



Convention Collective du Handball Professionnel Féminin

Les garanties au service de l'attractivité

Préambule

Les organisations professionnelles du handball féminin ont voulu créer un véritable statut social concerté propre aux joueuses et aux entraîneurs de handball professionnel de 1ère division nationale féminine.

Cet accord a pour objet d'accompagner les clubs et leurs salariés dans la structuration du championnat au sommet de la hiérarchie du handball féminin.

Le handball féminin a une spécificité forte qui oblige à définir des conditions d'emploi, de travail et de rémunération particulières.

Les clubs participent à des compétitions sportives qui supposent l'équité, ce qui renforce cette spécificité.

Les contrats des joueuses sont conditionnés par des carrières intrinsèquement courtes qui nécessitent une prise en compte de leur statut y compris dans le cadre d'une reconversion extra-sportive.

Les entraîneurs disposent de contrats de courte durée dont se déduit la nécessité de se former, tout au long de leur carrière professionnelle, y compris dans le cadre d'une transition professionnelle.

Il résulte de ces spécificités que chacun contribue aux résultats sportifs et au développement des clubs, dont la responsabilité est de favoriser l'épanouissement des joueuses et entraîneurs.

Chapitre 1 – Clauses générales

Article 1. Champ d'application – objectif

1.1. Clubs visés

Le présent Accord Collectif, conclu en vertu des dispositions du Code du travail et du Code du Sport, concerne les seuls clubs participant au championnat de handball féminin de première division (LFH) dont l'organisation et la gestion est assurée par la Fédération Française de Handball.

Elle est applicable par tous les clubs ayant acquis le droit de participer aux championnats visés ci-dessus, quelle que soit leur structure juridique.

1.2. Personnels concernés

Le présent accord fixe les conditions de travail, de rémunération, d'emploi ainsi que les garanties sociales des seules catégories de personnels ci-après :

- les joueuses liées par un contrat de travail aux clubs visés dans l'article 1.1. ;
- les entraîneurs sous contrat de travail avec les clubs visés à l'article 1.1, exerçant leurs fonctions d'entraîneur principal, entraîneur adjoint, entraîneur responsable d'un centre de formation.

1.3. Les organisations représentatives

Les parties admises à la négociation du présent accord sont :

- Pour les employeurs :
 - o L'Union des Clubs Professionnels de Handball Féminin (**UCPHF**), regroupant l'ensemble des clubs participants aux compétitions susvisées, mandaté par le Conseil Social du Mouvement Sportif (**CoSMoS**).
- Pour les salariés :
 - o L'association des Joueurs Professionnels de Handball (**AJPH**), affiliée à la Fédération Nationale des Associations et des Syndicats de Sportifs (**FNASS**), dont la représentativité a été, dans la branche du sport, reconnue par décret du Ministère du Travail.
 - o Le Groupement des entraîneurs et des professionnels de la Formation de Handball (**7MASTER**), affilié à la **CFDT**, dont la représentativité a été, dans la branche du sport, reconnue par décret du Ministère du Travail.

Toute organisation ultérieurement représentative des clubs, d'un côté, des salariés de l'autre, aura la possibilité d'adhérer au présent accord, à condition que ce soit en totalité et sans réserve. L'adhésion crée les mêmes droits et les mêmes obligations que pour les signataires initiaux.

Le présent accord est élaboré en présence de représentants qualifiés de la Ligue Féminine de Handball (LFH) de la Fédération Française de Handball (FFHB), en sa qualité d'organisateur et de gestionnaire des compétitions du secteur du handball féminin. Il en sera de même pour les avenants et annexes ultérieurs.

L'accord sera communiqué à la FFHB dès sa signature, eu égard à la mission de service public que celle-ci assume par délégation de l'État.

1.4. La négociation

Les partenaires professionnels doivent obligatoirement se réunir pour négocier sur les thèmes suivants et aux périodicités suivantes :

- au minimum une fois tous les deux ans sur les salaires ;
- au minimum une fois tous les quatre ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- au minimum une fois tous les quatre ans sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L4162-1 ;
- au minimum une fois tous les deux ans sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- au minimum une fois tous les deux ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- au minimum une fois tous les cinq ans sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière ;
- et au minimum une fois tous les cinq ans sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Article 2. Durée de la convention collective, Dénonciation, Révision

2.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et s. du Code du travail.

Lorsqu'un Club est relégué ou rétrogradé en deuxième division féminine, la présente convention continue à produire effet pour les contrats conclus avant la relégation ou la rétrogradation.

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 la présente convention pour la partie conclue antérieurement à la démission.

2.2. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment par l'une des organisations signataires à l'ensemble des autres organisations signataires, avec information simultanée à la FFHB sous réserve d'un préavis expirant à la fin de la saison en cours. Pour être effective, la dénonciation doit viser l'ensemble des textes, les annexes et avenants de la présente convention.

Dans ce cadre, la convention continue à exister et à produire ses effets dans les relations de travail au sein des clubs ainsi qu'entre les signataires restants et au minimum un an après le terme de la saison sportive en cours.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Convention Collective du Handball Professionnel Féminin

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

2.3. Révision

Le présent accord est également révisable à tout moment à la demande de l'une des organisations signataires, salariale ou patronale.

Toute demande de révision doit alors être accompagnée d'un projet de nouveau texte et fera l'objet d'une négociation dans les deux mois suivant la notification de cette demande.

Tout accord de révision se substituera à l'ancien après suivie des procédures légales de dépôt prévues aux articles D 2231-2 et suivants du code du travail. L'accord de révision n'est valablement conclu, que s'il est signé par au moins une organisation employeur et la majorité des organisations de joueuses et entraîneuses pour ce qui les concerne.

Article 3. Traitement des avantages et articulation avec les autres accords collectifs

Les avantages résultant de la présente convention ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet émanant, au sein d'un Club, d'un accord d'entreprise. Lorsque s'applique le principe de faveur, en raison soit des termes des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du Code du travail, soit 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 de la présente convention 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.

Enfin, les clauses de la présente convention s'appliquent aux contrats de travail en cours sauf dispositions plus favorables, s'appréciant ici au niveau de chaque salarié.

De manière générale, sauf dans les cas où la Loi l'y autorise, un accord d'entreprise ne pourra déroger au présent accord que dans un sens plus favorable au salarié.

Dès lors qu'un thème ne serait pas abordé par le présent accord, il sera fait application de la Convention Collective Nationale du Sport.

Article 4. 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 2ème alinéa de l'article L. 1224-1 du Code du travail, transférés sur le nouvel employeur. Ceci est susceptible de concerner la création d'une société sportive, la modification du statut juridique de la société, ou la fusion de deux Clubs.

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

Article 5. Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentation des salariés

5.1. Liberté d'opinion

Toute discrimination en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de son orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, de l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille, du lieu de résidence ou de la domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de la perte d'autonomie ou du handicap, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français est prohibée.

Nul ne saurait pour l'un de ces motifs, être écarté d'une procédure de recrutement ou être sanctionné disciplinairement de même qu'une telle discrimination ne saurait fonder la décision de rupture ou de non renouvellement d'un contrat de travail. Tout acte contraire serait nul de plein droit.

Il est par ailleurs précisé que la profession de joueuse de handball, au sein d'un club féminin membre de la FFHB, est exclusivement féminine, compte tenu de la nature même de ce sport qui exclut la mixité lors de sa pratique.

5.2. Liberté syndicale

Le droit d'adhérer à tout syndicat de son choix est reconnu à tous les personnels visés par le présent accord.

L'exercice de ce droit est concrétisé par le respect intégral des dispositions des articles L. 2141-1 et suivants du Code du Travail.

5.3. Absences pour raisons syndicales

Toute personne salariée disposant d'un mandat syndical peut s'absenter, sous réserve de respecter un préavis d'une semaine au minimum et de présenter à son employeur une convocation précisant les lieux et dates, pour participer aux réunions statutaires de son organisation syndicale, dans la limite 6 réunions annuelles.

Les organisations professionnelles des salariés, signataires du présent accord s'engagent toutefois à rendre compatible, dans la mesure du possible, la tenue de ces réunions avec les exigences du calendrier auquel les clubs sont soumis du fait des compétitions dans lesquelles ils sont engagés. Il est expressément convenu que cette obligation est une obligation de moyen.

