



# CONVENTION COLLECTIVE DU RUGBY PROFESSIONNEL

Version consolidée au 18 juillet 2022





# SOMMAIRE

PREAMBULE.....	11
<b>TITRE I.....</b>	<b>13</b>
<b>DISPOSITIONS COMMUNES .....</b>	<b>13</b>
<b>Chapitre 1 – Clauses générales .....</b>	<b>15</b>
Article 1. Champ d’application – objectif.....	15
1.1. Clubs visés .....	15
1.2. Personnels concernés .....	15
1.3. Les parties.....	15
1.4. La négociation .....	16
Article 2. Durée de la convention collective, Dénonciation, Révision .....	18
2.1. Durée .....	18
2.2. Dénonciation .....	18
2.3. Révision.....	19
Article 3. Traitement des avantages .....	20
Article 4. Modification de la situation juridique de l’employeur .....	21
Article 5. Liberté d’opinion - Droit syndical - Représentation des salariés.....	21
5.1. Liberté d’opinion .....	21
5.2. Liberté syndicale .....	21
5.3. Absences pour raisons syndicales .....	21
5.4. Exercice de mandats au sein des instances du rugby professionnel .....	22
5.5. Exercice de mandats au sein de la Commission paritaire .....	22
5.6. Exercice du droit syndical.....	22
5.7. Délégué syndical .....	23
5.8. Représentation du personnel .....	23
Article 6. Bulletin de paie.....	26
Article 7. Règlement Intérieur.....	26
7.1. Elaboration et Diffusion du Règlement Intérieur du travail.....	26
7.2. Contenu du règlement intérieur du travail.....	27
Article 8. Publicité et Diffusion de la Convention collective du rugby professionnel .....	27
<b>Chapitre 2 – Procédures et Instances .....</b>	<b>29</b>
Article 1. Commission paritaire .....	29
1.1. Compétence .....	29
1.2. Composition et fonctionnement de la Commission paritaire .....	30
Article 2. Tribunal arbitral.....	32
Article 3. Commission juridique de la LNR.....	33
3.1. Compétences.....	33
3.2. Suivi des décisions de la Commission juridique de la LNR.....	34

## TITRE II - STATUT des JOUEURS ..... 35

### Chapitre 1 – Statut du Joueur professionnel ou pluriactif ..... 37

Article 1. Définition du contrat de travail.....	37
1.1. Nature du contrat de travail .....	37
1.2. Objet du contrat de travail .....	38
1.3. Durée du contrat de travail .....	38
1.4. Période d'essai.....	39
Article 2. Conclusion du contrat de travail .....	39
2.1. Principe et portée de l'homologation .....	39
2.2. Entrée en vigueur du contrat .....	39
2.3. Procédure d'homologation.....	40
2.4. Mutations.....	43
Article 3. Exécution du contrat de travail .....	45
3.1. Obligations du joueur.....	45
3.2. Obligations du Club .....	47
3.3. Discipline et sanctions .....	47
3.4. Reprise de l'entraînement .....	48
Article 4. Rémunérations .....	48
4.1. Structure de la rémunération du joueur .....	48
4.2. Salaires minima .....	49
4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations .....	49
Article 5. Conditions de travail .....	50
5.1. Durée du travail, Intersaison et Repos.....	50
5.2. Congés payés .....	55
5.3. Hygiène et sécurité.....	56
Article 6. Protection sociale .....	59
6.1. Affiliation à la sécurité sociale .....	59
6.2. Retraite complémentaire .....	59
6.3. Garantie contre le risque de chômage.....	59
6.4. Prévoyance collective .....	59
Article 7. Exploitation de l'image et du nom du joueur et/ou de l'entraîneur et/ou du préparateur physique dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.....	62
7.1. Définitions.....	62
7.2. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs et/ou préparateurs physiques dans le cadre du contrat de travail.....	63
Article 8. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs et/ou préparateurs physiques par d'autres Clubs .....	64
Article 9. Exploitation par la LNR de l'image associée – individuelle ou collective - des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif .....	64
Article 9.1. Exploitation par la LNR des images des compétitions professionnelles .....	64
Article 9.2. Exploitation par la LNR de l'image associée des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif captée en dehors des compétitions.....	65

Article 10. Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée du contrat .....	67
10.1. Résiliations prévues par le Code du travail .....	67
10.2. Résiliations unilatérales du contrat de travail .....	68
Article 11. Possibilités pour le joueur de changer de Club.....	70
11.1. Situations particulières.....	70
11.2. Rétrogradation ou relégation du Club dans les compétitions fédérales .....	70
Article 12. Formation professionnelle continue .....	71
12.1. Plan de formation .....	71
12.2. Compte Personnel de Formation .....	71
12.3. Fonds paritaire de formation et aide au retour à l'emploi (article suspendu).....	71
12.4. Journée annuelle de formation .....	71
Article 13. Pécule de reconversion.....	72
13.1. Objet du pécule de reconversion.....	72
13.2. Les cotisations.....	72
13.3. Les prestations.....	72
13.4. Dispositions particulières.....	73
13.5. Gestion du fond collectif (partie relative à la part employeur).....	74
<b>Chapitre 2 – Statut du joueur espoir.....</b>	<b>75</b>
Chapitre 2 – Statut du joueur Espoir.....	75
Article 1. Condition préalable à la signature d'un contrat Espoir : Obligation de conclure une convention de formation .....	75
Article 2. Définition du contrat espoir.....	75
2.1. Nature et Objet du contrat espoir.....	75
2.2. Conditions de conclusion d'un contrat espoir.....	76
2.3. Durée du contrat espoir .....	77
Article 3. Entrée en vigueur et Homologation .....	78
Article 4. Mutations .....	78
4.1. Mutations définitives – Indemnisation du Club formateur .....	78
4.2. Mutations temporaires (Prêt de joueur) .....	78
Article 5. Exécution du contrat de travail .....	80
5.1. Obligations du joueur espoir.....	80
5.2. Obligations du Club .....	80
Article 6. Salaires.....	80
6.1. Salaires minima .....	80
6.2. Evolution de la rémunération du joueur sous contrat espoir en cas de participation aux matches de l'équipe professionnelle .....	81
6.3. Dispositions particulières.....	81
Article 7. Durée du travail .....	82
Article 8. Cessation du contrat de travail.....	83
8.1. Expiration normale du contrat espoir : Passage au statut professionnel ou pluriactif et absence de proposition de contrat par le Club .....	83
8.2. Rupture anticipée du contrat espoir en cas de résiliation anticipée de la convention de formation.....	83

8.3. Dispositions particulières aux joueurs espoirs.....	83
--	----

## TITRE III - STATUT DES MEMBRES DE L'ENCADREMENT SPORTIF..... 85

PREAMBULE.....	87
----------------	----

### Chapitre 1 - Statut de l'Entraîneur..... 89

Article 1. Définition du contrat de travail.....	89
1.1 Nature du contrat de travail .....	89
1.2. Objet du contrat de travail .....	90
1.3. Durée du contrat de travail.....	90
1.4. Période d'essai.....	90
Article 2. Conclusion du contrat de travail d'un entraîneur professionnel .....	91
2.1. Principe et portée de l'homologation .....	91
2.2. Entrée en vigueur du contrat.....	91
2.3. Procédure d'homologation.....	92
2.4 Possibilité exceptionnelle de mutation temporaire pour les entraîneurs qui mutent au 30 juin de l'intersaison concernée.....	93
Article 3. Exécution du contrat de travail .....	94
3.1. Obligations de l'entraîneur.....	94
3.2. Obligations du Club .....	95
3.3. Discipline et sanctions .....	95
Article 4. Classifications et Rémunérations.....	96
4.1 Classification .....	96
4.2. Structure de la rémunération de l'entraîneur .....	98
4.3. Rémunérations minima .....	98
4.4. Obligations relatives au versement des rémunérations .....	99
Article 5. Conditions de travail .....	99
5.1. Durée du travail et Repos.....	99
5.1.3. Durée du travail .....	102
5.2. Congés payés .....	103
5.3. Hygiène et sécurité.....	104
Article 6. Formation continue .....	105
Article 7. Protection sociale .....	105
7.1. Affiliation à la sécurité sociale .....	105
7.2. Retraite complémentaire .....	105
7.3. Garantie contre le risque de chômage.....	105
7.4. Prévoyance collective .....	106
Article 8. Exploitation de l'image et du nom du joueur et/ou de l'entraîneur et/ou du préparateur physique dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.....	107
8.1. Définitions.....	107
8.2. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs dans le cadre du contrat de travail	108
Article 9. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs par d'autres Clubs.....	109

Article 10. Exploitation par la LNR de l'image associée – individuelle ou collective - des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif .....	109
10.1. Exploitation par la LNR des images des compétitions professionnelles.....	109
10.2. Exploitation par la LNR de l'image associée des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif captée en dehors des compétitions .....	110
Article 11. Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée du contrat .....	112
11.1. Résiliations prévues par le Code du travail .....	112
11.2. Résiliations unilatérales du contrat de travail .....	113
Article 12. Possibilités pour l'entraîneur de changer de Club .....	115
<b>Chapitre 2 - Statut des préparateurs physiques .....</b>	<b>117</b>
Article 1. Définition du contrat de travail.....	117
1.1 Nature du contrat de travail .....	117
1.2. Objet du contrat de travail .....	118
1.3. Durée du contrat de travail.....	118
1.4. Période d'essai.....	118
Article 2. Conclusion du contrat de travail d'un préparateur physique professionnel .....	119
2.1. Principe et portée de l'homologation .....	119
2.2. Entrée en vigueur du contrat.....	119
2.3. Procédure d'homologation.....	120
2.4 Possibilité exceptionnelle de mutation temporaire pour les préparateurs physiques qui mutent au 30 juin de l'intersaison concernée.....	121
Article 3. Exécution du contrat de travail .....	122
3.1. Obligations du préparateur physique .....	122
3.2. Obligations du Club .....	123
3.3. Discipline et sanctions .....	123
Article 4. Classification et rémunérations .....	124
4.1. Classification .....	124
4.2. Structure de la rémunération du préparateur physique .....	126
4.3. Rémunérations minima .....	126
4.4. Obligations relatives au versement des rémunérations .....	126
Article 5. Conditions de travail .....	127
5.1. Durée du travail et Repos.....	127
5.2. Congés payés .....	131
5.3. Hygiène et sécurité.....	132
Article 6. Formation continue .....	132
Article 7. Protection sociale .....	133
7.1. Affiliation à la sécurité sociale .....	133
7.2. Retraite complémentaire .....	133
7.3. Garantie contre le risque de chômage.....	133
7.4. Prévoyance collective .....	133
Article 8. Exploitation de l'image et du nom du préparateur physique dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.....	134
8.1. Définitions.....	134
8.2. Exploitation de l'image du préparateur physique dans le cadre du contrat de travail.....	135

Article 9. Exploitation de l'image des préparateurs physiques par d'autres Clubs.....	136
Article 10. Exploitation par la LNR de l'image associée – individuelle ou collective - des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif.....	136
10.1. Exploitation par la LNR des images des compétitions professionnelles.....	136
10.2. Exploitation par la LNR de l'image associée des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif captée en dehors des compétitions.....	137
Article 11. Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée du contrat.....	139
11.1. Résiliations prévues par le Code du travail.....	139
11.2. Résiliations unilatérales du contrat de travail.....	140
Article 12. Possibilités pour le préparateur physique de changer de Club.....	140
<b>TITRE IV – DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX JOUEURS et ENTRAÎNEURS des CLUBS PROMUS EN 2<sup>ème</sup> DIVISION PROFESSIONNELLE OU RELEGUES/RETROGRADES EN NATIONALE.....</b>	<b>141</b>
<b>Chapitre 1 – Situation des joueurs.....</b>	<b>143</b>
<b>Chapitre 2 - Situation des Entraîneurs.....</b>	<b>145</b>
<b>ACCORD D'ADAPTATION.....</b>	<b>147</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>149</b>
ANNEXE n°1 - Contrat de travail d'un Joueur de rugby (professionnel ou professionnel pluriactif).....	150
ANNEXE n°1bis - Contrat de travail d'un Joueur de rugby (professionnel ou professionnel pluriactif) - JOKER MEDICAL.....	154
ANNEXE n°1ter - Contrat de travail à durée déterminée spécifique d'un Joueur de Rugby (Professionnel ou Professionnel Pluriactif) dans le cadre de la compétition dénommée « SUPERSEVENS ».....	158
ANNEXE n°2 - Contrat de travail d'un Joueur de rugby Espoir.....	162
ANNEXE n°3 - Contrat de travail d'un Entraîneur de rugby (professionnel ou professionnel pluriactif).....	167
ANNEXE n°3 - A - Contrat de travail d'un Manager Sportif de rugby (professionnel ou professionnel pluriactif).....	171
ANNEXE n°3 - B - Contrat de travail d'un Entraîneur Spécifique de rugby (professionnel ou professionnel pluriactif).....	175
ANNEXE n°3 - C - Contrat de travail d'un Responsable Préparation Physique de rugby (professionnel ou professionnel pluriactif).....	179
ANNEXE n°3 - D - Contrat de travail d'un Préparateur Physique de rugby (professionnel ou professionnel pluriactif).....	183



ANNEXE n° 4 - Avis de mutation temporaire d'un contrat de travail de Joueur de rugby professionnel ou professionnel pluriactif homologué .....	187
Avenant à l'avis de mutation temporaire d'un contrat de travail d'un Joueur de rugby professionnel ou professionnel pluriactif homologué .....	191
ANNEXE n° 4 bis - Avis de mutation temporaire d'un contrat de travail de joueur de rugby Espoir homologué.....	193
Avenant à l'avis de mutation temporaire d'un contrat de travail de joueur de rugby Espoir homologué.....	197
AVIS DE MISE A DISPOSITION .....	199
d'un contrat de travail de Joueur de Rugby Professionnel ou Pluriactif homologué dans le cadre de la compétition dénommée « SUPERSEVENS ».....	199
AVIS DE MISE A DISPOSITION .....	205
d'un contrat de travail de joueur de rugby Espoir homologué dans le cadre de la compétition dénommée « SUPERSEVENS » .....	205
Convention de mise à disposition .....	211
Avenant au contrat de travail (Mise à disposition).....	215
ANNEXE n° 5 - Modèle de Règlement Intérieur.....	217
ANNEXE n° 6 - Accord relatif à la prévoyance - Saison 2022/2023.....	225
ANNEXE n° 7 - Organisation de l'Intersaison 2022 et des périodes de congés payés pour la saison 2022/2023.....	231
<b>Chapitre 1<sup>er</sup> - Organisation de l'Intersaison 2022</b> .....	232
<b>Chapitre 2 - Périodes de congés payés pour la saison 2022/2023</b> .....	236
ANNEXE n° 8 - Accord professionnel relatif à la part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective des joueurs.....	237
ANNEXE n° 9 - Accord relatif à la formation professionnelle continue - à l'aide au retour à l'emploi sportif - à la préparation à la reconversion.....	237
ANNEXE n° 10 - Tribunal arbitral.....	237
ANNEXE n° 11 - Exploitation de l'image de l'entraîneur en dehors du contrat de travail : dispositif issu de la loi du 1 <sup>er</sup> mars 2017 (n°2017-261).....	237
ANNEXE n° 12 - Exploitation de l'image du joueur en dehors du contrat de travail : dispositif issu de la loi du 1 <sup>er</sup> mars 2017 (n°2017-261).....	237
Accord de salaires des Joueurs professionnels ou professionnels pluriactifs et des joueurs « espoirs » (salaires minima) pour la saison 2022/2023 .....	237
Accord de salaire des membres de l'encadrement sportif de l'équipe professionnelle (salaires minima) pour la saison 2022/2023 .....	237

DECISIONS D'INTERPRETATION ..... 237  
DECISIONS..... 237



# PREAMBULE

Le sport professionnel en général est une activité économique, de surcroît créatrice d'emploi. Les Clubs sont donc des entreprises, certes atypiques, eu égard à la nature particulière de leur activité et aux conditions de son exercice. Comme tout autre sport, le rugby professionnel a une spécificité forte qui accroît encore cette singularité, concrétisée notamment par les missions confiées à la Ligue Nationale de Rugby (LNR), par délégation de la Fédération Française de Rugby (FFR), de gestion et d'organisation des compétitions professionnelles.

Il est, dès lors, important de souligner les caractères identitaires de cette activité en préambule de la convention collective visant à définir les conditions d'emploi, de travail, de rémunération, ainsi que les garanties sociales de ces travailleurs atypiques que sont les joueurs et les membres de l'encadrement sportif constitué des entraîneurs et des préparateurs physiques. L'économie de ce contrat collectif de travail ne peut, en effet, qu'en être fortement imprégnée.

Un Club est considéré comme une entreprise de spectacle dont l'objet, à savoir la participation à des compétitions sportives, suppose l'égalité des chances. Ceci confère d'autant plus une spécificité à cette activité que le volume des ressources est étroitement lié aux résultats sportifs et que la structure de ces ressources est inhabituelle (sponsoring, droits de télédiffusion, droits d'entrée et recettes liées aux matches tout spécialement). En outre, les charges sont essentiellement constituées des rémunérations des joueurs et des membres de l'encadrement sportif.

Le contenu du contrat du joueur est, quant à lui, largement conditionné par le caractère ludique de cette activité, mais aussi par la durée intrinsèquement courte de la carrière ainsi que l'importance, pour une exécution normale des obligations contractuelles, de l'état physique et mental, et ceci aussi bien au plan de la qualité de la prestation de travail que de la protection de la santé.

Il découle de ces spécificités un devoir, moral notamment, des différents dirigeants du rugby professionnel de favoriser l'épanouissement des joueurs et des membres de l'encadrement sportif au sein du Club, ainsi que la préparation de la reconversion extra sportive des joueurs. Ces spécificités créent également des obligations morales particulières aux joueurs et des membres de l'encadrement sportif en matière de contribution aux résultats du Club et à son développement.







# TITRE I

## DISPOSITIONS COMMUNES





### Article 1. Champ d'application – objectif

La présente convention a vocation à devenir un accord sectoriel à la convention collective nationale du sport, en application de son chapitre relatif au sport professionnel.

Indépendamment de la réalisation de cet objectif, elle est d'application immédiate dans son champ d'application défini ci-dessous.

#### 1.1. Clubs visés

La présente convention, conclue en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, concerne le seul rugby professionnel dont l'organisation et la gestion sont assurées par la LNR. Elle est applicable par tous les Clubs ayant acquis le statut professionnel et ayant, de ce fait, la qualité de membre de la LNR. Dans le présent accord, « *le(s) Club(s)* » désigne la structure juridique du Club chargée de la gestion des activités professionnelles, c'est-à-dire la société sportive (quel que soit son statut juridique) ou exceptionnellement l'association en l'absence de constitution d'une société (cas des Clubs récemment promus en 2<sup>ème</sup> division professionnelle).

#### 1.2. Personnels concernés<sup>1</sup>

La présente convention collective fixe l'ensemble des conditions de travail, de rémunération, d'emploi ainsi que les garanties sociales des catégories de personnels ci-après :

- les joueurs sous contrat professionnel ou professionnel pluriactif avec le Club ;
- les jeunes joueurs en formation sous contrat « *espoir* » avec le Club, également liés par une convention de formation ;
- les membres de l'encadrement sportif constitué
  - des entraîneurs de l'équipe professionnelle, sous contrat professionnel ou professionnel pluriactif avec le Club ;
  - des préparateurs physiques de l'équipe professionnelle, sous contrat professionnel ou professionnel pluriactif avec le Club.

#### 1.3. Les parties

**1.3.1.** Les signataires initiaux de la présente convention sont :

- du côté des Clubs (partie employeur) :
  - o Le syndicat professionnel dénommé « *Union des Clubs Professionnels de Rugby (UCPR)* », regroupant la majorité des Clubs professionnels participant aux compétitions organisées par la LNR.
- du côté des Joueurs et des membres de l'encadrement sportif (partie salariés) :
  - o L'Union des joueurs de rugby professionnels dénommée « *PROVALE* », affiliée à la F.N.A.S.S (Fédération nationale des associations et des syndicats de sportifs) dont la représentativité a été, dans le secteur du sport, admise en application des critères définis à l'article L. 2121-1 du Code du travail, par arrêté du 27 novembre 2013 ;

---

<sup>1</sup> Modifié par l'avenant n°61 en date du 19 mai 2016



- Le Regroupement des entraîneurs et des éducateurs de rugby dénommé « *TECH XV* », affilié à la C.F.D.T. (Confédération Française démocratique du travail) dont la représentativité a été, dans le secteur du sport, admise en application des critères définies à l'article L. 2121-1 du Code du travail, par arrêté du 27 novembre 2013.

Du côté des organisations syndicales de salariés, sont signataires de la présente convention en qualité de partie :

- pour le Titre I, PROVALE et TECH XV ;
- pour les différents chapitres du Titre II et du Titre III, ainsi que les annexes s'y rapportant, l'organisation représentant la catégorie de salariés (Joueurs, Entraîneurs ou Préparateurs Physiques) concernée. Ces différents chapitres et annexes sont conclus en présence de l'organisation ne représentant pas la catégorie de salariés concernée, sans que celle-ci ait la qualité de partie.

Toute organisation représentative de Clubs d'un côté, de Joueurs ou des membres de l'encadrement sportif de rugby de l'autre, a la possibilité d'y adhérer ultérieurement. A condition que ce soit en totalité et sans réserve, l'adhésion crée les mêmes droits et les mêmes obligations que la signature *ab initio*.

**1.3.2.** La présente convention a été élaborée en présence de représentants qualifiés de la LNR en sa qualité d'organisateur et de gestionnaire du secteur du rugby professionnel. La convention est conclue en présence de la LNR, qui appose sa signature sans avoir la qualité de partie.

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

**1.3.3.** L'accord et les annexes seront communiqués à la FFR pour information dès leur signature eu égard à la mission que celle-ci assume par délégation de l'Etat.

## **1.4. La négociation**

### **1.4.1. Les parties à la négociation**

La présente convention a été signée côté salariés :

- par PROVALE, Union des joueurs de rugby professionnels, qui dispose d'un nombre d'adhérents supérieur à 50% des joueurs professionnels et pluriactifs en fonction dans les différents Clubs ;

Et

- par TECH XV, Regroupement des entraîneurs et des éducateurs de rugby, regroupant lui aussi une majorité de professionnels exerçant dans les Clubs.

L'appréciation de la légitimité des organisations signataires au regard de cette exigence se réalise en premier lieu par le décompte des adhérents lorsque celui-ci est supérieur à 50% des effectifs concernés, la réalité de la situation étant constatée par exploit d'huissiers afin de préserver la confidentialité la plus totale quant au nom de ces adhérents. A défaut de se trouver dans cette situation, la preuve de la légitimité se réalise sur le fondement des résultats des élections au comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel. Sont pris en considération les résultats des premiers tours de scrutin et la majorité s'apprécie sur les voix exprimées.

La présente convention a été signée, côté Clubs, par l'UCPR qui regroupe la majorité des Clubs.



L'exigence de légitimité s'impose aussi du côté employeur. Elle s'apprécie à partir du nombre de Clubs adhérents du syndicat patronal signataire à la date de signature de la présente convention, ou de chaque avenant, annexe ou accord de salaire, à la date de signature de celui-ci.

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

- 1.4.2. Les textes conclus ultérieurement** dans les conditions définies ci-dessus prennent la forme de :
- avenants lorsque leur contenu est destiné à compléter ou réviser la convention initiale ;
  - annexes lorsqu'il s'agit de textes visant à définir les modalités d'application d'un dispositif particulier de la convention ;
  - accords de salaires pour les accords fixant les salaires minima.

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

**1.4.3. Tout avenant, annexe ou accord** doit indiquer, pour chaque domaine traité, si ses dispositions sont impératives ou s'il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable par accord d'entreprise conclu au sein des Clubs. A défaut d'une telle précision, et conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, la dérogation sera la règle, sauf pour ce qui concerne :

- les salaires minima résultant des accords de salaire pris en application de l'article 2.3 du Titre I de la présente convention ;
- les éventuels dispositifs de mutualisation des contributions destinées au financement des garanties collectives de prévoyance adoptées dans le cadre de l'Annexe n°6 à la présente convention, conçues dans le but de solidarité professionnelle ;
- les éventuels dispositifs de mutualisation des fonds en matière de formation (Annexe n°8).

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

Lorsqu'en vertu des dispositions ci-dessus, le principe de faveur régit les rapports entre la présente convention et un accord d'entreprise conclu au sein du Club, la comparaison entre le dispositif mis en place dans un Club et celui traitant du même objet dans la présente convention, ses annexes ou avenants, s'opère par la recherche de la solution la plus favorable, appréciée sur l'ensemble des salariés concernés et sur l'ensemble des avantages consentis les uns en contrepartie des autres et constituant un tout indivisible.

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

### 2.1. Durée

**2.1.1.** La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et s. du Code du travail. Toutefois ses dispositions ne prennent effet qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005, date de début de la saison sportive 2005/2006, à l'exception des dispositions relatives à l'organisation de l'intersaison (article 5.1.2 du Chapitre 1 – Titre II et Annexe n°7), et à la part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective des joueurs (article 4.1. du Chapitre 1 – Titre II et Annexe n°8), qui sont d'application immédiate.

**2.1.2.** Lorsqu'un Club est relégué ou rétrogradé dans les compétitions fédérales, la présente convention continue, en vertu de l'article L. 2261-14 du Code du travail, à produire effet pour les contrats conclus avant la relégation<sup>2</sup> ou la rétrogradation<sup>3</sup> jusqu'à ce qu'un accord d'adaptation soit conclu au sein du Club, et au plus tard jusqu'à la fin de la saison sportive suivante. Toutefois, les dispositions de la présente convention relatives à la procédure d'homologation des contrats de travail par la LNR cessent de s'appliquer dès la relégation ou la rétrogradation du Club dans les compétitions fédérales, celui-ci perdant la qualité de membre de la LNR.<sup>4</sup>

**2.1.3.** 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 par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires, avec information simultanée de la LNR, sous réserve d'un préavis expirant à la fin de la saison sportive en cours. Pour être effective, la dénonciation doit viser l'ensemble des textes compris dans la présente convention, ses annexes et ses avenants.

**2.2.1.** Si la dénonciation émane de l'ensemble des organisations composant l'une des parties identifiées à l'article 1.3. du présent Chapitre, elle cesse d'exister en tant que contrat collectif à l'expiration du préavis ci-dessus. Toutefois, conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du Code du travail, elle continuera à produire effet au-delà, jusqu'à la signature de la convention collective destinée à lui être substituée et à défaut au plus tard jusqu'à l'expiration de la saison sportive consécutive à celle au cours de laquelle elle a été dénoncée. Il est précisé à cet égard que la saison sportive, fixée par la LNR, débute, à la date de signature de la présente convention, le 1<sup>er</sup> juillet d'une année pour s'achever le 30 juin de l'année suivante.

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

---

<sup>2</sup> On entend par relégation la descente du club par suite de son classement sportif

<sup>3</sup> On entend par rétrogradation une mesure prononcée pour raisons administratives et financières

<sup>4</sup> Cf Titre II de la CCRP

Si, à l'issue de la période de survie ci-dessus, les négociations n'ont pas abouti, les personnels visés à l'article 1.2 continueront à bénéficier des avantages qu'ils ont acquis à titre individuel antérieurement à cette échéance. Par avantage acquis, il y a lieu d'entendre celui dont le salarié a déjà bénéficié dans le cadre de son contrat de travail en cours d'exécution. L'avantage individuel est celui qui, contrairement à l'avantage collectif, ne concerne pas la collectivité du personnel du Club en tant que telle, mais chacun des membres la composant.

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

## **2.3. Révision**

La présente convention peut être révisée dans le cadre de réunions périodiques conventionnellement prévues entre les parties.

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

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

Ce rapport, dont les destinataires devront respecter la confidentialité, devra comprendre les informations inspirées de celles prévues à l'article L. 2241-1 du Code du travail et qui devront notamment distinguer, pour chacune des deux divisions professionnelles, les situations suivantes :

- pour les joueurs sous contrat professionnel et pluriactif :
  - rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature) ;
  - rémunération annuelle moyenne des 30 rémunérations les plus élevées ;
  - rémunération annuelle moyenne des 30 rémunérations les moins élevées ;
  - salaire médian.
- pour les joueurs sous contrat « espoir » :
  - rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature) ;
  - rémunération annuelle moyenne des 10 rémunérations les plus élevées ;
  - rémunération annuelle moyenne des 10 rémunérations les moins élevées ;
  - salaire médian.
- pour les entraîneurs sous contrat professionnel et pluriactif :
  - rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature) ;
  - rémunération annuelle moyenne des 5 rémunérations les plus élevées ;
  - rémunération annuelle moyenne des 5 rémunérations les moins élevées ;
  - salaire médian.
- pour les préparateurs physiques sous contrat professionnel et pluriactif :
  - rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature) ;
  - rémunération annuelle moyenne des 5 rémunérations les plus élevées ;
  - rémunération annuelle moyenne des 5 rémunérations les moins élevées ;
  - salaire médian.

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

**2.3.2.** Tout accord de révision sera présenté matériellement de manière à faire apparaître les articles éventuellement modifiés. Dès sa signature suivie des procédures légales de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et s. du Code du travail, le texte de l'accord de révision se substitue à l'ancien.

L'accord de révision n'est valablement conclu, eu égard aux dispositions du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 1.4.1 ci-dessus, que s'il est signé par l'organisation représentant les Clubs côté employeurs, et côté salariés :

- pour le Titre I, par les organisations ayant la majorité au sens de l'article 1.4.1. ci-dessus ;
- pour les Titres II et III, par les organisations syndicales ayant la majorité mais représentant la catégorie de salariés (joueurs ou membres de l'encadrement sportif) concernés par le chapitre objet de la révision. L'accord est alors conclu en présence de l'organisation syndicale ne représentant pas la catégorie de salariés concernée par le chapitre objet de la révision, sans que celle-ci ait la qualité de partie.

L'exigence de majorité s'apprécie au sens de l'article 1.4.1. ci-dessus, y compris du côté employeurs. Tout accord de révision est conclu en présence de la LNR, sans que celle-ci ait la qualité de partie.

### Article 3. Traitement des avantages

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 de l'article 1.4.3. du Titre I de la présente convention, 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 disposition plus favorable, s'appréciant ici au niveau de chaque joueur ou membres de l'encadrement sportif.

Les litiges susceptibles de naître de l'application de cette règle ne seront pris en considération par la Commission juridique de la LNR (Commission juridique) dans le cadre de la mission qui lui incombe en matière de conciliation que pour autant que le dispositif litigieux concerné aura fait l'objet d'une homologation par la LNR.

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

Il est précisé que cette disposition ne vise pas le cas de la liquidation judiciaire de la société sportive.<sup>5</sup> 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

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

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

Il est par ailleurs précisé que la profession de joueur de rugby au sein d'un Club est exclusivement masculine, compte tenu de la nature même de ce sport qui exclut la mixité lors de sa pratique et du fait que la LNR regroupe l'élite des Clubs de rugby masculin.

### 5.2. Liberté syndicale

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

### 5.3. Absences pour raisons syndicales<sup>6</sup>

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

<sup>5</sup> Modifié par l'Avenant n°4 en date du 6 février 2007

<sup>6</sup> Modifié par l'Avenant n°37 en date du 18 juin 2013

Les syndicats de joueurs et des membres de l'encadrement sportif, signataires de la présente convention, s'engagent toutefois à faire leurs meilleurs efforts pour rendre compatible la tenue de ces réunions avec les exigences du calendrier auquel les Clubs sont soumis du fait des compétitions dans lesquelles ils sont engagés. Au cas où des difficultés apparaîtraient dans la mise en œuvre de cette règle, les parties se rencontreront en vue de définir des règles strictes imposées par la nécessité de respecter ces exigences.

En outre, les clubs n'organiseront pas d'entraînements ou de manifestations auxquelles les joueurs et les membres de l'encadrement sportif devraient participer le jour de l'assemblée générale annuelle du syndicat des joueurs et du syndicat des membres de l'encadrement sportif signataires de la présente convention sous réserve que ceux-ci les informent par tous moyens, y compris par voie électronique, de la date de leur assemblée générale au moins un mois avant la tenue de celle-ci.

#### **5.4. Exercice de mandats au sein des instances du rugby professionnel**

En application des Statuts et Règlements de la FFR et de la LNR, les organisations signataires représentant les joueurs et les membres de l'encadrement sportif disposent, de la même façon que les syndicats de Clubs, de mandats au sein de Commissions techniques créées par ces organismes. Ceux-ci devront toutefois veiller à rendre compatible la tenue de ces réunions avec les exigences du calendrier auquel les Clubs sont soumis du fait des compétitions dans lesquelles ils sont engagés, lorsque le mandat en cause est exercé par un joueur ou un membre de l'encadrement sportif en activité.

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

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

#### **5.5. Exercice de mandats au sein de la Commission paritaire**

La participation de joueurs ou des membres de l'encadrement sportif (mandatés par leur organisation syndicale) en activité à des réunions de la Commission paritaire de la Convention collective du rugby professionnel (CCRP) ne saurait être la cause d'une sanction disciplinaire dès lors que le Club est informé de l'absence dès que la date de réunion est connue et, dans tous les cas, au moins une semaine à l'avance.

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

#### **5.6. Exercice du droit syndical<sup>7</sup>**

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

---

<sup>7</sup> Modifié par l'Avenant n°49 en date du 4 juillet 2015

- 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 syndicats à des dates et des lieux compatibles avec l'activité du Club et le programme de chaque joueur. Les clubs s'engagent à permettre au syndicat des joueurs signataires de la présente convention, sous réserve du respect d'un préavis de huit jours afin d'informer l'ensemble des joueurs, d'organiser un minimum de deux réunions d'information chaque saison au sein du Club avec l'ensemble des joueurs sous contrat. Ces visites seront organisées lors d'une journée de travail en dehors des heures travaillées, et non lors du jour de repos hebdomadaire.

Le syndicat des joueurs signataire s'engage à prévoir l'organisation de ces réunions à des dates compatibles avec l'activité du Club.

Par ailleurs, les clubs s'engagent à permettre aux joueurs sous contrat de travail de joueur de rugby espoir à assister, en dehors de leur temps de travail, aux sessions de formation sur le professionnalisme et la gestion de carrière prévues par le cahier des charges « minimum » des centres de formation agréés des clubs de rugby à XV.

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

La fonction de délégué syndical est double :

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

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

### **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. Ceci vaut aussi bien pour

l'élection des représentants élus que pour la désignation des délégués syndicaux, sous réserve de l'application de l'extension conventionnelle prévue à l'article 5.8.2.

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

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

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

### **5.8.2. Elections des délégués du personnel**

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

- lorsque l'effectif, supérieur à 20<sup>8</sup> (joueurs, membres de l'encadrement sportif et autres salariés), justifie deux collègues, l'un est réservé aux joueurs.
- lorsque l'effectif est inférieur à ce seuil, la liste des candidats devra être présentée de sorte que le poste de titulaire ou celui de suppléant soit réservé à un joueur.

Les délégués du personnel étant élus pour quatre ans<sup>9</sup> et la pratique du recours au contrat à durée déterminée étant habituelle et générale, une élection partielle est organisée en vue du remplacement du joueur au terme de son contrat de travail.

Pour les mêmes raisons, les conditions d'ancienneté requises pour être électeur et éligible sont ramenées, pour les joueurs et membres de l'encadrement sportif, à deux mois.

### **5.8.3. Election des membres du comité d'entreprise<sup>10</sup>**

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

Lorsque l'effectif total du personnel du Club, bien que supérieur à 50, n'excède pas 200, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise en application des articles L. 2326-1 et suivants du Code du travail. Pour chaque Club, la mise en œuvre de cette règle est subordonnée à un avis des délégués du personnel.

### **5.8.4. Attributions et fonctionnement des institutions**

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

<sup>8</sup> Modifié par l'Avenant n°7 en date du 21 mars 2007

<sup>9</sup> Modifié par l'Avenant n°7 en date du 21 mars 2007

<sup>10</sup> Modifié par l'Avenant n°41 en date du 29 avril 2014



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

### **5.8.5. Négociation collective au sein du Club**

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

Du côté salarié, deux voies sont possibles :

- ou bien participent à ces négociations les délégations de chacune des organisations syndicales représentatives de droit, ou ayant apporté la preuve de leur représentativité au sens de l'article L. 2121-1 du Code du travail.
- L'accord n'entre en vigueur que s'il est signé par une ou des organisations ayant obtenu plus de la moitié des suffrages exprimés au 1er tour des élections du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Si l'accord ne concerne que les joueurs, la légitimité des signataires s'apprécie en fonction du résultat des élections du collège qui leur est éventuellement réservé. A défaut, ou si les signataires n'ont pas obtenu cette majorité, le texte sera soumis à l'approbation de la collectivité des salariés concernés par l'accord, à la majorité des voix exprimées ;
- ou bien, à défaut pour l'une au moins de ces organisations d'avoir valablement procédé à la désignation d'un délégué syndical conformément aux articles L. 2143-3 et suivants du Code de Travail et 5.7 ci-dessus, l'accord est négocié au sein du comité d'entreprise (à défaut avec les délégués du personnel). L'institution arrête sa position à la majorité de ses membres élus titulaires. L'accord n'entre en vigueur qu'après approbation par la Commission paritaire de la présente Convention collective du rugby professionnel. Cette Commission exerce son pouvoir en opportunité. Elle prend ses décisions dans le délai d'un mois de sa saisine par la partie la plus diligente.

