sous contrat avant le 31 janvier.

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

Article 154. Cessation du contrat de travail

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

Le contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par l'article L 122-3-8 du Code du Travail :

- Résiliation anticipée (en cours d'exécution) par un accord entre le club et l'entraîneur ou l'éducateur

- Résiliation pour faute grave ; résultant d'un fait ou d'ensemble de faits qui constituent une violation des obligations découlant du Code du Travail d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles.

Résiliation immédiate du contrat de travail en cas de force majeure, pour un fait imprévisible, irrésistible (insurmontable pour les parties) et extérieures aux parties.

Chapitre 2 - Rémunérations

Article 155. Salaires minima

Article 155.1 Principes généraux

Les salaires minima ci dessous correspondent à un temps plein (35 heures hebdomadaires) ; ils s'appliquent donc au prorata temporis pour le temps partiel, dans le respect des dispositions du présent accord sur les durées minimum de travail.

Les salaires annuels ne peuvent être inférieurs à ces minima, qu'ils soient versés en douze mensualités ou d'avantage.

La rémunération minimum conventionnelle de l'entraîneur ou de l'éducateur lié à un club employeur est fixée sur un barème de points et est définie aux articles 155.3 et 156.2.

Article 155.2 Valeur du point

La valeur du point pour la saison 2008/2009 est de 13,40 euros.

La valeur du point de référence est révisée avant le 15 mai de chaque fin de saison sportive par la commission de négociation, spécialement réunie à cet effet.

Article 155.3 Les salaires minimum conventionnels bruts :

Niveau de l'Equipe	Points ETP	Catégorie
National	245	National
Interrégional Senior	173	CFA
Interrégional Senior	142	CFA 2
Régional Senior	132	DH, DHR, DSR (Championnats inférieurs à la deuxième division supérieure de Ligue)

Article 156. Structure de la rémunération de l'entraîneur

Article 156.1 Principes

1- La rémunération fixe de l'entraîneur responsable de l'équipe participant au championnat National, CFA, CFA 2, DH, DHR et autres championnats, exerçant à temps plein et dont le montant mensuel respecte les minima prévus, comprend :

- a) un salaire *fixe au moins égal à 85 % de la rémunération conventionnelle de référence*,
- b) des primes liées aux résultats sportifs des matches officiels obtenus par l'équipe dont il a la charge
- c) des avantages en nature valorisés dans le contrat.

2- L'ensemble des dispositions sur la structure de la rémunération, ci-dessus, est exclu pour l'entraîneur exerçant à temps partiel.

3- Si l'objet visé aux « b » et « c » ci dessus n'est pas réalisé dans le mois, une prime différentielle mensuelle sera versée expressément pour garantir et atteindre le montant de la rémunération conventionnelle de référence applicable à l'entraîneur.

La rémunération de l'entraîneur peut également comprendre :

- des primes autre que les primes d'objectif ou d'intéressement notamment liées au respect par l'entraîneur de règles d'éthique (« primes d'éthique »), dans la mesure où l'accord sectoriel applicable le prévoit. Les conditions d'attribution de ces primes sont fixées par le contrat de travail ou le Règlement intérieur du club en conformité avec les dispositions de l'accord collectif.
- Ainsi que toute autre forme autorisée par la loi

Article 156.2 Entraîneur ou éducateur non soumis à l'article 156.1

Pour les entraîneurs ou éducateurs non visés par l'alinéa a), la rémunération doit être au moins égale à 80% des salaires conventionnels minima fixés à l'article 155.3

Dans tous les cas, tout élément de rémunération individuelle convenu entre les parties, ou garanti par l'employeur, 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 modalités d'attribution des éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondées 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.

Article 157. Obligations relatives au versement des rémunérations

La rémunération est payée au joueur en 12 mensualités égales et versée au plus tard le dixième jour après l'échéance de chaque mois.

Les primes sous forme de salaire liées aux résultats sportifs obtenus par l'entraîneur ou par l'éducateur doivent être versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée.

Conformément au Code du Travail, toute réclamation de l'entraîneur ou de l'éducateur concernant les retards de paiement de la rémunération ou de tout avantage dû, doit être formulée par ce dernier dans un délai de cinq 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 prévues ci-dessus, l'entraîneur ou l'éducateur peut adresser à son club une mise en demeure.