5.4. Exercice de mandats au sein des instances du handball

En application des Statuts et Règlements de la FFHB, les organisations signataires représentant les joueuses et les entraîneurs disposent, de la même façon que les organisations professionnelles 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 une joueuse 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 de la joueuse ou de l'entraîneur mandaté.

5.5. Exercice de mandats au sein des Commissions instituées par le présent accord

La participation de joueuses ou des entraîneurs (mandatés par leur organisation syndicale) à des réunions d'une commission instituée par le présent 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 de la joueuse ou du membre de l'entraîneur.

5.6. Exercice du droit syndical

L'existence d'une section syndicale au sein d'un Club est constatée par la désignation d'au moins un délégué syndical. Elle implique, dans le respect du principe de l'intérêt supérieur du handball, le droit en vertu des articles L. 2142-1 et suivants 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 (avant ou après) ;
- Réunir périodiquement les membres des organisations professionnelles à des dates et des lieux compatibles avec l'activité du Club et le programme de chaque joueuse.

Par ailleurs, les clubs s'engagent à permettre au syndicat des joueuses et entraîneurs signataires de la présente convention, sous réserve du respect d'un préavis de huit jours, d'organiser un minimum de deux réunions d'information chaque saison au sein du Club avec l'ensemble des joueuses ou entraîneurs. Ces visites seront organisées lors d'une journée de travail en dehors des heures travaillées, et non lors du jour de repos hebdomadaire.

Les syndicats signataires s'engagent à prévoir l'organisation de ces réunions à des dates compatibles avec l'activité du Club.

5.7. Délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux règles édictées par les articles L. 2143-3 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 est inférieur à 50 salariés, le mandat de délégué syndical peut être confié à un membre du Comité Social et Économique, élu sur la liste présentée par le syndicat concerné.

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 du sportif professionnel, 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.

5.8. Représentation du personnel – CSE

5.8.1. 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.

Cependant, par dérogation aux dispositions légales et réglementaires applicables les joueuses et entraîneurs à temps partiel ne sont pas pris en compte pour la détermination de l'effectif au prorata de leur durée contractuelle de travail mais comptent pour un salarié temps plein.

Le recours au contrat à durée déterminée étant systématique, il n'est pas tenu compte de la durée du contrat au prorata du temps de présence durant les 12 mois précédant l'élection pour la détermination des effectifs, mais chaque salarié relevant du présent accord est pris intégralement en compte dans le calcul de l'effectif.

5.8.2. Elections du CSE

Dans le cadre de la mise en place d'élections CSE au sein de l'entreprise, l'employeur devra informer les organisations professionnelles 7MASTER et AJPH signataires du présent accord pour négocier le protocole d'accord préélectoral et présenter leurs listes de candidats.

Cette information devra être adressé aux adresses suivantes :

7Master : contact@7master.com à l'attention du Délégué Général, 21, rue René Goscinny, 75013 PARIS

AJPH : 5 rue des Colonnes - 75002 Paris cedex à l'intention du Directeur

Les membres de la délégation du personnel au CSE seront élus et exerceront leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions de la loi et des textes subséquents, complétées par les dispositions suivantes :

Dans chaque entreprise comprenant 7 salariés ETP et plus suivant le décompte des effectifs encadré par l'article L. 2311-2 du code du travail et de l'article 5.8.1 de la présente convention, la représentation du personnel sera assurée dans les conditions suivantes :

- de 7 à 14 salariés ETP : 2 titulaires ;
- de 15 à 49 salariés ETP : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 50 à 74 salariés ETP : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés ETP : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés ETP : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- à partir de 125 salariés ETP : conditions prévues par le code du travail.

L'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 36 derniers mois.

Sont électeurs les salarié(e)s âgé(e)s de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques (code du travail L. 2314-18).

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, partenaires d'un Pacs, concubins, ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé de façon continue ou discontinuée dans la même entreprise depuis 3 mois au moins.

Les salariés détenant une délégation particulière d'autorité leur conférant des pouvoirs permettant de les assimiler à l'employeur ne sont ni électeurs, ni éligibles.

L'employeur est tenu d'organiser matériellement les élections.

Convention Collective du Handball Professionnel Féminin

Les lieux, dates et heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le protocole d'accord établi obligatoirement entre les parties et affichés aux emplacements réservés habituels.

Les élections sont faites pendant les heures de travail et le temps passé est rémunéré comme tel.

Le procès-verbal de l'élection de la délégation du personnel au CSE sera :

- adressé, lors de chaque élection, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent dans les conditions prévues par l'article R. 2314-22 du code du travail ;
- transmis aux organisations professionnelles ayant présenté des candidats ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral dans les conditions prévues par l'article L. 2314-29 du code du travail.

5.8.3. Collèges électoraux

Il est institué un collège unique.

Les membres du CSE étant élus pour quatre ans et la pratique du recours au contrat à durée déterminée étant habituelle et générale, une élection partielle est organisée en vue du remplacement de la joueuse ou de l'entraîneur élu, au terme de son contrat de travail.

5.8.4. Missions du CSE

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur les points suivants :

- Salaires
- Application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale
- Conventions et accords applicables dans l'entreprise

Par dérogation à la Loi, elle peut également peu importe le nombre de salariés dans l'entreprise :

- Assurer l'expression collective des salariés qui est prise en compte dans les décisions sur les points suivants :
 - o Organisation du travail
 - o Formation professionnelle
- Être informée et consultée sur les points suivants :
 - o Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
 - o Mesures de nature à affecter l'emploi dans le Club
 - o Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail

Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Elle peut faire des propositions à l'employeur sur les Conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, conditions de vie dans l'entreprise et conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont la délégation est chargée d'assurer le contrôle.

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte lui permettant de demander à l'employeur des précisions dans les situations suivantes :

- Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d'expression, d'opinion par exemple) dans l'entreprise
- Danger grave et imminent

Article 6. Publicité et Diffusion de la Convention collective du handball féminin

Un avis indiquant l'existence du présent accord, ses parties signataires, la date et le lieu de son dépôt doit être affiché, aux mêmes conditions que le règlement intérieur, dans les locaux des clubs féminins visés à l'article 1.1., et de leur centre de formation.

Cet avis est matérialisé par les références ci-dessus au texte initial mais également aux avenants, annexes éventuelles et accords de salaires.

Chaque contrat de travail fera expressément mention de l'application du présent accord collectif.

Le présent accord collectif fera également l'objet des publicités et dépôts prévus par la loi.

Chapitre 2 – Procédures et Instances

Article 1. Commission paritaire

Il est institué une Commission paritaire de la CCHF.

1.1. Compétence

La Commission paritaire a pour compétences :

1.1.1. Compléter, adapter réviser, et déroger à la CCHF et à cet effet :

- Discuter de toute proposition de modification ou d'aménagement de la convention résultant d'une demande de révision ou de dénonciation partielle ou totale ;
- Adapter en vue de leur application la saison suivante, l'accord de salaires ;
- Apporter avant le début de chaque saison sportive les modifications ou compléments nécessaires à la convention, notamment au vu des modalités et conditions effectives de son application et des décisions prises par la LFH-FFHB concernant l'organisation sportive des compétitions professionnelles ;
- Se prononcer sur toute question relative à la formation continue des joueuses et des entraîneurs concernés par la CCHF et plus généralement sur tout projet de nature à favoriser leur formation, leur insertion sociale et/ou leur reconversion ou transition professionnelle ;

1.1.2. Interpréter la CCHF et à cet effet :

- Interpréter les stipulations de la CCHF ;
- Interpréter un accord collectif d'entreprise conclu au sein d'un Club si les parties à celui-ci le souhaitent conjointement.

1.1.3. Exercer une mission de conciliation en cas de conflits collectifs entre un (des) employeur(s) et joueuses et/ou entraîneurs concernés par la présente convention.

La Commission a aussi à connaître des conflits entre les signataires de la présente convention, se rapportant à l'application de celle-ci et plus généralement aux conditions de travail, d'emploi, de formation et aux garanties sociales des joueuses et entraîneurs dont les organisations professionnelles représentatives signataires ont en charge l'expression collective des intérêts.

1.2. Composition et fonctionnement de la Commission paritaire

1.2.1. Composition de la Commission paritaire

La Commission est composée de représentants des organisations d'employeurs, de joueuses et des entraîneurs qui en sont signataires ou qui y ont par la suite adhéré en totalité et sans réserve. Chaque partie est libre de composer sa délégation comme elle l'entend sous réserve de la participation d'au moins un membre disposant d'un mandat électif et/ou un représentant salarié de l'organisation qu'il représente.