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

Compte tenu de l'importance de la saison fixée par la LNR dans la gestion des Clubs, la période couverte par la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2241-1 et suivants du Code du travail correspond à celle de la saison.

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

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

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

## Article 6. Bulletin de paie

Conformément aux articles L. 3243-2 et suivants du Code du travail, tout joueur et membre de l'encadrement sportif sous contrat de travail avec un Club doit se voir remettre un bulletin de paie comportant les éléments énumérés aux articles R. 3243-1 et suivants du Code du travail.

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

L'existence de ce bulletin et sa remise à l'intéressé constituent, s'agissant des joueurs et des membres de l'encadrement sportif visés par la présente convention, des éléments de preuve dans le cadre des contentieux engagés, notamment devant la Commission juridique, en vue de la rupture anticipée du contrat par suite du non-paiement du salaire aux dates prescrites.

## Article 7. Règlement Intérieur

### 7.1. Elaboration et Diffusion du Règlement Intérieur du travail

#### *7.1.1. Règlement intérieur du travail*

Conformément aux articles L. 1311-1 et L. 1311-2 du Code du travail, les Clubs ont l'obligation d'établir un règlement intérieur, auquel sont soumis les joueurs et membres de l'encadrement sportif sous contrat. Ce règlement est établi par les instances dirigeantes du Club, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Un modèle de règlement intérieur de Club est annexé à titre indicatif à la présente convention (Annexe n°5).

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

#### *7.1.2. Transmission du règlement intérieur*

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

Le règlement intérieur et toutes ses modifications doivent être transmis par le Club dans le mois de leur entrée en vigueur, à titre de simple information, à la Commission juridique qui pourra le cas échéant communiquer au Club toute remarque qu'elle jugerait utile<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Modifié par l'avenant n°57 en date du 10 février 2016

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

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

### **7.2.1. Dispositions obligatoires**

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

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

- les obligations et interdictions dont le non-respect est susceptible d'entraîner l'application de sanctions (durée du travail, discipline au travail, port de la tenue officielle du Club, utilisation des locaux et du matériel, etc...);
- la nature et l'échelle des sanctions applicables dans le Club ;
- la procédure disciplinaire applicable, dans le respect des articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du Code du travail.

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

### **7.2.2. Dispositions prohibées**

Les règles contraires au droit applicable et aux libertés fondamentales sont prohibées. Le règlement intérieur ne peut notamment prévoir de sanctions pécuniaires. Il ne peut davantage contenir de dispositions restreignant la liberté contractuelle des joueurs et des membres de l'encadrement sportif concernant l'exploitation de leur image individuelle, au-delà de ce qui justifie l'intérêt du Club ; à cet égard le règlement intérieur doit respecter les dispositions des articles relatifs au droit à l'image du Chapitre 1 du Titre II et des Chapitres 1 et 2 du Titre III de la présente convention.

## **Article 8. Publicité et Diffusion de la Convention collective du rugby professionnel**

Les parties signataires mandatent conjointement la LNR pour procéder aux opérations de dépôt requises par la loi auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès de la Direction de relations du travail du Ministère du travail, ainsi que, après accord des parties signataires, pour engager les démarches utiles en vue de l'extension de la convention.

La LNR fera également parvenir aux Clubs le texte de la convention et la copie des certificats de dépôt, accompagnés du texte destiné à être affiché au sein du Club mentionnant l'existence de la convention. Cet avis (mentionnant les parties signataires, la date et le lieu de son dépôt) doit être affiché, dans les mêmes conditions que le règlement intérieur, dans les locaux des Clubs et de leur centre de formation. Cet avis est matérialisé par les références ci-dessus au texte initial et aux avenants, annexes et accords de salaires.

Le texte de la convention, ses avenants et leurs modifications sont déposés au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles D. 2231- 2 et s. du Code du travail.

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

Par ailleurs, tout contrat ou avenant conclu entre le Club et un joueur ou membre de l'encadrement sportif soumis à la présente convention fait expressément référence à celle-ci à titre d'information.



### Article 1. Commission paritaire

Il est institué une Commission paritaire de la CCRP.

#### 1.1. Compétence

La Commission paritaire a compétence pour :

##### **1.1.1. Compléter, adapter réviser, et déroger à la CCRP et à cet effet<sup>12</sup>**

- 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 chaque saison en vue de leur application la saison suivante l'accord annuel de salaires, ainsi que l'annexe relative à l'organisation de l'intersaison et aux périodes de congés ;
- Apporter avant le début de chaque saison sportive les modifications ou compléments nécessaires à la convention, notamment au vu des modalités et conditions effectives de son application la saison précédente et des décisions prises par la LNR concernant l'organisation sportive des compétitions professionnelles ;
- Statuer sur toute demande de dérogation à la convention qui lui aura été soumise :
  - soit par une partie à la présente convention ;
  - soit par la Commission juridique de la LNR, instance chargée de son application ;
  - soit par un Club, uniquement concernant l'application des dispositions relatives à l'intersaison et aux périodes de congés ;
- Se prononcer sur toute question relative à la formation continue des joueurs et des membres de l'encadrement sportif concernés par la CCRP et plus généralement sur tout projet de nature à favoriser leur formation, leur insertion sociale et/ou leur reconversion professionnelle ;
- « Agréer » les accords d'entreprise conclus au sein des Clubs en application de l'article 5.8.5. ci-dessus.

##### **1.1.2. Interpréter la CCRP et à cet effet**

Interpréter les dispositions de la CCRP et confirmer ou infirmer, pour l'avenir, les interprétations qui auraient pu en être faites par la Commission juridique dans le cadre d'une affaire soumise à son examen (sans pour autant que la décision de la Commission juridique puisse être remise en cause).

Interpréter un accord collectif d'entreprise conclu au sein d'un Club si les parties à celui-ci le souhaitent conjointement. Cette faculté d'interprétation est particulièrement importante si un tel accord, conclu avec les représentants élus du personnel en vertu de l'article 5.8.5. ci-dessus, a été « agréé » par la Commission paritaire.

---

<sup>12</sup> Modifié par l'Avenant n°25 en date du 28 octobre 2010

### **1.1.3. Exercer une mission de conciliation en cas de conflits collectifs entre un (des) employeur(s) et joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif 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 joueurs et membres de l'encadrement sportif dont les syndicats représentatifs signataires ont en charge l'expression collective des intérêts.<sup>13</sup>

## **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 joueurs et des membres de l'encadrement sportif 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 au sein de l'organisation qu'il représente.<sup>14</sup> Toutefois, les membres de la Commission ne peuvent prendre part aux débats et délibérations s'ils ont un intérêt direct au dossier examiné.

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

Dans le cadre de ses missions qui découlent de la présente convention, un membre des services de la LNR pourra participer aux réunions de la Commission paritaire.

### **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<sup>15</sup>**

#### **a) 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 du Titre I.

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

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

#### **b) Commission paritaire de conciliation et d'interprétation<sup>16</sup>**

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 :

<sup>13</sup> Modifié par l'Avenant n°6 en date du 21 mars 2007

<sup>14</sup> Modifié par l'Avenant n°27 en date du 9 mai 2011

<sup>15</sup> Modifié par l'Avenant n°25 en date du 28 octobre 2011

<sup>16</sup> Modifié par l'avenant n°56 en date du 17 décembre 2015

- s'agissant de l'interprétation du Titre I de la présente convention et de conciliation liée à un conflit collectif concernant à la fois les joueurs et les membres de l'encadrement sportif, la délégation de la partie employeur dispose de 4 voix, et les délégations des syndicats de joueurs et membres de l'encadrement sportif de 2 voix chacune ;
- s'agissant de l'interprétation des Titres II et III et de conciliation liée à un conflit collectif concernant soit les joueurs soit les membres de l'encadrement sportif, la délégation de la partie employeurs dispose de 3 voix et la délégation du syndicat représentant la catégorie de salariés concernés de 3 voix.

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

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

Sont également membres de droit de la Commission, un expert titulaire, ainsi qu'un expert suppléant (siégeant en l'absence de l'expert titulaire), reconnus pour leurs compétences en droit à la fois du sport et du travail, choisi d'un commun accord par les signataires de la présente convention. Ces experts sont désignés pour une période de trois ans commençant à courir un 1<sup>er</sup> juillet.

Les experts sont désignés à l'échéance de chaque période triennale.

Le rôle de l'expert est de se prononcer sur chaque proposition de conciliation. Il donne impérativement son avis sur le projet de résolution qui sera soumis aux parties. Il en va de même en ce qui concerne tout avis d'interprétation de la convention ne faisant pas l'objet d'une unanimité au sein de la Commission. Son avis figurera dans l'énoncé de la décision. Son avis est formulé en droit, au regard de l'ensemble des règles juridiques intéressant tant le droit du sport que celui du travail susceptible d'être concernées par le litige ; il peut aussi exprimer son avis en terme d'opportunités, ce que sa connaissance du milieu sportif autorise.<sup>17</sup>

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

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

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

### **c) Secrétariat**

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

Le secrétariat de la Commission est fixé au siège de la LNR, 9 Rue Descombes, 75 017 PARIS.

---

<sup>17</sup> Modifié par l'Avenant n°6 en date du 21 mars 2007

#### d) Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour est fixé par le président (ou le représentant de la LNR en matière de négociation, d'adaptation et de révision de la convention) et communiqué à toutes les parties au plus tard 8 jours avant la date de la réunion. Le président est tenu d'inscrire à l'ordre du jour toute question ou sujet qui lui aura été soumis par écrit par l'une des organisations signataires au plus tard 15 jours avant la date de la réunion.

La Commission se réunit dans le délai de 30 jours lorsqu'elle est saisie en vue soit d'une interprétation des textes conventionnels, soit en vue de la conciliation d'un 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. Au cours de l'autre réunion elle fait le point sur ses activités ; les travaux de cette réunion font l'objet d'un rapport en deux parties, l'une concernant ses missions d'interprétation et de conciliation, l'autre son activité en matière de négociation.

#### e) Décisions de la Commission

e)1. En matière de négociation visant à compléter, réviser, adapter et déroger à la présente convention, l'accord doit être conclu dans les conditions prévues à l'article 2.3.2 du chapitre 1 du Titre I.

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

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

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. En cas de refus par l'une ou l'autre des parties, celles-ci peuvent, d'un commun accord, confier à la Commission une mission d'arbitrage. L'impossibilité de concilier est consignée dans un procès-verbal signé de toutes les parties.

## Article 2. Tribunal arbitral<sup>18</sup>

Faute de règlement amiable dans le cadre de la procédure de conciliation prévue à l'article 1 du présent chapitre, les parties à un conflit peuvent soumettre le litige à arbitrage. Il en va de même s'agissant de litiges liés à l'interprétation de textes conventionnels (la Convention collective du rugby professionnel elle-même ou des accords d'entreprises) pour laquelle une majorité n'a pu être trouvée au sein de la Commission paritaire.

---

<sup>18</sup> Modifié par l'Avenant n°6 en date du 21 mars 2007



A cet effet, est constitué un tribunal arbitral composé et fonctionnant ainsi qu'il suit :

**2.1.** Le tribunal 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<sup>er</sup> juillet 2007.

La partie demanderesse indique, dans l'acte de saisine du tribunal arbitral, le nom de l'arbitre 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 tribunal puisse être en mesure de siéger dans le délai de 15 jours suivant la saisine.

Dans le texte de la proposition de conciliation adressé aux parties à un conflit collectif, leur est précisé la possibilité de saisine du tribunal arbitral et leur est remise la liste des experts.

**2.2.** Les conflits concernés susceptibles d'être portés devant le tribunal arbitral sont ceux opposant éventuellement d'un côté UCPR ou un ou plusieurs clubs, d'un autre côté PROVALE et/ou TECH XV ou un groupe de joueurs et/ou de membres de l'encadrement sportif. Le champ de compétence de la procédure arbitrale est composé :

- 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.

**2.3.** Les travaux du tribunal se déroulent dans le respect de règles permettant un procès équitable et spécialement celui des droits de la défense. Les membres du tribunal arbitral sont tenus à une obligation de réserve.

La décision est notifiée par écrit à chacune des parties. La sentence est exécutoire immédiatement. Le secrétariat du tribunal est assuré par les services administratifs de la LNR sous l'autorité des trois juges. Le président du tribunal de grande instance statuant en référé peut être saisi en cas de non-respect des délais et modalités de désignation des membres du collège arbitral.

Les parties au litige ont la faculté de convenir lors de la saisine du tribunal arbitral de l'introduction d'une clause compromissoire.

## Article 3. Commission juridique de la LNR

### 3.1. Compétences

Dans le cadre de la mission qui est réglementairement déléguée à la LNR, ses Règlements prévoient l'existence d'une Commission juridique dont ils définissent les attributions et les modalités de fonctionnement.

La Commission juridique instituée au sein de la LNR est notamment chargée :

- de veiller à l'application des dispositions de la présente convention dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la réglementation de la LNR, notamment l'homologation des contrats (et avenants) conclus par les joueurs et membres de l'encadrement sportif;

- d'exercer une mission de conciliation en cas de litige individuel entre un Club et l'un de ses joueurs ou membres de l'encadrement sportif concerné par la présente convention, sous réserve de l'accord des deux parties. En cas de litige porté à sa connaissance, la Commission peut elle-même susciter l'engagement d'une procédure de conciliation.

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

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

### **3.2. Suivi des décisions de la Commission juridique de la LNR**

Dans le cadre de sa mission d'application des dispositions de la présente convention telle que définie ci-dessus, la Commission juridique devra informer la Commission paritaire de toutes les décisions ou des avis liés à la convention collective rendus dans le cadre d'affaires individuelles soumises à son examen.

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



## TITRE II - STATUT des JOUEURS





### Article 1. Définition du contrat de travail

#### 1.1. Nature du contrat de travail<sup>19 20</sup>

L'activité de joueur de rugby professionnel ou pluriactif au sein d'un Club de rugby membre de la LNR s'inscrit dans le champ d'application de l'article L.122-2 du Code du sport.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale (soit le 28 novembre 2015), cette activité s'inscrivait dans le champ d'application des articles L.1242-2-3° et D.1242-1 du Code du travail.

Le souci d'équité sportive qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail, entraîne que le recours au contrat à durée déterminée prévu par les articles cités ci-dessus est obligatoire. Le recours au contrat à durée déterminée doit se faire dans le respect des dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux contrats de travail des joueurs rémunérés en contrepartie de la pratique du rugby au sein d'un Club soumis à la réglementation de la LNR. Le contrat est un contrat de travail de joueur « *professionnel* » si le joueur en fait sa profession exclusive ; à défaut, le contrat est un contrat de travail de joueur « *professionnel pluriactif* ».

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

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

Les contrats de joueurs professionnels ou professionnels pluriactifs sont conclus par les sociétés sportives des Clubs ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association (situation des Clubs récemment promus en 2<sup>ème</sup> division professionnelle).

Par ailleurs, à l'exception des joueurs évoluant dans un Club ne disposant pas encore d'un centre de formation agréé, un contrat de joueur professionnel ou professionnel pluriactif ne peut s'exécuter qu'à compter d'une saison au cours de laquelle le joueur est âgé de 22 ans au minimum (la saison au cours de laquelle il obtient son 22<sup>ème</sup> anniversaire étant prise en compte à ce titre).<sup>21</sup> Cette disposition ne fait pas obstacle à la signature anticipée du contrat, dans le respect de la réglementation de la LNR. En outre, cette disposition ne s'applique pas aux joueurs déjà sous contrat professionnel/professionnel pluriactif avant la date d'entrée en vigueur de cette modification.

---

<sup>19</sup> Modifié par l'Avenant n°20 en date du 2 avril 2010 et par l'Avenant n°45 en date du 21 avril 2015

<sup>20</sup> Modifié par l'avenant n°58 en date du 20 avril 2016

<sup>21</sup> En pratique, tout joueur qui a célébré son 21<sup>ème</sup> anniversaire avant le début de la saison (au sens de l'article 1.3. du présent Chapitre) N pourra donc évoluer sous contrat professionnel ou pluriactif lors de la saison N.

Cette modification entre en vigueur à compter du 20 avril 2010. Par conséquent tous les contrats conclus à compter du 20 avril 2010 devront respecter la disposition du paragraphe ci-dessus, à l'exception des premiers contrats professionnels/pluriactifs conclus à la suite de l'acceptation d'une proposition de premier contrat professionnel présentée au plus tard le 16 avril 2010<sup>22</sup> par le club à un joueur de son centre de formation, dans les conditions prévues par le Statut du Joueur en Formation.<sup>23</sup>

## 1.2. Objet du contrat de travail

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

## 1.3. Durée du contrat de travail<sup>24 25</sup>

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

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives, y compris renouvellement tacite prévu contractuellement. Cette durée est ramenée à 3 ans pour les joueurs qui sont issus du centre de formation agréé du Club et qui signent leur premier contrat professionnel ou professionnel pluriactif. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même Club.

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

La faculté de dénonciation de la reconduction du contrat doit être offerte à chacune des deux parties. En cas de dénonciation par l'une des deux parties de la reconduction, celle-ci devra en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi) ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, au plus tard à la date fixée au préalable et d'un commun accord dans le contrat.

Les conditions matérielles de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel. Au cours de son exécution, l'échéance d'un engagement contractuel ne peut couvrir plus de 5 saisons sportives.

---

<sup>22</sup> Date limite de proposition par écrit de conclusion du premier contrat professionnel par référence à la date de la clôture de la période des mutations 2010.

<sup>23</sup> On entend par « proposition de premier contrat professionnel présentée dans les conditions prévues par le Statut du Joueur en Formation » une proposition de contrat professionnel respectant les conditions de forme et de fond fixées par le Statut du Joueur en Formation pour que le club puisse revendiquer les indemnités protectrices en cas de refus par le joueur et de signature par celui-ci d'une convention de formation et d'un contrat professionnel dans un autre club.

<sup>24</sup> Modifié par l'Avenant n°26 en date du 12 avril 2011

<sup>25</sup> Modifié par l'avenant n°58 en date du 20 avril 2016

Ledit engagement contractuel peut être constitué d'un contrat espoir suivi d'un contrat professionnel/professionnel pluriactif ou d'un contrat professionnel/professionnel pluriactif.<sup>26</sup>

#### 1.4. Période d'essai<sup>27</sup>

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

## **Article 2. Conclusion du contrat de travail<sup>28 29</sup>**

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

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

Tout joueur percevant une rémunération et/ou des sommes quelconques, autres que des remboursements de frais justifiés, est considéré comme joueur rémunéré et son contrat de travail est soumis à la procédure d'homologation.

Tout contrat, conclu entre un Club et un joueur non homologué est dépourvu d'existence et d'effets, sous réserve des dispositions de l'article 2.3.8.b ci-après relatives aux cas de refus d'homologation pour raisons financières. Il en va de même pour tout avenant, convention, accord, contre-lettre dont l'objet est de compléter le contrat de travail conclu.

Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du joueur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNR.

### 2.2. Entrée en vigueur du contrat<sup>30 31</sup>

**2.2.1.** Le contrat et/ou l'avenant entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat et/ou avenant de prolongation, sous réserve de son homologation. A cet effet, le Club doit, préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat et/ou avenant de prolongation, effectuer, sous la responsabilité du médecin de Club, un examen médical établissant l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles, conformément au règlement médical de la LNR et joindre ce certificat aux fins d'homologation.

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

<sup>26</sup> Modifié par l'Avenant n°26 en date du 12 avril 2011

<sup>27</sup> Modifié par l'avenant n°58 en date du 20 avril 2016

<sup>28</sup> Modifié par l'Avenant n°28 en date du 9 mai 2011

<sup>29</sup> Modifié par l'avenant n°58 en date du 20 avril 2016

<sup>30</sup> Modifié par l'Avenant n°21 en date du 4 mai 2010

<sup>31</sup> Modifié par l'avenant n°53 en date du 15 septembre 2015

Le joueur ne pourra participer à l'entraînement collectif au sein du Club qu'après réalisation de cet examen. L'homologation du contrat ne pourra intervenir qu'à réception du certificat médical par la LNR.

**2.2.2.** Dès lors que l'Annexe n°7 prévoit que la reprise de l'entraînement collectif peut intervenir avant le premier jour de la saison sportive suivante, l'entrée en vigueur du contrat pour les joueurs changeant de Club à l'intersaison est autorisée entre le 1er juin et le 30 juin sous réserve :

- Que le contrat avec l'ancien Club ait été résilié d'un commun accord préalablement à la date de reprise de l'entraînement avec le nouveau Club ;
- et
- Que l'entrée en vigueur du contrat conclu avec le nouveau Club ait été anticipée à compter de la date de la reprise de l'entraînement fixée par le club.

Cette disposition a pour objet de permettre au joueur de reprendre l'entraînement collectif avec son nouveau club avant le 1er jour de la saison sportive suivante.

En aucun cas elle ne saurait permettre à un joueur de participer à des compétitions officielles avec son nouveau Club pour la fin de saison en cours.<sup>32</sup>

## **2.3. Procédure d'homologation**

### ***2.3.1. Modèle de contrat de travail d'un joueur de rugby professionnel ou pluriactif***

A peine de refus d'homologation, les contrats doivent contenir les clauses impératives du modèle annexé à la présente convention.

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

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

Le contrat soumis à homologation fait notamment apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR et de la LNR :

- le nom des agents sportifs ou avocats intervenus lors de sa conclusion ;
- l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

### ***2.3.2. Communication de tous les contrats à la LNR aux fins d'homologation***

Tous contrats, ainsi que tous avenants, conventions, accords et contre lettres dont l'objet est de compléter le contrat de travail conclu doivent être soumis par le Club à l'homologation dans les conditions fixées par la présente convention et la réglementation de la LNR.

Les signataires d'un accord qui n'a pas été soumis à homologation sont passibles de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la LNR.

---

<sup>32</sup> Cet article 2.2.2. s'applique également aux contrats espoirs sous réserve du respect du Statut du Joueur en Formation qui régit l'entrée en vigueur des conventions de formation



Le joueur a la faculté de saisir la Commission juridique dans l'hypothèse où il aurait connaissance de la non communication par son Club d'un avenant ou d'un contrat à la LNR aux fins d'homologation. Cette saisine sera considérée comme une preuve de la bonne foi du joueur (présomption simple) sous réserve qu'elle intervienne dans un délai raisonnable apprécié par la Commission juridique. Dans cette hypothèse, il appartiendra à l'autre partie de rapporter, le cas échéant, la preuve de la mauvaise foi du joueur.

Tout Club qui aurait connaissance de l'existence de tout contrat ou avenant signé entre un joueur et un autre Club qui le concernerait directement à la possibilité de saisir la Commission juridique.

### **2.3.3. Information du joueur de tout accord aux fins d'homologation<sup>33</sup>**

Afin d'assurer l'information du joueur sur l'enregistrement de son contrat et/ou avenant, un état des documents reçus par la LNR sera consultable par le joueur concerné soit via l'appliquatif métier, soit auprès du Club, soit auprès du représentant de(s) l'organisme(s) représentatif(s) des joueurs au sein des organes de la LNR.

### **2.3.4. Déroulement de la procédure**

Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat et/ou avenant signé s'opère conformément aux dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR. L'homologation du contrat et/ou avenant relève de la compétence de la Commission juridique, qui peut par ailleurs être sollicitée par écrit par le Club pour avis avant le dépôt du dossier en cas de doute quant à l'homologation d'un contrat et/ou avenant.

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

Lorsque le contrat et/ou avenant n'est pas conforme aux dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR, l'homologation est refusée par la Commission juridique. Le refus d'homologation d'un contrat et/ou avenant peut également être motivé par :

- la présence dans le contrat de clauses manifestement contraires au droit applicable, notamment aux articles L. 1242-1 et suivants du Code du travail (droit applicable aux contrats à durée déterminée) ou de clauses imprécises ou ambiguës ;
- des considérations d'ordre financier, appréciées par la Direction Nationale d'Aide et de Contrôle de Gestion (DNACG) ;
- de non-respect des dispositions légales et réglementaires relatives au versement des indemnités protectrices en cas de recrutement d'un joueur issu du centre de formation d'un autre Club.

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

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

La LNR informe les parties concernées signataires de la présente convention de toute décision de refus d'homologation (1<sup>ère</sup> instance et appel le cas échéant).

---

<sup>33</sup> Modifié par l'Avenant n°51 en date du 23 juillet 2015

### **2.3.5. Ordre d'homologation des contrats par la DNACG<sup>34</sup>**

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

La DNACG donnera un avis favorable à l'homologation des contrats en tenant compte en premier lieu de l'ordre chronologique de la signature des contrats (ou avenants prolongeant la durée du contrat le cas échéant) jusqu'à ce que le montant de la masse salariale rentre dans l'encadrement prévu.

Toutefois, quel que soit l'ordre chronologique des signatures, la DNACG devra prendre en considération un minimum de 10 joueurs aptes à évoluer à un poste de 1<sup>ère</sup> ligne.

A défaut pour la DNACG de pouvoir apprécier l'ordre chronologique des signatures, il sera ensuite tenu compte :

- des joueurs intégrés dans le centre de formation (sous contrat « espoir ») ou issus du centre de formation du Club;<sup>35</sup>
- de la chronologie des dates de soumission à homologation.

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

Les Clubs doivent se conformer aux dispositions légales en vigueur en matière d'emploi de salariés étrangers. Les conditions administratives d'homologation des contrats des joueurs de nationalité étrangère sont fixées par la réglementation de la LNR.

### **2.3.7. Mise à disposition des contrats et/ou avenants homologués<sup>36</sup>**

Dès lors que les contrats et/ou avenants sont homologués, ils sont mis à la disposition des Clubs et des Joueurs concernés dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR.

### **2.3.8. Conséquences d'un refus d'homologation**

Les conséquences d'un refus d'homologation sur la relation contractuelle entre les parties sont fixées à l'article 2.1. ci-dessus. Par ailleurs :

#### **a) Refus d'homologation du contrat pour un motif autre que financier**

En cas de litige faisant suite à un refus d'homologation du contrat pour un motif autre que financier, la partie la plus diligente pourra saisir la Commission juridique aux fins de conciliation et/ou pour faire constater par la Commission le niveau de responsabilité de chacune des parties au contrat.

Les conditions dans lesquelles le joueur pourra signer un contrat dans un autre Club à compter de la date de la notification de la décision de refus d'homologation sont fixées par la réglementation de la LNR.

---

<sup>34</sup> Modifié par l'Avenant n°51 en date du 23 juillet 2015

<sup>35</sup> Joueurs qui étaient au centre de formation du club la saison précédente

<sup>36</sup> Modifié par l'Avenant n°51 en date du 23 juillet 2015

## b) Refus d'homologation du contrat pour raisons financières

En cas de refus d'homologation pour raisons financières, confirmé en appel ou après expiration du délai d'appel, les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne la participation aux entraînements qui préserve l'employabilité du joueur et plus généralement à toutes les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception des matches de compétitions professionnelles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera versée par le Club. Ce dispositif s'appliquera jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'un éventuel contrat conclu avec un autre Club, et au plus tard jusqu'à l'expiration de la saison sportive en cours.

En complément de sa rémunération contractuelle, le joueur percevra une prime dont le montant est égal à 1/12<sup>ème</sup> de sa rémunération fixe totale sur la période courant du début de la saison sportive jusqu'à la date de l'homologation du contrat dans le même Club ou jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'un contrat dans un autre Club. Cette somme sera versée en une seule fois avec la dernière paie de la saison en cours, lors du départ du joueur ou avec celle du dernier mois de la saison.

Le joueur pourra toutefois prendre acte - par tout moyen permettant de faire la preuve de sa réception - dans un délai n'excédant pas un mois, d'une situation qui affecte l'objet du contrat, à tout le moins en altère un élément et dont la responsabilité incombe au Club. Il sera alors mis un terme à toutes relations entre eux et le joueur percevra une indemnité dans le cadre d'une négociation transactionnelle entre les parties destinée à réparer le préjudice réellement subi.

## 2.4. Mutations

### 2.4.1. Mutations définitives<sup>37</sup>

A peine de refus d'homologation, les contrats de travail des joueurs changeant de Club (y compris ceux en provenance d'une fédération étrangère) sont impérativement signés et soumis à homologation pendant la période de signature des contrats fixée chaque saison par la LNR.

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

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

### 2.4.2. Mutations temporaires<sup>38 39</sup>

#### a) Dispositions générales<sup>40</sup>

Les mutations temporaires sont autorisées pour les joueurs sous contrat de joueur professionnel ou pluriactif homologué. Elles sont possibles entre :

- Clubs français professionnels et ce quelle que soit la division dans laquelle ils évoluent.
- Clubs français professionnels et Clubs participant au championnat de France de **Nationale et de Nationale 2 conformément aux Règlements Généraux de la FFR, à condition que le Joueur Prêté justifie d'une saison sportive révolue d'ancienneté d'affiliation à la F.F.R.**

Pendant la durée de la mutation temporaire, le joueur est mis à la disposition du Club d'accueil.

<sup>37</sup> Modifié par l'Avenant n°51 en date du 23 juillet 2015

<sup>38</sup> Modifié par l'Avenant n°42 en date du 23 mai 2014

<sup>39</sup> Modifié par l'avenant n°78 du 4 juillet 2022

<sup>40</sup> Modifié par l'avenant n°62 en date du 9 juillet 2016



La mutation temporaire telle que décrite au présent article s'inscrit dans le cadre de la notion de prêt de main d'œuvre à but non lucratif telle que définie aux articles L.8241-1 du code du travail.

#### b) Période et durée des mutations temporaires

Les mutations temporaires sont conclues jusqu'au terme de la saison sportive en cours (sauf accord des parties intervenant dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR).

La mutation temporaire peut être renouvelée sans limitation entre les mêmes parties, sous réserve que le contrat de travail conclu entre le « Club prêteur » et le joueur ne soit pas arrivé à expiration<sup>41</sup>.

Les conditions dans lesquelles peut intervenir une mutation temporaire d'un joueur sous contrat professionnel ou pluriactif, notamment de réintégration dans le Club prêteur, sont fixées par la réglementation de la LNR et/ou par la réglementation de la FFR pour les mutations temporaires vers un Club de **Nationale ou de Nationale 2**.

#### c) Conditions des mutations temporaires<sup>42</sup>

Le Club d'accueil, qu'il soit professionnel ou qu'il évolue en **Nationale ou Nationale 2**, assume, pendant la durée de la mutation temporaire, l'ensemble des obligations à la charge de l'employeur : versement de la rémunération et des cotisations correspondantes, prise en charge de l'assurance complémentaire dans le respect de la CCRP et des garanties existantes dans le Club prêteur (prise en charge du coût du régime de prévoyance collectif). Ces obligations doivent figurer dans l'avis de mutation temporaire correspondant.

La prise en charge par le Club prêteur d'une partie de la rémunération pendant la durée de la mutation temporaire, qui serait convenue entre les deux Clubs, ne remet pas en cause le versement au joueur par le Club d'accueil de l'intégralité de la rémunération. En tout état de cause, le Club d'accueil devra prendre à sa charge le minima de salaire applicable à la division dans laquelle il évolue conformément à l'Accord de salaire fixé par la Commission paritaire.<sup>43</sup>

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

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

La mutation temporaire est formalisée par un « avis de mutation temporaire », conforme au modèle annexé à la présente convention (Annexe n°4) ou celui mis à la disposition par la FFR pour les mutations temporaires vers un club évoluant en **Nationale ou Nationale 2**, conclu entre les trois parties et soumis à homologation.

La mutation temporaire ne devient effective qu'après homologation de l'avis de mutation temporaire. A défaut d'homologation, le joueur est maintenu dans le Club prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties (Club prêteur et joueur).

<sup>41</sup> Modifié par l'avenant n°67 du 5 mars 2018

<sup>42</sup> Modifié par l'avenant n°62 en date du 9 juillet 2016

<sup>43</sup> Modifié par l'Avenant n°35 en date du 18 juin 2013



### **2.4.3 Possibilité exceptionnelle de mutation temporaire pour les joueurs qui mutent au 30 juin de l'intersaison concernée<sup>44</sup>**

Chaque joueur dont le contrat de travail prend fin au 30 juin de la saison concernée ou chaque joueur qui fait l'objet d'une mutation temporaire entre clubs français professionnels lors de la saison suivante pourra, sous réserve du respect des dispositions des articles 5.1.2 et 5.2, être mis à disposition de son nouveau club avant la reprise de la saison suivante via une « convention de mise à disposition », différente des mutations temporaires prévues à l'article 2.4.2 du présent chapitre.

Dans le but de satisfaire à l'exigence de l'employabilité du joueur et de garantir le caractère de droit fondamental de celui à la santé, le club utilisateur doit ainsi favoriser un état physique et mental compatible avec les conditions de travail auxquelles sera soumis le sportif dans le futur club dès le début de la saison.

L'objet de cette convention est de permettre au joueur arrivé en fin de contrat au sein de son club ou au joueur qui fait l'objet d'une mutation temporaire entre clubs français professionnels lors de la saison suivante de pouvoir être présent par anticipation au sein de son futur club, sans que cela ne remette en cause sa relation contractuelle avec le précédent club.

**Cette « convention de mise à disposition », encadrant la mise à disposition du joueur doit être signée entre le joueur, le club prêteur et le futur club du joueur<sup>45</sup>.**

La signature d'une « convention de mise à disposition » est automatiquement accompagnée d'un avenant au contrat de travail signé entre le joueur et le club qu'il quitte à l'intersaison.

La « convention de mise à disposition » ainsi que l'avenant au contrat de travail cités ci-dessus sont conclus conformément aux articles L.222-2-2 à L.222-2-9 et L.222-3 du Code du sport et sont soumis à la procédure d'homologation de l'article 2.3 du présent chapitre.

La mise à disposition ne devient effective qu'après homologation de la convention de mise à disposition et de l'avenant au contrat de travail. A défaut d'homologation, le joueur est maintenu dans le Club prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties (Club prêteur et joueur).

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux joueurs qui mutent vers un club de 1<sup>ère</sup> division fédérale.

## **Article 3. Exécution du contrat de travail**

### **3.1. Obligations du joueur**

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

<sup>44</sup> Modifié par l'avenant n°69 du 5 mars 2018

<sup>45</sup> Modifié par l'avenant n°72 du 14 mai 2020

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

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

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

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

4) Le Joueur devra être disponible à la demande du Club pour toute interview réalisée pour ou par la presse, la radio ou la télévision.

5) Le joueur devra se mettre à la disposition des centres scolaires et universitaires sur simple demande de son Club en vue d'y effectuer des démonstrations destinées à l'initiation du rugby, sous réserve de sa disponibilité liée à une autre activité professionnelle lorsque le joueur est lié au Club par un contrat « *pluriactif* ». Le refus du joueur de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le Club que si ce dernier l'a informé par écrit au plus tard 6 jours avant la date de l'action concernée.

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

#### 7) Joueurs « *étudiants* »

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

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

9) Le joueur devra se conformer à tout moment à la présente convention, au règlement intérieur du Club, à la réglementation de la FFR, à la réglementation de la LNR ainsi qu'au Règlement relatif au dopage communiqué par le Club.

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

11) Le joueur devra être à la disposition du Club pour assister et participer à toutes manifestations promotionnelles ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du Club et en dehors du planning hebdomadaire fixé par le Club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le Club. Le refus éventuel du joueur devra être dûment motivé. En outre, le refus du joueur de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le Club que si ce dernier l'a informé par écrit au plus tard 6 jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée.<sup>46</sup>

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

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

### **3.2. Obligations du Club**

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

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

3) Le Club devra préparer et mettre en œuvre la promotion sociale du joueur par l'accès à différents niveaux de culture et de qualification professionnelle. Le Club devra favoriser le plan de carrière et la reconversion du joueur en l'aidant à acquérir une formation parallèle, notamment par la voie d'études et/ou en lui permettant de parfaire et compléter des connaissances déjà possédées et/ou en aidant à son reclassement ou sa reconversion.

Une annexe à la présente convention définit les conditions dans lesquelles sont mutualisées les contributions financières des Clubs relatives à la formation en vue de la reconversion des joueurs.

4) Le Club devra souscrire une assurance complémentaire de groupe respectant les conditions fixées par l'article 6.4. du présent chapitre.