Après la mise en demeure, le litige doit être soumis à la commission d'application de la FFF compétente pour tenter de concilier les deux parties.

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 l'éducateur, est constitutif d'une faute grave du club susceptible d'entraîner la rupture du contrat.

Elle est imputable au club et est susceptible d'ouvrir un droit à des dommages et intérêts pour l'entraîneur ou l'éducateur.

Chapitre 3 - Durée et conditions de travail

Article 158. Conditions de travail

Article 158.1. Durée du travail et Repos

Article 158.1.1. Economie du texte

La nature des fonctions exercées par un entraîneur ou un éducateur implique un degré élevé d'autonomie au plan des conditions de travail en vue de la réalisation et de la conduite des missions qui lui sont contractuellement confiées.

La nature de ces missions implique en outre, l'exercice d'une autorité sur les joueurs dans le cadre d'une délégation du pouvoir de direction et éventuellement du pouvoir disciplinaire, dont les conditions et les limites sont contractuellement définies.

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

Article 158.1.2. Durée du travail

Conformément à l'article L 212-4 du Code du Travail, le temps de travail effectif est défini comme celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives.

Article 158.1 3. Temps de travail effectif

Doit être compris notamment dans la définition du temps de travail, le temps consacré :

- aux matches proprement dits ;
- aux entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur ou par l'éducateur, aux entraînements individuels complémentaires et leur préparation ;
- aux repas post et pré compétition pris en commun à la demande du club, ou par délégation par l'entraîneur ou par l'éducateur ;
- aux préparations des séances d'entraînement et de matches, aux supervisions des autres équipes du club ou des équipes adverses ;
- aux séances d'analyse vidéo collective ou individuelle et leur préparation ;
- aux analyses d'avant match et d'après match ;
- aux entretiens avec les médias à la demande du club ou de l'organisateur de la compétition ;
- aux entretiens avec les joueurs membres du club ou leurs représentants, envisagés notamment pour un recrutement ultérieur ou renouvellement de contrat;
- aux réunions internes du Club (avec les dirigeants, les autres entraîneurs et éducateurs...), ainsi qu'aux tâches administratives accomplies dans le cadre de leurs fonctions, le cas échéant ;
- Aux rencontres avec le médecin de la structure employeur et/ou avec tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire ;
- Aux actions liées à la formation professionnelle.

Sont également des temps de travail effectif les périodes consacrées par l'entraîneur à la participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales à la demande 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.

Article 158.1.4 Minima du temps de travail effectif hebdomadaire

a) Pour les entraîneurs répondant aux obligations d'encadrement technique visées par le présent accord collectif ou par les règlements fédéraux :

<u>Niveau de l'équipe entraînée</u>	<u>Temps de travail minimal</u>
- National	Temps plein
- CFA	22H00
- CFA 2	22H00
-DH, DHR	17H30

* : le temps de travail sera réévalué pour les équipes disputant des matches avec les clubs de la LIGUE DE CORSE, afin de prendre en compte le temps de déplacement supplémentaire ;

b) Le minima du temps de travail effectif de(s) l'adjoint(s) est fixé à 75 % de celui fixé à l'entraîneur ayant la responsabilité de l'équipe sans toute fois être inférieur à 17h50 (base de travail hebdomadaire 35h00).

Article 158.1.5 Temps de déplacement en dehors des heures habituelles de travail

Il est rappelé que le temps de trajet entre le domicile et le lieu de compétition à l'extérieur (quel qu'en soit son caractère officiel ou amical) ne constitue pas en soi du temps de travail effectif.

Toutefois, hormis pour les emplois de cadres en forfait jours, ce temps de trajet effectué donne lieu à contrepartie.

Cette contrepartie sera de :

- 30 % du salaire brut horaire jusqu'à 8 heures cumulées dans le mois ;
- 40 % du salaire brut horaire jusqu'à 12 heures cumulées dans le mois ;
- 50 % du salaire brut horaire entre 12 et 24 heures ;
- 70 % du salaire brut horaire au-delà de 24 heures

Il appartiendra à l'entraîneur ou à l'éducateur de remettre à l'employeur un document auto déclaratif mensuel de relevé d'heures pour exécution de la contrepartie sur le bulletin de salaire du mois suivant.