La Commission comprend également un représentant de la LFH et un représentant de la FFHB en charge des missions de contrôle de gestion et de régulation des clubs.

1.2.2. Remboursements des frais exposés

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

1.2.3. Fonctionnement de la Commission paritaire

a) Présidence et secrétariat

Pour la mise en œuvre de ces missions, la Commission désigne en son sein un président choisi alternativement chaque année parmi les représentants des employeurs et des salariés.

La présidence de la commission pour la première saison sportive d'existence revient au collègue employeurs.

L'organisation qui assure la présidence désigne pour la saison sportive considérée un vice-Président de l'autre collègue.

Le secrétariat de la Commission Paritaire d'Interprétation et de Négociation est fixé au siège de la FFHB, 1 rue Daniel Costantini, 94000 Créteil (Responsable Juridique FFHB).

Le secrétariat consiste notamment à établir les procès-verbaux de réunions de la Commission paritaire ainsi que le rapport annuel d'activité de la Commission paritaire.

Le secrétariat procède également à l'archivage des décisions prises en interprétation.

b) Commission paritaire chargée de compléter, réviser, adapter, déroger à la convention collective (article 1.1.1.)

Tout accord de révision, de modification, d'adaptation ou de dérogation à la présente convention doit être conclu dans les conditions fixées à l'article 2.3.2 du chapitre 1.

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

Toute modification de l'accord se fera par voie d'avenant numéroté.

Chaque délégation peut se faire assister de tous conseils et techniciens de son choix.

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

- s'agissant de l'interprétation d'une stipulation concernant l'ensemble des représentations salariées et de conciliation liée à un conflit collectif concernant à la fois les joueuses et les entraîneurs, la délégation de la partie employeur dispose de 4 voix, et les délégations des organisations professionnelles de joueuses et entraîneurs de 2 voix chacune ;
- s'agissant de l'interprétation d'une stipulation concernant soit les joueuses soit les entraîneurs, la délégation de la partie employeurs dispose de 4 voix et les délégations des organisations professionnelles de joueuses et entraîneurs de 2 voix chacune, étant cependant précisé que l'organisation professionnelle de la catégorie de salariées non concernée cède ses voix à l'organisation professionnelle de la catégorie de salariés concernée.

Chaque délégation peut se faire assister de tous conseils et techniciens de son choix, ceux-ci n'ayant pas voix délibérative. Le représentant de la LFH et le représentant de la FFHB visés à l'article 2.1 assistent. Les décisions sont prises à la majorité des membres ayant voix délibérative.

Les décisions de la Commission liées à l'interprétation de la convention sont prises à l'unanimité. Elles font l'objet d'un avenant à la convention et s'imposent aux parties pour l'avenir. A ce titre, ces décisions sont soumises à la procédure de dépôt.

Les propositions de la Commission relatives à la conciliation d'un conflit collectif sont communiquées aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Si celles-ci acceptent la proposition, la solution retenue fait l'objet d'un protocole d'accord qui sera signé par

elles et paraphé par le président de la Commission. L'impossibilité de concilier est consignée dans un procès-verbal signé de toutes les parties.

d) Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour est fixé par le président (ou le vice-président en cas d'empêchement du président) et communiqué à toutes les parties au plus tard 8 jours avant la date de la réunion par tout moyen. Le président est tenu d'inscrire à l'ordre du jour toute question ou sujet qui lui aura été soumis par écrit par l'une des organisations signataires au plus tard 10 jours avant la date de la réunion.

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

La Commission se réunit au minimum deux fois par an. L'une de ces réunions est consacrée à la fixation des salaires minima et à l'organisation de l'intersaison et des périodes de congés payés pour la saison à venir.

La commission se réserve le droit de produire un rapport d'activité destiné à être rendu public ou non.

Article 2. Commission paritaire Emploi, Formation et Transition Professionnelle

2.1 Compétence

La CPEFTP est chargée de mettre en place, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs suivants :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- agir pour que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus par les entreprises comme les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique de branche en matière tant d'emploi que de formation.

En matière d'emploi, la CPEFTP est particulièrement chargée d'étudier et de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour :

- permettre l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- limiter la précarité de l'emploi ;
- permettre une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement et des OPCO
- trouver des solutions pour faciliter la transition ou la reconversion professionnelle des salariés.

En matière de formation, la CPEFTP est particulièrement chargée :

- d'établir et d'analyser le bilan des actions de formation réalisées notamment dans le cadre des plans de développement des compétences, des CPF et de l'apprentissage; de définir les moyens à mettre en œuvre pour mener une politique de développement des compétences ;
- de mettre en œuvre avec les organismes d'Etat et de la FFHB et LFH un contrat d'études prospectives de l'emploi permettant de développer la formation professionnelle ;
- de favoriser l'adaptation des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- de définir les référentiels des métiers qui permettront, la prise en compte de la formation et des acquis professionnels.

2.2. Composition et fonctionnement

La composition et le fonctionnement de la CPEFTP seront déterminés lors de la première réunion à laquelle seront présents au moins un représentant de chaque organisation professionnelle. Cette composition et ce fonctionnement seront consignés dans un procès-verbal.

Article 3. Commission paritaire de la Protection Sociale et de l'intégrité

3.1 Compétence

La commission paritaire de la protection sociale et de l'intégrité est chargée :

- d'analyser toutes les banques de données (statistiques de la CNAMTS, risques professionnels ...)
- Étudier et analyser le contenu des prévoyances et mutuelles d'entreprises proposées, et réunir le cas échéant aux fins de discussions les prestataires de service assurance.
- Étudier et analyser les données relatives à l'intégrité des compétitions et de leurs acteurs.
- De proposer des actions en vue d'une politique de prévention de la santé et de sécurité au travail ;
- D'élaborer, à son initiative ou sur saisine de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPNI), des recommandations après analyse de l'activité physique et sportive sur les différents dispositifs de sécurité selon les réglementations en vigueur. Pour être obligatoire, toute recommandation doit être négociée par la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPNI), afin de faire l'objet d'un avenant et qui sera annexé à la présente convention.
- De donner à la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPNI), sur sa demande, des avis sur tout sujet entrant dans ses attributions.

Elle pourra en tant que de besoin faire appel à des experts.

3.2. Composition et fonctionnement

La composition et le fonctionnement de la CPEFTP seront déterminés lors de la première réunion à laquelle seront présents au moins un représentant de chaque organisation professionnelle. Cette composition et ce fonctionnement seront consignés dans un procès-verbal.

Article 4. Commission Communication et Rayonnement

Réservé

Article 5. Conseil de Conciliation et Médiation

5.1 Compétence

Faute de solution amiable trouvée dans le cadre de la procédure de conciliation prévue à l'article 1.1.3 du présent chapitre, les parties à un conflit collectif peuvent soumettre le litige à l'avis du Conseil de Conciliation et Médiation. Il en va de même s'agissant de litiges liés à l'interprétation de textes conventionnels (la Convention collective du Handball professionnel féminin elle-même ou des accords d'entreprises) pour laquelle une majorité n'a pu être trouvée au sein de la Commission paritaire.

A cet effet, est constitué un Conseil de Conciliation et Médiation composé et fonctionnant ainsi qu'il suit :

Convention Collective du Handball Professionnel Féminin

Le Conseil est composé de trois experts pris sur une liste annexée à la présente convention, sur proposition conjointe de toutes les parties et après acceptation expresse de chacune d'elles. La liste est établie pour une durée de trois saisons, la première prenant effet le 1^{er} juillet 2020.

La partie demanderesse indique, dans l'acte de saisine du Conseil de Conciliation et Médiation, le nom de l'expert qu'elle a choisi sur la liste. L'autre partie doit procéder à la désignation d'un deuxième expert dans les plus brefs délais de sorte que, après désignation par ces deux premiers experts du troisième qui assumera la présidence, le conseil puisse être en mesure de siéger dans le délai de 15 jours suivant la saisine.

Dans la proposition de conciliation adressée aux parties à un conflit collectif, leur est précisé la possibilité de saisine du Conseil de Conciliation et Médiation et leur est remise la liste des experts.