5) Le Club devra permettre au joueur de participer aux entraînements collectifs avec le groupe de joueurs composant le groupe professionnel et aux entraînements individuels et lui donner les moyens de s'entraîner pour lui permettre d'atteindre ou de conserver un niveau de condition physique suffisant à la pratique du rugby professionnel en compétition.

### **3.3. Discipline et sanctions**

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre le joueur 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.

---

<sup>46</sup> Modifié par l'Avenant n°18 en date du 21 septembre 2009

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les joueurs, le Club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, à la suspension des effets du contrat et même à la résiliation dans les conditions propres aux contrats à durée déterminée. Ces sanctions, doivent obligatoirement être insérées dans le règlement intérieur du Club dont un exemplaire est remis à chaque joueur avant le début de la saison ou, en cas de mutation, à la signature de son contrat.

Toute sanction infligée par un Club à un joueur sous contrat en application du règlement intérieur du Club doit être prononcée dans le respect de la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail. Chaque absence non autorisée ou non motivée pourra entraîner l'application des dispositions prévues dans le règlement intérieur du Club.

### **3.4. Reprise de l'entraînement**

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

## **Article 4. Rémunérations**

### **4.1. Structure de la rémunération du joueur<sup>47 48</sup>**

La rémunération du joueur comprend un salaire annuel fixe et peut également prévoir :

- la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat ;
- des primes liées au respect par le joueur de règles d'éthique (« *primes d'éthique* ») et/ou à son assiduité (« *primes d'assiduité* ») dans son activité au sein du Club ; les conditions d'attribution de ces primes sont fixées soit par le contrat de travail, soit par le règlement intérieur du Club, soit dans un accord d'intéressement ;
- Leur montant total annuel ne peut excéder 15% de la rémunération fixe (salaire plus avantages en nature), chacune de ces deux primes ne pouvant par ailleurs excéder 10% de cette rémunération ;
- des primes liées à la participation du joueur aux matches officiels ou aux résultats sportifs obtenus par le Club ; elles sont allouées sous forme de salaire ou dans le cadre d'un plan d'intéressement, ou d'épargne salariale ;
- toute autre forme de rémunération prévue légalement ou conventionnellement.

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

---

<sup>47</sup> Modifié par l'Avenant n°9 en date du 11 avril 2007

<sup>48</sup> Modifié par l'Avenant n°20 en date du 2 avril 2010



## **4.2. Salaires minima**

### **4.2.1. Dispositions générales**

En application de l'article L. 2241-1 et suivants du Code du travail et de l'article 2.3. du chapitre 1 du Titre I du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les salaires minima applicables aux joueurs.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un « *Accord de salaire* » précisant la période couverte et annexé à la présente convention.

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

Les salaires annuels fixes ne peuvent être inférieurs à ces minima, qu'ils soient versés en douze mensualités ou davantage. Par contre, les avantages en nature ainsi que les différentes primes s'ajoutant éventuellement au salaire annuel fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1. ci-dessus, ne sont pas pris en compte dans les comparaisons avec le minima en vue de rechercher si celui-ci est respecté.

L'accord de salaire prévoit des minima différents pour les joueurs des Clubs de 1<sup>ère</sup> et de 2<sup>ème</sup> division professionnelle.

### **4.2.2. Dispositions spécifiques<sup>49</sup>**

En outre, le salaire annuel fixe proposé par le Club dans le cadre d'un contrat de travail de joueur professionnel ou professionnel pluriactif à l'issue de la formation dans le centre de formation agréé du Club ne peut être inférieur au salaire annuel fixe que le joueur percevait le cas échéant dans le cadre du contrat espoir le cas échéant.

Le montant du salaire minimum du joueur qui signe son premier contrat de joueur professionnel ou professionnel pluriactif à l'issue de sa convention de formation doit respecter les minima applicables aux joueurs professionnels ou professionnels pluriactifs.

## **4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations**

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le dixième jour après l'échéance de chaque mois dans les conditions du droit commun, c'est à dire à date fixe et à trente jours au plus d'intervalle.

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

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

A défaut de paiement par le Club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le joueur peut adresser à son Club une mise en demeure, dont une copie doit être envoyée à la Commission juridique. Le non-paiement par le Club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée par le joueur constitue une faute grave du Club susceptible d'entraîner la rupture du contrat.

---

<sup>49</sup> Modifié par l'avenant n°58 en date du 20 avril 2016

Elle est imputable au Club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts. Dans cette hypothèse, le joueur pourra saisir la Commission juridique, qui pourra exercer une mission de conciliation, et, à défaut de conciliation, constater la possibilité pour le joueur de partir sans délai dans tout autre Club de son choix (professionnel, amateur, étranger). Cette possibilité sera accordée au joueur y compris en cas de paiement par le Club de la rémunération due après expiration de la mise en demeure adressée par le joueur.

## Article 5. Conditions de travail

### 5.1. Durée du travail, Intersaison et Repos

#### 5.1.1. Economie du texte

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

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

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

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

#### 5.1.2. Intersaison<sup>50</sup>

Les présentes dispositions s'appliquent aux joueurs sous contrat avec un Club lors de la saison N et déjà sous contrat avec un club (professionnel ou amateur) lors de la saison N-1.

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

---

<sup>50</sup> Modifié par l'Avenant n°21 en date du 4 mai 2010

L'intersaison comprend pour chaque joueur :

- un minimum de quatre semaines en continu sans présence au Club, comprenant d'une part une période de congés payés, d'autre part une période de préparation physique individuelle ;
- une période de préparation individuelle et collective d'un minimum de quatre semaines en continu à la suite de la période visée ci-dessus, avant que le joueur puisse participer aux compétitions officielles. Cette période peut inclure :
  - des stages ;
  - des matches amicaux à compter de la 2<sup>ème</sup> semaine.

L'application des périodes ci-dessus donne au total un minimum de huit semaines pour l'intersaison (sous réserve des dispositions particulières prévues par l'Annexe n° 7), cette période pouvant être allongée en fonction du calendrier officiel de chaque Club.

Les parties fixent chaque année en Annexe n°7 à la présente convention les conditions d'organisation de cette période d'intersaison, après connaissance du calendrier de la saison à venir.

Le cas des joueurs internationaux mis à la disposition des fédérations sera discuté chaque année dans le cadre de l'Annexe n°7 après communication du calendrier international de la saison suivante notamment afin que ces périodes soient effectives tout en tenant compte de leur situation particulière.

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

Dans la mesure où un joueur 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. Ces informations devront être communiquées à la Commission juridique par le nouveau Club auquel le joueur devra donc communiquer toutes indications utiles sur sa situation dans son précédent Club.

Sans préjudice des éventuelles conséquences dans la relation contractuelle entre le Club et le(s) joueur(s) concerné(s), tout manquement aux dispositions du présent article est susceptible de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la LNR.

### **5.1.3. Repos**

#### **a) Pauses**

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

#### **b) Repos quotidien**

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

### c) Repos hebdomadaire

Compte tenu de la nature de l'activité du Club, assimilé à une entreprise de spectacle, il est fait dérogation au repos dominical, certains matches étant par ailleurs programmés le dimanche.

Tout joueur a droit à un repos hebdomadaire pour chaque semaine civile de travail. Le jour de repos est identique pour tous les joueurs du Club. La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures en continu comprenant la période de 0 H 00 à 24 H 00 du jour calendaire de repos. Cette durée peut être réduite à 33 heures lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.

### d) Repos entre deux matches

Les parties signataires de la présente convention reconnaissent que la protection de la santé des joueurs implique que soient prises en compte les préconisations médicales - pouvant être sollicitées par chacune des parties signataires - pour fixer la fréquence de leur participation aux matches officiels. Les représentants des parties signataires veilleront, par le biais de leurs représentants au sein de la LNR, au respect de ce principe au moment de l'élaboration du calendrier et des réglementations s'y rapportant.

### e) Travail de nuit

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

## 5.1.4. Durée du travail

### a) Temps de travail effectif

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

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

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

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

## b) Durée effective du travail

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

L'ensemble des activités énumérées à l'article 5.1.4.a. représente, sur l'ensemble de la saison, une durée n'excédant pas 1600 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du Code du travail, soit 1 607 heures. Ce chiffre concrétise la durée du travail normale du professionnel ainsi que du professionnel pluriactif s'il est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein. C'est sur la base de cette durée que sont fixés contractuellement la rémunération annuelle effective, ainsi que les minimas prévus à l'article 4 ci-dessus<sup>51</sup>.

Si, quelle qu'en soit la raison, le temps de travail annuel effectif d'un joueur excède ce seuil défini ci-dessus 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 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, le joueur percevra, avec le salaire du dernier mois d'activité, la rémunération de ces heures supplémentaires assortie d'une majoration de 10%. Le taux de chacune de ces heures sera obtenu en divisant la rémunération annuelle par 1 607 heures. Toutefois, cette disposition ne sera pas opposable au Club dès lors que ce dépassement résulte de la sélection du joueur dans une équipe nationale.

L'horaire collectif est concrétisé par l'accomplissement de toutes les activités énumérées à l'article 5.1.4.a. Les dépassements individuels de l'horaire collectif qui peuvent naître de ces activités donneront lieu à un repos compensateur égal à 110% pris aux mêmes périodes et dans les conditions que prévu à l'alinéa ci-dessus. Si les repos ne sont pas pris à la date de cessation du contrat, ils donneront droit à rémunération majorée de 10% dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus.

## c) Répartition de l'horaire

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à répartir le temps de travail de manière inégale d'une semaine sur l'autre.

De ce fait, le seul module pertinent pour déterminer les modalités de répartition de l'horaire collectif est la saison, ce qui peut justifier la mise en place d'un horaire aménagé sur la saison en application des articles L. 3122-2 et suivants du Code du travail.

Dès que le calendrier des compétitions est établi par la LNR, chaque Club établit son programme indicatif (nécessairement différent d'un Club à l'autre) et le communique aux joueurs par voie d'affichage et le cas échéant individuellement.

La modification collective de l'horaire de travail se fera par voie d'affichage, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai pouvant être supprimé dans l'hypothèse où la modification de l'horaire résulterait d'un événement indépendant de la volonté du club (conditions climatiques, créneaux d'utilisation d'un terrain d'entraînement, ...).

La modification individuelle du planning de travail se fera par notification individuelle sous réserve d'un délai de prévenance de 24 heures Ce délai pouvant être supprimé en cas de sélection on de non sélection des joueurs à la participation à un match officiel auquel le club participe.

---

<sup>51</sup> Modifié par l'avenant n°58 en date du 20 avril 2016

La durée effective du travail en cours d'une semaine civile ne peut excéder 48 heures. Le nombre de semaines concernées par cette durée maximum hebdomadaire est fixé chaque année en fonction du nombre de semaines au cours desquelles ont lieu des déplacements chez un adversaire nécessitant de dormir sur place.

Du fait de l'impact du recours aux contrats à durée déterminée d'usage ou spécifiques sur le rythme des saisons sportives, n'a pas à être particulièrement traité le problème de la rémunération des joueurs n'ayant pas exercé durant la totalité de la saison. En cas de rupture anticipée d'un commun accord du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, les heures excédant le seuil fixé par proratisation du total des heures fixées au b) ci-dessus au nombre de mois d'activité sont traitées de la même manière que celles excédant 1 607 heures sur la saison<sup>52</sup>.

#### d) Temps partiel<sup>53 54 55</sup>

Le recours au contrat de travail à temps partiel n'est possible que pour les professionnels pluriactifs. Compte tenu des exigences de l'activité de joueur de rugby et de l'obligation des Clubs en matière de santé et de sécurité, le contrat de travail d'un joueur de rugby « *professionnel pluriactif* » est nécessairement conclu pour un minimum de 24 heures hebdomadaires ou son équivalent sur l'année tel que défini ci-après.

Les heures complémentaires sont en principe interdites ; elles ne sont exceptionnellement admises que par accord exprès entre les parties dans les limites prévues à l'article L. 3123-8 et L. 3123-28 du Code du travail, et à condition qu'elles soient compatibles avec les obligations incombant au joueur à l'égard du second employeur.

La nature de l'activité minimum du joueur fait que son horaire, même s'il est inférieur à la durée légale, doit varier d'une semaine à l'autre suivant la même amplitude que celle des joueurs à temps complet sur le fondement des quatre types d'horaires identifiés à l'article 5.1.4.c. ci-dessus. De ce fait, la durée contractuelle du travail est fixée à l'année et est au minimum de 1 102 heures pour la saison sportive.

Conformément aux dérogations à la durée minimale de travail du salarié à temps partiel de vingt-quatre heures par semaine prévues à l'article L. 3123-14-2 du Code du travail, au vu des éléments de fait - et notamment de la durée du travail du joueur dans sa seconde activité professionnelle si elle risque d'entraîner un dépassement de la durée hebdomadaire maximum du travail - le contrat de travail d'un joueur professionnel pluriactif prévoyant une durée du travail inférieure à 24 heures hebdomadaires pourra être homologué par la Commission Juridique sous réserve :

- que le salarié en fasse la demande écrite et motivée au Club pour cumuler plusieurs activités ;
- que la durée du travail dans le cadre du contrat de joueur de rugby soit au minimum d'un mi-temps ;
- que la rémunération annuelle du joueur ne soit pas inférieure au prorata (24/35<sup>ème</sup>) de la rémunération annuelle minimum applicable dans la division où évolue le joueur telle qu'elle résulte de l'accord de salaires en vigueur pour la saison considérée<sup>56</sup>

<sup>52</sup> Modifié par l'avenant n°58 en date du 20 avril 2016

<sup>53</sup> Modifié par l'Avenant n°39 en date du 3 décembre 2013

<sup>54</sup> Modifié par l'avenant n°58 en date du 20 avril 2016

<sup>55</sup> Cf. la situation des joueurs visés par la décision du 24 juin 2016 annexée de la CCRP

<sup>56</sup> Modifié par l'Avenant n°1 en date du 25 juin 2005

#### e) Information et contrôle

L'horaire collectif prévisionnel établi à partir du calendrier des compétitions est affiché sur le tableau de la direction. Les dépassements individuels de la durée du travail correspondant à des horaires collectifs (rendez-vous avec le staff médical et paramédical, participations à des manifestations promotionnelles et/ou commerciales à la demande du Club...) sont reproduits dans un registre indiquant la date de l'événement, la durée du temps qui y est consacré, le nom des joueurs y ayant participé.

#### f) Désaisonnalisation du salaire

La rémunération mensuelle versée au joueur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle pour 1 607 heures par an est indépendante de l'horaire réel de chaque mois, la présente disposition consacrant une dérogation aux articles L. 3242-3 et L. 3242-4 du Code du travail. Ceci vaut aussi pour le joueur à temps partiel à l'année.<sup>57</sup>

## 5.2. Congés payés

### 5.2.1. Définitions

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

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

### 5.2.2. Durée des congés

La durée du congé annuel défini aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables soit 6 semaines (ce dispositif englobant les éventuels jours supplémentaires liés au fractionnement).

Le contrat du joueur étant conclu obligatoirement par une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue à l'article L. 3141-11 du Code du travail, et la période de congés, telle qu'elle est définie à l'article L. 3141-13 du Code du travail, courent du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période de référence correspondant à la saison sportive.

### 5.2.3. Période des congés<sup>58</sup>

#### a) Définition des périodes de congés<sup>59</sup>

Une partie de ces congés peut être prise par anticipation.

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

<sup>57</sup> Modifié par l'Avenant n°18 en date du 21 septembre 2009

<sup>58</sup> Modifié par l'Avenant n°21 en date du 4 mai 2010

<sup>59</sup> Modifié par l'Avenant n°46 en date du 20 mai 2015

Il est précisé que le 25 décembre est un jour férié chômé, à l'exception des saisons où une journée de Championnat de France professionnel se déroulerait le 26 décembre où il est un jour férié non chômé<sup>60</sup>.

Les périodes de congés sont fixées chaque saison en fonction des calendriers et rapportées dans l'Annexe n°7.

#### **b) Obligation d'information auprès de la Commission juridique**

Chaque Club de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> division professionnelle devra informer la Commission juridique des dates exactes des périodes de congés arrêtées au sien du Club dans les conditions fixées par l'Annexe n°7.

#### **c) Situation des joueurs en arrêt de travail**

Dans l'hypothèse où l'arrêt de travail d'un joueur se poursuit au-delà de la période de congés payés initialement fixée, le Club devra accorder avant la fin de la saison sportive en cours d'une période de congés payés d'une durée correspondant à celle que le joueur aurait dû avoir s'il n'avait pas été en arrêt de travail.<sup>61</sup>

### **5.2.4. Indemnité de congés payés**

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

Dès lors qu'il a respecté les dispositions prévues à l'article 5.2.3. ci-dessus, le Club sera dégagé de toute responsabilité quant à la compensation financière des congés dont le joueur n'aurait pas pu bénéficier du fait de sa sélection en équipe nationale.

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

## **5.3. Hygiène et sécurité**

### **5.3.1. Prescriptions générales**

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

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

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

<sup>60</sup> Modifié par l'avenant n°54 en date du 20 octobre 2015

<sup>61</sup> Modifié par l'Avenant en date du 15 juin 2009



Les stratégies en ce domaine doivent faire l'objet, avant d'être arrêtées, d'une consultation préalable du comité d'entreprise, du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel. Par ailleurs, les litiges se rapportant aux conditions de travail en général pourront être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 1.1.3 du chapitre 2 du Titre I de la présente convention. Enfin, les Clubs prendront toutes mesures pour que soient strictement respectés les repos minima tels qu'ils résultent de l'article 5.1.3. ci-dessus.

### **5.3.2. Hygiène**

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

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

### **5.3.3. Sécurité**

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

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

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

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

### **5.3.4. Santé**

#### **a) Médecine du travail**

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

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

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

## **b) Médecine du sport**

### **b)1. Encadrement médical**

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

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

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

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

### **b)3. Suivi médical**

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

- de consulter le médecin du Club en cas de problème médical lié à son activité professionnelle de joueur de rugby ;
- dans le cas d'une consultation d'un médecin extérieur au Club pour une pathologie liée à son activité professionnelle de joueur de rugby, de demander au médecin du Club toute information susceptible d'aider le diagnostic et le traitement donné lors de cette consultation extérieure ;
- En cas de mise en œuvre de soins en-dehors de la structure médicale et paramédicale habituelle du Club, il est recommandé que les informations utiles liées à son activité professionnelle soient transmises au praticien soit par le joueur lui-même, soit par le médecin du Club à la demande du joueur ;
- d'informer le médecin du Club - soit directement soit par l'intermédiaire de ce praticien extérieur au Club – préalablement à la mise en œuvre de tout traitement prescrit en-dehors de la structure médicale du Club, de manière à ce que le médecin du Club puisse en mesurer les conséquences éventuelles sur l'activité du joueur ;
- Lors de la réunion annuelle relative à la lutte contre le dopage, organisée au sein du Club en début de saison, les joueurs de l'effectif recevront une information sur ces recommandations.

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

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

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

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

Clubs et joueurs sont également tenus de se conformer au suivi biologique longitudinal tel que défini par le règlement médical de la LNR.

## Article 6. Protection sociale

### 6.1. Affiliation à la sécurité sociale

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

### 6.2. Retraite complémentaire

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

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

### 6.3. Garantie contre le risque de chômage

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

### 6.4. Prévoyance collective<sup>62 63 64 65 66</sup>

Quelle que soit leur ancienneté, les joueurs entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficient des prestations de sécurité sociale et :

- a) Pendant un délai de carence minimum de 45 jours, durant lequel le club prendra en charge :
  - i. Pendant les 28 premiers jours d'arrêt de travail, le maintien intégral de leur rémunération nette à compter du premier jour d'arrêt de travail, que celui-ci résulte de maladie ou d'accident de travail, le Club complétant en net le montant des indemnités journalières 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 28 premiers jours de l'arrêt de travail.

---

<sup>62</sup> Modifié par l'Avenant n°20 en date du 2 avril 2010

<sup>63</sup> Modifié par l'Avenant n°48 en date du 20 mai 2015

<sup>64</sup> Modifié par l'avenant n°71 en date du 6 avril 2020

<sup>65</sup> Modifié par l'avenant n°73 du 20 janvier 2021

<sup>66</sup> Modifié par l'avenant n°74 du 16 juin 2021

- ii. Du 29<sup>ème</sup> jour au 45<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, le maintien de 80% de la rémunération brute mensuelle plafonnée à 5 fois le plafond des cotisations de sécurité sociale.
- b) De garanties collectives de prévoyance, dont l'assiette des cotisations et des prestations est plafonnée distinctement pour chacune des garanties, couvrant les risques :
- d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident du travail à partir du jour qui suit la fin du délai de carence (à partir du 46<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail ou plus selon le délai de carence applicable) et ceci jusqu'à concurrence de 77,5 % de la rémunération brute mensuelle plafonnée (assiette des cotisations et des prestations plafonnée à 5 fois le plafond des cotisations de sécurité sociale) ;
  - Décès (assiette des cotisations et des prestations plafonnée à 6 fois le plafond des cotisations de sécurité sociale) ;
  - Perte de licence (au sens de l'incapacité totale et définitive à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles) (assiette des cotisations et des prestations plafonnée à 6 fois le plafond des cotisations de sécurité sociale).
- c) Du bénéfice des prestations du régime de prévoyance prévues en Annexe n°6 dans le cas d'une incapacité définitive : pendant toute la durée de suspension du contrat de travail et pendant le délai d'un mois qui suit la 2<sup>ème</sup> visite médicale constatant son incapacité définitive, que celle-ci résulte de maladie ou d'accident de travail et ce, même si malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité de sportif professionnel, le joueur ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire (dans ce cas les prestations complémentaires objet du présent alinéa sont augmentées de la valeur de celles-ci). Toutefois, lorsque le joueur bénéficie des prestations servies par la sécurité sociale au titre de l'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail (Livre IV, Titre III, Chapitre III, articles L. 433-1 et suivants du Code de la sécurité sociale), celles-ci s'imputent au montant de la rémunération maintenue.

Les garanties visées aux points a, b et c (dont l'assiette est plafonnée pour les seules garanties visées aux points a.ii) et b et c sont constituées de la rémunération comprenant le salaire fixe, les primes d'éthique et d'assiduité, les avantages en nature (les primes de participation ou de résultat étant exclues), versée lors de la saison sportive en cours au jour de l'événement matérialisant le sinistre, laquelle est actuellement fixée du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin. Dans le cadre des garanties visées aux points a.ii), b et c, pour la détermination, s'il y a lieu, de la rémunération mensuelle, la rémunération brute annuelle prévue dans le contrat de travail est divisée par 12.

La date prise en compte pour l'application des garanties autres que la Perte de licence est le jour de l'événement matérialisant le sinistre.

La date prise en compte pour l'application de la garantie Perte de licence est le 1<sup>er</sup> juillet de la saison sportive lors de laquelle est constatée l'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raisons de santé.

La nature et le taux des garanties prévues aux points a.ii), b et c ci-dessus, le montant et la répartition des contributions nécessaires à leur financement, les droits à information individuelle et collective des participants font l'objet d'une annexe à la présente convention. De ce fait, l'entrée en vigueur des droits et obligations relatifs à la prévoyance collective est subordonnée à la signature de cette annexe. Dans le cadre de la première des deux négociations annuelles prévues à l'article 2.3. du chapitre 1 du Titre I de la présente convention, les parties examineront, sur la base d'un rapport précisant les résultats enregistrés, les éventuelles modifications à y apporter.

La commission paritaire de la convention collective du rugby professionnel examinera également chaque année la situation de l'ensemble des Clubs en ce qui concerne les conditions de mise en œuvre de ces garanties collectives de prévoyance. Un comité paritaire – dont la composition sera définie chaque année – pourra être constitué en son sein pour suivre l'ensemble des questions de prévoyance. Il peut, au vu des informations qu'il aura examinées, proposer toute modification de la présente annexe et sera le cas échéant chargé de la gestion de tout fond qui serait constitué en vue de la gestion de tel ou tel des risques ci-dessus.

L'assureur doit fournir au club et à la commission paritaire, une fois par an, le bilan des opérations pour l'exercice écoulé sur la base des exigences réglementaires et conventionnelles. Le bilan sera communiqué, sous la responsabilité du Club, au comité social et économique.

Qu'il s'agisse du maintien direct de la rémunération par le Club ou des garanties collectives de prévoyance prévues au point c) ci-dessus, 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, ainsi que les prestations du régime de prévoyance prévues en Annexe n°6, bénéficient au joueur professionnel pluriactif qui, malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité de sportif professionnel, ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire uniquement du fait de la poursuite de son activité pour le compte de son second employeur<sup>67</sup>.

Au vu du plafonnement des garanties de prévoyance collective, il peut être de l'intérêt du joueur de souscrire une assurance individuelle complémentaire.<sup>68</sup>

Les conditions d'entrée en vigueur de ces garanties sont fixées en Annexe n°6 à la présente convention.

Un contrôle médical, portant sur la réalité de l'état de santé à l'origine de l'arrêt de travail lorsque le joueur n'a pas respecté les recommandations relatives au suivi médical prévues à l'article 5.3.4.b) du présent chapitre portant sur l'impact des soins et traitements reçus sur son état d'incapacité de pratiquer le rugby, peut être effectué. Les résultats de ce dernier peuvent remettre en cause le versement des sommes prévues au a) et b) du présent article.

Le droit aux prestations est subordonné à la déclaration de sinistre dans le délai maximum de huit mois à compter de sa survenance. Si le sinistre intervient alors que le joueur est sous contrat, la déclaration du sinistre doit être réalisée par le club, s'il intervient alors que le joueur n'est plus sous contrat, la déclaration incombe à ce dernier.

Le sinistre doit être constaté à partir d'éléments objectifs affectant potentiellement l'état de santé et susceptible d'ouvrir droit aux indemnités journalières ou rentes au titre d'une incapacité de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L.222-2-4 du Code du sport et de la présente convention, la saison sportive dans le rugby professionnel débute normalement le 1<sup>er</sup> juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante.

De fait, dans un souci d'équité sportive, et compte tenu des dates précitées, il est prévu que la dénonciation d'un contrat de prévoyance par un assureur ne pourra intervenir qu'à l'échéance de ladite saison sportive, soit à partir du 30 juin.

---

<sup>67</sup> Modifié par l'avenant n°58 en date du 20 avril 2016

<sup>68</sup> Modifié par l'Avenant n°16 en date du 15 juin 2009

L'interdiction de rompre le contrat d'assurance en cours de saison a pour vocation également de renforcer le principe de mutualisation de la prévoyance tel qu'explicité au sein de la convention mais aussi de protéger l'ensemble des acteurs du rugby professionnel face une quelconque situation d'instabilité financière.

## Article 7. Exploitation de l'image et du nom du joueur et/ou de l'entraîneur et/ou du préparateur physique dans le cadre de l'exécution du contrat de travail<sup>69</sup>

### 7.1. Définitions

#### 7.1.1. Image du joueur ou de l'entraîneur ou du préparateur physique

Au sens du présent texte, l'image du joueur ou de l'entraîneur ou du préparateur physique est notamment constituée par l'utilisation, l'imitation ou la reproduction de celle-ci sur quelque support et sous quelque forme que ce soit mais également par tout autre élément de la personnalité du joueur ou de l'entraîneur ou du préparateur physique (nom, voix, silhouette etc.) lorsque ces éléments peuvent lui être attribués.

L'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur ou du préparateur physique, ainsi définie, 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 de travail, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers.

La liberté d'exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur peut être subordonnée au respect des intérêts légitimes du Club qui l'emploie. A cet effet, le contrat de travail peut interdire que les actions d'exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur ou du préparateur physique bénéficient à une entreprise concurrente de partenaires commerciaux significatifs du Club. 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 peut être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

#### 7.1.2. Image du Club

Au sens du présent texte, l'image du Club est notamment constituée par l'utilisation, l'imitation ou la reproduction de ses noms, emblèmes et/ou signes distinctifs qui peuvent faire l'objet d'un dépôt à l'INPI, mais également par tout autre élément renvoyant à l'image collective de ses équipes, passées et présentes.

Le Club est seule habilité à utiliser ou autoriser l'utilisation de son image telle que définie ci-avant.

#### 7.1.3. Image associée

L'image est considérée comme « associée » lorsqu'elle associe à la fois l'image du Club et l'image d'un ou plusieurs joueur(s) et/ou entraîneur(s) et/ou préparateur(s) physique(s). Cette image associée peut être « collective » ou « individuelle ».

---

<sup>69</sup> Modifié par l'Avenant n°16 en date du 15 juin 2009

On entend par « *image associée collective* », l'utilisation ou la reproduction sur un même support d'une manière identique ou similaire de l'image de 3 joueurs et/ou entraîneurs et/ou préparateur(s) physique(s) au moins de l'effectif, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leurs activités professionnelles. En deçà de ce seuil, il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur ou du préparateur physique associée à celle du Club (ci-après « *image associée individuelle* »).

L'image du joueur et/ou de l'entraîneur ou du préparateur physique, lorsqu'elle est associée (à titre individuel ou à titre collectif) à l'image du Club, est soumise à des conditions d'exploitation spécifiques développées ci-après.

## **7.2. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs et/ou préparateurs physiques dans le cadre du contrat de travail**

Le présent article vise la reproduction ou toute autre utilisation de l'image du joueur et/ou de l'entraîneur et/ou du préparateur physique, associée à celle du Club, association dénommée « image associée » et ce sur tout support et/ou par tout moyen.

### **7.2.1. Exploitation de l'image associée collective**

Le Club informera l'ensemble des joueurs et entraîneurs et préparateurs physiques des conditions d'utilisation de l'image associée collective dans les conditions prévues ci-dessous.

#### **7.2.1.1. Exploitation de l'image associée collective par le Club**

Le Club est habilité à utiliser à son profit l'image associée collective des joueurs et/ou entraîneurs et/ou préparateurs physiques et ce sur tout support et par tout moyen.

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

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

A défaut de respecter cette condition, l'accord de chacun des joueurs et/ou entraîneurs et/ou préparateurs physiques dont l'image est utilisée sera requis.

### **7.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle**

#### **7.2.2.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le Club**

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

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

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

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

#### **7.2.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un tiers**

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

#### **7.2.3. Port des équipements**

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le joueur et l'entraîneur s'engagent à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club (bas, shorts, maillots de rugby de compétition, d'échauffement et d'entraînement, survêtements de sport et de pluie, sacs de sport, polos, tenue officielle utilisée pour les déplacements et/ou les opérations de promotion, commerciales, caritatives organisées par le Club...), à l'exception des chaussures (chaussures à crampons, running, loisirs, sandalettes) pour lesquelles le joueur et l'entraîneur peuvent librement utiliser celles de la marque de leur choix. L'engagement éventuel du joueur ou de l'entraîneur à porter les chaussures fournies par l'équipementier du Club doit donc être expressément précisé dans le contrat de travail ou par voie d'avenant.

Pour les déplacements, le Club a la possibilité d'indiquer aux joueurs et entraîneurs le type de chaussures devant être portées.

### **Article 8. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs et/ou préparateurs physiques par d'autres Clubs<sup>70</sup>**

Dans le cadre de la promotion d'un match auquel il participe, un Club peut autoriser d'autres Clubs à utiliser l'image associée collective de joueurs et/ou d'entraîneurs et/ou préparateurs physiques de son effectif sans que les joueurs et/ou entraîneurs concernés puissent s'y opposer. Cette autorisation doit être strictement limitée aux supports de promotion des matches opposant les Clubs concernés.

### **Article 9. Exploitation par la LNR de l'image associée – individuelle ou collective - des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif<sup>71 72 73</sup>**

#### **Article 9.1. Exploitation par la LNR des images des compétitions professionnelles**

La LNR est habilitée à exploiter les images des compétitions professionnelles de rugby qu'elle organise, au titre du droit d'exploitation qui est attaché à ces compétitions.

<sup>70</sup> Modifié par l'Avenant n°16 en date du 15 juin 2009

<sup>71</sup> Modifié par l'Avenant n°16 en date du 15 juin 2009

<sup>72</sup> Modifié par l'Avenant n°32 en date du 10 novembre 2011

<sup>73</sup> Modifié par l'avenant n°75 du 8 juillet 2021



Par ailleurs, en participant aux compétitions organisées par la LNR, les Clubs, joueurs et membres de l'encadrement sportif acceptent que leur image, issue de ces compétitions, puisse être reproduite et exploitée également sous la forme d'extraits et/ou de montages, sur tous types de Supports qui seront susceptibles d'être exploités par la LNR dans le monde entier et pour une durée de 50 ans à compter de la première exploitation de l'un des Supports utilisés. On entend par image issue des compétitions toute captation de l'image fixe (ou de succession d'images fixes en mouvement) d'un joueur/membre de l'encadrement sportif effectuée à l'occasion d'un match, en ce compris le match, l'avant-match et l'après-match (échauffement, vestiaire, remise de distinction etc...).

L'ensemble de ces exploitations pourra notamment intervenir dans le cadre de :

- la réalisation d'actions et/ou Supports de promotion de ces compétitions, auxquelles les partenaires commerciaux de la LNR pourront, le cas échéant, être associés ;
- la conclusion d'accords de licence ayant pour objet la réalisation de produits et/ou de services commercialisés. La LNR veillera à ce que l'utilisation, par ses licenciés, d'images de la compétition intégrant l'image de joueurs, et membres de l'encadrement sportif vise à associer le produit ou service au rugby et/ou aux compétitions professionnelles et non à un Club, un joueur ou un membre de l'encadrement sportif en particulier ;
- la conclusion d'accords de partenariat dans le cadre desquels la LNR concède à son partenaire commercial le droit d'utiliser des images de ses compétitions à des fins promotionnelles ;

Dans le respect des dispositions suivantes : toute utilisation par un partenaire commercial de la LNR, autre qu'une société concessionnaire de droits d'exploitation audiovisuelle, de tout ou partie des images issues des compétitions professionnelles devra concerner, sur chaque Support **utilisé, la reproduction de l'image d'au moins 3 joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif appartenant à au moins deux Clubs différents** ou, sur une même série de Supports relative à un même produit ou service, des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif d'au moins trois Clubs au cours d'une même saison (sous réserve des images de la remise d'un trophée d'une compétition organisée par la LNR ou de la remise d'une distinction de toute nature à un joueur/membre de l'encadrement sportif qui pourront ne comprendre que le(s) joueur(s), ou membre(s) de l'encadrement sportif au(x)quel(s) est remis le trophée ou la distinction)<sup>74</sup>.

## **Article 9.2. Exploitation par la LNR de l'image associée des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif captée en dehors des compétitions**<sup>75 76</sup>

9.2.1<sup>77</sup>. La LNR est par ailleurs habilitée, dans le monde entier et pour une durée de 10 ans à compter de leur première exploitation, à exploiter y compris sous forme de montage, sous forme fixe ou de vidéo, l'image associée des joueurs et membres de l'encadrement sportif évoluant dans les différents Clubs captée lors d'événements organisés par la LNR ou sous son égide, pour les besoins de ses activités et de son financement, dans le cadre de tous types d'actions et sur tous Supports y compris par le biais d'accords de licence ainsi que dans le cadre d'accords de partenariat.

<sup>74</sup> Modifié par l'avenant n°77 du 7 mars 2022

<sup>75</sup> Modifié par l'Avenant n°21 en date du 4 mai 2010

<sup>76</sup> Modifié par l'Avenant n°32 en date du 10 novembre 2011

<sup>77</sup> Modifié par l'Avenant n°51 en date du 23 juillet 2015

Les Supports dans le cadre desquels cette image est exploitée devront concerner des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif d'au moins trois Clubs au cours d'une même saison de telle sorte qu'ils visent à s'associer au rugby et/ou aux compétitions professionnelles et non à un Club, un joueur ou un entraîneur en particulier. Cette condition devra être respectée sur chaque Support ou sur une même série de Supports relative à un même produit ou service, sous réserve des images représentant le(s) joueur(s), ou membre(s) de l'encadrement sportif lauréat(s) d'un trophée ou de toute autre distinction qui pourront ne représenter que ce(s) lauréat(s).

Par exception, les Supports dans le cadre desquels l'image associée est exploitée pourront concerner uniquement deux joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif de chacun des deux Clubs participant à un même match à des fins de communication sur ce match.

L'image associée de chacun des joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif concernés devra être exploitée de manière identique ou similaire. Si la LNR souhaite mettre davantage en évidence un ou plusieurs joueurs ou membres de l'encadrement sportif en particulier, elle devra obtenir au préalable leur accord exprès.

Les mêmes dispositions s'appliquent à l'image associée des joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif captée lors d'événements qui ne seraient pas organisés par la LNR, sous réserve de leur accord exprès dès lors que la LNR concède à ses partenaires commerciaux (hors licenciés) dans le cadre d'accords de partenariat, le droit d'exploiter leur image associée à des fins promotionnelles.