Article 158.2 Durée effective du travail

Article 158.2.1. Entraîneur cadre

La durée de travail des entraîneurs cadres qui exercent à temps complet, peut être évaluée dans le cadre d'une convention de forfait jours à l'année.

Entre le début et la fin de la saison sportive, le nombre de jours de travail ne peut alors excéder 218, incluant la journée prévue par l'article L 212-16 du code du travail.

La mise en œuvre du forfait jours à l'année suppose que le recours à ce mode de décompte des temps de travail, bien que prévu conventionnellement, soit prévu par le contrat de travail.

Les entraîneurs principaux responsables des équipes du championnat National bénéficient expressément du statut cadre autonome, du fait de leur exclusivité de fonction du métier d'entraîneur.

L'entraîneur, responsable d'une équipe principale de club, exerçant à temps plein bénéficie impérativement du minimum de rémunération du plafond de la Sécurité Sociale et du Statut de cadre autonome.

Pour tous les autres entraîneurs, si son degré d'autonomie, son niveau de responsabilité et de technicité le justifie, ils bénéficieront du statut cadre au sein de la structure « employeur ».

Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification de cadre.

La mise en œuvre du forfait jours à l'année suppose que le recours à ce mode de décompte des temps de travail, bien que prévu conventionnellement, soit fixé par le contrat de travail.

Article 158.2.2. Entraîneur – Educateur non cadre

L'ensemble des activités énumérées à l'article 157.1.3 représente, sur l'ensemble de la saison, une durée n'excédant pas 1600 heures. Ce chiffre concrétise la durée du travail normale de l'entraîneur ou de l'éducateur s'il est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein. C'est sur la base de cette durée que sont fixés contractuellement la rémunération annuelle effective, ainsi que les minima prévus au chapitre 2.

Article 158.3 Temps partiel

Le recours au contrat de travail à durée déterminée à temps partiel n'est possible que pour les entraîneurs ou éducateurs pluriactifs encadrant au moins un joueur visé au titre 2.

Compte tenu des exigences de l'activité d'entraîneur ou d'éducateur et de l'obligation des Clubs en matière d'encadrement, le contrat de travail pour un pluriactif est nécessairement conclu pour un minimum de mi temps par rapport à la durée légale.

Les heures complémentaires sont en principe interdites ; elles ne sont exceptionnellement admises que par accord express entre les parties dans les limites prévues au 3^{ème} alinéa de l'article L.212-4-3 du Code du Travail, et à condition qu'elles soient compatibles avec les obligations incombant au joueur à l'égard du second employeur.

La nature de l'activité fait que l'horaire de l'entraîneur ou de l'éducateur, même s'il est inférieur à la durée légale, varie d'une semaine à l'autre suivant la même amplitude que celle de l'entraîneur à temps plein.

La durée minimale hebdomadaire est fixée par référence à l'horaire en vigueur dans la semaine selon qu'il y ait ou non une compétition. La durée minimale du travail au cours d'une journée résulte des obligations quotidiennes d'entraînement.

Chapitre 4 - Congés payés

Article 159. Congés

Article 159.1 Définition

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L 223-1 et suivants du Code du Travail.

Article 159.2 Durée des congés

La durée du congé annuel définie aux articles L. 223-1 et suivant du Code du Travail est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables soit 6 semaines (ce dispositif englobant les jours supplémentaires liés au fractionnement), dont une semaine de formation continue liée à l'activité d'entraîneur ou de l'éducateur de football 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 l'éducateur étant conclu obligatoirement par une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue au 2^{ème} alinéa de l'article L. 223-2 du Code du Travail, ainsi que la période de congés, telle qu'elle est définie à l'article L. 223-7 du Code du Travail, courent du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période correspondant à la saison sportive.

Article 159.3 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 l'éducateur 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.

Article 159.4 Indemnité de congés payés

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

Le salaire annuel de l'entraîneur ou l'éducateur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés.

Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité.

L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute grave de l'entraîneur ou l'éducateur. 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.

Chapitre 5 - Formation Professionnelle

Article 160. Garanties

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 de l'éducateur 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 de l'éducateur.

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 de l'éducateur sera formulée auprès du Club au moins un mois avant le début de la formation par lettre RAR.