Les conflits concernés susceptibles d'être portés devant le Conseil de Conciliation et Médiation sont ceux opposant éventuellement d'un côté l'UCPHF ou un ou plusieurs clubs, d'un autre côté l'AJPH et/ou 7MASTER représentant un groupe de joueuses et/ou des entraîneurs. Le champ de compétence de la présente procédure comprend donc :

- des conflits collectifs du travail tels que définis par la jurisprudence ;
- des litiges nés d'interprétations divergentes de clauses de la présente convention ou d'accords de clubs, pour lesquels une majorité n'a pu être trouvée au sein de la Commission paritaire.

5.2. Composition et fonctionnement

La composition du Conseil de Conciliation et de Médiation sera déterminée lors de la première réunion de la commission paritaire visée à l'article 1 du présent chapitre. Cette composition sera consignée dans un procès-verbal.

Les travaux du conseil se déroulent dans le respect de règles permettant l'effectivité des droits de la défense. Les membres du Conseil de Conciliation et Médiation sont tenus à une obligation de réserve. La décision est notifiée par écrit à chacune des parties.

La décision rendue l'est sans préjudice pour les parties de saisir les instances judiciaires ou administratives compétentes.

Article 6. Commission juridique de la LFH

Réservé

Chapitre 3 – Contrat de travail

Article 1 – Définition du contrat de travail

1.1 Nature du contrat de travail

L'activité de joueuse et d'entraîneur de handball au sein d'un club participant aux championnats de handball féminin de première division (LFH), dont la gestion et l'organisation sont assurées par la FFHB, constitue un emploi relevant du champ d'application du contrat de travail à durée déterminée spécifique codifié par le Code du sport.

Concernant les entraîneurs, seuls ceux qui ont pour activité principal de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'une ou de plusieurs joueuses entrant dans le champ d'application du présent accord relève du champ d'application du contrat de travail à durée déterminée spécifique codifié par le Code du sport. A défaut le contrat de travail de l'entraîneur relève du contrat de travail à durée indéterminée.

L'activité principale de l'entraîneur s'apprécie au sein de la structure employeuse et consiste à consacrer 100 % de son temps de travail contractuel à la préparation et l'encadrement d'au moins une joueuse entrant dans le champ d'application du présent accord, et ce sous tous ses aspects (dont la préparation physique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements ...). La mission de l'entraîneur comprend accessoirement des activités de représentation au bénéfice de l'employeur.

Le recours au contrat à durée déterminée spécifique doit se faire dans le respect des dispositions prévues par le présent accord sectoriel.

1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat est conclu pour l'exercice de l'activité de joueuse ou d'entraîneur de handball au sein du club, ce qui implique la participation à toutes activités sportives, matches, entraînements, stages, permettant le maintien de l'état physique nécessaire à l'exercice normal du sport de compétition, ainsi que les activités de représentation qui en découlent au bénéfice du club.

Le contrat d'un entraîneur est également conclu en vue de la préparation des joueuses à la pratique du handball dans les compétitions, et ce sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et coaching, entraînement technique et tactique, formation et direction de l'équipe professionnelle, organisation des entraînements etc...

1.3. Durée du contrat de travail

a) Principes

Conformément aux dispositions prévues dans le Code du sport, les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives, la durée d'une saison sportive étant fixée à douze mois.

Le contrat de travail est conclu pour une durée minimum d'une saison sportive, et donc de douze mois.

La durée du contrat ne peut être supérieure à 5 (cinq) saisons sportives. Cette durée ne s'applique pas en cas de renouvellement explicite du contrat ou de conclusion d'un nouveau contrat avec le même club.

Les dates correspondantes à la saison sportive sont définies dans les règlements de la FFHB.

En l'état actuel des règlements, la saison sportive court du 1^{er} juillet de l'année N au 30 juin de l'année N+1.

Convention Collective du Handball Professionnel Féminin

L'ensemble des contrats s'achèvent la veille à minuit du début de la saison sportive suivante.

b) Dérogations particulières aux joueuses

La durée d'un contrat peut être inférieure à douze mois dans les conditions suivantes :

- Remplacement d'une joueuse absente pour raison médicale (arrêt de travail). En ce cas, la durée du contrat de travail ne pourra être inférieure à 3 mois avec un terme fixé à la fin de la saison sportive en cours.
- Remplacement d'une joueuse absente pour grossesse. En ce cas, la durée du contrat de travail n'est pas soumise à une durée minimum, mais le terme devra être fixé à la fin de la saison sportive en cours.
- Si l'accord entre les parties sur les éléments essentiels du contrat de travail est intervenu en cours de saison sportive :
 - o En ce cas, la durée du contrat de travail ne pourra être inférieure à 10 mois avec un terme fixé à la fin de la saison sportive en cours.
 - o Par dérogation à l'alinéa précédent et dans la limite d'une seule embauche par saison sportive et par club, la durée du contrat de travail ne pourra être inférieure à 6 mois avec un terme fixé à la fin de la saison sportive en cours.

c) Dérogations particulières aux entraîneurs

Concernant les entraîneurs, le contrat de travail ne peut être d'une durée inférieure à 12 mois, et ne peut se terminer avant le terme d'une saison sportive.

Le contrat de travail de l'entraîneur responsable ou directeur d'un centre de formation est conclu pour une durée minimum de 24 mois, sans dérogation possible.

1.4 Période d'essai

Le contrat de travail ne peut comporter, quel que soit la date de signature, une période d'essai.

Article 2 – Conclusion du contrat de travail

2.1 Formalisme du contrat de travail

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit en au moins trois exemplaires et comporte la mention des articles L. 222-2 à L. 222-2-8 du code du sport.

Il comporte :

- 1° L'identité et l'adresse des parties ;
 - 2° La date d'embauche et la durée pour laquelle il est conclu ;
 - 3° La désignation de l'emploi occupé et les activités auxquelles participe le salarié ;
 - 4° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
 - 5° Les noms et adresses des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance et de l'organisme assurant la couverture maladie complémentaire ;
 - 6° L'intitulé de l'accord collectif applicable.
- Il comporte également les mentions suivantes :

- la nationalité du salarié

Convention Collective du Handball Professionnel Féminin

- le numéro national d'identification de la joueuse et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- le lieu de travail ;
- la durée de travail de référence ;
- les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
- les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- les modalités de consultation de l'accord sectoriel sur le lieu de travail.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant proposé par écrit.

2.2. Participation aux compétitions

La conclusion d'un contrat n'emporte pas automatiquement le droit pour le salarié de participer aux compétitions.

Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par la réglementation de la FFHB, ainsi qu'à l'homologation du contrat.

2.3 Homologation des contrats

2.3.1 Principe de l'homologation

Tous les documents contractuels conclus font l'objet d'une procédure d'homologation conformément aux règlements de la FFHB, si une telle procédure est instituée par cette instance fédérale.

L'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du salarié pour participer aux compétitions.

2.3.2 Procédure d'homologation

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

Ce dossier devra être adressé à la FFHB dans un délai maximum de 5 jours suivant la signature du document contractuel.

Le salarié a la faculté de saisir les instances compétentes de la FFHB dans l'hypothèse où elle aurait connaissance de la non-communication par son club d'un document contractuel à la FFHB aux fins d'homologation.

Le club est tenu d'informer le salarié de l'état d'avancement de l'homologation de son contrat.

Lorsque le contrat, l'avenant et/ou l'annexe n'est pas conforme aux stipulations du présent accord, aux dispositions législatives et/ou à la réglementation de la FFHB, l'homologation est refusée.

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

2.3.3. Conséquences d'un refus ou d'un défaut d'homologation

En cas de refus ou de défaut d'homologation, la participation du salarié aux compétitions organisées par la FFHB sera prohibée.

Cependant, l'absence d'homologation du contrat, avenants et/ou annexes ne remet pas en cause leur validité.

L'ensemble des autres obligations contractuelles des parties devront être respectées.

Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera maintenue.

Ce dispositif s'appliquera jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'un éventuel contrat conclu avec un autre club.

Article 3 – Exécution du contrat de travail

3.1. Obligation du salarié

Le salarié 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.

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

Le salarié devra participer aux entraînements dans le cadre de la structure technique du Club. Le salarié s'engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié.

Le salarié doit respecter strictement les instructions de ses supérieurs hiérarchiques

Le salarié devra être disponible à la demande du Club pour toute interview réalisée pour ou par la presse, la radio ou la télévision

Sauf atteinte à ses convictions, le salarié devra être disponible à la demande du Club pour participer à une manifestation promotionnelle organisée par le Club ou dans son intérêt.