Toutefois, la LNR est habilitée à concéder, par le biais d'accords de licence ayant pour objet la réalisation de produits et/ou de services commercialisés, l'exploitation de l'image associée des joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif évoluant dans les différents Clubs, captée en dehors d'événements organisés par la LNR, sous réserve que les Supports ou séries de Supports relative à un même produit ou service dans le cadre desquels cette image est exploitée concernent des joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif d'une majorité de Clubs participant à une même compétition (ou de Clubs membres de la LNR), et en nombre égal de joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif pour chacun des Clubs concernés à l'exception des images représentant le(s) joueur(s) et/ou membre(s) de l'encadrement sportif lauréat(s) d'un trophée ou de toute autre distinction qui pourront ne représenter que ce(s) lauréat(s).

La LNR présentera à l'issue de chaque saison à la Commission paritaire un bilan des catégories de supports/produits/services sur lesquels l'image associée des joueurs et membre(s) de l'encadrement sportif a été exploitée en application de l'alinéa ci-dessus. La LNR veillera par ailleurs à ce que le support, le produit ou le service concerné ne porte pas atteinte à la personnalité ou à l'honneur des joueurs, membre(s) de l'encadrement sportif et des Clubs concernés.

**9.2.2.** La LNR est également habilitée à autoriser les opérateurs de paris sportifs agréés et titulaires du droit aux paris sur les compétitions qu'elle organise d'utiliser le nom<sup>78</sup> des joueurs et entraîneurs évoluant dans les différents Clubs dans le cadre de la présentation ou de la description de leur offre de paris sportifs (ainsi que de leurs résultats le cas échéant) relative auxdites compétitions sur le(s) site(s) internet<sup>79</sup> de l'opérateur de paris permettant la prise de paris sportifs. Cette autorisation pourra être consentie pour la seule durée du contrat relatif à l'attribution du droit au pari conclu avec l'opérateur.<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup> On entend par « nom » le nom et le prénom

<sup>79</sup> Ainsi le cas échéant que sur les supports physiques pour l'(les) opérateur(s) titulaire(s) du droit aux paris dans un réseau de points de vente physiques

<sup>80</sup> Modifié par l'Avenant n°23 en date du 28 octobre 2010

Au titre des dispositions du présent article :

- un opérateur ne pourra utiliser le nom d'un joueur que dans le cadre de la présentation ou de la description de son offre de paris (ou de ses résultats) portant sur le joueur, entraîneur concerné ;
  - seul le nom des joueurs et entraîneurs concerné(s) par l'(es) offre(s) de pari(s) pourra être utilisé par l'opérateur, à l'exclusion de tout autre nom de joueurs, entraîneurs ;
- et
- l'opérateur de paris ne pourra du fait de cette autorisation se présenter comme un partenaire d'un joueur, entraîneur et devra veiller à ne jamais créer une confusion dans l'esprit du public à cet égard.

Toute autre utilisation du nom d'un joueur et/ou entraîneur par un opérateur de paris sportifs relève de sa seule responsabilité et il appartiendra en conséquence à l'opérateur d'obtenir, le cas échéant, l'accord du/des titulaire(s) des droits d'utilisation dans les conditions prévues à l'article 7.2 ci-dessus.

## Article 10. Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée du contrat

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

Le contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par les articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail.

Toutefois, et uniquement dans les conditions prévues à l'article 10.2.2. ci-dessous, le contrat peut être résilié avant son terme par le joueur de manière unilatérale.

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

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

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

Cet accord doit être formalisé par la conclusion d'un avenant de résiliation qui doit être adressé à la Commission juridique dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR.

#### **10.1.2. Résiliation pour faute grave**

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

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

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

#### **10.1.4. Rupture du contrat à l'initiative du joueur lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur<sup>81</sup>**

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

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

#### **10.1.5. Rupture du contrat en cas d'inaptitude du joueur constatée par le médecin du travail<sup>82</sup>**

En cas d'inaptitude pour raisons médicales d'exercer le métier de joueur de rugby professionnel ou professionnel pluriactif, constatée dans les conditions légales par le médecin du travail et que celle-ci soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, le Club pourra, sous réserve d'avoir respecté au préalable la procédure liée à l'obligation d'organiser le reclassement du joueur, rompre unilatéralement le contrat de travail dans les conditions fixées par les articles L. 1226-4 à L. 1226-4-3 du Code du travail pour l'inaptitude d'origine non professionnelle et l'article L. 1226-20 du Code du travail pour l'inaptitude d'origine professionnelle<sup>83</sup>.

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

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

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

### **10.2.2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées<sup>84</sup>**

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

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

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

<sup>81</sup> Modifié par l'Avenant n°23 en date du 28 octobre 2010

<sup>82</sup> Modifié par l'Avenant n°30 en date du 8 juin 2011

<sup>83</sup> Modifié par l'avenant n°64 du 26 octobre 2016

<sup>84</sup> Modifié par l'Avenant n°23 en date du 28 octobre 2010



Ladite clause devra impérativement préciser :

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

Une copie de la lettre recommandée avec accusé de réception adressée par le joueur au Club pour l'informer de la mise en œuvre de la clause, devra être adressée par le Club à la Commission juridique dans un délai de 48 heures.

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

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

**b)** La clause permettant au joueur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en fonction d'une situation du Club.

La situation sportive peut être fonction :

- du classement obtenu par le Club à l'issue d'une saison sportive ;
- ou
- de la non-qualification du Club à une ou plusieurs compétitions pour la saison suivante, compte tenu :
    - des résultats obtenus lors de la saison en cours ;
    - d'une décision de rétrogradation ou de refus d'accession prononcée à son égard confirmée en appel ou après expiration du délai d'appel ;
- ou
- d'une décision de rétrogradation non susceptible d'appel prononcée à l'encontre du Club.<sup>85</sup>

La possibilité pour le Joueur de s'engager avec un autre Club à compter de la saison qui suit pourra s'effectuer à compter de la survenance de l'un des événements énumérés ci-dessus, en fonction du contenu de la clause, et sous réserve du respect des dispositions de la réglementation de la LNR.

Ladite clause devra impérativement préciser :

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

Une copie de la lettre recommandée avec accusé de réception adressée par le joueur au Club pour l'informer de la mise en œuvre de la clause, devra être envoyée par le Club à la Commission juridique dans un délai de 48 heures.

---

<sup>85</sup> Pour toutes les dates des décisions visées dans le b), il y a lieu de prendre en compte la date de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception par laquelle est notifiée la décision.

Chacune des deux clauses (a et b) prévues au présent article peut être conditionnée à la signature par le joueur d'un contrat avec une catégorie particulière de Club ou avec un groupement étranger. Dans cette hypothèse, la clause devra impérativement préciser que la faculté offerte au joueur de signer dans un autre Club ou groupement étranger ainsi que la mise en œuvre de la clause est limitée dans le temps.<sup>86</sup>

## Article 11. Possibilités pour le joueur de changer de Club

### 11.1. Situations particulières

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

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

La réglementation de la LNR fixe les conditions dans lesquelles les joueurs se trouvant dans l'une de ces situations sont autorisés à signer un contrat dans un autre Club au cours de la saison.

### 11.2. Rétrogradation ou relégation du Club dans les compétitions fédérales

En cas de relégation<sup>87</sup> ou de rétrogradation<sup>88</sup> d'un Club dans les compétitions fédérales, le joueur est libre de signer un contrat de joueur professionnel ou professionnel pluriactif avec un autre Club professionnel pendant la période officielle des mutations fixée par la LNR, sous réserve d'en informer au préalable son Club par lettre recommandée avec accusé de réception (la date de la première présentation de la lettre avec accusé de réception faisant foi)<sup>89</sup>.

L'information du club par le joueur et la signature contrat avec un autre club ne pourra intervenir qu'à compter de la survenance de l'un des événements suivants :

- La rétrogradation dans les compétitions fédérales :
  - Soit la décision de rétrogradation confirmée en appel ou après expiration du délai d'appel ;
  - Soit la décision rétrogradation non susceptible d'appel ;
- La relégation dans les compétitions fédérales.

---

<sup>86</sup> Modifié par l'Avenant n°12 en date du 12 juin 2008

<sup>87</sup> On entend par rétrogradation une mesure prononcée pour raisons administratives ou financières

<sup>88</sup> On entend par relégation la descente du club par suite de son classement sportif

<sup>89</sup> Modifié par l'avenant n°58 en date du 20 avril 2016



## Article 12. Formation professionnelle continue<sup>90</sup>

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

### 12.1. Plan de formation

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

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

### 12.2. Compte Personnel de Formation

En raison de la durée limitée du contrat de travail des joueurs, des règles particulières sont instaurées relatives au Compte Personnel de Formation<sup>91</sup>.

Ces règles, relatives notamment aux conditions de cumul dans le temps, et au moment où s'effectuent les sessions de formation, figurent dans l'Annexe n° 9 à la présente convention.

### 12.3. Fonds paritaire de formation et aide au retour à l'emploi (article suspendu)

La Commission paritaire a décidé lors de la réunion du 13 mars 2006 de suspendre l'application de cet article.

### 12.4. Journée annuelle de formation

Les signataires de la présente convention s'accordent pour que chaque joueur professionnel qui en fait la demande auprès de son employeur bénéficie au minimum sur son temps de travail d'une journée par saison sportive pour faire un bilan ou une formation ou un concours ou examen en rapport avec un projet de reconversion professionnelle.

Cette journée est rendue obligatoire après une demande suivant un préavis de quinze jours adressé par le salarié à son club employeur.

Les conditions relatives au coût et financement de cette journée sont définies en Annexe n° 9 de la présente convention.

---

<sup>90</sup> Modifié par l'Avenant n°50 en date du 4 juillet 2015

<sup>91</sup> Modifié par l'avenant n°66 du 26 avril 2017

## Article 13. Pécule de reconversion<sup>92</sup>

### 13.1. Objet du pécule de reconversion

Dans le but de faciliter la reconversion des joueurs professionnels, il est institué à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 un pécule de reconversion qui tient compte de deux caractéristiques particulières de la profession de joueur de rugby :

- D'un côté, l'absolue nécessité d'arrêter l'activité bien plus tôt que l'âge normal de la retraite (au regard du Code du travail) pour des raisons à la fois de capacité physique et de santé ;
- D'un autre côté, la possibilité d'effectuer la carrière au sein de plusieurs clubs, caractérisée par un recrutement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée spécifique (article L.222.2 et suivants du Code du Sport), en France ou à l'étranger.

Un « accord-cadre » signé entre la LNR, Provale, l'UCPR et l'organisme gestionnaire choisi fixe les modalités de fonctionnement de ce régime.

### 13.2. Les cotisations

Pour la saison 2021/2022, le financement de ce régime est assuré par une cotisation globale de 0,20% du salaire brut versé par le club (dans la limite de 6 plafonds de la Sécurité Sociale), prélevé en paie, avant toutes déductions.

Cette cotisation sera de 0,28% lors de la saison 2023/2024 puis de 0,41% à compter de la saison 2024/2025.

Ces cotisations, assises sur le salaire (dans la limite de 6 plafonds de la Sécurité Sociale), dès le 1<sup>er</sup> contrat de travail au sein d'un club de rugby professionnel membre de la LNR (qu'il soit « espoir » ou « professionnel »), sont réparties à égalité entre le club professionnel employeur (50%) et le salarié joueur (50%).

Cette cotisation totale étant, sous la responsabilité du club, versée pour la partie employeur dans un fonds collectif, pour la partie joueur dans un compte individuel, selon les modalités prévues avec l'organisme gestionnaire.

Chacune des parts de la cotisation au régime doit obligatoirement apparaître sur la fiche de paie de tous les joueurs et être clairement différenciée de toute autre cotisation sociale et intitulée « Pécule de reconversion ».

### 13.3. Les prestations

La période de cotisation est fixée à un minimum de quatre (4) saisons pleines (ou 48 mois) dans le champ de la CCRP pour que le joueur puisse bénéficier du pécule de reconversion.

De manière exceptionnelle, et compte tenu de la date de signature du présent avenant, les partenaires sociaux ont décidé que le paiement des cotisations, tant la part employeur que la part salarié, ne débiterait qu'à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021.

---

<sup>92</sup> Avenant n° 76 du 7 mars 2022



Toutefois, et afin de ne pas pénaliser les joueurs déjà présents dans les effectifs des clubs visés au présent article au 1<sup>er</sup> juillet 2021, il est prévu que ces joueurs seront considérés comme ayant cotisé pour les mois de juillet, août et septembre 2021.

Les prestations seront versées au moment de la sortie du champ de la CCRP, sous forme d'un capital constitué d'un forfait et d'une variable assise sur la durée de cotisation et les salaires perçus durant les saisons effectuées sous contrat avec un club professionnel membre de la LNR et relevant de la CCRP.

- L'âge « charnière » de la cessation d'activité en raison de l'âge est fixé à 31 ans. Le joueur ne pourra prétendre à cette garantie sociale que s'il est en activité dans un club professionnel couvert par la CCRP à cette échéance (ou bien lors des années suivantes), sauf s'agissant de la partie constituée à partir de la cotisation du joueur ;
- Le capital versé à cette date tient compte de l'ensemble de la carrière dans un club professionnel et dans une division relevant du rugby professionnel. En France, cela induit l'agrément par la Ligue Nationale de Rugby (LNR) et le champ de la CCRP ;
- Une solidarité est introduite entre l'ensemble des clubs professionnels et des joueurs professionnels, qui se manifeste par la création d'un fonds dédié dont la gestion serait confiée à une structure tierce, pilotée par les membres de la Commission paritaire.

Les cotisations salariales seront intégralement remboursées aux joueurs quittant un club professionnel membre de la LNR et ne résignant pas un contrat de joueur avec un de ces clubs la saison suivante, et qui ne seraient pas éligibles au dispositif du pécule de reconversion.

Pour obtenir le remboursement prévu *supra*, le joueur devra formuler une demande écrite auprès du gestionnaire du fonds.

Compte tenu de la situation particulière de la saison 2021/2022 énoncée *supra*, les joueurs concernés ne pourront demander le remboursement des cotisations non acquittées pour les mois de juillet, août et septembre 2021.

#### 13.4. Dispositions particulières

Un joueur pourra cumuler plusieurs contrats à durée déterminée spécifique (ou CDD d'usage avant la Loi du 27 novembre 2015) - et ainsi cotiser au fonds dédié au pécule de reconversion - sans que ces différents contrats aient la nécessité de se succéder (exemples : périodes de chômage, contrat de travail de joueur dans un club membre non-membre de la LNR et jouant dans les divisions inférieures à la PRO D2...).

Le joueur concerné pourra ainsi décider de solder les périodes de cotisations effectuées dans un club professionnel membre de la LNR ou bien de conserver ses cotisations dans le fonds, jusqu'à y devenir éligible en cas de signature d'un nouveau contrat à durée déterminée spécifique avec un club professionnel membre de la LNR.

### 13.5. Gestion du fond collectif (partie relative à la part employeur)

Le fond collectif est suivi et administré par une « Commission de suivi du pécule de reconversion » instituée au sein de la Commission Paritaire de la CCRP, TECH XV et la LNR étant présents en qualité d'observateurs.

La « Commission de suivi du pécule de reconversion » examinera chaque saison les statistiques liées au versement du pécule de reconversion fournies par le (ou les) organisme(s) gestionnaire(s), et pourra suggérer des modifications du dispositif.

La gestion administrative, technique, actuarielle, financière des fonds est confiée à un (ou des) organisme(s) assureur(s) (compagnie, institution de prévoyance ou mutuelle) choisi en application d'une procédure de sélection.

Dans ce cadre, ce dispositif pourra intégrer des prestations d'action sociale ou de prévention à hauteur à minima de 2% des cotisations hors taxes du dispositif. Ces actions seront alors déterminées par la « Commission de suivi du pécule de reconversion » dans le cadre de son organisation visée au présent article.

Le (ou les) organisme(s) choisi(s) pour gérer le pécule de reconversion doit fournir à chaque Club, une fois par an, le bilan des opérations pour l'exercice écoulé.

Les joueurs pourront - dans le cadre de la gestion administrative, technique et actuarielle des procédures liées au pécule de reconversion - solliciter, à titre gracieux, les partenaires sociaux du rugby professionnel signataires de l'accord (PROVALE / UCPR). Il ne pourra y avoir aucune rémunération directe ou indirecte, reversée à quelque syndicat que ce soit (droits d'entrée, frais de gestion...).

## Chapitre 2 – Statut du joueur espoir

---

Le présent chapitre s'applique à tout jeune joueur ayant intégré un centre de formation agréé relevant d'un Club et percevant une rémunération (autre que sous forme de remboursement de frais) en contrepartie de la pratique du rugby.

Les dispositions du chapitre 1 du Titre II de la présente convention relatif au Statut du Joueur Professionnel ou Pluriactif s'appliquent aux joueurs ayant conclu un contrat de travail de joueur espoir, sous réserve des dispositions spécifiques prévues ci-après.

### Article 1. Condition préalable à la signature d'un contrat Espoir : Obligation de conclure une convention de formation

Est considéré comme joueur en formation celui qui est intégré dans un centre de formation relevant d'un Club, agréé par le Ministre chargé des sports, en application des dispositions de l'article L. 211-5 du Code du sport.

Tout joueur sous convention de formation doit être engagé dans une double formation :

- une formation sportive, le préparant au plus haut niveau de compétition ;
- une formation générale (scolaire, universitaire, professionnelle) de qualité.

Tout joueur intégrant un centre de formation agréé doit conclure avec le Club (soit l'association, soit la société, selon la structure dont relève le centre de formation) une convention de formation conforme à la convention type approuvée par arrêté ministériel, laquelle est soumise à l'homologation de la Commission juridique.

La signature d'un contrat de travail « espoir » est subordonnée à la conclusion entre le joueur et le Club de cette convention de formation.

### Article 2. Définition du contrat espoir

#### 2.1. Nature et Objet du contrat espoir<sup>93</sup>

L'activité de joueur espoir au sein d'un Club de rugby membre de la LNR s'inscrit dans le champ d'application de l'article L.122-2 du Code du sport.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi n°20151541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale (soi le 28 novembre 2015), cette activité s'inscrivait dans le champ d'application des articles L.1242-2-3° et D.1242-1 du Code du travail.

Le contrat à durée déterminée de joueur espoir est donc un contrat (à durée déterminée spécifique pour les contrats conclus ou renouvelés depuis le 28 novembre 2015, d'usage pour les contrats conclus avant cette date) par lequel un Club rémunère un joueur âgé de 16 à 23 ans en contrepartie de la pratique du rugby tout en lui permettant de poursuivre une formation sportive, ainsi qu'une formation professionnelle, scolaire ou universitaire méthodique, complète et continue dans le cadre du centre de formation du Club.

---

<sup>93</sup> Modifié par l'avenant n°59 en date du 20 avril 2016

## 2.2. Conditions de conclusion d'un contrat espoir<sup>94</sup>

### 2.2.1. Joueur pouvant conclure un contrat espoir

Un joueur ne peut conclure un contrat espoir que s'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- être âgé de 16 ans au moins à la date de signature et d'entrée en vigueur du contrat, et de 23 ans au plus au terme normal du contrat ;
- avoir déjà conclu - ou conclure concomitamment - une convention de formation avec le Club (soit l'association, soit la société selon la structure dont relève le centre de formation du Club).

### 2.2.2. Joueurs rémunérés âgés de 16 à 21 ans révolus<sup>95</sup> <sup>96</sup>

A l'exception des joueurs évoluant dans un Club ne disposant pas encore d'un centre de formation agréé, tout joueur rémunéré en contrepartie de son activité de joueur de rugby âgé de 16 à 21 ans révolus est nécessairement titulaire d'un contrat espoir.

Cette modification entre en vigueur à compter du 20 avril 2010. Par conséquent, tous les contrats conclus à compter du 20 avril 2010 devront respecter les dispositions ci-dessus à l'exception :

- des joueurs déjà sous contrat professionnel/professionnel pluriactif avant la date d'entrée en vigueur de cette modification ;
- des joueurs qui ont conclu un premier contrat professionnel/professionnel pluriactif à la suite de l'acceptation d'une proposition de premier contrat professionnel présentée au plus tard le 16 avril 2010<sup>97</sup> par le club à un joueur de son centre de formation, dans les conditions prévues par le Statut du joueur en formation.<sup>98</sup>

### 2.2.3. Club pouvant conclure un contrat espoir

Seuls les Clubs ayant un centre de formation agréé par le Ministre chargé des sports conformément aux dispositions de l'article L. 211-4 du Code du sport peuvent conclure un contrat de joueur espoir. Seule la société sportive est habilitée à conclure des contrats de joueurs espoir et ce même si le centre de formation relève de l'association.

---

<sup>94</sup> Modifié par l'Avenant n°20 en date du 2 avril 2010

<sup>95</sup> « 21 ans révolus » s'entend des joueurs qui au terme de leur convention de formation n'ont pas atteint l'âge de 22 ans.

<sup>96</sup> Modifié par l'avenant n°59 en date du 20 avril 2016

<sup>97</sup> Date limite de proposition par écrit de conclusion du premier contrat professionnel par référence à la date de clôture de la période des mutations 2010

<sup>98</sup> On entend par « proposition de premier contrat professionnel présentée dans les conditions prévues par le Statut du Joueur en Formation » une proposition de contrat professionnel respectant les conditions de formation et de fond fixées par le Statut du Joueur en Formation pour que le club puisse revendiquer les indemnités protectrices en cas de refus par le joueur et de signature par celui-ci d'une convention de formation et d'un contrat professionnel dans un autre club.

#### **2.2.4. Situation des joueurs ayant déjà conclu un contrat professionnel ou professionnel pluriactif<sup>99100101</sup>**

Les joueurs ayant déjà conclu un contrat professionnel ou professionnel pluriactif avec un Club qui ne disposait pas d'un centre de formation agréé ne peuvent pas ensuite conclure de contrat espoir avec ce même Club ou un autre Club, sauf dans l'hypothèse où le joueur n'a pas atteint l'âge requis pour signer un contrat professionnel ou professionnel pluriactif.<sup>102</sup>

Cette interdiction ne s'applique pas dans l'hypothèse où le contrat professionnel/professionnel pluriactif signé avec le Club quitté n'est pas entré en vigueur. La signature du contrat espoir avec le nouveau Club ne pourra néanmoins intervenir que si le contrat professionnel/professionnel pluriactif avec le Club quitté a été résilié d'un commun accord entre les parties.

#### **2.3. Durée du contrat espoir**

Le contrat espoir est conclu pour une durée déterminée maximum de 3 saisons sportives. La date d'expiration du contrat doit impérativement être identique à celle de la convention de formation conclue entre le joueur et la structure dont relève le centre de formation.

Le contrat espoir est renouvelable pendant toute la période où le joueur est sous convention de formation (dans un même club ou dans des clubs différents) et ce dans le respect des conditions d'âge et de durée fixées par le présent chapitre.<sup>103</sup>

Sous réserve des dispositions prévues aux alinéas ci-dessus, les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que la durée du contrat est d'une ou plusieurs saisons sportives et qu'à son terme il sera reconduit automatiquement, sauf dénonciation expresse par l'une des deux parties, pour une ou plusieurs saisons sportives supplémentaires (le nombre de saisons devant être fixé dans le contrat), sans qu'il soit besoin d'un nouvel accord entre les parties et sous réserve que la durée initiale de la convention et du contrat espoir (hors mise en œuvre de la clause de reconduction tacite) soient strictement identiques. Dans ce cas, le contrat s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution du contrat.

La faculté de dénonciation de la reconduction du contrat doit être offerte à chacune des deux parties. Les conditions matérielles de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel.<sup>104</sup>

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

En cas de non dénonciation par l'une des deux parties de la reconduction, les parties devront prolonger la convention de formation pour la même durée.

---

<sup>99</sup> Modifié par l'Avenant n°23 en date du 28 octobre 2010

<sup>100</sup> Modifié par l'Avenant n°33 en date du 10 novembre 2011

<sup>101</sup> Modifié par l'avenant n°59 en date du 20 avril 2016

<sup>102</sup> 22 ans minimum au cours de la saison d'exécution du contrat professionnel ou pluriactif

<sup>103</sup> Modifié par l'Avenant n°14 en date du 6 novembre 2008

<sup>104</sup> Modifié par l'Avenant n°3 en date du 12 avril 2006

## Article 3. Entrée en vigueur et Homologation

Les dispositions de l'article 2 du chapitre 1 du Titre II de la présente convention (« Statut du Joueur Professionnel et Pluriactif ») relatives à l'entrée en vigueur et à l'homologation du contrat sont applicables aux contrats de joueurs espoirs. Il est précisé que les dispositions liées au refus d'homologation pour raisons financières n'exonèrent pas le joueur du respect des engagements souscrits vis-à-vis du Club dans le cadre de la convention de formation.

## Article 4. Mutations

### 4.1. Mutations définitives – Indemnisation du Club formateur

Les conditions dans lesquelles le Club ayant assuré la formation d'un joueur au sein de son centre de formation peut prétendre aux indemnités protectrices notamment en cas :

- de signature par le joueur, à l'issue de la convention de formation, d'un contrat professionnel ou pluriactif ou d'une convention de formation avec un autre Club ;
  - de résiliation unilatérale par le joueur de la convention de formation avant son terme;
- ... sont fixées par le Statut du joueur en formation intégré à la réglementation de la LNR. Il en est de même des modalités de calcul de cette indemnité.

Ces dispositions sont applicables aux joueurs ayant conclu un contrat de joueur espoir, sous réserve que la convention de formation ait été régulièrement homologuée par la LNR.

### 4.2. Mutations temporaires (Prêt de joueur)<sup>105 106</sup>

#### a) Dispositions générales

Les mutations temporaires sont autorisées pour les joueurs sous contrat de joueur espoir homologué. Elles sont possibles entre :

- Clubs français professionnels disposant d'un centre de formation agréé ou d'une structure de formation, le cas échéant, pour les clubs promus en 2<sup>ème</sup> division de championnat professionnel ;
- Clubs français professionnels et Clubs participant au championnat de France de Nationale et de Nationale 2 conformément aux Règlements Généraux de la FFR, à condition que le Joueur Prêté justifie d'une saison sportive révolue d'ancienneté d'affiliation à la F.F.R.

Pendant la durée de la mutation temporaire, le joueur est mis à la disposition du Club d'accueil.

La mutation temporaire telle que décrite au présent article s'inscrit dans le cadre de la notion de prêt de main d'œuvre à but non lucratif telle que définie aux articles L.8241-1 du code du travail.

#### b) Période et durée des mutations temporaires

Les mutations temporaires sont conclues jusqu'au terme de la saison sportive en cours (sauf accord des parties intervenant dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR).

<sup>105</sup> Modifié par l'Avenant n°20 en date du 2 avril 2010 et par l'Avenant n°42 en date du 23 mai 2014

<sup>106</sup> Modifié par l'avenant n°63 du 9 juillet 2016

La mutation temporaire peut être renouvelée entre les mêmes parties, sous réserve que la convention de formation et le contrat de travail conclu entre le « Club prêteur » et le joueur ne soit pas arrivé à expiration<sup>107</sup>.

Les conditions dans lesquelles peut intervenir une mutation temporaire d'un joueur sous contrat espoir, notamment de réintégration dans le Club prêteur, sont fixées par la réglementation de la LNR et/ou par la réglementation de la FFR pour les mutations temporaires vers un Club de **Nationale ou de Nationale 2**.

### c) Conditions des mutations temporaires

Le Club d'accueil, qu'il soit professionnel ou qu'il évolue en **Nationale ou de Nationale 2**, assume, pendant la durée de la mutation temporaire, l'ensemble des obligations à la charge de l'employeur : versement de la rémunération et des cotisations correspondantes, prise en charge de l'assurance complémentaire dans le respect de la CCRP et des garanties existantes dans le Club prêteur (prise en charge du coût du régime de prévoyance collectif). Ces obligations doivent figurer dans l'avis de mutation temporaire correspondant.

La prise en charge par le Club prêteur d'une partie de la rémunération pendant la durée de la mutation temporaire, qui serait convenue entre les deux Clubs, ne remet pas en cause le versement au joueur par le Club d'accueil de l'intégralité de la rémunération. En tout état de cause, quel que soit le salaire du Joueur, le Club d'accueil devra prendre à sa charge le minima de salaire applicable à la division dans laquelle il évolue.<sup>108</sup>

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

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

La mutation temporaire est formalisée par un « avis de mutation temporaire », conforme au modèle annexé à la présente convention (Annexe n°4 bis) ou celui mis à la disposition par la FFR pour les mutations temporaires vers un club évoluant en **Nationale ou de Nationale 2**, conclu entre les trois parties et soumis à homologation.

La mutation temporaire ne devient effective qu'après homologation de l'avis de mutation temporaire. A défaut d'homologation, le joueur est maintenu dans le Club prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties.

<sup>107</sup> Modifié par l'avenant n°67 du 5 mars 2018

<sup>108</sup> Modifié par l'Avenant n°36 en date du 18 juin 2013

## Article 5. Exécution du contrat de travail

### 5.1. Obligations du joueur espoir

Le joueur espoir s'engage à respecter dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail les mêmes principes que ceux prévus à l'article 3.1. du chapitre 1 du Titre II de la présente convention, dont les modalités d'application pourront être fixées par le règlement intérieur du Club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence.

Par ailleurs, le joueur espoir doit se soumettre aux obligations fixées par son Club et se consacrer, sous la direction des responsables du Club, à sa formation sportive de joueur de rugby. Il doit également suivre la formation générale (scolaire, universitaire ou professionnelle) qu'il a choisie dans le cadre de la convention de formation conclue avec le centre de formation et se présenter aux épreuves sanctionnant cette formation.

### 5.2. Obligations du Club

Les obligations du Club prévues à l'article 3.2. du chapitre 1 du Titre II de la présente convention s'appliquent vis à vis des joueurs espoirs.

Par ailleurs, le Club, par ses représentants dûment mandatés, devra se conduire envers le joueur espoir en bon père de famille, avertir ses parents ou ses représentants légaux (pour les joueurs mineurs) des fautes graves qu'il pourrait commettre, et surveiller ses études.

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

Le Club devra également aménager les conditions d'exécution du contrat espoir afin de permettre au joueur de suivre sa formation sportive ainsi qu'une formation générale (scolaire, universitaire ou professionnelle) méthodique et complète, dans le cadre du centre de formation, en vue de sa double qualification.

## Article 6. Salaires

### 6.1. Salaires minima

Les salaires minima du joueur sous contrat espoir sont fixés dans l'accord de salaire négocié annuellement tel que prévu par l'article 4.2 du chapitre 1 du Titre II (« *Statut du joueur professionnel ou professionnel pluriactif* »)<sup>109</sup>.

Ces salaires minima correspondent à un temps plein ; ils s'appliquent donc au prorata temporis pour le temps partiel dans le respect des dispositions de l'article 7 ci-dessous relatif à la durée du travail.

Les salaires annuels fixes ne peuvent être inférieurs à ces minima, qu'ils soient versés en douze mensualités ou davantage. Par contre, les avantages en nature et différentes primes s'ajoutent éventuellement au salaire annuel fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1. du Chapitre 1 du Titre II, ne sont pas pris en compte dans les comparaisons avec le salaire minimum en vue de rechercher si celui-ci est respecté.

---

<sup>109</sup> Modifié par l'avenant n°59 en date du 20 avril 2016



L'accord de salaire prévoit des minima différents pour les joueurs des Clubs de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> division professionnelle.

## 6.2. Evolution de la rémunération du joueur sous contrat espoir en cas de participation aux matches de l'équipe professionnelle<sup>110 111 112</sup>

### **6.2.1. Joueurs sous contrat espoir évoluant en 1<sup>ère</sup> division professionnelle**

A l'issue de chaque saison sportive, tout joueur sous contrat espoir percevra une prime correspondant à la différence entre sa rémunération effective annuelle et le salaire minimum brut annuel fixé par l'accord de salaires en vigueur applicable aux joueurs professionnels à temps complet, au prorata du nombre de matches de compétitions professionnelles où le joueur espoir a été inscrit sur la feuille de match par rapport au nombre total de matches de compétitions professionnelles disputées par le club pendant la saison.

La rémunération prise en compte est, d'une part, la rémunération annuelle mentionnée sur le contrat du joueur espoir comprenant exclusivement le salaire fixe (hors avantages en nature), les primes d'éthique et d'assiduité ainsi que les primes de participation aux matches de compétitions professionnelles et de résultats à ces compétitions et, d'autre part, le salaire minimum brut annuel fixé par l'accord annuel de salaires pour les joueurs professionnels de 1<sup>ère</sup> division professionnelle. Ce différentiel est affecté du prorata du nombre de matchs défini ci-dessus.

Cette prime sera versée sur le dernier bulletin de paie de la saison en cours.

### **6.2.2. Joueurs sous contrat espoir évoluant en 2<sup>ème</sup> division professionnelle**

A l'issue de chaque saison sportive, tout joueur sous contrat espoir percevra une prime correspondant à la différence entre sa rémunération effective annuelle et la rémunération effective annuelle la moins élevée au sein du club parmi les joueurs sous contrat professionnel ou professionnel pluriactif à temps complet, au prorata du nombre de matches de compétitions professionnelles où le joueur espoir a été inscrit sur la feuille de match par rapport au nombre total de matches de compétitions professionnelles disputées par le club pendant la saison<sup>113</sup>.

La rémunération prise en compte dans les deux situations est la rémunération annuelle mentionnée sur le contrat du joueur comprenant exclusivement le salaire fixe (hors avantages en nature), les primes d'éthique et d'assiduité ainsi que les primes de participation aux matches de compétitions professionnelles et de résultats à ces compétitions.

Cette prime sera versée sur le dernier bulletin de paie de la saison en cours.

## 6.3. Dispositions particulières<sup>114</sup>

La Proposition mixte de contrat est définie comme une proposition - présentée au joueur par le club avec lequel il est sous convention de formation - d'un premier contrat professionnel précédé d'un contrat espoir. Conformément au Statut du joueur en formation, cette Proposition mixte de contrat permet au club de revendiquer les indemnités protectrices en cas de refus de celle-ci par le joueur dès lors :

---

<sup>110</sup> Modifié par l'Avenant n°12 en date du 12 juin 2008

<sup>111</sup> Modifié par l'Avenant n°20 en date du 2 avril 2010

<sup>112</sup> Article applicable aux joueurs de la « liste des joueurs de moins de 23 ans des clubs sans centre de formation agréé »

<sup>113</sup> Modifié par l'avenant n°58 en date du 20 avril 2016

<sup>114</sup> Modifié par l'Avenant n°20 en date du 2 avril 2010

- qu'elle est formulée à un joueur qui n'a pas son 22<sup>ème</sup> anniversaire lors de la première saison d'exécution du contrat espoir incluse dans ladite Proposition ;
- et
- que la rémunération proposée au titre du contrat espoir incluse dans la Proposition mixte correspond au moins à la rémunération minimum fixée par l'accord de salaire de la présente convention pour les joueurs sous contrat espoir à temps plein (et ce quel que soit le temps de travail prévu par la proposition de contrat espoir).

En cas d'acceptation de la Proposition mixte par le joueur et de conclusion concomitante (c'est à dire le même jour) par les parties d'un contrat espoir et d'un contrat professionnel successifs soumis à homologation à la même date, celles-ci ne pourront convenir au titre du contrat espoir d'une rémunération inférieure à la rémunération minimum fixée par l'accord de salaire de la présente convention pour les joueurs sous contrat espoir à temps plein (et ce quel que soit le temps de travail prévu par le contrat espoir).

Pour autant, ce critère conventionnel, lié à la rémunération proposée, de déclenchement du droit aux indemnités protectrices n'empêche pas :

- la proposition par un club d'un contrat espoir suivi d'un contrat professionnel ne respectant pas ledit critère (la conséquence étant l'impossibilité pour le club de revendiquer le versement des indemnités protectrices en cas de refus du joueur) ;
- Ni
- la conclusion, à la suite d'une telle proposition, d'un contrat espoir - accompagné d'un contrat professionnel - respectant simplement les rémunérations minima des joueurs espoirs prorata temporis, dans le respect de la durée minimum fixée à l'article 7 du présent chapitre (au minimum mi-temps).

Cette modification entre en vigueur à compter du 20 avril 2010. Par conséquent toutes les Propositions mixtes de contrat effectuées à compter du 20 avril 2010 ainsi que les contrats conclus à la suite de telles Propositions devront respecter ces dispositions.

## Article 7. Durée du travail<sup>115 116</sup>

En raison de la situation particulière du joueur « espoir » qui poursuit également une formation sportive, ainsi qu'une formation générale (scolaire, universitaire ou professionnelle) au sein du centre de formation du Club, le contrat de travail de joueur « espoir » peut être conclu au minimum pour 17h30 heures hebdomadaires et ce conformément à la dérogation à la durée minimale de travail du salarié à temps partiel de vingt-quatre heures par semaine prévue par l'article L. 3123-14-5 du Code du travail.