Le Club devra informer l'entraîneur ou de l'éducateur de sa réponse ne portant exclusivement sur la période de l'action de la formation dans les 8 jours ouvrés suivants. A défaut de réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée par le Club.

Si l'entraîneur ou l'éducateur ne peut effectuer sa formation pendant la saison en cours, il pourra reporter le début de l'action de la formation lors de la saison suivante à condition de rester lié contractuellement au même club employeur.

Si le club ne dispose plus des capacités de financement sur les fonds de formation, le club financera l'action de formation.

Article 161. Type de formation suivie

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

Article 162. Périodes de formations

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

Article 163. Prise en charge de la formation

Le plafond de prise en charge (frais pédagogiques et frais annexes) par l'employeur de l'ensemble des formations suivies et demandées par un entraîneur pendant 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.

Chapitre 6 - Prévoyance

Article 164. Nature et montants des garanties

Article 164.1 Accident du travail et maladie

Article 164.1.1 Pendant les 90 premiers jours d'arrêt

Les entraîneurs et éducateurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient du maintien intégral de leur rémunération brute prévue au contrat de travail, à compter du premier jour d'arrêt de travail.

Le club complète le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie pour permettre le maintien de la rémunération totale du joueur.

Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de travail et au plus tard :

- Jusqu'à l'expiration, pour quelque cause que ce soit, du contrat de travail dans le cas où le contrat prendrait fin avant l'expiration du délai de 90 jours à compter du premier jour d'arrêt de travail.
- Dans les autres cas, jusqu'au 90^{ème} jour d'arrêt de travail.
- Le salaire de référence est limité au tranche A et B de la sécurité sociale

Ce maintien de salaire pendant 90 jours est à la charge exclusive du club employeur.

Article 164.1.2 du 91^e jour au 180^e jour d'arrêt

Les entraîneurs et éducateurs entrant dans le champ du présent accord et faisant l'objet d'un arrêt de travail d'une durée supérieure à 90 jours, bénéficient, à partir du 91^e jour d'arrêt de travail, du maintien de leur rémunération dans les conditions suivantes :

- maintien dans la limite des tranches de salaire A et B de la sécurité sociale
- jusqu'au 180^e jour d'arrêt de travail
- jusqu'à la date d'expiration, pour quelque cause que ce soit, du contrat de travail dans le cas où le contrat prend fin après le 90^{ème} jour d'arrêt de travail
- à la charge exclusive du club employeur

Article 164.1.3 arrêt de travail de l'entraîneur ou de l'éducateur pluriactif

Les prestations visées à l'article 164.1 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.

Article 164.2 Décès

L'ensemble des entraîneurs et éducateurs entrant dans le champ du présent accord, bénéficie, du droit au versement d'un capital en cas de décès défini comme suit :

- ce capital sera égal à 300% du salaire de référence
- la base de calcul sera le salaire brut des 12 derniers mois que l'entraîneur ou l'éducateur aurait perçu par en application de son contrat de travail

Article 164.3 Invalidité

Les entraîneurs et éducateurs entrant dans le champ d'application du présent accord, ont droit à une indemnisation en cas d'invalidité permanente, conformément au régime de base de l'article L 341-4 de la sécurité sociale.

Chapitre 7 - Hygiène et sécurité, médecine du travail

Article 165. Hygiène et sécurité

Article 165.1 Prescriptions générales

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

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

Article 165.2 Hygiène

Il appartient au Club d'assurer la mise en œuvre du règlement médical de la FFF, et de mettre à la disposition des entraîneurs et des éducateurs des équipements et des matériels adaptés aux objectifs des joueurs.

Article 165.3 Sécurité

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

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

Article 165.4 Santé

Article 165.4.1 Médecine du travail

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

Article 165.4.2 Prévention et lutte contre le dopage

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

Article 166 à l'article 249 Cadre réservé

Le présent accord collectif du football fédéral (Titre 3- Statut de l'entraîneur et de l'éducateur) a été définitivement conclu et signé à Paris le 19 mars 2008

Entre :

Partie patronale

U2C2F
Monsieur Michel CASTANIER
Vice Président

Partie salariés

GEF
Monsieur Jean-Marie LAWNICZAK
Président

UNECATEF
Monsieur Joël MULLER
Président

En présence de :

UNFP
Monsieur Philippe PIAT
Président

ANNEXE 1 – Documents obligatoires pour l’homologation

A. LES JOUEURS

1) Joueurs à temps plein

- Copie de la carte d’identité ou du passeport.
- Si le joueur était déjà dans le club : licence amateur.
- Dans le cas contraire : récépissé de démission + accord du club quitté en cas de mutation entre le 16 juillet et 31 janvier ou si la démission a été postée après le 30 juin.
- Certificat médical de non contre indication à la pratique du football.
- Titre de séjour ou récépissé de demande de carte de séjour (pour le joueur étranger, voir ci-dessous).