Le refus éventuel du salarié devra être dûment motivé. En outre, le refus du salarié de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le club que si ce refus n'est pas justifié par un motif valable.

Le salarié devra respecter dans le cadre de son activité au sein du Club les conventions conclues par le Club avec ses partenaires et fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le Club et le salarié

Le salarié devra se conformer au règlement intérieur du Club, à la réglementation des instances fédérales nationales et internationales, ainsi qu'aux règles anti-dopage

Obligations spécifiques aux joueuses :

- La joueuse devra adopter l'hygiène de vie qui s'impose à son activité sportive
- La joueuse devra se soumettre aux contrôles anti-dopage tels que prévus par les textes légaux et réglementaires

3.2. Obligation de l'employeur

Le Club devra mettre à la disposition des salariés les équipements collectifs et individuels nécessaires à la pratique du handball.

Convention Collective du Handball Professionnel Féminin

La participation de la joueuse aux compétitions relève du pouvoir de sélection des responsables du Club. En revanche, sauf raison médicale, le Club ne saurait maintenir une joueuse à l'écart du dispositif mis en place au sein du Club pour la préparation et l'entraînement collectif de l'équipe première.

Le Club devra assurer un suivi socio-professionnel de la joueuse, notamment afin de favoriser son plan de carrière et sa reconversion en l'aidant à acquérir une formation parallèle.

Le club s'engage et accepte de libérer les joueuses de leurs obligations en cas de sélection nationale de ces dernières. Le club accepte de libérer la joueuse pour la période correspondant à la préparation et à la participation à ces compétitions dans le respect de la réglementation en vigueur des autorités sportives.

Cette libération ne saurait entraîner une perte de salaire ou de congés payés pour la joueuse.

Durant cette période de sélection la joueuse conserve sa qualité de salariée ainsi que les droits attachés à cette qualité.

3.3. Pouvoir disciplinaire

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

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par le salarié, 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 un règlement intérieur du Club dont un exemplaire est remis à chaque entraîneur avant le début de la saison ou, en cas de mutation, à la signature de son contrat.

3.4. Reprise de l'entraînement

Le Club doit informer l'ensemble des salariés, par tout moyen écrit, de la date de reprise des entraînements individuels et/ou collectifs faisant suite à une période de congés, au moins 7 jours à l'avance calendaire.

Dans un souci de préservation de l'intégrité physique, aucun match officiel ne pourra avoir lieu avant un délai de 8 jours calendaires suivant la reprise de l'entraînement.

Article 4 – Mutation temporaire

4.1 Dispositions spécifiques concernant les mutations temporaires des salariés

4.1.1 Dispositions générales

Avec l'accord des intéressées, des mutations temporaires (prêts) renouvelables de salariés sont autorisées durant les périodes prévues par la réglementation de la FFHB au bénéfice d'un autre groupement sportif.

Une joueuse ayant signé son premier contrat professionnel à l'issue de sa formation de joueuse peut également être mutée temporairement dès sa première année de contrat.

Dans tous les cas, la mutation temporaire ne pourra s'opérer que dans un but non lucratif. Ni club quitté, ni le club d'accueil ne pourra tirer un profit financier de cette opération.

4.1.2 Durée de la mutation temporaire

En principe, le prêt du salarié doit être conclu jusqu'au 30 juin, terme de la saison sportive.

Néanmoins, le salarié pourra revenir dans le Club quitté en cours de saison, sous réserve d'un accord entre les deux Clubs, et devra obligatoirement réintégrer l'effectif du Club où est établi son contrat, à l'issue du prêt.

De même, en cas de rupture du contrat de travail conclu avec le Club d'accueil avant son terme le salarié réintégrera son club d'origine et pourra participer aux compétitions que celui-ci dispute, sauf en cas de rupture pour inaptitude définitive à occuper sa fonction ou de rupture du contrat d'un commun accord. Le contrat de travail conclu entre le salarié et le club quitté reprendra alors son plein effet.

Dans l'hypothèse où le club d'accueil aurait rompu le contrat de travail du salarié prêté pour faute grave et si cette rupture devait être jugée abusive par une juridiction, le club d'accueil devra rembourser au club prêteur les charges supportées par ce dernier pour réintégrer le salarié dans ses effectifs.

4.1.3 Conditions de la mutation temporaire

Le prêt de la joueuse entraîne la suspension du contrat signé avec le club prêteur et la conclusion d'un nouveau contrat de travail avec le club d'accueil.

Le club d'accueil aura donc à sa charge la rémunération de la joueuse, les charges sociales qui y sont liées, l'assurance complémentaire ainsi que les éventuels frais professionnels.

La rémunération, hors primes, de la joueuse ne peut être inférieure à celle prévue par le contrat de travail conclu avec le club prêteur, sauf accord entre les trois parties (club prêteur, club d'accueil et joueuse) formalisé dans le contrat de travail signé avec le club d'accueil.

Le prêt ne devient effectif qu'après homologation du contrat conclu avec le club d'accueil. A défaut d'homologation, la joueuse est maintenue dans le club prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties (club prêteur et joueuse).

Chapitre 4 : Temps de travail

Article 1 – Définition du temps de travail effectif

Doit être compris dans la définition du temps de travail le temps consacré notamment (liste non exhaustive) :

- aux compétitions proprement dites, comprenant le temps du match, les temps d'avant et d'après match ;
- aux entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont demandés par l'entraîneur, aux entraînements individuels complémentaires ;
- aux séances d'analyse vidéo ;
- aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque celle-ci a lieu à l'extérieur du lieu habituel de travail et cela quel que 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 sauf s'il est requis de sa part une tâche alors qu'il est dans sa chambre ;
- aux repas et collations pris en commun à la demande de l'employeur ;
- à la participation à des actions promotionnelles et / ou commerciales à la demande de son employeur ;
- aux entretiens avec les médias à la demande de l'employeur ou de l'organisateur de la compétition ;
- par les joueuses :
 - aux séances de musculation et, plus généralement, d'entretien de la forme physique imposée dans le cadre de sa préparation ;
 - aux rencontres avec le médecin du Club, les kinésithérapeutes, diététiciens et, d'une manière générale, tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance se révèle nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental ;
- par les entraîneurs :
 - aux préparations des séances d'entraînement et de matchs, aux supervisions des autres équipes du club ou des équipes adverses ;
 - aux analyses d'après match ;
 - aux entretiens avec les joueuses membres du Club, comme avec les joueuses, ou leurs représentants, envisagés pour un recrutement ultérieur ;
 - aux réunions internes au Club (avec les dirigeants, les autres entraîneurs...), ainsi qu'aux tâches administratives accomplies dans le cadre de leurs fonctions au sein de cette entreprise ;
 - à la supervision de joueuses et au travail de recrutement ;
 - aux rencontres avec le médecin du Club et / ou avec tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire.

Article 2 – Durée du Travail

2.1 Principe

Les contrats de travail soumis au présent accord sont par principe des contrats de travail à temps plein.

Par exception, un contrat de travail à temps partiel pourra être conclu :

- avec une joueuse qui exerce une autre activité professionnelle en parallèle ;
- avec une joueuse qui poursuit des études ou une formation professionnelle en parallèle ;

Convention Collective du Handball Professionnel Féminin

La joueuse devra informer le Club lors de la signature du contrat (et au cours de son exécution) qu'elle s'inscrit ou qu'elle est inscrite dans une formation, les conséquences qui en découlent au plan des conditions de travail devant être prévues par le contrat de travail ou par voie d'avenant en cours de saison. La joueuse « étudiante » est une joueuse suivant une formation en cycle secondaire ou universitaire ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

- avec un entraîneur adjoint qui exerce une autre activité professionnelle en parallèle, sauf s'il exerce également des missions au sein du centre de formation du club ;
- avec un entraîneur responsable sportif d'un centre de formation qui exerce une autre activité professionnelle en parallèle, sauf si sa mission l'amène à diriger ledit centre de formation.

En dehors de ces cas, le recours au temps partiel est prohibé.

Le recours au contrat de travail à temps partiel est subordonné à une demande expresse, écrite et motivée du salarié.