Au vu de ces éléments, le contrat de travail d'un joueur espoir à temps partiel conclu au minimum pour un mi-temps pourra être homologué par la Commission juridique sous réserve que la rémunération annuelle du joueur ne soit pas inférieure au prorata de la rémunération annuelle minimum applicable dans la division où évolue le joueur telle qu'elle résulte de l'accord de salaires en vigueur pour la saison considérée.

---

<sup>115</sup> Modifié par l'Avenant n°39 en date du 3 décembre 2013

<sup>116</sup> Par une décision du 6 juin 2017 annexée à la présente convention, la Commission paritaire décide, à titre exceptionnel et dérogatoire et pour les seuls joueurs concernés :

- d'autoriser les joueurs visés à l'article 23.1 du règlement administratif LNR à conclure un contrat pour une durée de travail minimale correspondant à un mi-temps ;
- que ces joueurs bénéficieront du dispositif mentionné à l'article 6.2. du Titre II, chapitre 2 prévoyant une évolution de la rémunération du joueur sous contrat espoir en cas de participation aux matches de l'équipe professionnelle.



S'agissant du temps consacré à l'activité rugby, les dispositions de l'article 5 du chapitre 1 du Titre II s'appliquent.

## Article 8. Cessation du contrat de travail

### 8.1. Expiration normale du contrat espoir : Passage au statut professionnel ou pluriactif et absence de proposition de contrat par le Club<sup>117</sup>

Les règles relatives à la conclusion du premier contrat de joueur professionnel ou professionnel pluriactif proposé par le Club, ou à défaut le cas échéant celles relatives au versement au Club formateur des indemnités protectrices, sont fixées par la convention de formation et le Statut du joueur en formation.

Les dispositions de la convention de formation relatives aux obligations du Club en l'absence de proposition de contrat professionnel ou professionnel pluriactif à l'issue de la formation sont applicables aux joueurs sous contrat espoir.

### 8.2. Rupture anticipée du contrat espoir en cas de résiliation anticipée de la convention de formation

Le contrat de joueur espoir a pour objet la préparation du joueur au sein du Club d'une carrière de joueur de rugby professionnel, tout en poursuivant une formation sportive et générale (scolaire, universitaire ou professionnelle) au sein du centre de formation et ce dans le cadre de la convention de formation conclue conformément à l'article L. 211-5 du Code du sport.

Tout contrat de joueur espoir ne peut donc être conclu que par un joueur ayant conclu ou concluant concomitamment une convention de formation avec l'association ou la société dont relève le centre de formation du Club. Dès lors, dans l'hypothèse où la convention de formation est résiliée avant son terme normal :

- soit du fait de la perte ou du retrait de l'agrément ministériel du centre de formation ;
- soit à l'initiative du Club pour un motif autre que le non-respect par le joueur de l'une de ses obligations issues de la convention ;<sup>118</sup>

... le contrat espoir devient sans objet et le joueur sera alors libre de conclure un contrat de travail de joueur de rugby ou une convention de formation avec un autre Club, sans que le Club puisse revendiquer le versement des sommes liées aux indemnités protectrices ou une quelconque autre indemnité et ce sous réserve que le joueur en ait informé le Club par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 15 jours avant la date de prise d'effet du contrat ou de la convention conclue avec son nouveau Club.

### 8.3. Dispositions particulières aux joueurs espoirs

Les articles 10.1., 10.2.1 et 11 du Chapitre 1 du Titre II, relatifs à la cessation du contrat de travail et aux possibilités pour le joueur de changer de Club, sont applicables aux joueurs espoirs. En revanche, les clauses de résiliation unilatérales prévues à l'article 10.2.2 du chapitre 1 du Titre II sont prohibées.<sup>119</sup>

---

<sup>117</sup> Modifié par l'avenant n°58 en date du 20 avril 2016

<sup>118</sup> Qu'il s'agisse de l'inexécution des termes de la convention de formation par la structure gestionnaire du centre, ou du non-respect par la société sportive de son engagement à aménager les conditions d'exécution du contrat espoir afin de permettre au joueur de suivre une formation scolaire, universitaire, professionnelle dans les conditions fixées par la convention de formation.

<sup>119</sup> Modifié par l'Avenant n°3 en date du 12 avril 2006

Toutefois, la résiliation à l'initiative du joueur du contrat espoir en cas de descente du Club dans les compétitions fédérales n'exonère pas le joueur du respect des engagements souscrits vis à vis du Club dans le cadre de la convention de formation.



## TITRE III - STATUT DES MEMBRES DE L'ENCADREMENT SPORTIF



# PREAMBULE

L'encadrement sportif regroupe différentes fonctions distinctes dont un certain nombre sont régies ci-dessous par la Convention collective du rugby professionnel<sup>120</sup>.

A la seule fonction initialement traitée par le présent texte – celle d'entraîneur de l'équipe professionnelle, le présent titre distingue désormais - en application de l'accord du 24 avril 2019 – différentes situations / qualifications qui seront traitées comme suit :

- Chapitre 1 : les dispositions relatives aux Entraîneurs qui s'appliquent – sauf mention spécifique – à tous les Entraîneurs (manager sportif, entraîneur de l'équipe professionnelle, entraîneur spécifique)
- Chapitre 2 : les dispositions relatives aux préparateurs physiques (responsable de la préparation physique, préparateur physique)

Les dispositions du présent titre concernant les personnels engagés en contrat à durée déterminée spécifique pour des fonctions nouvellement instituées par l'accord du 24 avril 2019 (manager sportif, entraîneur spécifique, responsable préparation physique et préparateur physique) s'appliquent :

- Aux contrats signés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 ;
- Aux contrats à durée déterminée spécifiques en cours, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Les personnels déjà sous contrat à durée indéterminée verront leur contrat perdurer et restent hors champ d'application des dispositions CCRP.

Illustrations pour information :

- Pour un contrat de travail signé le 28 Juillet 2019, les nouvelles dispositions conventionnelles s'appliquent au contrat.
- Pour un contrat de travail signé le 29 Mai 2019, qui porte sur 3 saisons, les nouvelles mesures s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2020 (minimas, temps de travail, etc).
- Un CDI signé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019 est hors champ.

---

<sup>120</sup> A titre d'exemple, les analystes vidéo ou de la performance ne relèvent pas de la CCRP.





## Chapitre 1 - Statut de l'Entraîneur

---

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux contrats de travail à durée déterminée spécifique des entraîneurs, professionnels ou professionnels pluriactifs, rémunérés en contrepartie de leur activité au sein d'un Club en tant qu'entraîneur de l'équipe professionnelle.

Ces dispositions sont, sauf précision contraire, communes à tous les Entraîneurs (entraîneurs spécifiques, entraîneurs de l'équipe professionnelle et managers sportifs).

### Article 1. Définition du contrat de travail

#### 1.1 Nature du contrat de travail<sup>121</sup>

L'activité d'un entraîneur de rugby « professionnel » ou « professionnel pluriactif » au sein d'un Club de rugby membre de la LNR s'inscrit dans le champ d'application de l'article L.222-2 2° du Code du sport.

Est entraîneur professionnel salarié, conformément à l'article précité, toute personne, dont l'activité principale au sein d'un club professionnel membre de la LNR consiste à préparer et encadrer l'équipe première au sens de l'article 1.2 du Chapitre 1 du Titre III de la présente convention.

Le souci d'équité sportive qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail entraîne que le recours au contrat à durée déterminée spécifique prévu par l'article cité ci-dessus est obligatoire. Le recours au contrat à durée déterminée spécifique doit se faire dans le respect des dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR.

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

Les dispositions de la convention s'appliquent aux contrats de travail des entraîneurs rémunérés en contrepartie de l'encadrement de la pratique du rugby au sein d'un Club soumis à la réglementation de la LNR. Le contrat est un contrat de travail d'entraîneur « *professionnel* » si l'entraîneur en fait sa profession exclusive ; à défaut, le contrat de travail est un contrat d'entraîneur « *professionnel pluriactif* ».

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

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

Les contrats des entraîneurs professionnels ou professionnels pluriactifs sont conclus par les sociétés sportives des Clubs ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association (situation des Clubs récemment promus en 2<sup>ème</sup> division professionnelle).

---

<sup>121</sup> Modifié par l'Avenant n°44 en date du 21 avril 2015 et par l'Avenant n°60 en date du 19 mai 2016

## 1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat d'un entraîneur est conclu en vue de la préparation des joueurs à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles, et ce sous tous ses aspects. Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur conformément à la grille de classification de l'article 4.1 de présent chapitre. Au regard de son degré d'autonomie, sa technicité et de son niveau de responsabilité, l'entraîneur aura un contrat d'entraîneur spécifique, d'entraîneur ou de manager sportif.

## 1.3. Durée du contrat de travail

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

Les contrats doivent être conclus au minimum jusqu'à la fin de la saison en cours. Les contrats d'entraîneur ou de manager sportif conclus après le premier jour de la reprise officielle des compétitions professionnelles organisées par la LNR doivent être conclus au minimum jusqu'à la fin de la saison sportive suivante. Cette disposition ne s'applique pas aux entraîneurs spécifiques pour lesquels tout contrat doit être conclu au minimum jusqu'à la fin de saison en cours.

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

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

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

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

## 1.4. Période d'essai<sup>122</sup>

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

---

<sup>122</sup> Modifié par l'Avenant n°60 en date du 19 mai 2016

## Article 2. Conclusion du contrat de travail d'un entraîneur professionnel<sup>123</sup>

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

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

Tout entraîneur percevant une rémunération et/ou des sommes quelconques, autres que seulement des remboursements de frais justifiés, est considéré comme entraîneur rémunéré et son contrat de travail est soumis à la procédure d'homologation.

Ces entraîneurs devront être titulaires des diplômes, titres ou certifications exigés par l'article L. 212-1 du Code du sport, ou en cours de formation aux diplômes visés ci-dessus, sous réserve du respect des conditions d'exercice de l'activité pour les personnes en formation.<sup>124</sup>

Tout contrat conclu entre un Club et un entraîneur non homologué est dépourvu d'existence et d'effets. Il en va de même pour tout avenant, convention, accord, contre-lettre dont l'objet est de compléter le contrat de travail conclu.

Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification de l'entraîneur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNR.

### 2.2. Entrée en vigueur du contrat<sup>125</sup>

Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat sous réserve de son homologation.

Dès lors que l'Annexe n°7 prévoit que la reprise de l'entraînement collectif peut intervenir avant le premier jour de la saison sportive suivante, l'entrée en vigueur du contrat pour les entraîneurs changeant de Club à l'intersaison est autorisée entre le 1er juin et le 30 juin sous réserve :

- Que le contrat avec l'ancien Club ait été résilié d'un commun accord préalablement à la date de reprise de l'entraînement avec le nouveau Club ;
- et
- Que l'entrée en vigueur du contrat conclu avec le nouveau Club ait été anticipée à compter de la date de la reprise de l'entraînement fixée par le club.

Cette disposition a pour objet de permettre à l'entraîneur de reprendre l'entraînement collectif avec son nouveau club avant le 1er jour de la saison sportive suivante.

---

<sup>123</sup> Modifié par l'Avenant n°29 en date du 9 mai 2011 et par l'avenant n°60 en date du 19 mai 2016

<sup>124</sup> Modifié par l'Avenant n°13 en date du 12 juin 2008

<sup>125</sup> Modifié par l'Avenant n°22 en date du 4 mai 2010

## **2.3. Procédure d'homologation**

### **2.3.1. Modèle de contrat de travail d'un entraîneur de rugby professionnel ou professionnel pluriactif<sup>126</sup>**

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

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

Le contrat soumis à homologation fait notamment apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR et de la LNR :

- les agents sportifs ou avocats intervenus lors de sa conclusion ;
- l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

### **2.3.2. Communication de tous les contrats à la LNR aux fins d'homologation**

Tous contrats ainsi que tous avenants, conventions, accords et contre lettres dont l'objet est de compléter le contrat de travail conclu doivent être soumis par le Club à l'homologation dans les conditions fixées par la présente convention et la réglementation de la LNR.

Les signataires d'un accord qui n'a pas été soumis à homologation sont passibles de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la LNR.

L'entraîneur a la faculté de saisir la Commission juridique dans l'hypothèse où il aurait connaissance de la non communication par son Club d'un avenant ou d'un contrat à la LNR aux fins d'homologation. Cette saisine sera considérée comme une preuve de la bonne foi de l'entraîneur (présomption simple) sous réserve qu'elle intervienne dans un délai raisonnable apprécié par la Commission juridique. Dans cette hypothèse, il appartiendra à l'autre partie de rapporter, le cas échéant, la preuve de la mauvaise foi de l'entraîneur.

### **2.3.3. Information de l'entraîneur de tout accord aux fins d'homologation<sup>127</sup>**

Afin d'assurer l'information de l'entraîneur sur l'enregistrement de son contrat et/ou avenant, un état des documents reçus par la LNR sera consultable par l'entraîneur concerné soit via l'appli métier, soit auprès du Club, soit auprès du représentant de(s) l'organisme(s) représentatif(s) des entraîneurs au sein des organes de la LNR.

### **2.3.4. Déroulement de la procédure**

Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat et/ou avenant signé s'opère conformément aux dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR. L'homologation du contrat et/ou avenant relève de la compétence de la Commission juridique, qui peut par ailleurs être sollicitée par écrit par le Club pour avis avant le dépôt du dossier en cas de doute quant à l'homologation d'un contrat et/ou avenant.

---

<sup>126</sup> Modifié par l'Avenant n°60 en date du 19 mai 2016

<sup>127</sup> Modifié par l'Avenant n°51 en date du 23 juillet 2015

Il appartient au Club d'adresser un dossier complet dans les conditions fixées par la réglementation de la LNR, étant précisé qu'il appartient à chacune des parties de fournir à cette fin les éléments administratifs relevant de sa responsabilité.

Lorsque le contrat et/ou avenant n'est pas conforme aux dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR, l'homologation est refusée par la Commission juridique. Le refus d'homologation d'un contrat et/ou avenant peut également être motivé par la présence dans le contrat de clauses manifestement contraires au droit applicable ou de clauses imprécises ou ambiguës<sup>128</sup>.

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

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

En cas de non-respect de ce délai, l'entraîneur aura la possibilité de demander la réparation du préjudice subi.

### **2.3.5. Mise à disposition des contrats et/ou avenants homologués<sup>129</sup>**

Dès lors que les contrats et/ou avenants sont homologués, ils sont mis à la disposition des Clubs et des Entraîneurs concernés dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR.

### **2.3.6. Conséquences d'un refus d'homologation**

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

Les conséquences d'un refus d'homologation sur le contrat sont fixées à l'article 2.1. du présent chapitre.

En cas de refus d'homologation, la partie la plus diligente, sans préjudice de la possibilité de saisir les juridictions compétentes, pourra saisir la Commission juridique de la LNR aux fins de conciliation, et/ou pour faire constater par la Commission le niveau de responsabilité de chacune des parties.

#### **b) Conséquences sur la situation sportive de l'entraîneur**

Les conditions dans lesquelles l'entraîneur pourra signer un contrat dans un autre Club à compter de la date de la notification de la décision de refus d'homologation sont fixées par la réglementation de la LNR.

## **2.4 Possibilité exceptionnelle de mutation temporaire pour les entraîneurs qui mutent au 30 juin de l'intersaison concernée**

Chaque entraîneur (entraîneur spécifique, entraîneur, manager sportif) dont le contrat de travail prend fin au 30 juin de la saison concernée pourra, sous réserve du respect des dispositions de l'article 5.2, être mis à disposition de son nouveau club avant la reprise de la saison suivante via une « convention de mise à disposition ».

<sup>128</sup> Modifié par l'Avenant n°60 en date du 19 mai 2016

<sup>129</sup> Modifié par l'Avenant n°52 en date du 22 juillet 2015



Dans le but de satisfaire à l'exigence de l'employabilité de l'entraîneur et de garantir le caractère de droit fondamental de celui à la santé, le club utilisateur doit ainsi favoriser un état physique et mental compatible avec les conditions de travail auxquelles sera soumis l'entraîneur dans le futur club dès le début de la saison.

L'objet de cette convention est de permettre à l'entraîneur arrivé en fin de contrat au sein de son club de pouvoir être présent par anticipation au sein de son futur club, sans que cela ne remette en cause sa relation contractuelle avec le précédent club.

Cette « convention de mise à disposition », encadrant la mise à disposition de l'entraîneur doit être signée entre l'entraîneur, le club prêteur et le futur club de l'entraîneur<sup>130</sup>.

La signature d'une « convention de mise à disposition » est automatiquement accompagnée d'un avenant au contrat de travail signé entre l'entraîneur et le club qu'il quitte à l'intersaison.

La « convention de mise à disposition » ainsi que l'avenant au contrat de travail cités ci-dessus sont soumis à la procédure d'homologation de l'article 2.3 du présent chapitre.

La mise à disposition ne devient effective qu'après homologation de la convention de mise à disposition et de l'avenant au contrat de travail. A défaut d'homologation, l'entraîneur est maintenu dans le Club prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties (Club prêteur et entraîneur).

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux entraîneurs qui mutent vers un club de 1<sup>ère</sup> division fédérale.

## Article 3. Exécution du contrat de travail

### 3.1. Obligations de l'entraîneur

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

- 1) L'entraîneur devra participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le Club se trouvera engagé.
- 2) L'entraîneur dirigera les séances d'entraînements dans le cadre de la structure technique du Club,
- 3) Dans le cadre de ses fonctions, l'entraîneur devra adopter une conduite qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son Club, au renom de son équipe et à l'image du rugby.
- 4) L'entraîneur sous contrat avec un Club ne peut contracter avec un autre Club. Il ne peut signer plus d'un engagement à la fois sauf accord du Club avec lequel il s'est engagé le premier.

---

<sup>130</sup> Modifié par l'avenant n°72 du 14 mai 2020

5) Sous réserve des dispositions de l'article 8.2.3. ci-dessous (cas des chaussures à crampons, running, loisirs, sandalettes), l'entraîneur devra, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité au sein du Club les conventions conclues par le Club avec ses partenaires et fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le Club et l'entraîneur.

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

7) L'entraîneur devra se conformer à tout moment à la présente convention, au règlement intérieur du Club, de la réglementation de la LNR et de la réglementation de la FFR ainsi qu'au Règlement relatif au dopage communiqué par le Club.

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

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

En outre, le refus de l'entraîneur de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le Club que si ce dernier l'a informé par écrit au plus tard 6 jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée.

### **3.2. Obligations du Club**

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

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

3) Le Club devra favoriser la formation continue professionnelle de l'entraîneur de rugby professionnel ou pluriactif en lui permettant de parfaire et compléter ses connaissances.

4) Le Club devra souscrire une assurance complémentaire de groupe respectant les conditions fixées par l'article 7.4 du présent chapitre. Cette assurance est financée paritairement par le Club et l'entraîneur.

### **3.3. Discipline et sanctions**

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

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les entraîneurs, le Club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, à la suspension des effets du contrat et même à la résiliation dans les conditions propres aux contrats à durée déterminée. Ces sanctions doivent obligatoirement être insérées dans le règlement intérieur du Club dont un exemplaire est remis à chaque entraîneur avant le début de la saison ou, en cas de mutation, à la signature de son contrat.

Toute sanction infligée par un Club à un entraîneur sous contrat en application du règlement intérieur du Club doit être prononcée dans le respect de la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail. Chaque absence non autorisée ou non motivée pourra entraîner l'application des dispositions prévues dans le règlement intérieur du Club.

## Article 4. Classifications et Rémunérations

### 4.1 Classification

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Statut
Entraîneur Spécifique <sup>131</sup>	Prise en charge de tâches spécifiques en vue de la préparation des joueurs à la pratique du rugby dans l'un des domaines de l'entraînement technique, tactique et par là-même, dans l'organisation des entraînements et l'élaboration de leurs contenus sous le contrôle technique de l'entraîneur et/ou du manager sportif le cas échéant  Participation aux activités promotionnelles au bénéfice du club	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif	Les personnels de ce groupe participent à l'élaboration des objectifs du projet de jeu concernant leur domaine d'intervention, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite, sous la direction de l'entraîneur et/ou du manager sportif le cas échéant  Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion des joueurs sous le contrôle technique de l'entraîneur et/ou du manager sportif le cas échéant	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir un projet en relation avec sa spécificité, d'organiser des entraînements, d'élaborer des contenus et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants	Non cadre
Entraîneur	Prise en charge d'une équipe en vue de la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles sous tous ses aspects : préparation physique	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et	Les personnels de ce groupe participent à la définition des objectifs du projet sportif, sous la direction du manager sportif le cas échéant et	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets, d'organiser et d'élaborer les	Cadre

<sup>131</sup> Non-obligation d'emploi



	<p>et athlétique, formation et entraînement technique, mental, tactique et stratégique, organisation des entraînements, élaboration de leur contenu, évaluation des tâches, formation et direction de l'équipe sous le contrôle du manager sportif le cas échéant</p> <p>Participation aux activités promotionnelles au bénéfice du club</p>	<p>les résultats en prenant compte de la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif</p>	<p>sous la responsabilité des représentants légaux de la structure.</p> <p>Ils élaborent le projet de jeu, établissent le programme de travail, sa conduite et son évaluation</p> <p>Ils ont une délégation permanente de responsabilités dans le cadre de la politique de gestion des joueurs et/ou de l'encadrement sportif, sous le contrôle du manager sportif le cas échéant</p> <p>Ils assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur</p>	<p>tâches et d'évaluer les résultats de sa mission</p>	
<p>Manager Sportif<sup>132</sup></p>	<p>Prise en charge de la direction sportive d'un club de rugby professionnel sous tous ses aspects dans le but d'optimiser la performance de l'équipe professionnelle : direction des joueurs et de l'encadrement sportif.</p> <p>Participation aux activités promotionnelles au bénéfice du club</p>	<p>Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant compte de la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif</p>	<p>Les personnels de ce groupe orientent la définition des objectifs du projet sportif sous la responsabilité des représentants légaux de la structure</p> <p>Ils dirigent le projet sportif et pilote le système d'entraînement.</p> <p>Ils ont une délégation permanente de responsabilités dans le cadre de la politique de gestion des joueurs et de l'encadrement sportif, médical, logistique.</p>	<p>Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets, d'organiser et d'élaborer les tâches et d'évaluer les résultats de sa mission</p>	<p>Cadre</p>

<sup>132</sup> Non-obligation d'emploi

			Ils assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur		
--	--	--	--	--	--

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

La rémunération de l'entraîneur comprend un salaire annuel fixe et peut également prévoir :

- la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat ;
- des primes liées à la réalisation d'objectifs sportifs par le Club ;
- des primes liées au respect par l'entraîneur de règles d'éthique (« *primes d'éthique* ») et/ou à son assiduité dans son activité au sein du Club (« *primes d'assiduité* ») ;
- toute autre forme de rémunération prévue légalement ou conventionnellement.

Les éléments variables de rémunération s'ajoutant au salaire fixe, autres que les primes d'objectifs, telles les primes d'assiduité et d'éthique, doivent être prévus au contrat et ne peuvent être d'un montant global supérieur à 10% de la rémunération fixe de l'entraîneur.

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

## 4.3. Rémunérations minima

La rémunération minimale annuelle est définie selon la grille de classification faisant l'objet d'un accord de salaire et est définie pour des entraîneurs engagés dans le cadre d'un temps plein et pour un forfait correspondant à 217 jours sur la saison sportive.

L'accord de salaire distingue les salaires minima applicables selon la classification des différents types d'entraîneurs et selon le niveau de l'équipe professionnelle (de 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ème</sup> division professionnelle).

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 2.3. du chapitre 1 du Titre I du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les minima applicables aux entraîneurs.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un « *Accord de salaire* », précisant la période couverte et annexé à la présente convention.

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

Les salaires annuels fixes ne peuvent être inférieurs à ces minima, qu'ils soient versés en douze mensualité ou davantage. Par contre, les avantages en nature ainsi que les différentes primes s'ajoutant éventuellement au salaire annuel fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1. ci-dessus, ne sont pas prises en compte dans les comparaisons avec le minimum en vue de rechercher si celui-ci est respecté.

## **4.4. Obligations relatives au versement des rémunérations**

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le dixième jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est à dire à date fixe et à trente jours au plus d'intervalle.

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

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

A défaut de paiement par le Club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, l'entraîneur peut adresser à son Club une mise en demeure, dont une copie doit être envoyée à la Commission juridique. Le non-paiement par le Club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée par l'entraîneur justifie la rupture du contrat. Elle est imputable au Club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts. Dans cette hypothèse l'entraîneur pourra saisir la Commission juridique, qui pourra exercer une mission de conciliation, et, à défaut de conciliation, constater la possibilité pour l'entraîneur de partir sans délai dans tout autre Club de son choix (professionnel, amateur, étranger). Cette possibilité sera accordée à l'entraîneur même au cas de paiement par le Club de la rémunération due après expiration de la mise en demeure adressée par l'entraîneur.

## **Article 5. Conditions de travail**

### **5.1. Durée du travail et Repos**

#### ***5.1.1. Recours au forfait en jours***

##### **5.1.1.1 L'autonomie de l'entraîneur**

La nature des fonctions exercées par un entraîneur implique un degré élevé d'autonomie au plan des conditions de travail en vue de la réalisation et de la conduite des missions qui lui sont contractuellement confiées. La nature de ces missions implique en outre une appréciation personnelle de la charge de travail de l'équipe et par conséquent, de repos de celle-ci ; il peut également bénéficier de l'opportunité de l'activité de l'équipe (séances vidéos, entretiens avec les joueurs, nature de l'entraînement).

L'entraîneur a donc une autonomie dans la gestion de son planning hebdomadaire.

Ceci rend difficile, voire impossible lorsque l'entraîneur exerce sa fonction à temps complet l'évaluation exacte du temps de travail apprécié en heure, ceci d'autant que ces missions et ce degré d'autonomie impliquent une relative liberté dans la détermination des horaires de travail, sous réserve du respect indispensable de l'obligation de présence durant les périodes d'entraînement (au sens large du terme) et de jeu.

La seule manière d'évaluer le temps de travail pour les entraîneurs à temps complet est donc le décompte en jours.

### 5.1.1.2 Charge de travail

Le nombre de jours travaillés ne peut excéder 217 jours auxquels se rajoute la journée de solidarité. L'année de référence fixée s'entend du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de l'année civile suivante. Les congés supplémentaires mis en place par usage doivent être déduits de ce volume forfaitaire en jours.

L'entraîneur soumis à ce régime disposera d'une grande liberté dans l'organisation de son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales et conventionnelles relatives au repos quotidien.

### 5.1.1.3 Relevé mensuel

Ce relevé mensuel permet un contrôle de la durée journalière et hebdomadaire du temps de travail. La fiche de comptabilisation du temps de repos prévue à l'article 5.1.2 du présent chapitre pouvant faire foi.

Il favorise les échanges entre le club et le travailleur ayant recours à une convention de forfait en jours sur la durée des journées d'activité. Le personnel autonome bénéficie de la possibilité de mentionner au club toute alerte au niveau de l'organisation de son travail

Le club devra à réception du relevé mensuel le mettre en concordance avec les alertes qui lui seront portées à sa connaissance par le personnel autonome afin d'apporter des réponses tant sur le plan de la charge de travail que sur le celui de l'organisation du travail.

En cas de surcharge imprévue, le club qui aura préalablement été alerté par le personnel autonome, doit, opérer avec ce dernier les ajustements nécessaires.

Les échanges périodiques relatifs au suivi de la charge de travail ne se substituent pas à l'entretien annuel prévu par l'article L. 3121-46 du code du travail qui porte sur la charge de travail du personnel autonome, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du personnel autonome.

Cet entretien annuel permet de définir la contrepartie liée à une surcharge imprévue et permet ainsi, pour l'année à venir, d'anticiper et d'adapter la charge de travail.

Afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du personnel autonome, les parties conviennent de rappeler qu'indépendamment des examens périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le personnel autonome peut bénéficier d'un examen complémentaire réalisé par le médecin du travail soit à la demande de l'employeur, soit à sa demande.

L'adéquation de la charge de travail et la protection de la sécurité et la santé du personnel autonome sont garanties par les présentes modalités.

L'examen du relevé mensuel permet d'anticiper un éventuel dépassement des 217 jours de travail, auxquels s'ajoute la journée de solidarité.

Le dépassement de la durée du travail prévue par le contrat de travail suppose un accord écrit entre le club et le personnel autonome.

Cet avenant contractuel doit préciser le nombre de jours excédentaires, la rémunération supplémentaire correspondante avec application de la majoration fixée par la loi.

#### **5.1.1.4 Droit à la déconnexion du salarié :**

Le club s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur club, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son club afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

#### **5.1.1.5 - Mention dans le contrat de travail**

La catégorie de travailleur et les dispositions relatives à la durée du travail applicables doivent être mentionnées dans le contrat de travail ou au besoin, par avenant pour les contrats antérieurs.

#### **5.1.2. Repos**

Le recours au décompte en jours ne dispense pas du respect des repos minima entre deux jours de travail et entre deux semaines de travail.

Ces durées, respectivement de 11 et 35 heures, peuvent être réduites :

- à 9 heures entre deux journées de travail, pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement ;
- à 33 heures entre deux semaines de travail lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectuée un déplacement pour un match à l'extérieur.

Par ailleurs, compte tenu de la nature de l'activité du Club, assimilé à une entreprise de spectacle, il est fait dérogation au repos dominical, certains matches étant au demeurant programmés le dimanche.

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

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



Les dépassements de la durée maximum en jours sur l'année sportive, telle que définie à l'article 5.1.3. doivent être justifiés par des circonstances que le Club ne maîtrise pas, telles les effets des calendriers des compétitions. Ils doivent faire l'objet de repos compensateur à prendre durant l'intersaison telle que définie à l'article 5.1.2. du chapitre 1 du Titre II. Le constat de l'existence de ces droits doit, à peine de forclusion, être présenté à l'employeur à la date de l'ouverture de la saison suivante au plus tard.

### **5.1.3. Durée du travail**

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

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

- Matches proprement dits ;
- Entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, les entraînements individuels complémentaires, et leur préparation ;
- Repas pré et post matches pris en commun à la demande du Club ;
- Séances d'analyses vidéo, et leur préparation ;
- Entretiens avec les médias à la demande du Club ;
- Entretiens avec les joueurs du Club comme avec les joueurs envisagés pour un recrutement ultérieur ;
- Réunions internes au Club (avec les dirigeants, les autres entraîneurs, les préparateurs physiques...);
- Tâches administratives le cas échéant.

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

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

#### **b) Durée effective du travail**

Compte tenu de la variation inévitable du volume du temps de travail suivant que, au cours d'une semaine, le Club participe ou non à des compétitions et suivant qu'il joue à domicile, à l'extérieur ou sur terrain neutre, le nombre d'heures et de journées de travail effectifs peuvent varier d'un mois sur l'autre. Par conséquent :

- la durée de travail d'un entraîneur à temps complet peut être évaluée dans le cadre d'une convention de forfait jours à l'année. Entre le début et la fin de la saison sportive, le nombre de jours de travail ne peut alors excéder 217 auquel se rajoute la journée de solidarité prévue aux articles L. 3133-7 et suivants du Code du travail. La mise en œuvre du forfait jours à l'année suppose que le recours à ce mode de décompte des temps de travail, bien que prévu conventionnellement, soit fixé par le contrat de travail. Une clause du modèle de contrat de l'entraîneur annexé à la présente convention consacre cette faculté ;
- la durée de travail d'un entraîneur à temps partiel est évaluée en heures sur la saison sportive, dans les mêmes conditions que celles fixées pour les joueurs par l'article 5.1.4.b) du chapitre 1 du Titre II.<sup>133</sup>

<sup>133</sup> Modifié par l'Avenant n°15 en date du 15 juin 2009

### c) Temps partiel<sup>134</sup> <sup>135</sup>

Le recours au contrat de travail à temps partiel n'est possible pour les entraîneurs entrant dans le champ d'application du présent chapitre que pour les pluriactifs.

Sous réserve de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles, tout entraîneur justifiant de la liquidation de ses pensions de retraite pourra avoir recours à un contrat de travail à temps partiel dans les mêmes conditions que les entraîneurs pluriactifs<sup>136</sup>.

Compte tenu des exigences du métier d'entraîneur au sein d'un Club, le contrat de travail d'un entraîneur de rugby « *professionnel pluriactif* » est nécessairement conclu pour un minimum de 17h30 hebdomadaires.

Conformément aux dérogations à la durée minimale de travail du salarié à temps partiel de vingt-quatre heures par semaine prévues à l'article L. 3123-14-2 du Code du travail, au vu des éléments de fait – et notamment de la durée du travail de l'entraîneur dans sa seconde activité professionnelle si elle risque d'entraîner un dépassement de la durée hebdomadaire maximum du travail – le contrat de travail d'un entraîneur professionnel pluriactif prévoyant une durée du travail comprise entre 17h30 et 24 heures hebdomadaires pourra être homologuée par la Commission juridique sous réserve :

- que le salarié en fasse la demande écrite et motivée au Club pour cumuler plusieurs activités ;
- que la rémunération annuelle de l'entraîneur ne soit pas inférieure au prorata de la rémunération annuelle minimum applicable dans la division où évolue son Club employeur telle qu'elle résulte de l'accord de salaires en vigueur pour la saison considérée.

Les heures complémentaires sont en principe interdites ; elles ne sont exceptionnellement admises que par accord exprès entre les parties dans les limites et conditions prévues à l'article L. 3123-8 et L.3123-28 du Code du travail, et à condition qu'elles soient compatibles avec les obligations incombant à l'entraîneur à l'égard du second employeur.

## 5.2. Congés payés

### 5.2.1. Définitions

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

### 5.2.2. Durée des congés

La durée du congé annuel définie aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables soit 5 semaines (ce dispositif englobant les jours supplémentaires liés au fractionnement), dont une semaine de formation continue liée à l'activité d'entraîneur de rugby dont le Club assure la prise en charge dans les conditions prévues à l'article 6 du présent chapitre.

<sup>134</sup> Modifiée par l'Avenant n°40 en date du 3 décembre 2013

<sup>135</sup> Modifié par l'avenant n°60 en date du 19 mai 2016

<sup>136</sup> Modifié par l'avenant n°68 en date du 5 mars 2018

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

### **5.2.3. Période des congés<sup>137</sup>**

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

Il est précisé que le 25 décembre est un jour férié chômé, à l'exception des saisons où une journée de Championnat de France professionnel se déroulerait le 26 décembre où il est un jour férié non chômé<sup>138</sup>.

### **5.2.4. Indemnité de congés payés**

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

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

## **5.3. Hygiène et sécurité**

### **5.3.1. Prescriptions générales**

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

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

### **5.3.2. Hygiène**

Il appartient au Club d'assurer la mise en œuvre du règlement médical de la LNR, et de mettre à la disposition des joueurs et entraîneurs des équipements et des matériels adaptés au double objectif défini à l'article 5.3.1. du chapitre 1 du Titre II.

<sup>137</sup> Modifié par l'Avenant n° 47 en date du 20 mai 2015

<sup>138</sup> Modifié par l'avenant n°55 du 20 octobre 2015



### 5.3.3. Sécurité

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

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

### 5.3.4. Santé

#### a) Médecine du travail

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

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

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

## Article 6. Formation continue

(réservé)

## Article 7. Protection sociale

### 7.1. Affiliation à la sécurité sociale

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

### 7.2. Retraite complémentaire

La qualité de salarié relevant du régime général de sécurité sociale implique, en application des articles L. 921-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale, que les entraîneurs soient affiliés à l'institution de retraite complémentaire adhérente de l'AGIRC-ARRCO à laquelle le Club adhère pour l'ensemble de son personnel.

### 7.3. Garantie contre le risque de chômage

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



## 7.4. Prévoyance collective

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

**a)** du maintien de leur rémunération nette (comprenant salaire fixe, primes d'éthique et d'assiduité, avantages en nature – les primes liées à la réalisation d'objectifs sportifs par le Club étant exclues de cette garantie) à compter du premier jour d'arrêt de travail, que celui-ci résulte de maladie ou d'accident de travail, le Club complétant en net le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie. Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de l'arrêt de travail et au plus tard :

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

**b)** de garanties collectives de prévoyance, couvrant impérativement les risques décès et incapacités de travail résultant de maladie ou d'accident du travail, temporaire ou permanente. La nature et le taux de ces garanties, le montant et la répartition des cotisations nécessaires à leur financement, sont :

- pour les entraîneurs spécifiques, ceux adoptés par le Club pour les salariés non cadres hors joueurs ;
- pour les entraîneurs et managers sportifs, ceux adoptés par le Club en application de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour l'ensemble des collaborateurs cadres et assimilés affiliés au régime AGIRC-ARCCO.

Qu'il s'agisse du maintien direct du salaire par le Club (a) ou des garanties collectives de prévoyance (b), les indemnités journalières substitutives à la rémunération ne sont dues qu'en complément de celles versées par le régime de sécurité sociale.