2) Joueurs à temps partiel

- Mêmes documents et pièces que pour le joueur à temps plein fixés ci-dessus.
- Photocopie de l’autre contrat de travail en cas de pluriactivité du joueur.
- Pour le joueur en formation, une attestation de l’organisme de formation justifiant les enseignements suivis par le joueur + une lettre de motivation du joueur à vouloir suivre cette formation.

3) Joueurs étrangers

- Mêmes documents et pièces que celles fixés ci-dessus dans le cas d’un joueur étranger à temps complet ou celui à temps partiel.
- Pour attester de la régularité de la situation des joueurs étrangers en France, sont acceptés les documents suivants :
 - Récépissé de demande de carte de séjour portant la mention « il autorise son titulaire à travailler »
 - Carte/titre de séjour portant la mention « salarié » ou « sportif professionnel »
 - Récépissé de demande de carte de séjour accompagné d’une autorisation de travail
- Dans tout les cas, la qualification du joueur n’est valable que pour la durée figurant sur ces documents.
- Cependant, en cas de renouvellement des documents susmentionnés, le joueur bénéficie d’un délai de qualification de 30 jours supplémentaires à compter de l’expiration du document attestant de la régularité de sa situation en France.
- Pour les joueurs de moins de 18 ans, tout document démontrant la légalité de la présence du joueur sur le territoire

B. LES ENTRAINEURS

1) Entraîneurs à temps plein

- Copie de la carte d'identité ou du passeport.
- Copie de la carte professionnelle en cours de validité
- Copie du diplôme en cas de premier contrat homologué en France
- Certificat médical de non contre indication à l'enseignement du football.
- Titre de séjour ou récépissé de demande de carte de séjour (pour l'entraîneur étranger, voir ci-dessous).
- Copie de l'autorisation administrative de mise à disposition, de détachement ou en situation de disponibilité

2) Entraîneurs ou Educateurs à temps partiel

- Mêmes documents et pièces que pour l'entraîneur à temps plein fixés ci-dessus.
- Photocopie de l'autre contrat de travail en cas de pluriactivité d'entraîneur ou d'éducateur dans un club de football
- Bordereau d'information contractuelle pour toute autre situation de pluriactivité que celle d'entraîneur ou éducateur dans un club de football
- Pour l'entraîneur ou l'éducateur en formation, une attestation de l'organisme de formation justifiant les enseignements suivis

3) Entraîneurs ou Educateurs étrangers

- Mêmes documents et pièces que celles fixés ci-dessus dans le cas d'un joueur à temps complet ou celui à temps partiel.
- Pour attester de la régularité de la situation des entraîneur ou éducateurs étrangers en France, sont acceptés les documents suivants :
 - Récépissé de demande de carte de séjour portant la mention « il autorise son titulaire à travailler »
 - Carte/titre de séjour portant la mention « salarié » ou « entraîneur professionnel »
 - Récépissé de demande de carte de séjour accompagné d'une autorisation de travail
 - Copie de l'attestation d'équivalence avec un titre ou diplôme ou certification inscrits au RNCP, délivrée par le MSJS

Dans tout les cas, la qualification de l'entraîneur ou de l'éducateur n'est valable que pour la durée figurant sur ces documents.

- Cependant, en cas de renouvellement des documents susmentionnés, l'entraîneur ou l'éducateur bénéficie d'un délai de qualification de 15 jours supplémentaires à compter de l'expiration du document attestant de la régularité de sa situation en France.