La joueuse devra informer le Club lors de la signature du contrat (et au cours de son exécution) qu'elle s'inscrit ou qu'elle est inscrite dans une formation, les conséquences qui en découlent au plan des conditions de travail devant être prévues par le contrat de travail ou par voie d'avenant en cours de saison. La joueuse étudiante ou en formation professionnelle est une joueuse suivant une formation en cycle secondaire ou universitaire ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

2.2. Nombre minimum de contrats de travail

Un club relevant du champ d'application du présent accord doit pouvoir justifier d'un effectif répondant aux minima suivants :

- 8 joueuses sous contrat de travail à temps plein
- 1 entraîneur principal sous contrat de travail à temps plein

2.3. Temps de travail minimum en cas de recours au temps partiel

Par dérogation au code du travail, la durée minimale de travail des salariés sous contrat de travail à temps partiel visés par l'article 2.1 est le suivant :

- pour une joueuse qui poursuit des études ou une formation professionnelle en parallèle : 9h00 par semaine
- *pour une joueuse qui exerce une autre activité professionnelle en parallèle* : temps de travail permettant à la joueuse de travailler à temps plein par cumul avec son activité parallèle, sans que le contrat de travail à temps partiel de joueuse ne puisse être inférieur à 9h00 par semaine.
- Pour un entraîneur adjoint : 17h30 par semaine
- Pour un entraîneur adjoint dont les missions sont limitées à un domaine spécifique de l'entraînement (ex : entraîneur des gardiennes de but, préparateur physique etc..) : 6 heures par semaine
- Pour un entraîneur responsable sportif d'un centre de formation : 17h30 par semaine

2.4. Modalités de regroupement des horaires de travail

Les heures de travail d'un salarié à temps partiel sont regroupées sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

2.5 Mentions obligatoires dans le contrat

Conformément à la Loi, le contrat doit contenir les mentions suivantes auxquels s'ajoutent les éléments de rémunération :

- la qualification ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle ;
- la répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat.

2.6. Modification de la répartition de la durée du travail

L'employeur peut modifier la répartition de la durée et des horaires de travail en respectant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés.

2.7. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de celle-ci, sans pouvoir atteindre la durée légale.

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

Les heures complémentaires sont payées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées.

Dans les mêmes conditions, le bulletin de paie fait apparaître le nombre d'heures travaillées et la rémunération majorée afférente.

Article 3 – Repos

3.1 Repos quotidien.

Une durée minimale de repos entre 2 jours de travail doit impérativement être respectée. Elle est de 11 heures. Cette durée minimale pourra être réduite à 9 heures pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur.

3.2 Repos hebdomadaire.

Compte tenu de la nature de l'activité régie par le présent accord, il est fait dérogation à l'obligation du repos dominical. Ce principe s'applique même en l'absence de mention particulière dans le contrat de travail.

La durée du repos hebdomadaire obligatoire 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.

Les jours de repos hebdomadaires qui ne pourront être pris en raison de la nature de la compétition seront reportés dès la fin de celle-ci. Toutefois le cumul des repos hebdomadaires reportés ne peut être supérieur à 5 jours, sans donner lieu à une totale récupération.

Article 4 – Modulation du temps de travail

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

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

Dans les Club relevant du présent accord, tout employeur pourra mettre en œuvre une formule de modulation de la durée du travail aux conditions fixées ci-après et conformément à la Loi.

La durée annuelle de travail est fixée à 1607 heures. Ce contingent est décompté sur une période correspondant à une saison sportive.

Ce chiffre concrétise la durée du travail normale d'un salarié à temps plein.

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

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

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

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

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

- Le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure ;
- Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par la Loi doivent être respectées.

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

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

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

La rémunération mensuelle versée sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle pour 1.607 heures est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

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

Un programme annuel indicatif doit être établi par l'employeur

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en œuvre aux membres du Comité Social et Economique.

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

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au Comité Social et Economique.

En cas de manquement à ces diverses obligations d'information, l'employeur ne pourra se prévaloir du régime de la modulation du temps de travail quand bien même il a été prévu dans le contrat de travail.

Article 5 – Convention de forfait

Les missions et le degré d'autonomie de l'entraîneur cadre 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).

Par conséquent, la durée de travail de l'entraîneur cadre pourra être évaluée dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Lorsque l'entraîneur et le club conviennent de mettre en place un tel forfait, celui-ci doit faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail.

Un relevé des heures ou des jours travaillés (selon le forfait mis en place) pour chaque salarié devra être établi sur un document mis à sa disposition par l'employeur.

Les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail de chaque salarié feront l'objet d'une information annuelle du Comité Social et Economique.

Un entretien individuel annuel permettra de faire un bilan avec chacun des salariés concernés.

5.1 Mise en place d'une convention de forfait en heures sur l'année

Le nombre d'heures travaillées dans l'année ne peut excéder 1607 heures. Ce chiffre concrétise la durée de travail normale de l'entraîneur, engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein.

Ce contingent est décompté sur une période correspondant à une saison sportive.

La durée hebdomadaire de travail pourra atteindre 48 heures maximum sans pouvoir déroger au repos minimum quotidien et hebdomadaire.

C'est sur la base de cette durée qu'est fixée contractuellement la rémunération annuelle effective.

Si, quelle qu'en soit la raison, le temps de travail annuel effectif de l'entraîneur excède ce seuil de 1607 heures à la fin de la saison, les heures excédentaires donnent droit à un repos compensateur égal à 110 % de leur montant, la date de prise du repos étant fixée, en accord avec l'employeur, pour ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, l'entraîneur percevra, avec le salaire du dernier mois d'activité, la rémunération des heures supplémentaires. Le taux de chacune de ces heures sera obtenu en divisant la rémunération annuelle par 1607.

5.2 Mise en place d'une convention de forfait en jours sur l'année :

5.2.1. Volume du forfait

La période de référence pour le calcul du forfait est la saison sportive.

Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie par le code du travail.

Convention Collective du Handball Professionnel Féminin

Ce nombre de jours travaillés est défini pour une année complète de travail et pour un droit intégral à congés payés.

Ce nombre de jours travaillés est un plafond. Par conséquent, la convention individuelle de forfait peut prévoir une durée de travail en jours minorée.

En tout état de cause, la charge de travail du salarié doit tenir compte de cette durée.

En plus de son droit à congés payés, chaque salarié au forfait en jours sur l'année bénéficie d'un nombre de jours de repos supplémentaires, dont le nombre s'obtient comme suit :

Nombre de jours de l'année civile – nombre de jours de congés payés acquis – nombre de jours fériés dans l'année civile tombant un jour de la semaine – nombre de jours du forfait.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au pro rata temporis.

Le forfait jour sera recalculé au pro rata temporis du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète. Il y sera, le cas échéant, ajouté les jours de congés payés non acquis. Par ailleurs, le nombre de jours de repos supplémentaires sera recalculé en conséquence.

5.2.2. Décompte du forfait

La convention individuelle de forfait précise les modalités du décompte des jours travaillés et de repos. Ce décompte s'effectue soit par journée, soit par demi-journée.

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

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

Si le contrat prend fin à l'issue de la saison au cours de laquelle ces jours ont été identifiés, l'entraîneur percevra, avec le salaire du dernier mois d'activité, la rémunération des jours supplémentaires. Le taux de chacune de ces heures sera obtenu en divisant la rémunération annuelle par 214.

5.2.3. Rémunération

À l'occasion de la conclusion d'une convention de forfait en jours, l'employeur et le salarié apportent une attention particulière à la rémunération perçue par le salarié.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait perçoit une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui imposées.

La rémunération sera fixée sur l'année et versée en douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les absences justifiées seront déduites du forfait. Les absences n'ouvrant pas droit au maintien de salaire feront l'objet d'une retenue proportionnelle.

Chapitre 5 – Congés

Article 1 – Congés payés

1.1 Définitions

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

1.2. Durée des congés

La durée minimale des congés payés est de :

- Pour les joueuses : 3,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 42 jours ouvrables soit 7 semaines
- Pour les entraîneurs : 3 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables soit 6 semaines

Ces congés ne comprennent pas les éventuels congés dus au titre de la formation professionnelle.

Le contrat de travail étant en principe conclu pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue à l'article L. 3141-11 du Code du Travail, ainsi que la période de congés, telle qu'elle est définie à l'article L. 3141-13 du Code du Travail, courent en principe du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période de référence correspondant à la saison sportive (dont les dates sont définies par la FFHB).

1.3 Période des congés

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

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

Les périodes de sélection en Equipe Nationale ne peuvent être considérés comme une période de congés payés.