**c)** du maintien de la rémunération nette par le Club dans le cas d'une inaptitude définitive : lorsque l'entraîneur est déclaré inapte définitivement à l'encadrement de la pratique du rugby par le médecin du travail, l'entraîneur bénéficie du maintien de sa rémunération pendant toute la durée de suspension du contrat de travail et pendant le délai de un mois qui suit la visite médicale constatant son inaptitude définitive, que celle-ci résulte de maladie ou d'accident de travail et ce, même si malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité d'entraîneur, l'entraîneur ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire (dans ce cas les prestations complémentaires objet du présent alinéa sont augmentées de la valeur de celles-ci). Toutefois, lorsque l'entraîneur bénéficie des prestations servies par la sécurité sociale au titre de l'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail (Livre IV, Titre III, Chapitre III, article L. 433-1 et suivants du Code de la sécurité sociale), celles-ci s'imputent au montant de la rémunération maintenue.<sup>139</sup>

---

<sup>139</sup> Modifié par l'Avenant n°15 en date du 15 juin 2009

## Article 8. Exploitation de l'image et du nom du joueur et/ou de l'entraîneur et/ou du préparateur physique dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

### 8.1. Définitions

#### 8.1.1. Image du joueur ou de l'entraîneur ou du préparateur physique<sup>140</sup>

Au sens du présent texte, l'image du joueur ou de l'entraîneur ou du préparateur physique est notamment constituée par l'utilisation, l'imitation ou la reproduction de celle-ci sur quelque support et sous quelque forme que ce soit mais également par tout autre élément de la personnalité du joueur ou de l'entraîneur ou du préparateur physique (nom, voix, silhouette etc.) lorsque ces éléments peuvent lui être attribués.

L'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur ou du préparateur physique, ainsi définie, 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 de travail, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers.

La liberté d'exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur peut être subordonnée au respect des intérêts légitimes du Club qui l'emploie. A cet effet, le contrat de travail de l'entraîneur peut interdire, par exemple, que les actions d'exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur bénéficient à une entreprise concurrente de partenaires commerciaux significatifs du Club. 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 peut être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

#### 8.1.2. Image du Club

Au sens du présent texte, l'image du Club est notamment constituée par l'utilisation, l'imitation ou la reproduction de ses noms, emblèmes et/ou signes distinctifs qui peuvent faire l'objet d'un dépôt à l'INPI, mais également par tout autre élément renvoyant à l'image collective de ses équipes, passées et présentes.

Le Club est seul habilité à utiliser ou autoriser l'utilisation de son image telle que définie ci-avant.

#### 8.1.3. Image associée

L'image est considérée comme « associée » lorsqu'elle associe à la fois l'image du Club et l'image d'un ou plusieurs joueur(s) et/ou entraîneur(s) et/ou préparateur(s) physique(s). Cette image associée peut être « collective » ou « individuelle ».

---

<sup>140</sup> Modifié par l'Avenant n°43 en date du 3 mars 2015

On entend par « *image associée collective* », l'utilisation ou la reproduction sur un même support d'une manière identique ou similaire de l'image de 3 joueurs et/ou entraîneurs et/ou préparateur(s) physique(s) au moins de l'effectif, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leurs activités professionnelles. En deçà de ce seuil, il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur ou du préparateur physique associée à celle du Club (ci-après « *image associée individuelle* »).

L'image du joueur et/ou de l'entraîneur et/ou du préparateur physique, lorsqu'elle est associée (à titre individuel ou à titre collectif) à l'image du Club, est soumise à des conditions d'exploitation spécifiques développées ci-après.

## **8.2. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs dans le cadre du contrat de travail**

Le présent article vise la reproduction ou toute autre utilisation de l'image du joueur et/ou de l'entraîneur et/ou du préparateur physique, associée à celle du Club, association dénommée « *image associée* » et ce sur tout support et/ou par tout moyen.

### **8.2.1. Exploitation de l'image associée collective**

Le Club informera l'ensemble des joueurs et entraîneurs et préparateurs physiques des conditions d'utilisation de l'image associée collective dans les conditions prévues ci-dessous.

#### **8.2.1.1. Exploitation de l'image associée collective par le Club**

Le Club est habilité à utiliser à son profit l'image associée collective des joueurs et/ou entraîneurs et/ou préparateur(s) physique(s) et ce sur tout support et par tout moyen.

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

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

A défaut de respecter cette condition, l'accord de chacun des joueurs et/ou entraîneurs et/ou préparateur(s) physique(s) dont l'image est utilisée sera requis.

### **8.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle**

#### **8.2.2.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le Club**

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

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

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

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

#### **8.2.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un tiers**

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

#### **8.2.3. Port des équipements**

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le joueur et l'entraîneur s'engagent à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club (bas, shorts, maillots de rugby de compétition, d'échauffement et d'entraînement, survêtements de sport et de pluie, sacs de sport, polos, tenue officielle utilisée pour les déplacements et/ou les opérations de promotion, commerciales, caritatives organisées par le Club...), à l'exception des chaussures (chaussures à crampons, running, loisirs, sandalettes) pour lesquelles le joueur et l'entraîneur peuvent librement utiliser celles de la marque de leur choix. L'engagement éventuel du joueur ou de l'entraîneur à porter les chaussures fournies par l'équipementier du Club doit donc être expressément précisé dans le contrat de travail ou par voie d'avenant.

Pour les déplacements, le Club a la possibilité d'indiquer aux joueurs et entraîneurs le type de chaussures devant être portées.

## **Article 9. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs par d'autres Clubs**

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

## **Article 10. Exploitation par la LNR de l'image associée – individuelle ou collective - des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif<sup>141</sup> <sup>142</sup>**

### **10.1. Exploitation par la LNR des images des compétitions professionnelles**

La LNR est habilitée à exploiter les images des compétitions professionnelles de rugby qu'elle organise, au titre du droit d'exploitation qui est attaché à ces compétitions.

<sup>141</sup> Modifié par l'Avenant n°32bis du 10 novembre 2011

<sup>142</sup> Modifié par l'avenant n°75 du 8 juillet 2021

Par ailleurs, en participant aux compétitions organisées par la LNR, les Clubs, joueurs et membres de l'encadrement sportif acceptent que leur image, issue de ces compétitions, puisse être reproduite et exploitée également sous la forme d'extraits et/ou de montages, sur tous types de Supports<sup>143</sup> qui seront susceptibles d'être exploités par la LNR dans le monde entier et pour une durée de 50 ans à compter de la première exploitation de l'un des Supports utilisés. On entend par image issue des compétitions toute captation de l'image fixe (ou de succession d'images fixes en mouvement) d'un joueur/membre de l'encadrement sportif effectuée à l'occasion d'un match, en ce compris le match, l'avant-match et l'après-match (échauffement, vestiaire, remise de distinction etc...).

L'ensemble de ces exploitations pourra notamment intervenir dans le cadre de :

- la réalisation d'actions et/ou Supports de promotion de ces compétitions, auxquelles les partenaires commerciaux de la LNR pourront, le cas échéant, être associés ;
- la conclusion d'accords de licence ayant pour objet la réalisation de produits et/ou de services commercialisés. La LNR veillera à ce que l'utilisation, par ses licenciés, d'images de la compétition intégrant l'image de joueurs, et membres de l'encadrement sportif vise à associer le produit ou service au rugby et/ou aux compétitions professionnelles et non à un Club, un joueur ou un membre de l'encadrement sportif en particulier ;
- la conclusion d'accords de partenariat dans le cadre desquels la LNR concède à son partenaire commercial le droit d'utiliser des images de ses compétitions à des fins promotionnelles ;

Dans le respect des dispositions suivantes : toute utilisation par un partenaire commercial de la LNR, autre qu'une société concessionnaire de droits d'exploitation audiovisuelle, de tout ou partie des images issues des compétitions professionnelles devra concerner, sur chaque Support **utilisé, la reproduction de l'image d'au moins 3 joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif appartenant à au moins deux Clubs différents** ou, sur une même série de Supports relative à un même produit ou service, des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif d'au moins trois Clubs au cours d'une même saison (sous réserve des images de la remise d'un trophée d'une compétition organisée par la LNR ou de la remise d'une distinction de toute nature à un joueur/membre de l'encadrement sportif qui pourront ne comprendre que le(s) joueur(s), ou membre(s) de l'encadrement sportif au(x)quel(s) est remis le trophée ou la distinction)<sup>144</sup>.

## 10.2. Exploitation par la LNR de l'image associée des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif captée en dehors des compétitions<sup>145 146</sup>

**10.2.1.** La LNR est par ailleurs habilitée, dans le monde entier et pour une durée de 10 ans à compter de leur première exploitation, à exploiter y compris sous forme de montage, sous forme fixe ou de vidéo, l'image associée des joueurs et membres de l'encadrement sportif évoluant dans les différents Clubs captée lors d'événements organisés par la LNR ou sous son égide, pour les besoins de ses activités et de son financement, dans le cadre de tous types d'actions et sur tous Supports y compris par le biais d'accords de licence ainsi que dans le cadre d'accords de partenariat.

<sup>143</sup> Support désigne tout support d'exploitation notamment promotionnels, produits ou services commercialisés, digitaux en ce compris les sites internet, applications mobiles, réseaux sociaux, plateformes de partage de vidéos...

<sup>144</sup> Modifié par l'avenant n°77 du 7 mars 2022

<sup>145</sup> Modifié par l'Avenant n°21 en date du 4 mai 2010

<sup>146</sup> Modifié par l'avenant n°32 en date du 10 novembre 2011

Les Supports dans le cadre desquels cette image est exploitée devront concerner des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif d'au moins trois Clubs au cours d'une même saison de telle sorte qu'ils visent à s'associer au rugby et/ou aux compétitions professionnelles et non à un Club, un joueur ou un entraîneur en particulier. Cette condition devra être respectée sur chaque Support ou sur une même série de Supports relative à un même produit ou service, sous réserve des images représentant le(s) joueur(s), ou membre(s) de l'encadrement sportif lauréat(s) d'un trophée ou de toute autre distinction qui pourront ne représenter que ce(s) lauréat(s).

Par exception, les Supports dans le cadre desquels l'image associée est exploitée pourront concerner uniquement deux joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif de chacun des deux Clubs participant à un même match à des fins de communication sur ce match.

L'image associée de chacun des joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif concernés devra être exploitée de manière identique ou similaire. Si la LNR souhaite mettre davantage en évidence un ou plusieurs joueurs ou membres de l'encadrement sportif en particulier, elle devra obtenir au préalable leur accord exprès.

Les mêmes dispositions s'appliquent à l'image associée des joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif captée lors d'événements qui ne seraient pas organisés par la LNR, sous réserve de leur accord exprès dès lors que la LNR concède à ses partenaires commerciaux (hors licenciés) dans le cadre d'accords de partenariat, le droit d'exploiter leur image associée à des fins promotionnelles.

Toutefois, la LNR est habilitée à concéder, par le biais d'accords de licence ayant pour objet la réalisation de produits et/ou de services commercialisés, l'exploitation de l'image associée des joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif évoluant dans les différents Clubs, captée en dehors d'événements organisés par la LNR, sous réserve que les Supports ou séries de Supports relative à un même produit ou service dans le cadre desquels cette image est exploitée concernent des joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif d'une majorité de Clubs participant à une même compétition (ou de Clubs membres de la LNR), et en nombre égal de joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif pour chacun des Clubs concernés à l'exception des images représentant le(s) joueur(s) et/ou membre(s) de l'encadrement sportif lauréat(s) d'un trophée ou de toute autre distinction qui pourront ne représenter que ce(s) lauréat(s).

La LNR présentera à l'issue de chaque saison à la Commission paritaire un bilan des catégories de supports/produits/services sur lesquels l'image associée des joueurs et membre(s) de l'encadrement sportif a été exploitée en application de l'alinéa ci-dessus. La LNR veillera par ailleurs à ce que le support, le produit ou le service concerné ne porte pas atteinte à la personnalité ou à l'honneur des joueurs, membre(s) de l'encadrement sportif et des Clubs concernés.

**10.2.2.** La LNR est également habilitée à autoriser les opérateurs de paris sportifs agréés et titulaires du droit aux paris sur les compétitions qu'elle organise d'utiliser le nom<sup>147</sup> des joueurs et entraîneurs évoluant dans les différents Clubs dans le cadre de la présentation ou de la description de leur offre de paris sportifs (ainsi que de leurs résultats le cas échéant) relative auxdites compétitions sur le(s) site(s) internet<sup>148</sup> de l'opérateur de paris permettant la prise de paris sportifs.

Cette autorisation pourra être consentie pour la seule durée du contrat relatif à l'attribution du droit au pari conclu avec l'opérateur.<sup>149</sup>

---

<sup>147</sup> On entend par « nom » le nom et le prénom

<sup>148</sup> Ainsi le cas échéant que sur les supports physiques pour l'(les) opérateur(s) titulaire(s) du droit aux paris dans un réseau de points de vente physiques

<sup>149</sup> Modifié par l'Avenant n°23 en date du 28 octobre 2010

Au titre des dispositions du présent article :

- un opérateur ne pourra utiliser le nom d'un joueur et entraîneur que dans le cadre de la présentation ou de la description de son offre de paris (ou de ses résultats) portant sur le joueur, entraîneur concerné ;
- seul le nom des joueurs et entraîneurs concerné(s) par l'(es) offre(s) de pari(s) pourra être utilisé par l'opérateur, à l'exclusion de tout autre nom de joueurs, entraîneurs ;

et

- l'opérateur de paris ne pourra du fait de cette autorisation se présenter comme un partenaire d'un joueur, entraîneur et devra veiller à ne jamais créer une confusion dans l'esprit du public à cet égard.

Toute autre utilisation du nom d'un joueur et/ou entraîneur par un opérateur de paris sportifs relève de sa seule responsabilité et il appartiendra en conséquence à l'opérateur d'obtenir, le cas échéant, l'accord du/des titulaire(s) des droits d'utilisation dans les conditions prévues à l'article 7.2 ci-dessus.

## **Article 11. Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée du contrat**

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

Le contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par les articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail.

Toutefois, et uniquement dans les conditions prévues à l'article 11.2.2 ci-dessous, le contrat peut être résilié avant son terme par l'entraîneur de manière unilatérale.

### **11.1. Résiliations prévues par le Code du travail**

#### ***11.1.1. Résiliation par accord des parties***

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

Cet accord doit être formalisé par la conclusion d'un avenant de résiliation qui doit être adressé à la Commission juridique dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR.

#### ***11.1.2. Résiliation pour faute grave***

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

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

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





#### **11.1.4. Rupture du contrat à l'initiative de l'entraîneur lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur<sup>150</sup>**

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

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

#### **11.1.5. Rupture du contrat en cas d'inaptitude de l'entraîneur constatée par le médecin du travail<sup>151</sup>**

En cas d'inaptitude pour raisons médicales d'exercer le métier d'entraîneur de rugby professionnel ou professionnel pluriactif, constatée dans les conditions légales par le médecin du travail et que celle-ci soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, le club pourra, sous réserve d'avoir respecté au préalable la procédure liée à l'obligation de reclassement de l'entraîneur, rompre unilatéralement le contrat de travail dans les conditions fixées par les articles L. 1226-4 à L. 1226-4-3 du Code du travail pour l'inaptitude d'origine non professionnelle et l'article L. 1226-20 du Code du travail pour l'inaptitude d'origine professionnelle<sup>152</sup>.

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

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

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

### **11.2.2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées**

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

Deux types de clauses non cumulatives autorisant une possibilité pour l'entraîneur ou le manager sportif de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme pourront faire l'objet d'une homologation. Ces clauses ne s'appliquent pas à l'entraîneur spécifique. Il s'agit de :

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

<sup>150</sup> Modifié par l'Avenant n°24 en date du 28 octobre 2010

<sup>151</sup> Modifié par l'avenant n°31 en date du 8 juin 2011

<sup>152</sup> Modifié par l'avenant n°65 en date du 26 octobre 2016

Ladite clause devra impérativement préciser :

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

Une copie de la lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'entraîneur ou le manager sportif au Club pour l'informer de la mise en œuvre de la clause, devra être adressée par le Club à la Commission juridique de la LNR dans un délai de 48 heures.

L'indemnité prévue contractuellement devra impérativement être payée au Club par l'entraîneur ou le manager sportif lui-même.

Lorsqu'un entraîneur ou le manager sportif se trouvant dans cette situation sollicite la délivrance d'une autorisation de la FFR pour évoluer dans une fédération étrangère, ou que son nouveau Club sollicite l'homologation de son contrat pour la saison suivante, l'entraîneur ou le manager sportif devra justifier auprès de la Commission juridique du paiement de la dite somme au Club quitté, ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

b) La clause permettant à l'entraîneur ou au manager sportif de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en fonction<sup>153</sup> d'une situation du Club.

La situation du Club peut être fonction :

- du classement obtenu par le Club à l'issue d'une saison sportive ;
- ou
- de la non qualification du Club à une ou plusieurs compétitions pour la saison suivante, compte tenu :
    - des résultats obtenus lors de la saison en cours ;
    - d'une décision de rétrogradation ou de refus d'accession prononcée à son égard confirmée en appel ou après expiration du délai d'appel ;
- ou
- d'une décision de rétrogradation non susceptible d'appel prononcée à l'encontre du club.<sup>154</sup>

La possibilité pour l'entraîneur ou le manager sportif de s'engager avec un autre Club à compter de la saison qui suit pourra s'effectuer à compter de la survenance de l'un des événements énumérés ci-dessus, en fonction du contenu de la clause, et sous réserve du respect des dispositions de la réglementation de la LNR.

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par l'entraîneur ou le manager sportif ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive ;
- que l'entraîneur ou le manager sportif devra avoir informé son Club de la mise en œuvre ladite clause par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la date limite prévue par le contrat (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

<sup>153</sup> Modifié par l'Avenant n°24 en date du 28 octobre 2010

<sup>154</sup> Pour toutes les dates des décisions visées dans le b), il y a lieu de prendre en compte la date de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception par laquelle est notifiée la décision

Une copie de la lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'entraîneur ou le manager sportif au Club pour l'informer de la mise en œuvre de la clause, devra être envoyée par le Club à la Commission juridique dans un délai de 48 heures.

Chacune des deux clauses (a et b) prévues au présent article peut être conditionnée à la signature par l'entraîneur ou le manager sportif d'un contrat avec une catégorie particulière de Club, une Equipe nationale ou avec un groupement étranger. Dans cette hypothèse, la clause devra impérativement préciser que la faculté offerte à l'entraîneur ou le manager sportif de signer dans un autre Club, une Equipe nationale ou groupement étranger ainsi que la mise en œuvre de la clause est limitée dans le temps.<sup>155</sup>

## Article 12. Possibilités pour l'entraîneur de changer de Club

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

- non-paiement par le Club de la rémunération à l'expiration du délai de mise en demeure adressée par l'entraîneur au Club, en application de la procédure prévue à l'article 4-3 du présent chapitre ;
- rupture du contrat dans le cadre du déroulement d'une procédure de redressement judiciaire ou d'une liquidation judiciaire ;
- rupture du contrat à l'initiative du Club.

---

<sup>155</sup> Modifié par l'Avenant n°13 en date du 12 juin 2008



## Chapitre 2 - Statut des préparateurs physiques

---

Le présent chapitre s'applique aux contrats de travail à durée déterminée spécifique des préparateurs physiques professionnels ou professionnels pluriactifs, rémunérés en contrepartie de leur activité au sein d'un Club en tant que préparateur physique de l'équipe professionnelle (pour les personnels en CDI cf. préambule du TITRE III).

Les dispositions ci-dessous s'appliquent (sauf mention contraire) à tous les préparateurs physiques (préparateur physique ou responsable de la préparation physique).

### Article 1. Définition du contrat de travail

#### 1.1 Nature du contrat de travail

L'activité d'un préparateur physique de rugby « professionnel » ou « professionnel pluriactif » au sein d'un Club de rugby membre de la LNR s'inscrit dans le champ d'application de l'article L.222-2 2° du Code du sport.

Est préparateur physique professionnel salarié, conformément à l'article précité, toute personne, dont l'activité principale au sein d'un club professionnel membre de la LNR consiste à préparer et encadrer l'équipe première au sens de l'article 1.2 du Chapitre 2 du Titre III de la présente convention.

Le souci d'équité sportive qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail entraîne que le recours au contrat à durée déterminée spécifique prévu par l'article cité ci-dessus est obligatoire pour tout nouveau contrat signé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et pour tout contrat en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020. Le recours au contrat à durée déterminée spécifique doit se faire dans le respect des dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR.

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

Les dispositions de la convention s'appliquent aux contrats de travail des préparateurs physiques rémunérés en contrepartie de la préparation à la pratique du rugby au sein d'un Club soumis à la réglementation de la LNR. Le contrat est un contrat de travail de préparateur physique « *professionnel* » si le préparateur physique en fait sa profession exclusive ; à défaut, le contrat de travail est un contrat de préparateur physique « *professionnel pluriactif* ».

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

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

Les contrats des préparateurs physiques professionnels ou professionnels pluriactifs sont conclus par les sociétés sportives des Clubs ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association (situation des Clubs récemment promus en 2<sup>ème</sup> division professionnelle).



## 1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat d'un préparateur physique est conclu en vue de la préparation des joueurs à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles, à l'organisation et l'élaboration des contenus des entraînements dans le domaine de la préparation physique et athlétique, aux activités promotionnelles en découlant au bénéfice du Club dans les conditions définies par la présente convention.

Au regard de son degré d'autonomie, sa technicité et de son niveau de responsabilité, le préparateur physique pourra avoir un contrat de « responsable de la préparation physique » ou de « préparateur physique ».

## 1.3. Durée du contrat de travail

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

Les contrats doivent être conclus au minimum jusqu'à la fin de la saison en cours.

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

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

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

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

## 1.4. Période d'essai

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

## Article 2. Conclusion du contrat de travail d'un préparateur physique professionnel

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

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

Tout préparateur physique percevant une rémunération et/ou des sommes quelconques, autres que seulement des remboursements de frais justifiés, est considéré comme préparateur physique rémunéré et son contrat de travail est soumis à la procédure d'homologation<sup>156</sup>.

Ces préparateurs physiques devront être titulaires des diplômes, titres ou certifications exigés par l'article L. 212-1 du Code du sport, ou en cours de formation aux diplômes visés ci-dessus, sous réserve du respect des conditions d'exercice de l'activité pour les personnes en formation.

Tout contrat conclu entre un Club et un préparateur physique non homologué est dépourvu d'existence et d'effets. Il en va de même pour tout avenant, convention, accord, contre-lettre dont l'objet est de compléter le contrat de travail conclu.

Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du préparateur physique dans les compétitions professionnelles organisées par la LNR.

### 2.2. Entrée en vigueur du contrat

Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat sous réserve de son homologation.

Dès lors que l'Annexe n°7 prévoit que la reprise de l'entraînement collectif peut intervenir avant le premier jour de la saison sportive suivante, l'entrée en vigueur du contrat pour les préparateurs physiques changeant de Club à l'intersaison est autorisée entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 juin sous réserve :

- Que le contrat avec l'ancien Club ait été résilié d'un commun accord préalablement à la date de reprise de l'entraînement avec le nouveau Club ;  
et
- Que l'entrée en vigueur du contrat conclu avec le nouveau Club ait été anticipée à compter de la date de la reprise de l'entraînement fixée par le club.

Cette disposition a pour objet de permettre au préparateur physique de reprendre l'entraînement collectif avec son nouveau club avant le 1<sup>er</sup> jour de la saison sportive suivante.

---

<sup>156</sup> Pour tout nouveau contrat signé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et pour tout contrat en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020

## **2.3. Procédure d'homologation**

### ***2.3.1. Modèle de contrat de travail d'un préparateur physique de rugby professionnel ou professionnel pluriactif***

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

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

Le contrat soumis à homologation fait notamment apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR et de la LNR :

- les agents sportifs ou avocats intervenus lors de sa conclusion ;
- l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

### ***2.3.2. Communication de tous les contrats à la LNR aux fins d'homologation***

Tous contrats ainsi que tous avenants, conventions, accords et contre lettres dont l'objet est de compléter le contrat de travail conclu doivent être soumis par le Club à l'homologation dans les conditions fixées par la présente convention et la réglementation de la LNR.

Les signataires d'un accord qui n'a pas été soumis à homologation sont passibles de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la LNR.

Le préparateur physique a la faculté de saisir la Commission juridique dans l'hypothèse où il aurait connaissance de la non communication par son Club d'un avenant ou d'un contrat à la LNR aux fins d'homologation.

Cette saisine sera considérée comme une preuve de la bonne foi du préparateur physique (présomption simple) sous réserve qu'elle intervienne dans un délai raisonnable apprécié par la Commission juridique. Dans cette hypothèse, il appartiendra à l'autre partie de rapporter, le cas échéant, la preuve de la mauvaise foi du préparateur physique.

### ***2.3.3. Information du préparateur physique de tout accord aux fins d'homologation***

Afin d'assurer l'information du préparateur physique sur l'enregistrement de son contrat et/ou avenant, un état des documents reçus par la LNR sera consultable par le préparateur physique concerné soit via l'applicatif métier, soit auprès du Club, soit auprès du représentant de(s) l'organisme(s) représentatif(s) des préparateurs physiques au sein des organes de la LNR.

### ***2.3.4. Déroulement de la procédure***

Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat et/ou avenant signé s'opère conformément aux dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR. L'homologation du contrat et/ou avenant relève de la compétence de la Commission juridique, qui peut par ailleurs être sollicitée par écrit par le Club pour avis avant le dépôt du dossier en cas de doute quant à l'homologation d'un contrat et/ou avenant.



Il appartient au Club d'adresser un dossier complet dans les conditions fixées par la réglementation de la LNR, étant précisé qu'il appartient à chacune des parties de fournir à cette fin les éléments administratifs relevant de sa responsabilité.

Lorsque le contrat et/ou avenant n'est pas conforme aux dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR, l'homologation est refusée par la Commission juridique. Le refus d'homologation d'un contrat et/ou avenant peut également être motivé par :

- la présence dans le contrat de clauses manifestement contraires au droit applicable ou de clauses imprécises ou ambiguës ;

Dès notification au Club de la décision de refus d'homologation, celui-ci doit en informer le préparateur physique - par tout moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire - dans un délai maximum de 48 heures.

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

En cas de non-respect de ce délai, le préparateur physique aura la possibilité de demander la réparation du préjudice subi.

### **2.3.5. Mise à disposition des contrats et/ou avenants homologués**

Dès lors que les contrats et/ou avenants sont homologués, ils sont mis à la disposition des Clubs et des préparateurs physiques concernés dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR.

### **2.3.6. Conséquences d'un refus d'homologation**

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

Les conséquences d'un refus d'homologation sur le contrat sont fixées à l'article 2.1. du présent chapitre.

En cas de refus d'homologation, la partie la plus diligente, sans préjudice de la possibilité de saisir les juridictions compétentes, pourra saisir la Commission juridique de la LNR aux fins de conciliation, et/ou pour faire constater par la Commission le niveau de responsabilité de chacune des parties.

#### **b) Conséquences sur la situation sportive du préparateur physique**

Les conditions dans lesquelles le préparateur physique pourra signer un contrat dans un autre Club à compter de la date de la notification de la décision de refus d'homologation sont fixées par la réglementation de la LNR.

## **2.4 Possibilité exceptionnelle de mutation temporaire pour les préparateurs physiques qui mutent au 30 juin de l'intersaison concernée**

Chaque préparateur physique dont le contrat de travail prend fin au 30 juin de la saison concernée pourra, sous réserve du respect des dispositions de l'article 5.2, être mis à disposition de son nouveau club avant la reprise de la saison suivante via une « convention de mise à disposition ».

Dans le but de satisfaire à l'exigence de l'employabilité du préparateur physique et de garantir le caractère de droit fondamental de celui à la santé, le club utilisateur doit ainsi favoriser un état physique et mental compatible avec les conditions de travail auxquelles sera soumis le préparateur physique dans le futur club dès le début de la saison.

L'objet de cette convention est de permettre au préparateur physique arrivé en fin de contrat au sein de son club de pouvoir être présent par anticipation au sein de son futur club, sans que cela ne remette en cause sa relation contractuelle avec le précédent club.

Cette « convention de mise à disposition », encadrant la mise à disposition du préparateur physique doit être signée entre le préparateur physique, le club prêteur et le futur club du préparateur physique<sup>157</sup>.

La signature d'une « convention de mise à disposition » est automatiquement accompagnée d'un avenant au contrat de travail signé entre le préparateur physique et le club qu'il quitte à l'intersaison.

La « convention de mise à disposition » ainsi que l'avenant au contrat de travail cités ci-dessus sont soumis à la procédure d'homologation de l'article 2.3 du présent chapitre.

La mise à disposition ne devient effective qu'après homologation de la convention de mise à disposition et de l'avenant au contrat de travail. A défaut d'homologation, le préparateur physique est maintenu dans le Club prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties (Club prêteur et préparateur physique).

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux préparateurs physiques qui mutent vers un club de 1<sup>ère</sup> division fédérale.

## Article 3. Exécution du contrat de travail

### 3.1. Obligations du préparateur physique

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

- 1) Le préparateur physique devra participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le Club se trouvera engagé.
- 2) Le préparateur physique dirigera les séances d'entraînements dans le cadre de la structure technique du Club,
- 3) Dans le cadre de ses fonctions, le préparateur physique devra adopter une conduite qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son Club, au renom de son équipe et à l'image du rugby.
- 4) Le préparateur physique sous contrat avec un Club ne peut contracter avec un autre Club. Il ne peut signer plus d'un engagement à la fois sauf accord du Club avec lequel il s'est engagé le premier.
- 5) Sous réserve des dispositions de l'article 8.2.3. ci-dessous (cas des chaussures à crampons, running, loisirs, sandalettes), le préparateur physique devra, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité au sein du Club les conventions conclues par le Club avec ses partenaires et fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le Club et le préparateur physique.

---

<sup>157</sup> Modifié par l'avenant n°72 du 14 mai 2020



6) Le préparateur physique devra être disponible à la demande de son Club pour toute interview réalisée pour ou par la presse, la radio ou la télévision.

7) Le préparateur physique devra se conformer à tout moment à la présente convention, au règlement intérieur du Club, de la réglementation de la LNR et de la réglementation de la FFR ainsi qu'au Règlement relatif au dopage communiqué par le Club.

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

9) Le préparateur physique devra être à la disposition du Club pour assister et participer à toutes manifestations promotionnelles ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du Club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le Club. Le refus éventuel du préparateur physique devra être dûment motivé.

En outre, le refus du préparateur physique de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le Club que si ce dernier l'a informé par écrit au plus tard 6 jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée.

### **3.2. Obligations du Club**

1) Le Club devra mettre à la disposition du préparateur physique les équipements nécessaires à sa fonction, dont le Club assurera le renouvellement chaque saison.

2) Le Club devra fournir au préparateur physique les moyens d'exercer son activité dans les meilleures conditions.

3) Le Club devra favoriser la formation continue professionnelle du préparateur physique de rugby professionnel ou pluriactif en lui permettant de parfaire et compléter ses connaissances.

4) Le Club devra souscrire une assurance complémentaire de groupe respectant les conditions fixées par l'article 7.4 du présent chapitre. Cette assurance est financée paritairement par le Club et le préparateur physique.

### **3.3. Discipline et sanctions**

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

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les préparateurs physiques, le Club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, à la suspension des effets du contrat et même à la résiliation dans les conditions propres aux contrats à durée déterminée. Ces sanctions doivent obligatoirement être insérées dans le règlement intérieur du Club dont un exemplaire est remis à chaque préparateur physique avant le début de la saison ou, en cas de mutation, à la signature de son contrat.

Toute sanction infligée par un Club à un préparateur physique sous contrat en application du règlement intérieur du Club doit être prononcée dans le respect de la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail.

Chaque absence non autorisée ou non motivée pourra entraîner l'application des dispositions prévues dans le règlement intérieur du Club.

## Article 4. Classification et rémunérations

### 4.1. Classification

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Statut
Préparateur physique	<p>Prise en charge de tâches spécifiques en vue de la préparation physique des joueurs à la pratique du rugby dans l'un des domaines suivants : travail énergétique salle et terrain, réathlétisation, musculation etc. Organisation des entraînements et élaboration de leurs contenus sous le contrôle technique de l'entraîneur et/ou du responsable préparation physique et/ou du manager le cas échéant</p> <p>Participation aux activités promotionnelles au bénéfice du club</p>	<p>Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif</p>	<p>Les personnels de ce groupe participent à l'élaboration des objectifs du cycle de préparation physique concernant leur domaine d'intervention, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite</p> <p>Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion des joueurs sous le contrôle technique de l'entraîneur et/ou du responsable préparation physique et/ou du manager sportif le cas échéant</p>	<p>Sa maîtrise technique lui permet de concevoir un projet en relation avec sa spécificité, d'organiser des entraînements, d'élaborer des contenus et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants</p>	Non cadre



<p>Responsable Préparation physique<sup>158</sup></p>	<p>Prise en charge de la coordination de la préparation physique et/ou responsabilité d'un des domaines de la préparation physique d'une équipe en vue de la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles sous la responsabilité de l'entraîneur et/ou du manager sportif le cas échéant</p> <p>Participation aux activités promotionnelles au bénéfice du club</p>	<p>Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant compte de la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif</p>	<p>Les personnels de ce groupe participent à la définition des objectifs du projet de jeu de la préparation physique dans son ensemble.</p> <p>Ils élaborent et établissent le programme de travail, sa conduite et son évaluation.</p> <p>Ils ont une délégation permanente de responsabilités dans le cadre de la politique de gestion des joueurs et de l'encadrement de la préparation physique, sous la responsabilité de l'entraîneur et/ou du manager sportif le cas échéant</p>	<p>Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets, d'organiser et d'élaborer les tâches et d'évaluer les résultats de sa mission</p>	<p>Cadre</p>
---	---	--	---	---	--------------

<sup>158</sup> Non-obligation d'emploi pour les clubs de 2<sup>ème</sup> division professionnelle



## 4.2. Structure de la rémunération du préparateur physique

La rémunération du préparateur physique comprend un salaire annuel fixe et peut également prévoir :

- la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat ;
- des primes liées à la réalisation d'objectifs sportifs par le Club ;
- des primes liées au respect par le préparateur physique de règles d'éthique (« *primes d'éthique* ») et/ou à son assiduité dans son activité au sein du Club (« *primes d'assiduité* ») ;
- toute autre forme de rémunération prévue légalement ou conventionnellement.

Les éléments variables de rémunération s'ajoutant au salaire fixe, autres que les primes d'objectifs, telles les primes d'assiduité et d'éthique, doivent être prévus au contrat et ne peuvent être d'un montant global supérieur à 10% de la rémunération fixe du préparateur physique.

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

## 4.3. Rémunérations minima

La rémunération minimale annuelle est définie selon la grille de classification faisant l'objet d'un accord de salaire et est définie pour des préparateurs physiques engagés dans le cadre d'un temps plein et pour un forfait correspondant à 217 jours sur la saison sportive.

L'accord de salaire distingue les salaires minima applicables selon la classification et le cas échéant selon la division du club pour le préparateur physique et le responsable de la préparation physique.

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 2.3. du chapitre 1 du Titre I du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les minima applicables.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un « *Accord de salaire* », précisant la période couverte et annexé à la présente convention.

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

Les salaires annuels fixes ne peuvent être inférieurs à ces minima, qu'ils soient versés en douze mensualité ou davantage. Par contre, les avantages en nature ainsi que les différentes primes s'ajoutant éventuellement au salaire annuel fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1. ci-dessus, ne sont pas prises en compte dans les comparaisons avec le minimum en vue de rechercher si celui-ci est respecté.

## 4.4. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le dixième jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est à dire à date fixe et à trente jours au plus d'intervalle.

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

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

A défaut de paiement par le Club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le préparateur physique peut adresser à son Club une mise en demeure, dont une copie doit être envoyée à la Commission juridique.

Le non-paiement par le Club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée par le préparateur physique justifie la rupture du contrat. Elle est imputable au Club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts. Dans cette hypothèse le préparateur physique pourra saisir la Commission juridique, qui pourra exercer une mission de conciliation, et, à défaut de conciliation, constater la possibilité pour le préparateur physique de partir sans délai dans tout autre Club de son choix (professionnel, amateur, étranger). Cette possibilité sera accordée préparateur physique même au cas de paiement par le Club de la rémunération due après expiration de la mise en demeure adressée par le préparateur physique.

## Article 5. Conditions de travail

### 5.1. Durée du travail et Repos

#### 5.1.1. Autonomie du préparateur physique

La nature des fonctions exercées par un préparateur physique implique un degré élevé d'autonomie au plan des conditions de travail en vue de la réalisation et de la conduite des missions qui lui sont contractuellement confiées. La nature de ces missions implique en outre une appréciation personnelle de la charge de travail de l'équipe et par conséquent de repos de celle-ci ; il peut également bénéficier de l'opportunité de l'activité de l'équipe (séances vidéos, entretiens avec les joueurs, nature de l'entraînement).