ANNEXE 2 – Sanctions pour non respect de la procédure d'homologation

❖ Joueurs / Entraîneurs/ Educateurs

- Sanction administrative de 1^{er} niveau : de 64 à 1600 euros et 1 mois de suspension (possibilité de sursis)
- En cas de récidive, une sanction financière multipliée par deux et un minimum de 2 mois de suspension (plancher)

❖ Clubs

- Sanction administrative de 1^{er} niveau : de 640 à 16000 euros
- En cas de récidive : interdiction de conclure de nouveaux contrats de travail pour la prochaine période de mutation estivale et/ou hivernale.

❖ Dirigeants

- Sanction de 1^{er} niveau : 2 mois de suspension obligatoires
- En cas de récidive : un minimum de 4 mois de suspension (plancher)

❖ Avenants et contre-lettres ou accords particuliers

- Les conventions, avenants ou contre-lettres qui sont contraires à la procédure d'homologation sont nuls de plein droit.

ANNEXE 3 – Prévoyance

1. Conditions d'ouverture et de maintien des garanties

a. Point de départ et maintien de la garantie de salaire

Les indemnités complémentaires sont dues à compter du 1^{er} jour de l'arrêt de travail et maintenues, sous certaines conditions :

- incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident du travail dûment constaté par un certificat médical.
- justification de l'incapacité de travail aux prés du club et de la caisse de sécurité sociale dans un délai de 48 heures.

b. Rémunération de référence pour la garantie de salaire

La rémunération prise en compte pour le calcul des prestations est la moyenne annuelle comprenant le salaire, les primes, les avantages en nature.

c. Terme de la garantie de salaire

Les prestations cessent lors de la reprise du travail (terme de l'arrêt de travail) ou à la date de reconnaissance d'un état d'invalidité.

Dans tous les cas, la reprise par le joueur de son activité n'est considérée comme effective qu'à compter du moment où il est apte à participer à l'intégralité des entraînements et des compétitions.

d. Contrôle médical

Le droit aux prestations résultant des garanties mentionnées est subordonné à la présentation par le joueur d'un certificat médical dans les conditions prévues au « a. » ci-dessus.

Le club se réserve le droit de missionner un médecin de son choix pour effectuer un contrôle médical portant sur la réalité de l'état de santé du joueur et dont les résultats peuvent remettre en cause le droit aux prestations.

e. Décès

Sont garantis au titre du décès résultant d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle ou non le versement d'un capital.

Le décès doit être établi par acte officiel transmis à la direction du club employeur.

f. Invalidité

L'invalidité garantie est la situation dans laquelle se trouve le joueur qui fait l'objet et justifie d'un classement par la sécurité sociale en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, résultant d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non.

2. modalités sur le régime de prévoyance pécule

a. financement

La base de détermination du pécule pour la saison en cours, est le montant du salaire de référence perçu par le joueur en application de son contrat de travail le liant avec le club à statut indépendant.

Le financement de ce régime est assuré par une cotisation globale de 6.50 % sur les salaires bruts, avant toutes déductions, « limités à 4 fois le plafond de la sécurité sociale ».

Cette cotisation est ainsi répartie :

- part salariale de 4 %
- part patronale de 2.5 %.

b. Modalités

Les clubs adressent à la LFP :

- un bordereau trimestriel en deux exemplaires, indiquant les noms et prénoms des joueurs, les salaires bruts non plafonnés, le montant des cotisations salariales et patronales calculées selon les modalités ci-dessus.
- Leur règlement par chèque bancaire correspondant au montant des parts salariales et patronales.

Les cotisations sont exigibles le 15 du mois suivant. En cas de retard, les clubs s'exposent aux pénalités suivantes :

- non envoi des cotisations : 15 euros par jour de retard
- non envoi des bordereaux : 7 euros par jour de retard
- ces pénalités sont cumulables

C'est la LFP qui assure la transmission du bordereau à la caisse de prévoyance des anciens joueurs professionnels et du montant de la cotisation de 6.50 %.