Ains, les périodes de congés se répartissent de la façon suivante :

a) Pour les joueuses :

- 4 semaines consécutives pendant l'intersaison, telle que définie à l'article 1.5 du présent chapitre ;
- 1 semaine en fin d'année civile comprenant au moins le 25 décembre ou le 1^{er} janvier
- 2 semaines à placer librement dans l'année en accord avec l'employeur.

b) Pour les entraîneurs :

- 3 semaines consécutives pendant l'intersaison, telle que définie à l'article 1.5 du présent chapitre ;
- 1 semaine en fin d'année civile comprenant au moins le 25 décembre ou le 1^{er} janvier
- 2 semaines à placer librement dans l'année en accord avec l'employeur.

Les exigences de la fonction d'entraîneur principal font qu'il est susceptible de devoir être présents quelques jours avant la reprise d'activité des joueuses et quelques jours après le départ en congé de ceux-ci.

1.4. Indemnité de congés payés

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

Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés n'aurait pu être prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. Pour sa détermination, ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et/ou aléatoire.

1.5. Intersaison

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

L'intersaison comprend en plus de la période de congés payés susvisés une période de préparation physique individuelle et de préparation collective sans matches officiels.

Cette période de préparation individuelle et collective est d'un minimum de cinq semaines en continu à la suite de la période visée ci-dessus, avant que la joueuse puisse participer aux compétitions officielles. Cette période peut inclure :

- des stages ;
- des matches amicaux à compter du 10ème jour.

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

Dans la mesure où une joueuse mute à l'intersaison, il lui appartient de prévenir son nouveau Club des congés pris entre la fin des compétitions et le dernier jour de la saison, et d'obtenir auprès de lui les mêmes renseignements pour la période d'intersaison commençant le premier jour de la saison suivante.

Le nouveau club rejoint par le salarié devra veiller à ce que le salarié bénéficie des périodes minimales de congés payés susvisés si elles n'ont pas été entièrement réalisées avant l'entrée en vigueur du contrat de travail.

Chapitre 6 : Formation professionnelle continue

Article 1 – Préambule

Les partenaires réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises du présent accord. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariées des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences, d'enrichissement personnel et de sécurisation de leur parcours professionnel.

Aussi, les partenaires sociaux réaffirment les dispositions de l'article L 222-2-10 du code du sport qui dispose que les associations sportive ou la société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 assurent, en lien avec les fédérations sportives, les ligues professionnelles et les organisations représentatives de sportifs et d'entraîneurs professionnels, le suivi socioprofessionnel des sportifs professionnels salariés qu'elle emploie.

Article 2 – Plan de développement des compétences

Les clubs établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

Article 3 – Compte personnel de formation

3.1 Principes

Chaque salarié bénéficie d'un Compte Personnel de Formation (CPF) dans les conditions définies par la loi.

La décision d'utiliser les heures acquises au titre du CPF relève de l'initiative du salarié.

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 30 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,
- ou 60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 15 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si la salariée suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Convention Collective du Handball Professionnel Féminin

Le CPF peut éventuellement se cumuler avec les formations mises en place dans le cadre du Plan de Développement des Compétences mais avec l'accord du salarié.

Il est rappelé que les périodes de congé de maternité sont prises en compte pour alimenter le compte.

3.2 Dispositions particulières aux entraîneurs cadres relatives au CPF

En raison de la spécificité du métier d'entraîneur, il est convenu que les clubs prennent en charge pour une durée maximum de 6 jours par an l'ensemble des frais pédagogiques et frais annexes (déplacements, hébergement, nourriture) d'une formation en relation avec l'emploi occupé, pour les entraîneurs cadres.

Le montant de cette prise en charge vient en complément du CPF pour un montant annuel de 3000€, pour un temps plein, mobilisables à la seule demande de l'entraîneur cadre, une fois par an et non capitalisable.

Chapitre 7 : Classifications- Rémunérations

Article 1 – Classification

Il n'existe pas de classification particulière pour les fonctions de joueuse. Toutes les joueuses d'une équipe relèvent du même niveau de classification.

Les entraîneurs sont soit cadre soit non cadre.

La classification est déterminée en fonction des missions de l'entraîneur comme suit :

- Sont Cadres :
 - o Les entraîneurs principaux
 - o Les entraîneurs qui occupent une fonction de directeur de centre de formation
- Ne sont pas Cadres :
 - o Les entraîneurs adjoints
 - o Les entraîneurs responsables sportif au sein d'un centre de formation

Par accord entre les parties, et par dérogation à la classification de principe ci-dessus, un entraîneur adjoint peut se voir attribuer le statut cadre.

Article 2 – Structure de la rémunération

La rémunération du salarié, dont le montant annuel respecte les minima prévus par le présent chapitre, comprend un salaire fixe et des avantages en nature valorisés dans le contrat. La rémunération du salarié peut également comprendre :

- des primes liées au respect par le salarié de règles d'éthique (primes d'éthique »), et / ou, à l'exclusion de l'entraîneur, à son assiduité dans son activité au sein du club (« primes d'assiduité »). 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 du présent accord ;
- des primes liées à la participation du salarié aux matchs officiels, ou aux résultats sportifs obtenus par le club, versées sous forme de salaire ou dans le cadre d'un plan d'intéressement ou d'épargne salariale ou dans le cadre d'un accord de participation ;
- des avantages en nature dans la limite de 10% de la rémunération globale brute ;
- ainsi que toute autre forme autorisée par la loi.

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 euros et 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.

Article 3 – Rémunérations minimum

En raison de la crise sanitaire et économique actuelle, qui crée de réelles incertitudes sur la situation économique des clubs participant à la Ligue Butagaz Energie, les minima de rémunérations sont gelés et renvoyés à une négociation ultérieure au sein de la commission paritaire. Dans l'attente de cette négociation, ce sont ceux prévus par le chapitre 12 de la CCNS qui s'appliqueront au 1^{er} juillet 2021.

Convention Collective du Handball Professionnel Féminin

La rémunération du salarié est au minimum de :

| Emploi | Rémunération minimum hors primes |
|---|---|
| Joueuse | 1 561,06 euros bruts |
| Entraîneur principal cadre | 3 258,03 euros bruts |
| Entraîneur directeur de centre de formation | 3 258,03 euros bruts |
| Entraîneur adjoint cadre | 3 258,03 euros bruts |
| Entraîneur adjoint non cadre | 2 026,66 euros bruts |
| Autre entraîneur non cadre | 1 954,23 euros bruts |

Cette rémunération minimum s'entend pour un temps plein.

Cette rémunération ne comprend pas les éventuelles primes visées à l'article 2 du présent chapitre.

Les stipulations ci-dessus s'appliquent au pro rata temporis pour le temps partiel, dans le respect des règles consacrées par le présent accord à la durée du travail.

Article 4 – Obligations relatives aux rémunérations

Le salaire fixe doit être versé par mensualité par les employeurs aux salariés au plus tard le 5e jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire à date fixe et à 30 jours au plus d'intervalle.

Les primes liées à la participation aux matchs et aux résultats sportifs obtenus par l'employeur doivent être versées au plus tard, sauf modalités particulières prévues au titre d'un dispositif d'épargne salariale, à l'expiration de la saison sportive concernée.

A défaut de paiement par l'employeur de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le salarié peut adresser à son employeur une mise en demeure.

Le non-paiement par l'employeur de la rémunération, à l'expiration d'un délai de 10 jours après mise en demeure adressée par le salarié, constitue une faute grave imputable à l'employeur justifiant la rupture du contrat et susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts.

Chapitre 8 : Prévoyance et complémentaire santé

Article 1 – Affiliation à la sécurité sociale

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

Article 2 – Retraite complémentaire

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

La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye des salariés.

Article 3 – Prévoyance obligatoire

3.1. Incapacité temporaire de travail

Quelle que soit leur ancienneté, les joueuses et les entraîneurs entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficient des prestations de sécurité sociale et, pendant les 12 premiers mois d'arrêt de travail, d'un complément par le club permettant le maintien intégral de leur rémunération nette dans la limite de 2 PMSS à compter du premier jour d'arrêt de travail, que celui-ci résulte de maladie, d'accident de travail, ou d'un congé maternité, le Club complétant en net le montant des indemnités journalières de sécurité sociale. Ces indemnités sont dues jusqu'à la date de rupture ou d'expiration du contrat de travail et au plus tard pendant les 12 premiers mois de l'arrêt de travail.