Le préparateur physique a donc une autonomie dans la gestion de son planning hebdomadaire.

Ceci rend difficile, voire impossible lorsque le préparateur physique exerce sa fonction à temps complet l'évaluation exacte du temps de travail apprécié en heure, ceci d'autant que ces missions et ce degré d'autonomie impliquent une relative liberté dans la détermination des horaires de travail, sous réserve du respect indispensable de l'obligation de présence durant les périodes d'entraînement (au sens large du terme) et de jeu.

La seule manière d'évaluer le temps de travail pour les préparateurs physiques à temps complet est donc le décompte en jours.

#### 5.1.1.2 Charge de travail

Le nombre de jours travaillés ne peut excéder 217 jours auxquels se rajoute la journée de solidarité. L'année de référence fixée s'entend du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de l'année civile suivante. Les congés supplémentaires mis en place par usage doivent être déduits de ce volume forfaitaire en jours.

Le préparateur physique soumis à ce régime disposera d'une grande liberté dans l'organisation de son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales et conventionnelles relatives au repos quotidien.

### 5.1.1.3 Relevé mensuel

Ce relevé mensuel permet un contrôle de la durée journalière et hebdomadaire du temps de travail. La fiche de comptabilisation du temps de repos prévue à l'article 5.1.2 du présent chapitre pouvant faire foi.

Il favorise les échanges entre le club et le travailleur ayant recours à une convention de forfait en jours sur la durée des journées d'activité. Le personnel autonome bénéficie de la possibilité de mentionner au club toute alerte au niveau de l'organisation de son travail

Le club devra à réception du relevé mensuel le mettre en concordance avec les alertes qui lui seront portées à sa connaissance par le personnel autonome afin d'apporter des réponses tant sur le plan de la charge de travail que sur le celui de l'organisation du travail.

En cas de surcharge imprévue, le club qui aura préalablement été alerté par le personnel autonome, doit, opérer avec ce dernier les ajustements nécessaires.

Les échanges périodiques relatifs au suivi de la charge de travail ne se substituent pas à l'entretien annuel prévu par l'article L. 3121-46 du code du travail qui porte sur la charge de travail du personnel autonome, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du personnel autonome.

Cet entretien annuel permet de définir la contrepartie liée à une surcharge imprévue et permet ainsi, pour l'année à venir, d'anticiper et d'adapter la charge de travail.

Afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du personnel autonome, les parties conviennent de rappeler qu'indépendamment des examens périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le personnel autonome peut bénéficier d'un examen complémentaire réalisé par le médecin du travail soit à la demande de l'employeur, soit à sa demande.

L'adéquation de la charge de travail et la protection de la sécurité et la santé du personnel autonome sont garanties par les présentes modalités.

L'examen du relevé mensuel permet d'anticiper un éventuel dépassement des 217 jours de travail, auxquels s'ajoute la journée de solidarité.

Le dépassement de la durée du travail prévue par le contrat de travail suppose un accord écrit entre le club et le personnel autonome.

Cet avenant contractuel doit préciser le nombre de jours excédentaires, la rémunération supplémentaire correspondante avec application de la majoration fixée par la loi.

### 5.1.1.4 Droit à la déconnexion du salarié :

Le club s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.





Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur club, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son club afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

#### **5.1.1.5 - Mention dans le contrat de travail**

La catégorie de travailleur et les dispositions relatives à la durée du travail applicables doivent être mentionnées dans le contrat de travail ou au besoin, par avenant pour les contrats antérieurs.

#### **5.1.2. Repos**

Le recours au décompte en jours ne dispense pas du respect des repos minima entre deux jours de travail et entre deux semaines de travail.

Ces durées, respectivement de 11 et 35 heures, peuvent être réduites :

- à 9 heures entre deux journées de travail, pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement ;
- à 33 heures entre deux semaines de travail lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectuée un déplacement pour un match à l'extérieur.

Par ailleurs, compte tenu de la nature de l'activité du Club, assimilé à une entreprise de spectacle, il est fait dérogation au repos dominical, certains matches étant au demeurant programmés le dimanche.

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

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

Les dépassements de la durée maximum en jours sur l'année sportive, telle que définie à l'article 5.1.3. doivent être justifiés par des circonstances que le Club ne maîtrise pas, telles les effets des calendriers des compétitions. Ils doivent faire l'objet de repos compensateur à prendre durant l'intersaison telle que définie à l'article 5.1.2. du chapitre 1 du Titre II. Le constat de l'existence de ces droits doit, à peine de forclusion, être présenté à l'employeur à la date de l'ouverture de la saison suivante au plus tard.

#### **5.1.3. Durée du travail**

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

**a)1.** Sont des temps de travail effectif ceux que le préparateur physique consacre notamment aux :

- Matches proprement dits ;
- Entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par le préparateur physique, les entraînements individuels complémentaires, et leur préparation ;

- Repas pré et post matches pris en commun à la demande du Club ;
- Séances d'analyses vidéo, et leur préparation ;
- Entretiens avec les médias à la demande du Club ;
- Entretiens avec les joueurs du Club comme avec les joueurs envisagés pour un recrutement ultérieur ;
- Réunions internes au Club (avec les dirigeants, les entraîneurs et les autres préparateurs physiques ...);
- Tâches administratives le cas échéant.

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

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

#### **b) Durée effective du travail**

Compte tenu de la variation inévitable du volume du temps de travail suivant que, au cours d'une semaine, le Club participe ou non à des compétitions et suivant qu'il joue à domicile, à l'extérieur ou sur terrain neutre, le nombre d'heures et de journées de travail effectifs peuvent varier d'un mois sur l'autre. Par conséquent :

- la durée de travail d'un préparateur physique à temps complet peut être évaluée dans le cadre d'une convention de forfait jours à l'année. Entre le début et la fin de la saison sportive, le nombre de jours de travail ne peut alors excéder 217 auquel se rajoute la journée de solidarité prévue aux articles L. 3133-7 et suivants du Code du travail. La mise en œuvre du forfait jours à l'année suppose que le recours à ce mode de décompte des temps de travail, bien que prévu conventionnellement, soit fixé par le contrat de travail. Une clause du modèle de contrat du préparateur physique annexé à la présente convention consacre cette faculté ;
- la durée de travail d'un préparateur physique à temps partiel est évaluée en heures sur la saison sportive, dans les mêmes conditions que celles fixées pour les joueurs par l'article 5.1.4.b) du chapitre 1 du Titre II.

#### **c) Temps partiel**

Le recours au contrat de travail à temps partiel n'est possible pour les préparateurs physiques entrant dans le champ d'application du présent chapitre que pour les pluriactifs.

Sous réserve de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles, tout préparateur physique justifiant de la liquidation de ses pensions de retraite pourra voir recours à un contrat de travail à temps partiel dans les mêmes conditions que les préparateurs physiques pluriactifs.

Compte tenu des exigences du métier de préparateur physique au sein d'un Club, le contrat de travail d'un préparateur physique de rugby « *professionnel pluriactif* » est nécessairement conclu pour un minimum de 17h30 hebdomadaires.

Conformément aux dérogations à la durée minimale de travail du salarié à temps partiel de vingt-quatre heures par semaine prévues à l'article L. 3123-14-2 du Code du travail, au vu des éléments de fait – et notamment de la durée du travail du préparateur physique dans sa seconde activité professionnelle si elle risque d'entraîner un dépassement de la durée hebdomadaire maximum du travail – le contrat de travail d'un préparateur physique professionnel pluriactif prévoyant une durée du travail comprise entre 17h30 et 24 heures hebdomadaires pourra être homologuée par la Commission juridique sous réserve :

- que le salarié en fasse la demande écrite et motivée au Club pour cumuler plusieurs activités ;
- que la rémunération annuelle du préparateur physique ne soit pas inférieure au prorata de la rémunération annuelle minimum applicable dans la division où évolue son Club employeur telle qu'elle résulte de l'accord de salaires en vigueur pour la saison considérée.

Les heures complémentaires sont en principe interdites ; elles ne sont exceptionnellement admises que par accord exprès entre les parties dans les limites et conditions prévues à l'article L. 3123-8 et L. 3123-28 du Code du travail, et à condition qu'elles soient compatibles avec les obligations incombant au préparateur physique à l'égard du second employeur.

## **5.2. Congés payés**

### **5.2.1. Définitions**

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

### **5.2.2. Durée des congés**

La durée du congé annuel définie aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables soit 5 semaines (ce dispositif englobant les jours supplémentaires liés au fractionnement), dont une semaine de formation continue liée à l'activité de préparateur physique de rugby dont le Club assure la prise en charge dans les conditions prévues à l'article 6 du présent chapitre.

Le contrat de préparateur physique étant conclu obligatoirement pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue à l'article L. 3141-11 Code du travail, ainsi que la période de congés, telle qu'elle est définie à l'article L. 3141-13 Code du travail, courent du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période correspondant à la saison sportive.

### **5.2.3. Période des congés**

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

Il est précisé que le 25 décembre est un jour férié chômé, à l'exception des saisons où une journée de Championnat de France professionnel se déroulerait le 26 décembre où il est un jour férié non chômé.

#### **5.2.4. Indemnité de congés payés**

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

Le salaire annuel du préparateur physique est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde du préparateur physique. 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.

### **5.3. Hygiène et sécurité**

#### **5.3.1. Prescriptions générales**

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

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

#### **5.3.2. Hygiène**

Il appartient au Club d'assurer la mise en œuvre du règlement médical de la LNR, et de mettre à la disposition des joueurs et préparateurs physiques des équipements et des matériels adaptés au double objectif défini à l'article 5.3.1. du chapitre 1 du Titre II.

#### **5.3.3. Sécurité**

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

Par ailleurs, compte tenu de ses missions, le préparateur physique doit contribuer à la mise en œuvre de la politique générale de prévention et de sécurité du Club.

#### **5.3.4. Santé**

##### **a) Médecine du travail**

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

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

Le préparateur physique contribue à la mise en œuvre, auprès des joueurs, de la mise en œuvre de la politique de prévention du Club en matière de lutte contre le dopage.

## **Article 6. Formation continue**

**(réservé)**



## Article 7. Protection sociale

### 7.1. Affiliation à la sécurité sociale

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

### 7.2. Retraite complémentaire

La qualité de salarié relevant du régime général de sécurité sociale implique, en application des articles L. 921-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale, que les préparateurs physiques sont affiliés à l'institution de retraite complémentaire adhérente de l'AGIRC-ARRCO à laquelle le Club adhère pour l'ensemble de son personnel.

### 7.3. Garantie contre le risque de chômage

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

### 7.4. Prévoyance collective

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

**a)** du maintien de leur rémunération nette (comprenant salaire fixe, primes d'éthique et d'assiduité, avantages en nature – les primes liées à la réalisation d'objectifs sportifs par le Club étant exclues de cette garantie) à compter du premier jour d'arrêt de travail, que celui-ci résulte de maladie ou d'accident de travail, le Club complétant en net le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie. Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de l'arrêt de travail et au plus tard :

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

**b)** de garanties collectives de prévoyance, couvrant impérativement les risques décès et incapacités de travail résultant de maladie ou d'accident du travail, temporaire ou permanente. La nature et le taux de ces garanties, le montant et la répartition des cotisations nécessaires à leur financement, sont :

- pour les préparateurs physiques ceux adoptés par le Club pour ses salariés non cadres hors joueurs
- pour les responsables de la préparation physique sont ceux adoptés par le Club, en application de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947, pour l'ensemble des collaborateurs cadres et assimilés affiliés au régime AGIRC-ARRCO.

Qu'il s'agisse du maintien direct du salaire par le Club (a) ou des garanties collectives de prévoyance (b), les indemnités journalières substitutives à la rémunération ne sont dues qu'en complément de celles versées par le régime de sécurité sociale.



c) du maintien de la rémunération nette par le Club dans le cas d'une inaptitude définitive : lorsque le préparateur physique est déclaré inapte définitivement à l'encadrement de la pratique du rugby par le médecin du travail, le préparateur physique bénéficie du maintien de sa rémunération pendant toute la durée de suspension du contrat de travail et pendant le délai de un mois qui suit la 2<sup>ème</sup> visite médicale constatant son inaptitude définitive, que celle-ci résulte de maladie ou d'accident de travail et ce, même si malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité de préparateur physique, le préparateur physique ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire (dans ce cas les prestations complémentaires objet du présent alinéa sont augmentées de la valeur de celles-ci). Toutefois, lorsque le préparateur physique bénéficie des prestations servies par la sécurité sociale au titre de l'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail (Livre IV, Titre III, Chapitre III, article L. 433-1 et suivants du Code de la sécurité sociale), celles-ci s'imputent au montant de la rémunération maintenue.

## **Article 8. Exploitation de l'image et du nom du préparateur physique dans le cadre de l'exécution du contrat de travail**

### **8.1. Définitions**

#### ***8.1.1. Image du préparateur physique***

Au sens du présent texte, l'image du préparateur physique est notamment constituée par l'utilisation, l'imitation ou la reproduction de celle-ci sur quelque support et sous quelque forme que ce soit mais également par tout autre élément de la personnalité du préparateur physique (nom, voix, silhouette etc.) lorsque ces éléments peuvent lui être attribués.

L'image individuelle du préparateur physique, ainsi définie, 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 de travail, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers.

La liberté d'exploitation de l'image individuelle du préparateur physique peut être subordonnée au respect des intérêts légitimes du Club qui l'emploie. A cet effet, le contrat de travail du préparateur physique peut interdire, par exemple, que les actions d'exploitation de l'image individuelle du préparateur physique bénéficient à une entreprise concurrente de partenaires commerciaux significatifs du Club. 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 peut être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

#### ***8.1.2. Image du Club***

Au sens du présent texte, l'image du Club est notamment constituée par l'utilisation, l'imitation ou la reproduction de ses noms, emblèmes et/ou signes distinctifs qui peuvent faire l'objet d'un dépôt à l'INPI, mais également par tout autre élément renvoyant à l'image collective de ses équipes, passées et présentes.

Le Club est seul habilité à utiliser ou autoriser l'utilisation de son image telle que définie ci-avant.



### **8.1.3. Image associée**

L'image est considérée comme « associée » lorsqu'elle associe à la fois l'image du Club et l'image d'un ou plusieurs préparateurs physiques, joueur(s) et/ou entraîneur(s). Cette image associée peut être « collective » ou « individuelle ».

On entend par « image associée collective », l'utilisation ou la reproduction sur un même support d'une manière identique ou similaire de l'image de 3 préparateurs physiques, joueurs et/ou entraîneurs au moins de l'effectif, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leurs activités professionnelles. En deçà de ce seuil, il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle du préparateur physique associée à celle du Club (ci-après « image associée individuelle »).

L'image du préparateur physique, lorsqu'elle est associée (à titre individuel ou à titre collectif) à l'image du Club, est soumise à des conditions d'exploitation spécifiques développées ci-après.

## **8.2. Exploitation de l'image du préparateur physique dans le cadre du contrat de travail**

Le présent article vise la reproduction ou toute autre utilisation de l'image du préparateur physique, associée à celle du Club, association dénommée « image associée » et ce sur tout support et/ou par tout moyen.

### **8.2.1. Exploitation de l'image associée collective**

Le Club informera le préparateur physique des conditions d'utilisation de l'image associée collective dans les conditions prévues ci-dessous.

#### **8.2.1.1. Exploitation de l'image associée collective par le Club**

Le Club est habilité à utiliser à son profit l'image associée collective des préparateurs physiques, joueurs et/ou entraîneurs et ce sur tout support et par tout moyen.

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

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

A défaut de respecter cette condition, l'accord de chacun des préparateurs physiques dont l'image est utilisée sera requis.

### **8.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle**

#### **8.2.2.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le Club**

Le Club peut utiliser à son profit l'image individuelle du préparateur physique associée à celle du Club pour :

- Assurer sa promotion ou celle des compétitions auxquelles il participe ;

- La commercialisation sous forme de « produits dérivés » des équipements sportifs suivants portés à l'occasion d'un match : maillot, short et chaussettes (et autres équipements prévus contractuellement le cas échéant).

Le Club informera en début de saison l'ensemble des joueurs, entraîneurs et préparateurs physiques, des modalités d'application de ces dispositions pour la saison à venir.

En dehors de ces cas, le Club devra obtenir l'accord du préparateur physique concerné pour l'exploitation de son image associée individuelle.

#### **8.2.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un tiers**

L'exploitation par un partenaire commercial du Club de l'image individuelle d'un préparateur physique associée à celle du Club requiert l'accord préalable de celui dont l'image est utilisée ainsi que celui du Club.

#### **8.2.3. Port des équipements**

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le préparateur physique s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club (bas, shorts, maillots de rugby de compétition, d'échauffement et d'entraînement, survêtements de sport et de pluie, sacs de sport, polos, tenue officielle utilisée pour les déplacements et/ou les opérations de promotion, commerciales, caritatives organisées par le Club...), à l'exception des chaussures (chaussures à crampons, running, loisirs, sandalettes) pour lesquelles le préparateur physique peut librement utiliser celles de la marque de son choix. L'engagement éventuel du préparateur physique à porter les chaussures fournies par l'équipementier du Club doit donc être expressément précisé dans le contrat de travail ou par voie d'avenant.

Pour les déplacements, le Club a la possibilité d'indiquer aux préparateurs physiques le type de chaussures devant être portées.

## **Article 9. Exploitation de l'image des préparateurs physiques par d'autres Clubs**

Dans le cadre de la promotion d'un match auquel il participe, un Club peut autoriser d'autres Clubs à utiliser l'image associée collective de joueurs et/ou d'entraîneurs de son effectif sans que les joueurs et/ou entraîneurs concernés puissent s'y opposer. Cette autorisation doit être strictement limitée aux supports de promotion des matches opposant les Clubs concernés.

## **Article 10. Exploitation par la LNR de l'image associée – individuelle ou collective - des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif<sup>159</sup>**

### **10.1. Exploitation par la LNR des images des compétitions professionnelles**

La LNR est habilitée à exploiter les images des compétitions professionnelles de rugby qu'elle organise, au titre du droit d'exploitation qui est attaché à ces compétitions.

---

<sup>159</sup> Modifié par l'avenant n°75 du 8 juillet 2021





Par ailleurs, en participant aux compétitions organisées par la LNR, les Clubs, joueurs et membres de l'encadrement sportif acceptent que leur image, issue de ces compétitions, puisse être reproduite et exploitée également sous la forme d'extraits et/ou de montages, sur tous types de Supports<sup>160</sup> qui seront susceptibles d'être exploités par la LNR dans le monde entier et pour une durée de 50 ans à compter de la première exploitation de l'un des Supports utilisés. On entend par image issue des compétitions toute captation de l'image fixe (ou de succession d'images fixes en mouvement) d'un joueur/membre de l'encadrement sportif effectuée à l'occasion d'un match, en ce compris le match, l'avant-match et l'après-match (échauffement, vestiaire, remise de distinction etc...).

L'ensemble de ces exploitations pourra notamment intervenir dans le cadre de :

- la réalisation d'actions et/ou Supports de promotion de ces compétitions, auxquelles les partenaires commerciaux de la LNR pourront, le cas échéant, être associés ;
- la conclusion d'accords de licence ayant pour objet la réalisation de produits et/ou de services commercialisés. La LNR veillera à ce que l'utilisation, par ses licenciés, d'images de la compétition intégrant l'image de joueurs, et membres de l'encadrement sportif vise à associer le produit ou service au rugby et/ou aux compétitions professionnelles et non à un Club, un joueur ou un membre de l'encadrement sportif en particulier ;
- la conclusion d'accords de partenariat dans le cadre desquels la LNR concède à son partenaire commercial le droit d'utiliser des images de ses compétitions à des fins promotionnelles ;

Dans le respect des dispositions suivantes : toute utilisation par un partenaire commercial de la LNR, autre qu'une société concessionnaire de droits d'exploitation audiovisuelle, de tout ou partie des images issues des compétitions professionnelles devra concerner, sur chaque Support **utilisé, la reproduction de l'image d'au moins 3 joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif appartenant à au moins deux Clubs différents** ou, sur une même série de Supports relative à un même produit ou service, des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif d'au moins trois Clubs au cours d'une même saison (sous réserve des images de la remise d'un trophée d'une compétition organisée par la LNR ou de la remise d'une distinction de toute nature à un joueur/membre de l'encadrement sportif qui pourront ne comprendre que le(s) joueur(s), ou membre(s) de l'encadrement sportif au(x)quel(s) est remis le trophée ou la distinction)<sup>161</sup>.

## 10.2. Exploitation par la LNR de l'image associée des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif captée en dehors des compétitions

**10.2.1.** La LNR est par ailleurs habilitée, dans le monde entier et pour une durée de 10 ans à compter de leur première exploitation, à exploiter y compris sous forme de montage, sous forme fixe ou de vidéo, l'image associée des joueurs et membres de l'encadrement sportif évoluant dans les différents Clubs captée lors d'événements organisés par la LNR ou sous son égide, pour les besoins de ses activités et de son financement, dans le cadre de tous types d'actions et sur tous Supports y compris par le biais d'accords de licence ainsi que dans le cadre d'accords de partenariat.

Les Supports dans le cadre desquels cette image est exploitée devront concerner des joueurs et/ou des membres de l'encadrement sportif d'au moins trois Clubs au cours d'une même saison de telle sorte qu'ils visent à s'associer au rugby et/ou aux compétitions professionnelles et non à un Club, un joueur ou un entraîneur en particulier. Cette condition devra être respectée sur chaque Support ou sur une même série de Supports relative à un même produit ou service, sous réserve des images

<sup>160</sup> Support désigne tout support d'exploitation notamment promotionnels, produits ou services commercialisés, digitaux en ce compris les sites internet, applications mobiles, réseaux sociaux, plateformes de partage de vidéos...

<sup>161</sup> Modifié par l'avenant n°77 du 7 mars 2022

représentant le(s) joueur(s), ou membre(s) de l'encadrement sportif lauréat(s) d'un trophée ou de toute autre distinction qui pourront ne représenter que ce(s) lauréat(s).

Par exception, les Supports dans le cadre desquels l'image associée est exploitée pourront concerner uniquement deux joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif de chacun des deux Clubs participant à un même match à des fins de communication sur ce match.

L'image associée de chacun des joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif concernés devra être exploitée de manière identique ou similaire. Si la LNR souhaite mettre davantage en évidence un ou plusieurs joueurs ou membres de l'encadrement sportif en particulier, elle devra obtenir au préalable leur accord exprès.

Les mêmes dispositions s'appliquent à l'image associée des joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif captée lors d'événements qui ne seraient pas organisés par la LNR, sous réserve de leur accord exprès dès lors que la LNR concède à ses partenaires commerciaux (hors licenciés) dans le cadre d'accords de partenariat, le droit d'exploiter leur image associée à des fins promotionnelles.

Toutefois, la LNR est habilitée à concéder, par le biais d'accords de licence ayant pour objet la réalisation de produits et/ou de services commercialisés, l'exploitation de l'image associée des joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif évoluant dans les différents Clubs, captée en dehors d'événements organisés par la LNR, sous réserve que les Supports ou séries de Supports relative à un même produit ou service dans le cadre desquels cette image est exploitée concernent des joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif d'une majorité de Clubs participant à une même compétition (ou de Clubs membres de la LNR), et en nombre égal de joueurs et/ou membres de l'encadrement sportif pour chacun des Clubs concernés à l'exception des images représentant le(s) joueur(s) et/ou membre(s) de l'encadrement sportif lauréat(s) d'un trophée ou de toute autre distinction qui pourront ne représenter que ce(s) lauréat(s).

La LNR présentera à l'issue de chaque saison à la Commission paritaire un bilan des catégories de supports/produits/services sur lesquels l'image associée des joueurs et membre(s) de l'encadrement sportif a été exploitée en application de l'alinéa ci-dessus. La LNR veillera par ailleurs à ce que le support, le produit ou le service concerné ne porte pas atteinte à la personnalité ou à l'honneur des joueurs, membre(s) de l'encadrement sportif et des Clubs concernés.

**10.2.2.** La LNR est également habilitée à autoriser les opérateurs de paris sportifs agréés et titulaires du droit aux paris sur les compétitions qu'elle organise d'utiliser le nom<sup>162</sup> des joueurs et entraîneurs évoluant dans les différents Clubs dans le cadre de la présentation ou de la description de leur offre de paris sportifs (ainsi que de leurs résultats le cas échéant) relative auxdites compétitions sur le(s) site(s) internet<sup>163</sup> de l'opérateur de paris permettant la prise de paris sportifs.

Cette autorisation pourra être consentie pour la seule durée du contrat relatif à l'attribution du droit au pari conclu avec l'opérateur.

---

<sup>162</sup> On entend par « nom » le nom et le prénom

<sup>163</sup> Ainsi le cas échéant que sur les supports physiques pour l'(les) opérateur(s) titulaire(s) du droit aux paris dans un réseau de points de vente physiques

Au titre des dispositions du présent article :

- un opérateur ne pourra utiliser le nom d'un joueur et entraîneur que dans le cadre de la présentation ou de la description de son offre de paris (ou de ses résultats) portant sur le joueur, entraîneur concerné ;
- seul le nom des joueurs et entraîneurs concerné(s) par l'(es) offre(s) de pari(s) pourra être utilisé par l'opérateur, à l'exclusion de tout autre nom de joueurs, entraîneurs ;  
et
- l'opérateur de paris ne pourra du fait de cette autorisation se présenter comme un partenaire d'un joueur, entraîneur et devra veiller à ne jamais créer une confusion dans l'esprit du public à cet égard.

Toute autre utilisation du nom d'un joueur et/ou entraîneur par un opérateur de paris sportifs relève de sa seule responsabilité et il appartiendra en conséquence à l'opérateur d'obtenir, le cas échéant, l'accord du/des titulaire(s) des droits d'utilisation dans les conditions prévues à l'article 7.2 ci-dessus.

## Article 11. Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée du contrat

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

Le contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par les articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail.

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

#### **11.1.1. Résiliation par accord des parties**

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

Cet accord doit être formalisé par la conclusion d'un avenant de résiliation qui doit être adressé à la Commission juridique dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR.

#### **11.1.2. Résiliation pour faute grave**

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

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

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

#### **11.1.4. Rupture du contrat à l'initiative du préparateur physique lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur**

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

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

#### **11.1.5. Rupture du contrat en cas d'inaptitude du préparateur physique constatée par le médecin du travail**

En cas d'inaptitude pour raisons médicales d'exercer le métier de préparateur physique de rugby professionnel ou professionnel pluriactif, constatée dans les conditions légales par le médecin du travail et que celle-ci soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, le club pourra, sous réserve d'avoir respecté au préalable la procédure liée à l'obligation de reclassement du préparateur physique, rompre unilatéralement le contrat de travail dans les conditions fixées par les articles L. 1226-4 à L. 1226-4-3 du Code du travail pour l'inaptitude d'origine non professionnelle et l'article L. 1226-20 du Code du travail pour l'inaptitude d'origine professionnelle.

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

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

### **Article 12. Possibilités pour le préparateur physique de changer de Club**

Un préparateur physique sera considéré comme pouvant librement changer de Club (professionnel, amateur, étranger) en cas de :

- non-paiement par le Club de la rémunération à l'expiration du délai de mise en demeure adressée par le préparateur physique au Club, en application de la procédure prévue à l'article 4-3 du présent chapitre ;
- rupture du contrat dans le cadre du déroulement d'une procédure de redressement judiciaire ou d'une liquidation judiciaire ;
- rupture du contrat à l'initiative du Club.

TITRE IV – DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES  
AUX JOUEURS et ENTRAÎNEURS des CLUBS PROMUS  
EN 2<sup>ème</sup> DIVISION PROFESSIONNELLE OU  
RELEGUES/RETROGRADES EN NATIONALE



### Article 1. Joueurs concernés par l'accord d'adaptation

Les seuls joueurs concernés par l'accord d'adaptation prévus à l'article L. 2261-14 du Code du travail sont ceux qui au 1<sup>er</sup> juillet de chaque saison :

- sont titulaires d'un contrat de travail homologué par la LNR en cours avec un club relégué/rétrogradé en Nationale ;
- sont titulaires d'un contrat de travail avec un club promu en 2<sup>ème</sup> division professionnelle.

### Article 2. Dispositions applicables aux salariés concernés

#### 2.1. Joueurs sous contrat dont le club est relégué ou rétrogradé en Nationale

##### a) Régime de prévoyance

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 7.4. du chapitre 1 du Titre II de l'Accord Collectif du Rugby Fédéral.

##### b) Congés et intersaison

Le joueur devra avoir observé une période sans match officiel de 10 semaines et bénéficiera de 7 semaines de congés pendant la saison dans les conditions fixées à l'article 6 du chapitre 1 du Titre II de l'Accord Collectif du Rugby Fédéral.

##### c) Homologation des contrats de travail

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par l'Accord Collectif du Rugby Fédéral et par les règlements de la FFR.

#### 2.2. Joueurs sous contrat dont le club accède en 2<sup>ème</sup> division professionnelle

##### a) Régime de prévoyance

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

##### b) Congés et intersaison

Il est fait application des dispositions prévues par la CCRP.

Le joueur devra avoir observé une période sans match officiel de 8 semaines et bénéficiera de 6 semaines de congés pendant la saison dans les conditions fixées à l'article 5 du chapitre 1 du Titre II de la CCRP et par l'annexe 7 de la CCRP relative à l'organisation de l'intersaison et périodes de congés payés.

---

<sup>164</sup> Chapitre adopté le 9 juin 2009



### c) Homologation des contrats de travail

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par la CCRP et par les règlements de la LNR.

Il est rappelé que l'homologation du contrat de travail étant une condition d'entrée en vigueur du contrat, elle est une condition préalable à la qualification du joueur pour participer aux compétitions professionnelles.

## Article 3. Accord d'adaptation

L'accord d'adaptation doit être conclu à compter du 1<sup>er</sup> jour de la saison suivant la descente du club en Nationale ou de l'accession du club en 2<sup>ème</sup> division professionnelle.

### 3.1. Négociation de l'accord d'adaptation

Dès que la situation du club est définitivement connue, en ce qui concerne la descente en Nationale ou l'accession en 2<sup>ème</sup> division professionnelle, le président convoque les syndicats de salariés concernés en vue de la négociation d'un accord d'adaptation conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

### 3.2. Signature de l'accord d'adaptation

L'accord d'adaptation, doit être conforme au modèle annexé au présent chapitre. Il prend effet impérativement le 1<sup>er</sup> juillet, premier jour de la nouvelle saison sportive. Il est déposé dans les mêmes conditions que la CCRP et l'Accord Collectif du Rugby Fédéral . Son entrée en vigueur met fin à la continuation d'effet de la convention collective applicable avant le début de la saison sportive.



### Article 1. Entraîneurs concernés par l'accord d'adaptation

Les seuls entraîneurs concernés par l'accord d'adaptation prévus à l'article L. 2261-14 du Code du travail sont ceux qui au 1<sup>er</sup> juillet de chaque saison sont titulaires :

- d'un contrat de travail homologué par la LNR en cours avec un club relégué/rétrogradé en Nationale ;
- d'un contrat de travail en cours avec un club promu en 2<sup>ème</sup> division professionnelle.

### Article 2. Dispositions applicables aux salariés concernés

#### 2.1. Entraîneurs sous contrat dont le club est relégué ou rétrogradé en Nationale

##### a) Régime de prévoyance

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 8.4. du chapitre 2 du Titre II de l'Accord Collectif du Rugby Fédéral.

##### b) Homologation des contrats de travail

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par l'Accord Collectif du Rugby Fédéral et par les règlements de la FFR.

##### c) Formation professionnelle continue

(réservé)

#### 2.2. Entraîneurs sous contrat dont le club accède en 2<sup>ème</sup> division professionnelle

##### a) Régime de prévoyance

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

##### b) Homologation des contrats de travail

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par la CCRP et par les règlements de la LNR.

Il est rappelé que l'homologation du contrat de travail étant une condition d'entrée en vigueur du contrat, elle est une condition préalable à la qualification de l'entraîneur pour participer aux compétitions professionnelles.

##### c) Formation professionnelle continue

(réservé)

---

<sup>165</sup> Chapitre adopté le 9 juin 2009

## Article 3. Accord d'adaptation

L'accord d'adaptation doit être conclu à compter du 1<sup>er</sup> jour de la saison suivant la descente du club en Nationale ou de l'accession du club en 2<sup>ème</sup> division professionnelle.

### 3.1. Négociation de l'accord d'adaptation

Dès que la situation du club est définitivement connue, en ce qui concerne la descente en Nationale ou l'accession en 2<sup>ème</sup> division professionnelle, le président convoque les syndicats de salariés concernés en vue de la négociation d'un accord d'adaptation conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

### 3.2. Signature de l'accord d'adaptation

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



# ACCORD D'ADAPTATION

Le présent accord est conclu en vertu de l'article L 2261-14 du code du travail et en application des dispositions de la Convention collective du rugby professionnel et de l'Accord Collectif du Rugby Fédéral.

Le présent accord est conclu entre LES SOUSSIGNES :

La société ..., située ..., représentée par ... en qualité de ...,

ci-après dénommé « le Club »

## D'UNE PART

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

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

## D'AUTRE PART

### Article 1 : Objet de l'accord d'adaptation

---

Le présent accord d'adaptation a pour objet de définir les dispositions conventionnelles applicables aux joueurs et entraîneurs de rugby, sous contrat de travail de joueur et d'entraîneurs de rugby en cours au jour de l'accession du club en PRO D2.

Dans l'hypothèse où le Club ne se trouverait plus dans la situation d'être promu en PRO D2 avant le début du championnat **2022/2023**, le présent accord serait caduc.

### Article 2 : Situation des joueurs

---

#### 2.1. Joueurs concernés par l'accord d'adaptation

Les seuls joueurs concernés par cet accord d'adaptation sont ceux qui au **1<sup>er</sup> juillet 2022** sont titulaires d'un contrat de travail de joueur de rugby en cours avec le Club promu en PRO D2.

#### 2.2. Dispositions applicables aux joueurs concernés

##### a) Régime de prévoyance

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 6.4. du chapitre 1 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel et de l'annexe 6 relative à la prévoyance.

##### b) Congés et intersaison

Il est fait application des dispositions prévues par la CCRP.



Le joueur devra avoir observé une période sans match officiel de 8 semaines et bénéficiera de 6 semaines de congés pendant la saison dans les conditions fixées à l'article 5 du chapitre 1 du Titre II de la CCRP et par l'annexe 7 de la CCRP (Saison 2022/2023) relative à l'organisation de l'intersaison et périodes de congés payés.

#### **c) Homologation des contrats de travail**

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par la CCRP et par les règlements de la LNR.

Il est rappelé que l'homologation du contrat de travail étant une condition d'entrée en vigueur du contrat, elle est une condition préalable à la qualification du joueur pour participer aux compétitions professionnelles.

### **Article 3 : Situation des Entraîneurs**

---

#### **3.1. Entraîneurs concernés par l'accord d'adaptation**

Les seuls entraîneurs concernés par l'accord d'adaptation sont ceux qui au **1<sup>er</sup> juillet 2022** sont titulaires d'un contrat de travail en cours avec le Club promu en PRO D2.

#### **3.2. Dispositions applicables aux entraîneurs concernés**

##### **a) Régime de prévoyance**

Il est fait application des dispositions prévues à l'article 7.4. du chapitre 3 du Titre III de la CCRP et des dispositions de la CCNS.

##### **b) Homologation des contrats de travail**

Il est procédé à une nouvelle homologation des contrats de travail dans les conditions prévues par la CCRP et par les règlements de la LNR.

Il est rappelé que l'homologation du contrat de travail étant une condition d'entrée en vigueur du contrat, elle est une condition préalable à la qualification de l'entraîneur pour participer aux compétitions professionnelles.

### **Article 4 : Entrée en vigueur de l'accord**

---

Le présent accord prend effet impérativement le **1<sup>er</sup> juillet 2022**, premier jour de la nouvelle saison sportive. Il est déposé dans les mêmes conditions que la CCRP et l'Accord Collectif du Rugby Fédéral. Son entrée en vigueur met fin à la continuation d'effet de la convention collective antérieurement applicable.



# ANNEXES

# ANNEXE n°1 - Contrat de travail d'un Joueur de rugby (professionnel ou professionnel pluriactif)

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SA, la SAS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le Club*

**D'UNE PART**

**ET**

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>166</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé le Joueur*

**D'AUTRE PART**

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **Article 1 - OBJET du CONTRAT (*article impératif*)**

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

**Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.**

Le Club engage Monsieur ..... en qualité de joueur de rugby.