3. **Modalités sur la garantie « perte de licence »** (cadre réservé)

4. **Modalités sur la mutualisation des frais de rééducation** (cadre réservé)

Commission Nationale de Négociation de l'Accord Collectif du Football Fédéral

Modifications décidées par la commission nationale de négociation lors de sa réunion du 23 février 2011 à l'accord collectif du football fédéral du 19 mars 2008 révisé

TITRE 3 – STATUT DE L'ENTRAINEUR ET DE L'EDUCATEUR

Chapitre 2 - Le contrat de travail

Article 166. Définition du contrat de travail

ARTICLES	MODIFICATIONS	MOTIFS
Art 150.1 : Nature du contrat de travail 2eme alinéa nature du contrat de travail de l'entraîneur fédéral	<p>L'activité d'un entraîneur ou d'un éducateur de football au sein d'un Club constitue un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi. Cette activité s'inscrit donc dans le champ d'application des articles L 122-1-3° et suivants et D 121-2 du Code du Travail.</p> <p>Le souci d'équité sportive qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail entraîne que le recours au contrat à durée déterminée dit d' « usage » à temps complet ou à temps partiel est obligatoire pour les Entraîneurs et Educateurs des équipes de National, CFA, CFA 2 et DH, qui encadrent au moins un joueur fédéral. L'ensemble du titre 3 du présent accord collectif est applicable pour les contrats de ces Entraîneurs et Educateurs, notamment les articles sur le temps de travail (Article 158.1.4) et la rémunération (Article 155.3).</p> <p>L'entraîneur exerçant sa profession à titre exclusif et encadrant l'équipe principale du club, bénéficie d'un contrat de travail à durée déterminée dit « d'usage » et n'est donc pas soumis à l'obligation d'encadrement d'un joueur salarié visé au Titre 2.</p> <p>Le passage du statut de « professionnel » à</p>	<p>Modification des critères du champ d'application du CDD d'usage pour les entraîneurs</p>

	<p>celui de « pluriactif » suppose l'accord des deux parties lorsque la seconde activité est exercée dans le cadre d'un contrat de travail ou lorsqu'elle a une incidence sur l'exécution du contrat de travail d'entraîneur de football ; à défaut, l'entraîneur en informe le Club.</p> <p>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 d'application aux fins de conciliation.</p> <p>Un Entraîneur ou un Educateur « pluriactif » qui ne fait pas du football sa profession exclusive doit, à la signature de contrat, informer le club de son activité principale afin que le club puisse vérifier le caractère légal du cumul d'emplois, conformément aux dispositions légales et aux articles du présent accord.</p> <p>L'entraîneur encadrant l'équipe de championnat National et tout entraîneur exerçant à temps plein doit également attester qu'il ne bénéficie pas de prestations de l'assurance chômage au titre de son ancienne activité d'entraîneur de football.</p> <p>Il s'engage en outre à n'effectuer aucune démarche pour en bénéficier pendant la durée de l'exécution du contrat au titre de son ancienne activité d'entraîneur de football.</p> <p>Les contrats des entraîneurs à titre exclusif ou entraîneurs et/ou éducateurs pluriactifs sont conclus par les clubs, quelque soit le statut social, sociétal ou associatif.</p>	
--	--	--

Fait à Paris, le 23 février 2011 en 4 exemplaires

Entre :

Partie patronale

U2C2F
Monsieur Gérard GOEL
Président

Partie salariés

GEF
Monsieur Jean-Marie LAWNICZAK
Président

UNECATEF
Monsieur Joël MULLER
Président

En présence de :

UNFP
Monsieur Philippe PIAT
Président

Commission d'Interprétation de l'Accord Collectif du Football Fédéral

1° Interprétation de l'article 150.1 de l'Accord Collectif du Football Fédéral (contrat à durée d'usage)

Question posée : Afin de permettre aux employeurs de l'accord collectif du football fédéral d'appliquer le nouvel article 150.1 modifié (champ d'application du CDD d'usage) dans la réunion de la commission nationale de négociation du 23 février 2011, il est proposé à la CI d'interpréter l'application pour les contrats en cours et notamment les contrats à durée indéterminée (CDI)

Décision d'interprétation (adoptée à l'unanimité) :

« Ne sont pas soumis à cette obligation les contrats à durée indéterminée en cours d'application et homologués antérieurement au 1er juin 2011. »

Fait à Paris, le 23 février 2011 en 4 exemplaires

Entre :

Partie patronale

U2C2F
Monsieur Gérard GOEL
Président

Partie salariés

GEF
Monsieur Jean-Marie LAWNICZAK
Président

UNECATEF
Monsieur Joël MULLER
Président

En présence de :

UNFP
Monsieur Philippe PIAT
Président