Les indemnités journalières substitutives à la rémunération ne sont dues qu'en complément de celles versées par le régime général de sécurité sociale. Par exception à ce principe, le maintien direct de la rémunération bénéficie au salarié pluriactif qui, malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité de joueuse ou d'entraîneur, ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire uniquement du fait de la poursuite de son activité pour le compte de son second employeur

En toute hypothèse, la reprise par le salarié de son activité, suite à un accident du travail ou à une maladie, n'est considérée comme effective qu'à compter du moment où elle est apte à participer à l'intégralité des entraînements et, par là même, aux compétitions.

3.2. Capital décès et invalidité

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, avant son départ à la retraite ou à partir de la date où le salarié est reconnu par la sécurité sociale en invalidité permanente et absolue (IPA) 3ème catégorie, il est versé en une seule fois un capital égal à 300% du salaire de référence.

3.3. Maintien des avantages, garanties et cotisations

Le personnel cadre doit, en tout état de cause, bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues par ce chapitre.

Convention Collective du Handball Professionnel Féminin

De même, les salariés concernés par le présent accord ne peuvent bénéficier d'avantages au titre du présent chapitre moins disant que ceux prévus par le chapitre 10 de la Convention Collective Nationale du Sport.

Enfin, seront prises en charge à parité employeur/salarié les cotisations versées à l'organisme d'assurance pour le financement des garanties de prévoyance prévues au titre des indemnités journalières, garanties décès et invalidités.

Pour satisfaire à ces exigences, les employeurs, après avis conforme du CSE, seront donc libres de souscrire des garanties complémentaires auprès d'un organisme d'assurance.

Article 4 – Couverture santé, mutuelle

L'employeur doit satisfaire à ses obligations légales et conventionnelles en matière de souscription à une couverture santé.

L'employeur devra ainsi respecter les garanties minimales prescrites par la convention collective nationale du sport.

Chapitre 9 : Exploitation de l'image des salariés

Article 1 – Définition

Pour la bonne compréhension du présent chapitre, il convient de se référer aux définitions suivantes :

- Image du salarié : image, nom, voix et plus généralement tout attribut de la personnalité du salarié ;
- Image de l'employeur : nom, emblèmes, logos, signes distinctifs et plus généralement tout élément de propriété intellectuelle de l'employeur ;
- Image associée : association sur un même support de l'image du salarié et de l'image de l'employeur ;
- Image associée collective : l'image associée est collective lorsqu'il est utilisé ou reproduit sur un même support l'image de 3 salariés du club ;
- Image associée individuelle : lorsque l'image associée n'est pas collective.

Article 2 – Exploitation de l'image du salarié

L'image individuelle du salarié lui appartient. A ce titre, il peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image mais sans référence à l'image du Club, sauf accord de celui - ci.

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

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

Article 3 – Exploitation de l'image associée collective

L'employeur décide de l'exploitation de l'image associée collective sur tout support ou par tout moyen, à son profit ou à celui de ces partenaires. Il informe les salariés des conditions d'utilisation de l'image associée collective.

L'employeur devra veiller à ce que l'utilisation de l'image du salarié ne soit pas dégradante.

Article 4 – Exploitation de l'image associée individuelle

4.1. Exploitation par l'employeur ou un partenaire commercial de celui-ci (hors FFHB et LFH)

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

4.2. Exploitation par le salarié.

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

Article 5 – Port des équipements

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

Il est convenu que les joueuses pourront utiliser les chaussures de la marque de leur choix.

Chapitre 10 : Santé, Hygiène et Sécurité

Article 1 – Généralités

Pour satisfaire aux obligations en matière d'hygiène, sécurité et santé, le club doit veiller à mettre en œuvre les moyens que requiert l'exercice du Handball.

En effet, les parties conviennent que l'activité du Handball peut occasionner des risques d'accidents réguliers dont les conséquences sur le corps, l'esprit et la carrière peuvent être particulièrement important s'agissant du sport professionnel.

Le Club doit tout mettre en œuvre pour que les salariés soient dans des dispositions physiques ou mentales optimales pour l'exercice de son activité. A cet effet, le Club doit mettre en place la logistique médicale et les installations adaptées à l'exercice de cette activité lors des entraînements et des matches, et conformes aux dispositions légales et exigences fédérales.

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

L'employeur consultera les institutions représentatives du personnel aux fins d'établir les stratégies en matière de santé, hygiène et sécurité.

Les clubs prendront toutes les mesures pour que soient strictement respectés les repos minima nécessaires à la protection de la santé des salariés et au déroulement normal de l'activité.

Article 2 – Hygiène

Les infrastructures, les douches, vestiaires et sanitaires entre autres, doivent être conçus pour que soient respectées les dispositions minimales prévues au Code du travail, mais également l'intimité des salariés.

Article 3 – Sécurité – Droit de Retrait

Indépendamment des sanctions administratives susceptibles d'être prononcées par une instance sportive, ou encore de décisions administratives et judiciaires encourues par un club qui enfreindrait ces règles de sécurité, leur non-respect, s'il matérialise un état de risque grave et imminent, pour leur intégrité physique ou pour leur santé, peut justifier l'exercice, par le salarié, du droit de retrait prévu par le Code du travail. Aucune sanction et aucune retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail non conforme aux règles de sécurité.

Il peut aussi constituer un motif de conflit collectif.

Par extension, lorsque la situation présente un danger grave et imminent pour l'intégrité physique ou pour la santé des pratiquants qu'il encadre, le salarié ne pourra être sanctionné pour avoir exercé son droit de retrait et ne pas avoir exécuté les instructions reçues.

Les clubs sont tenus d'informer, par tout moyen adapté, les salariés, des règles applicables aux conditions d'exercice de leur activité mais aussi, plus généralement, de les sensibiliser aux risques du métier et des comportements psychologiques que ceux-ci induisent.

Article 4 – Santé – Dopage

4.1. Visite médicale de non contre-indication

L'examen médical destiné à établir l'absence de contre-indication à la pratique du handball en compétition est effectué dans les conditions prévues les règlements fédéraux.

Seul l'inaptitude définitive à la pratique du handball à un niveau professionnel peut motiver l'établissement d'un certificat médical de contre-indication.

Si l'examen démontre une contre-indication médicale, la joueuse aura la possibilité de saisir la Commission médicale de la FFHB aux fins de désignation d'un médecin expert pour réalisation d'une contre-expertise.

4.2. Suivi médical

Les Clubs prennent toutes dispositions pour que le suivi médical des joueuses soit assuré tout au long de la durée du contrat de travail. A cet effet, le Club met un médecin habilité par le Club (dit médecin du Club) à la disposition de la joueuse.

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

- de consulter préalablement le médecin du Club en cas de problème médical lié à son activité professionnelle de joueuse de handball ;
- dans le cas d'une consultation d'un médecin extérieur au Club pour une pathologie liée à son activité professionnelle de joueuse de handball, de demander au médecin du Club toute information susceptible d'aider le diagnostic et le traitement donné lors de cette consultation ;
- d'informer le médecin du Club -soit directement, soit par l'intermédiaire de ce praticien extérieur au Club -préalablement à la mise en œuvre de tout traitement prescrit en dehors de la structure médicale du Club, de manière à ce que le médecin du Club puisse en mesurer les conséquences éventuelles sur l'activité de la joueuse ;
- en cas de mise en œuvre de soins en dehors de la structure médicale du Club, de transmettre au praticien extérieur au Club -soit par la joueuse lui-même, soit par le médecin du Club à la demande de la joueuse -les informations utiles liées à son activité professionnelle.

4.3. Lutte contre le dopage

Les salariés et leurs employeurs sont tenus de respecter et de faire respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la prévention et à la lutte contre le dopage, rappelées dans le Règlement Intérieur de la structure employeur.

Les employeurs veilleront à assurer une information régulière des règles relatives à la prévention et à la lutte contre le dopage et à leurs évolutions.

Chapitre 11 : Épargne salariale

Réservé

Prise d'effet de la convention collective du Handball Féminin

La présente convention collective du handball féminin prendra effet à compter du 1^{er} juillet 2021. Par dérogation, les dispositions des chapitres 1 et 2 prennent effet dès la signature de la convention.

Fait à Paris, le 15 mars 2021

Pour l'UCPHF

Pour 7MASTER

M. Jean-Marie Sifre
Le Président

M. Thierry Anti
Le Président

Pour l'AJPH

Vincent Gérard
Le Président