Le Joueur s'engage vis-à-vis du club à participer à toutes activités sportives, matches, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

Le Club et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du rugby professionnel, des Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions

<sup>166</sup> D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).



relatives aux paris sportifs, le Règlement Intérieur du Club, et le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressé(s) à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

NOTA : Entre les options A et B, la mention inutile doit être supprimée. L'option C est cumulable avec l'option A ou B, elle doit être supprimée le cas échéant.

Option A : Joueur Pluriactif, le Joueur exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Joueur Professionnel, le Joueur est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive et à temps complet.

Option C : Joueur Etudiant, le Joueur suit une formation de cycle secondaire ou universitaire, ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.  
La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur ..... a été effectuée<sup>167</sup> à l'URSSAF de ..... auprès duquel le Club ..... est immatriculé sous le n° .....

## **Article 2 - DUREE du CONTRAT (article impératif)**

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L.222-2 et L.222-2-9 du Code du sport.

Il est conclu à compter du ....., pour une durée de ..... saison(s) sportive(s), et s'applique sur la(les) saison(s) sportive(s) .....<sup>168</sup>

Il s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution<sup>169</sup>.

Une rupture anticipée ne pourra intervenir que dans les cas prévus par la convention collective du rugby professionnel.

## **Article 3 - REMUNERATION**

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club, le Joueur percevra :

### **1) Salaire (article impératif)**

un salaire mensuel brut de ..... Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel ..... Euros. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous<sup>170</sup>.

### **2) Avantages en nature (article facultatif, supprimer le cas échéant) (Valorisation obligatoire) :**

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : ..... Euros (préciser mensuel ou annuel)

### **3) Primes (article facultatif, supprimer le cas échéant) :**

(...)

<sup>167</sup> Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

<sup>168</sup> Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

<sup>169</sup> Selon la date de début et de fin de la saison sportive arrêtée chaque saison par la Ligue Nationale de Rugby

<sup>170</sup> Supprimer la mention le cas échéant

#### **4) Primes de match (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)**

(...)

#### **5) Primes d'objectifs (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)**

(...)

#### **Article 4 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de ..... (nom et adresse), institution AGIRC-ARCCO à laquelle le Club est affilié.

#### **Article 5 – PREVOYANCE CCRP (*article impératif*)**

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe auprès de .... (Nom et adresse), permettant au Joueur de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel<sup>171</sup>

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

#### **Article 6 – COMPLEMENTAIRE SANTE (*article impératif*)**

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

#### **Article 7 – EQUIPEMENTS ET TENUE OFFICIELLE (*article impératif*)**

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

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

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

#### **Article 8 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (*article impératif*)**

Tout contrat, avenant, accord entre un Club et un joueur non homologué est dépourvu d'existence et d'effets, sous réserve des cas de refus d'homologation pour raisons financières, pour lesquels il sera fait application des dispositions de la convention collective du rugby professionnel.

Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du Joueur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNR.

Le Joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

---

<sup>171</sup> Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club au joueur lors de la signature du contrat.





## Article 9 – AUTRE DISPOSITIONS

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

Fait à ....., le .....

---

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties.

Pour le Club (Nom et qualité)

Le Joueur



# ANNEXE n°1bis - Contrat de travail d'un Joueur de rugby (professionnel ou professionnel pluriactif) - JOKER MEDICAL

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SA, la SAS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le Club*  
**D'UNE PART**

ET

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>172</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé le Joueur*  
**D'AUTRE PART**

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **Article 1 - OBJET du CONTRAT (*article impératif*)**

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

**Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.**

Le Club engage Monsieur ..... en qualité de joueur de rugby en qualité de joueur de rugby Joker Médical en remplacement de Monsieur ... (joueur blessé)..

Le Joueur s'engage vis-à-vis du club à participer à toutes activités sportives, matches, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

<sup>172</sup> D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).



Le Club et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du rugby professionnel, des Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, le Règlement Intérieur du Club, et le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressé(s) à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

NOTA : Entre les options A et B, la mention inutile doit être supprimée. L'option C est cumulable avec l'option A ou B, elle doit être supprimée le cas échéant.

Option A : Joueur Pluriactif, le Joueur exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Joueur Professionnel, le Joueur est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive et à temps complet.

Option C : Joueur Etudiant, le Joueur suit une formation de cycle secondaire ou universitaire, ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur ..... a été effectuée<sup>173</sup> à l'URSSAF de ..... auprès duquel le Club ..... est immatriculé sous le n° .....

## **Article 2 - DUREE du CONTRAT (article impératif)**

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L. 222-2 à L. 222-2-9 du Code du sport.

Il est conclu pour une durée minimale de ..., sur la période du ... à ....

Une rupture anticipée ne pourra intervenir que dans les cas prévus par la convention collective du rugby professionnel.

## **Article 3 - REMUNERATION**

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club, le Joueur percevra :

### **1) Salaire (article impératif)**

- un salaire mensuel brut de ..... Euros. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous<sup>174</sup>.

### **2) Avantages en nature (article facultatif, supprimer le cas échéant) (Valorisation obligatoire) :**

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : ..... Euros (préciser mensuel ou annuel)

### **3) Primes (article facultatif, supprimer le cas échéant) :**

(...)

<sup>173</sup> Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

<sup>174</sup> Supprimer la mention le cas échéant



- 4) Primes de match (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)  
(...)  
5) Primes d'objectifs (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)  
(...)

#### **Article 4 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de ..... (Nom et adresse), institution AGIRC-ARCCO à laquelle le Club est affilié.

#### **Article 5 – PREVOYANCE CCRP (*article impératif*)**

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe auprès de ..... (Nom et adresse), permettant au Joueur de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel<sup>175</sup>

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

#### **Article 6 – COMPLEMENTAIRE SANTE**

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

#### **Article 7 – EQUIPEMENTS ET TENUE OFFICIELLE (*article impératif*)**

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

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

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

#### **Article 8 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (*article impératif*)**

Tout contrat, avenant, accord entre un Club et un joueur non homologué est dépourvu d'existence et d'effets, sous réserve des cas de refus d'homologation pour raisons financières, pour lesquels il sera fait application des dispositions de la convention collective du rugby professionnel.

Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du Joueur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNR.

Le Joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

---

<sup>175</sup> Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club au joueur lors de la signature du contrat.



## Article 9 – AUTRES DISPOSITIONS

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

Fait à ....., le .....

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties.

Pour le Club

Le Joueur



# ANNEXE n°1ter - Contrat de travail à durée déterminée spécifique d'un Joueur de Rugby (Professionnel ou Professionnel Pluriactif) dans le cadre de la compétition dénommée « SUPERSEVENS »

L'association, la SAOS, la SASP, la SA, la SAS, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le Club*

**D'UNE PART**

**ET**

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>176</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé le Joueur*

**D'AUTRE PART**

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **Article 1 - OBJET du CONTRAT (*article impératif*)**

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

**Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.**

Le Club engage Monsieur ..... en qualité de joueur de rugby.

<sup>176</sup> D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).



Le Joueur s'engage vis-à-vis du club à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à la compétition dénommée SUPERSEVENS.

Le Club et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du rugby professionnel, des Règlements Généraux de la LNR, du Règlements du SUPERSEVENS et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, le Règlement Intérieur du Club, et le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressé(s) à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

NOTA : Entre les options A et B, la mention inutile doit être supprimée. L'option C est cumulable avec l'option A ou B, elle doit être supprimée le cas échéant.

Option A : Joueur Pluriactif, le Joueur exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Joueur Professionnel, le Joueur est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive et à temps complet.

Option C : Joueur Etudiant, le Joueur suit une formation de cycle secondaire ou universitaire, ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur ..... a été effectuée<sup>177</sup> à l'URSSAF de ..... auprès duquel le Club ..... est immatriculé sous le n° .....

## **Article 2 - DUREE du CONTRAT (*article impératif*)**

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L.222-2 à L.222-2-9 du Code du sport.

Il est conclu à compter du ..... et jusqu'au 30 novembre...et s'applique sur la(les) saison(s) sportive(s) .....<sup>178</sup>

Il s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution<sup>179</sup>.

Une rupture anticipée ne pourra intervenir que dans les cas prévus par la convention collective du rugby professionnel.

## **Article 3 - REMUNERATION**

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club, le Joueur percevra :

---

<sup>177</sup> Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

<sup>178</sup> Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

<sup>179</sup> Selon la date de début et de fin de la saison sportive arrêtée chaque saison par la Ligue Nationale de Rugby

### 1) Salaire (*article impératif*)

Un salaire mensuel brut de ..... Euros. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous<sup>180</sup>.

### 2) Avantages en nature (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) (*Valorisation obligatoire*) :

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : ..... Euros (*préciser mensuel ou annuel*)

### 3) Primes (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) :

(...)

### 4) Primes de match (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

### 5) Primes d'objectifs (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

## Article 4 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera **auprès de .....** (**Nom et adresse**), institution AGIRC-ARCCO à laquelle le Club est affilié.

## Article 5 – PREVOYANCE CCRP (*article impératif*)

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe **auprès de .....** (**Nom et adresse**), permettant au Joueur de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel<sup>181</sup>

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

## Article 6 – COMPLEMENTAIRE SANTE

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

---

<sup>180</sup> Supprimer la mention le cas échéant

<sup>181</sup> Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club au joueur lors de la signature du contrat.





## **Article 7 – EQUIPEMENTS ET TENUE OFFICIELLE (article impératif)**

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

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

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

## **Article 8 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (article impératif)**

Tout contrat, avenant, accord entre un Club et un joueur non homologué est dépourvu d'existence et d'effets, sous réserve des cas de refus d'homologation pour raisons financières, pour lesquels il sera fait application des dispositions de la convention collective du rugby professionnel.

Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du Joueur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNR.

Le Joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

## **Article 9 – SELECTION AVEC LE XV DE FRANCE**

Lorsque le joueur est sélectionné dans le XV de France par la FFR dans les conditions prévues par la Convention FFR/LNR, il est utilisé par la FFR conformément aux principes définis à l'article 12 de ladite convention.

## **Article 10 – AUTRES DISPOSITIONS**

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

Fait à ....., le .....

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties.

Pour le Club

Le Joueur

# ANNEXE n°2 - Contrat de travail d'un Joueur de rugby Espoir

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SA, la SAS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le Club*  
**D'UNE PART**

**ET**

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>182</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé le Joueur*  
**D'AUTRE PART**

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **Article 1 - OBJET du CONTRAT (*article impératif*)**

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

**Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.**

Le Club engage Monsieur ..... en qualité de joueur de rugby « Espoir »

Le Club et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du Rugby professionnel, ainsi que le Règlement Intérieur du Club, les Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement relatif à la lutte contre le dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions.

<sup>182</sup> D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

Par la conclusion du présent contrat :

- Le Club s'oblige à donner au Joueur une formation sportive, en vue de lui permettre d'accéder au plus haut niveau de pratique du rugby.  
Le Club s'engage également à aménager les conditions d'exécution du présent contrat afin de permettre au Joueur de suivre une formation scolaire, universitaire, professionnelle, dans les conditions fixées par la convention de formation conclue entre le Joueur et la structure (association ou société) dont relève le centre de formation agréé du Club.
- Le Joueur s'engage vis-à-vis du club à participer à toutes activités sportives, matches, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur ..... a été effectuée<sup>183</sup> à l'URSSAF de ..... auprès duquel le Club ..... est immatriculé sous le n° .....

## Article 2 - DUREE du CONTRAT (*article impératif*)

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L. 222-2 à L. 222-2-9 du Code du sport.

Il est conclu à compter du ..., pour une durée de ..... saison(s) sportive(s), et s'applique sur les saisons sportives .....<sup>184</sup>

Il s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution<sup>185</sup>  
<sup>186</sup>.

Une rupture anticipée ne pourra intervenir que dans les cas prévus par la convention collective du rugby professionnel.

## Article 3 - REMUNERATION

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club, le Joueur percevra :

### 1) Salaire (*article impératif*)

- un salaire mensuel brut de ..... Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel ..... Euros. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous<sup>187</sup>.

### 2) Avantages en nature (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) (*Valorisation obligatoire*) :

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : ..... Euros (*préciser mensuel ou annuel*)

### 3) Primes (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) :

(...)

<sup>183</sup> Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

<sup>184</sup> Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

<sup>185</sup> La date d'expiration doit être identique à celle de la Convention de Formation conclue entre le joueur et la structure dont relève le centre de formation du Club

<sup>186</sup> Selon la date de début et de fin de la saison arrêtée chaque saison par la Ligue Nationale de Rugby

<sup>187</sup> Supprimer la mention le cas échéant



- 4) Primes de match (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)  
(...)
- 5) Primes d'objectifs (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)  
(...)

#### **Article 4 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de ..... (Nom et adresse), institution AGIRC-ARCCO à laquelle le Club est affilié.

#### **Article 5 - PREVOYANCE CCRP (*article impératif*)**

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe auprès de ..... (Nom et adresse), permettant au Joueur de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel<sup>188</sup>.

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

#### **Article 6 – COMPLEMENTAIRE SANTE**

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

#### **Article 7 - EQUIPEMENTS ET TENUE OFFICIELLE (*article impératif*)**

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

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

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

#### **Article 8 - RESILIATION DU CONTRAT AVANT SON TERME (*article impératif*)**

Les conditions de résiliation du contrat sont celles prévues par le Statut du Joueur Espoir inscrit dans la convention collective du rugby professionnel.

Les parties conviennent que dans l'hypothèse où la Convention de Formation est résiliée avant son terme normal :

- soit du fait de la perte ou du retrait de l'agrément du centre de formation du Club,
- soit à l'initiative du Club<sup>189</sup> pour un motif autre que le non-respect par le Joueur de l'une de ses obligations issues de la Convention (article 11 de la Convention Type de formation).

---

<sup>188</sup> Une notice d'information présentant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le Club au Joueur lors de la signature du contrat.

<sup>189</sup> Qu'il s'agisse de l'inexécution des termes de la convention de la formation par la structure gestionnaire du centre, ou du non-respect par la société sportive de son engagement à aménager les conditions d'exécution du contrat espoir afin de permettre au joueur de suivre une formation scolaire, universitaire, professionnelle dans les conditions fixées par la convention de formation.



... le contrat espoir devient sans objet et le joueur sera alors considéré comme libre de conclure un contrat de travail de joueur de rugby ou une convention de formation avec un autre club, sans que le Club puisse revendiquer le versement des sommes liées aux indemnités protectrices ou une quelconque autre indemnité, et ce sous réserve que le Joueur en ait informé le Club par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 15 jours avant la date de prise d'effet du contrat ou de la convention conclue avec son nouveau club.

#### **Article 9 – DISPOSITIONS PARTICULIERES (*article impératif*)**

Indépendamment de l'exécution, de la résiliation, ou de l'expiration du présent contrat, les Parties s'engagent à se conformer aux stipulations de la Convention de Formation, ainsi le cas échéant qu'aux dispositions du Statut du joueur en formation relatives au versement des sommes liées aux indemnités protectrices.

Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les Parties font l'objet d'avenants adressés à la Commission juridique de la LNR pour homologation.

Dans l'hypothèse où le Joueur intègre une filière fédérale d'accès au sport de haut niveau validée par le Ministère de la jeunesse et des sports (pôle espoir ou France), le Club accepte expressément que le Joueur soit libéré de ses obligations issues du présent contrat pendant la semaine pour la période où il est intégré au Pôle, dans le cadre fixé par la convention tripartite conclue entre les parties (Club, Joueur, pôle).

Pendant cette période, la rémunération contractuelle du Joueur est maintenue, sauf conclusion d'un avenant conclu entre les Parties.

#### **Article 10 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (*article impératif*)**

Cet engagement à durée déterminée n'entrera en vigueur qu'à la date où les conditions suivantes seront remplies :

- 
- agrément du centre de formation relevant de l'association ou de la société du Club, conformément aux dispositions des articles L.211-4 et L.211-5 du Code du sport,
- conclusion d'une convention de formation « rugby » conforme au modèle approuvé par arrêté ministériel. La date de signature du présent contrat ne peut être antérieure à la date de signature de la convention de formation,
- homologation du contrat par la Commission juridique de la LNR. A défaut, il sera dépourvu d'existence et d'effets sous réserve des dispositions ci-après relatives aux cas de refus d'homologation pour raisons financières. En cas de refus d'homologation pour raisons financières, il sera fait application des dispositions de l'article 2.3.8.b) du chapitre 1 du Titre II de la convention collective du rugby professionnel.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent contrat, le Joueur ne sera pas qualifié pour participer aux compétitions professionnelles organisées par la LNR.

Le joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

#### **Article 11 – SELECTION AVEC LE XV DE FRANCE**

Lorsque le joueur est sélectionné dans le XV de France par la FFR dans les conditions prévues par la Convention FFR/LNR, il est utilisé par la FFR conformément aux principes définis à l'article 12 de ladite convention.

## Article 11 – AUTRES DISPOSITIONS

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

Fait à ..... le .....

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club (Nom et qualité)

Le Joueur (et le représentant légal si le Joueur est mineur le jour de la signature)



# ANNEXE n°3 - Contrat de travail d'un Entraîneur de rugby (professionnel ou professionnel pluriactif)

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SA, la SAS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le Club*  
**D'UNE PART**

**ET**

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>190</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé*  
*l'Entraîneur*  
**D'AUTRE PART**

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **Article 1 - OBJET du CONTRAT (*article impératif*)**

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

**Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.**

Le Club engage Monsieur ..... en qualité d'entraîneur de rugby.

<sup>190</sup> D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

Le Club et l'Entraîneur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du Rugby professionnel, des Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement Intérieur du Club, le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressé(s) à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

L'Entraîneur s'engage vis-à-vis du club à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

NOTA : Entre les options A et B, la mention inutile doit être supprimée.

Option A : Entraîneur Pluriactif, l'Entraîneur exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Entraîneur Professionnel, l'Entraîneur est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive et à temps complet.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur ..... a été effectuée<sup>191</sup> à l'URSSAF de ..... auprès duquel le Club ..... est immatriculé sous le n° .....

## **Article 2 - DUREE du CONTRAT (article impératif)**

Le présent Contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L. 222-2 à L. 222-2-8 du Code du sport Il est conclu à compter du ....., pour une durée de ..... saison(s) sportive(s), et s'applique sur la(les) saison(s) sportive(s) .....

Il s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution<sup>192</sup>

Une rupture anticipée ne pourra intervenir que dans les cas prévus par la convention collective du rugby professionnel.

## **Article 3 – STATUT et DEFINITION DES MISSIONS de l'ENTRAINEUR (article impératif)**

### 3.1. Statut de l'Entraîneur

Conformément aux dispositions du Chapitre 1 du Titre III de la Convention collective du rugby professionnel, l'Entraîneur bénéficie de la qualification de cadre et bénéficie de l'ensemble des avantages en résultant.

### 3.2. Définitions des missions de l'Entraîneur

Dans le cadre de son activité au sein et pour le compte du club, l'Entraîneur a les responsabilités et les missions suivantes : .....

## **Article 4 – DUREE DU TRAVAIL (texte pour un contrat à temps complet)**

En application de l'article 5.1.3. du chapitre 1 du Titre III de la convention collective du rugby professionnel, la durée du travail de l'Entraîneur est évaluée forfaitairement en jours à l'année sur l'ensemble de la saison sportive, sur la base d'un forfait annuel de 217 jours auquel se rajoute la journée de solidarité prévue aux articles L 3133-7 et suivants du code du travail. C'est sur cette base qu'est

<sup>191</sup> Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

<sup>192</sup> Selon la date de début et de fin de la saison sportive arrêtée chaque saison par la Ligue Nationale de Rugby





fixée la rémunération de l'Entraîneur prévue à l'article 4 du contrat. L'Entraîneur bénéficiant du fait de son degré d'autonomie au plan de ses conditions de travail d'une relative liberté dans la détermination de ses horaires, veillera à organiser son emploi du temps en conséquence. Les modalités d'application de ce mode particulier de fixation de la durée du travail sont celles prévues par l'article 5.1 du Chapitre 1 du Titre III de la convention collective du rugby professionnel.

#### **Article 5 - REMUNERATION :**

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club, l'Entraîneur percevra :

##### **1) Salaire (article impératif)**

- un salaire mensuel brut de ..... Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel ..... Euros. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû à l'entraîneur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous<sup>193</sup>.

Ce salaire est fixé pour la durée du travail prévue à l'article 4 ci-dessus.

##### **2) Avantages en nature (article facultatif, supprimer le cas échéant) (Valorisation obligatoire) :**

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : ..... Euros (préciser mensuel ou annuel)

##### **3) Primes (article facultatif, supprimer le cas échéant) :**

(...)

##### **4) Primes de match (article facultatif, supprimer le cas échéant)**

(...)

##### **5) Primes d'objectifs (article facultatif, supprimer le cas échéant)**

(...)

#### **Article 6 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (article impératif)**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de ..... (Nom et adresse) institution AGIRC-ARCCO à laquelle le Club est affilié pour l'ensemble de son personnel.

#### **Article 7 – PREVOYANCE CCRP (article impératif)**

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe auprès de ..... (Nom et adresse), permettant à l'Entraîneur de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.<sup>194</sup>

#### **Article 8 – COMPLEMENTAIRE SANTE**

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

<sup>193</sup> Supprimer la mention le cas échéant

<sup>194</sup> Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club à l'Entraîneur lors de son embauche.



## **Article 9 - EQUIPEMENTS ET TENUE OFFICIELLE (article impératif)**

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

L'entraîneur doit porter la tenue officielle du club toutes les fois où cela lui sera demandé par le club, notamment lors des matches et réceptions d'après matches.

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

## **Article 10 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (article impératif)**

Le présent contrat entrera en vigueur dès lors qu'il sera homologué par la Commission juridique de la LNR. A défaut, il sera dépourvu d'existence et d'effets et il sera fait application des dispositions de la convention collective du rugby professionnel.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent contrat, l'Entraîneur ne sera pas qualifié pour participer aux compétitions professionnelles organisées par la LNR.

L'Entraîneur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

## **Article 11 – AUTRES DISPOSITIONS**

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

Fait à ..... le .....

---

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club (Nom et qualité)

L'Entraîneur

# ANNEXE n°3 - A - Contrat de travail d'un Manager Sportif de rugby (professionnel ou professionnel pluriactif)

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, la SA, la SAS, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le Club*

**D'UNE PART**

**ET**

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>195</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé le Manager Sportif*

**D'AUTRE PART**

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **Article 1 - OBJET du CONTRAT (*article impératif*)**

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

**Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.**

Le Club engage Monsieur ..... en qualité de manager sportif de rugby.

Le Club et le Manager Sportif s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du Rugby professionnel, des Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement Intérieur du Club, le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions

---

<sup>195</sup> D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).



particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressé(s) à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

Le Manager Sportif s'engage vis-à-vis du club à participer à toutes activités sportives, matches, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

NOTA : Entre les options A et B, la mention inutile doit être supprimée.

Option A : Manager Sportif Professionnel Pluriactif, le Manager Sportif exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Manager Sportif Professionnel, le Manager Sportif est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive et à temps complet.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur ..... a été effectuée<sup>196</sup> à l'URSSAF de ..... auprès duquel le Club ..... est immatriculé sous le n° .....

## **Article 2 - DUREE du CONTRAT (article impératif)**

Le présent Contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L.222-2 à L.222-2-8 du Code du sport.

Il est conclu à compter du ....., pour une durée de ..... saison(s) sportive(s), et s'applique sur la(les) saison(s) sportive(s) .....

Il s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution<sup>197</sup>

Une rupture anticipée ne pourra intervenir que dans les cas prévus par la convention collective du rugby professionnel.

## **Article 3 – STATUT et DEFINITION DES FONCTIONS du MANAGER SPORTIF (article impératif)**

### **3.1. Statut du Manager Sportif (article impératif)**

Conformément aux dispositions du Chapitre 1 du Titre III de la Convention collective du rugby professionnel, le Manager Sportif bénéficie de la qualification de cadre et bénéficie de l'ensemble des avantages en résultant.

### **3.2. Définitions des fonctions du Manager Sportif**

Dans le cadre de son activité au sein et pour le compte du club, le Manager Sportif a les responsabilités et les fonctions suivantes : .....

## **Article 4 – DUREE DU TRAVAIL (texte pour un contrat à temps complet)**

En application de l'article 5.1.3. du chapitre 1 du Titre III de la convention collective du rugby professionnel, la durée du travail de le Manager Sportif est évaluée forfaitairement en jours à l'année sur l'ensemble de la saison sportive, sur la base d'un forfait annuel de 217 jours auquel se rajoute la journée de solidarité prévue aux articles L 3133-7 et suivants du code du travail. C'est sur cette base qu'est fixée la rémunération de le Manager Sportif prévue à l'article 4 du contrat. Le Manager Sportif bénéficiant du fait de son degré d'autonomie au plan de ses conditions de travail d'une relative liberté

<sup>196</sup> Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

<sup>197</sup> Selon la date de début et de fin de la saison sportive arrêtée chaque saison par la Ligue Nationale de Rugby

dans la détermination de ses horaires, veillera à organiser son emploi du temps en conséquence. Les modalités d'application de ce mode particulier de fixation de la durée du travail sont celles prévues par l'article 5.1 du Chapitre 1 du Titre III de la convention collective du rugby professionnel.

#### **Article 5 - REMUNERATION :**

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club, le Manager Sportif percevra :

##### **1) Salaire (article impératif)**

- un salaire mensuel brut de ..... Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel ..... Euros. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au manager sportif en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous<sup>198</sup>.

Ce salaire est fixé pour la durée du travail prévue à l'article 4 ci-dessus.

##### **2) Avantages en nature (article facultatif, supprimer le cas échéant) (Valorisation obligatoire) :**

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : ..... Euros (préciser mensuel ou annuel)

##### **3) Primes (article facultatif, supprimer le cas échéant) :**

(...)

##### **4) Primes de match (article facultatif, supprimer le cas échéant)**

(...)

##### **5) Primes d'objectifs (article facultatif, supprimer le cas échéant)**

(...)

#### **Article 6 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (article impératif)**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de ..... (Nom et adresse) institution AGIRC-ARCCO à laquelle le Club est affilié pour l'ensemble de son personnel.

#### **Article 7 – PREVOYANCE CCRP (article impératif)**

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe auprès de ..... (Nom et adresse) permettant au Manager Sportif de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.<sup>199</sup>

#### **Article 8 – COMPLEMENTAIRE SANTE**

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

---

<sup>198</sup> Supprimer la mention le cas échéant

<sup>199</sup> Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club au Manager Sportif lors de son embauche.



## **Article 9 - EQUIPEMENTS ET TENUE OFFICIELLE (article impératif)**

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

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

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

## **Article 10 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (article impératif)**

Le présent contrat entrera en vigueur dès lors qu'il sera homologué par la Commission juridique de la LNR. A défaut, il sera dépourvu d'existence et d'effets et il sera fait application des dispositions de la convention collective du rugby professionnel.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent contrat, le Manager Sportif ne sera pas qualifié pour participer aux compétitions professionnelles organisées par la LNR.

Le Manager Sportif déclare être libre de tout autre engagement sportif.

## **Article 11 – AUTRES DISPOSITIONS**

Le Club informe l'entraîneur que ses droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation ainsi que les formations auxquelles il peut recourir sont consultables, à tout moment, sur le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) dès lors que le manager sportif a activé son compte personnel de formation.

L'inscription des heures de formation sur le compte personnel de formation se fait automatiquement dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition.

Fait à ..... le .....

---

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club (Nom et qualité)

Le Manager Sportif



# ANNEXE n°3 - B - Contrat de travail d'un Entraîneur Spécifique de rugby (professionnel ou professionnel pluriactif)

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, la SA, la SAS, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le Club*

**D'UNE PART**

**ET**

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>200</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé l'Entraîneur Spécifique*

**D'AUTRE PART**

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **Article 1 - OBJET du CONTRAT (*article impératif*)**

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

**Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.**

Le Club engage Monsieur ..... en qualité d'entraîneur de rugby.

Le Club et l'Entraîneur Spécifique s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du Rugby professionnel, des Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement Intérieur du Club, le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les

---

<sup>200</sup> D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).



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

L'Entraîneur Spécifique s'engage vis-à-vis du club à participer à toutes activités sportives, matches, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

NOTA : Entre les options A et B, la mention inutile doit être supprimée.

Option A : Entraîneur Spécifique Professionnel Pluriactif, l'Entraîneur Spécifique exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Entraîneur Spécifique Professionnel, l'Entraîneur Spécifique est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive et à temps complet.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur ..... a été effectuée<sup>201</sup> à l'URSSAF de ..... auprès duquel le Club ..... est immatriculé sous le n° .....

## **Article 2 - DUREE du CONTRAT (article impératif)**

Le présent Contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L.222-2 à L.222-2-8 du Code du sport.

Il est conclu à compter du ....., pour une durée de ..... saison(s) sportive(s), et s'applique sur la(les) saison(s) sportive(s) .....

Il s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution<sup>202</sup>

Une rupture anticipée ne pourra intervenir que dans les cas prévus par la convention collective du rugby professionnel.

## **Article 3 – STATUT et DEFINITION DES FONCTIONS de l'ENTRAINEUR SPECIFIQUE (article impératif)**

### 3.1. Statut de l'Entraîneur Spécifique (article impératif)

Conformément aux dispositions du Chapitre 1 du Titre III de la Convention collective du rugby professionnel, l'Entraîneur Spécifique bénéficie de la qualification de non-cadre.

### 3.2. Définitions des fonctions de l'Entraîneur Spécifique

Dans le cadre de son activité au sein et pour le compte du club, l'Entraîneur Spécifique a les responsabilités et les fonctions suivantes : .....

## **Article 4 – DUREE DU TRAVAIL (texte pour un contrat à temps complet)**

En application de l'article 5.1.3. du chapitre 1 du Titre III de la convention collective du rugby professionnel, la durée du travail de l'Entraîneur Spécifique est évaluée forfaitairement en jours à l'année sur l'ensemble de la saison sportive, sur la base d'un forfait annuel de 217 jours auquel se rajoute la journée de solidarité prévue aux articles L 3133-7 et suivants du code du travail. C'est sur cette base qu'est fixée la rémunération de l'Entraîneur Spécifique prévue à l'article 4 du contrat. L'Entraîneur Spécifique bénéficiant du fait de son degré d'autonomie au plan de ses conditions de travail d'une relative liberté dans la détermination de ses horaires, veillera à organiser son emploi du

<sup>201</sup> Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

<sup>202</sup> Selon la date de début et de fin de la saison sportive arrêtée chaque saison par la Ligue Nationale de Rugby





temps en conséquence. Les modalités d'application de ce mode particulier de fixation de la durée du travail sont celles prévues par l'article 5.1 du Chapitre 1 du Titre III de la convention collective du rugby professionnel.

#### **Article 5 - REMUNERATION :**

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club, l'Entraîneur Spécifique percevra :

##### **1) Salaire (article impératif)**

Un salaire mensuel brut de ..... Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel ..... Euros. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû à l'entraîneur spécifique en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous<sup>203</sup>.

Ce salaire est fixé pour la durée du travail prévue à l'article 4 ci-dessus.

##### **2) Avantages en nature (article facultatif, supprimer le cas échéant) (Valorisation obligatoire) :**

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : ..... Euros (préciser mensuel ou annuel)

##### **3) Primes (article facultatif, supprimer le cas échéant) :**

(...)

##### **4) Primes de match (article facultatif, supprimer le cas échéant)**

(...)

##### **5) Primes d'objectifs (article facultatif, supprimer le cas échéant)**

(...)

#### **Article 6 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (article impératif)**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de ..... (Nom et adresse) institution AGIRC-ARCCO à laquelle le Club est affilié pour l'ensemble de son personnel.

#### **Article 7 – PREVOYANCE CCRP (article impératif)**

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe auprès de ..... (Nom et adresse) permettant à l'Entraîneur Spécifique de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.<sup>204</sup>

#### **Article 8 – COMPLEMENTAIRE SANTE**

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

---

<sup>203</sup> Supprimer la mention le cas échéant

<sup>204</sup> Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club à l'Entraîneur Spécifique lors de son embauche.



## **Article 9 - EQUIPEMENTS ET TENUE OFFICIELLE (article impératif)**

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

L'entraîneur spécifique doit porter la tenue officielle du club toutes les fois où cela lui sera demandé par le club, notamment lors des matches et réceptions d'après matches.

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

## **Article 10 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (article impératif)**

Le présent contrat entrera en vigueur dès lors qu'il sera homologué par la Commission juridique de la LNR. A défaut, il sera dépourvu d'existence et d'effets et il sera fait application des dispositions de la convention collective du rugby professionnel.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent contrat, l'Entraîneur Spécifique ne sera pas qualifié pour participer aux compétitions professionnelles organisées par la LNR.

L'Entraîneur Spécifique déclare être libre de tout autre engagement sportif.

## **Article 11 – AUTRES DISPOSITIONS**

Le Club informe l'entraîneur spécifique que ses droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation ainsi que les formations auxquelles il peut recourir sont consultables, à tout moment, sur le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) dès lors que l'entraîneur spécifique a activé son compte personnel de formation.

L'inscription des heures de formation sur le compte personnel de formation se fait automatiquement dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition.

Fait à ..... le .....

---

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club (Nom et qualité)

L'Entraîneur Spécifique

# ANNEXE n°3 - C - Contrat de travail d'un Responsable Préparation Physique de rugby (professionnel ou professionnel pluriactif)

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, la SA, la SAS, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le Club*

**D'UNE PART**

**ET**

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>205</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé le Responsable Préparation Physique*

**D'AUTRE PART**

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **Article 1 - OBJET du CONTRAT (*article impératif*)**

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

**Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.**

Le Club engage Monsieur ..... en qualité de Responsable Préparation Physique de rugby.

Le Club et le Responsable Préparation Physique s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du Rugby professionnel, des Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement Intérieur du Club, le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les

<sup>205</sup> D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).



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

Le Responsable Préparation Physique s'engage vis-à-vis du club à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

NOTA : Entre les options A et B, la mention inutile doit être supprimée.

Option A : Responsable Préparation Physique Professionnel Pluriactif, le Responsable Préparation Physique exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Responsable Préparation Physique Professionnel, le Responsable Préparation Physique est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive et à temps complet.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur ..... a été effectuée<sup>206</sup> à l'URSSAF de ..... auprès duquel le Club ..... est immatriculé sous le n° .....

## **Article 2 - DUREE du CONTRAT (article impératif)**

Le présent Contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L.222-2 à L.222-2-8 du Code du sport.

Il est conclu à compter du ....., pour une durée de ..... saison(s) sportive(s), et s'applique sur la(les) saison(s) sportive(s) .....

Il s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution<sup>207</sup>

Une rupture anticipée ne pourra intervenir que dans les cas prévus par la convention collective du rugby professionnel.

## **Article 3 – STATUT et DEFINITION DES FONCTIONS du RESPONSABLE PRÉPARATION PHYSIQUE (article impératif)**

### **3.1. Statut du Responsable Préparation Physique (article impératif)**

Conformément aux dispositions du Chapitre 2 du Titre III de la Convention collective du rugby professionnel, le Responsable Préparation Physique bénéficie de la qualification de cadre et bénéficie de l'ensemble des avantages en résultant.

### **3.2. Définitions des fonctions du Responsable Préparation Physique**

Dans le cadre de son activité au sein et pour le compte du club, le Responsable Préparation Physique a les responsabilités et les fonctions suivantes : .....

## **Article 4 – DUREE DU TRAVAIL (texte pour un contrat à temps complet)**

En application de l'article 5.1.3. du chapitre 2 du Titre III de la convention collective du rugby professionnel, la durée du travail de le Responsable Préparation Physique est évaluée forfaitairement en jours à l'année sur l'ensemble de la saison sportive, sur la base d'un forfait annuel de 217 jours auquel se rajoute la journée de solidarité prévue aux articles L 3133-7 et suivants du code du travail. C'est sur cette base qu'est fixée la rémunération de le Responsable Préparation Physique prévue à

<sup>206</sup> Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

<sup>207</sup> Selon la date de début et de fin de la saison sportive arrêtée chaque saison par la Ligue Nationale de Rugby

l'article 4 du contrat. Le Responsable Préparation Physique bénéficiant du fait de son degré d'autonomie au plan de ses conditions de travail d'une relative liberté dans la détermination de ses horaires, veillera à organiser son emploi du temps en conséquence. Les modalités d'application de ce mode particulier de fixation de la durée du travail sont celles prévues par l'article 5.1 du Chapitre 2 du Titre III de la convention collective du rugby professionnel.

#### **Article 5 - REMUNERATION :**

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club, le Responsable Préparation Physique percevra :

##### **1) Salaire (article impératif)**

- un salaire mensuel brut de ..... Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel ..... Euros. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Responsable Préparation Physique en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous<sup>208</sup>.

Ce salaire est fixé pour la durée du travail prévue à l'article 4 ci-dessus.

##### **2) Avantages en nature (article facultatif, supprimer le cas échéant) (Valorisation obligatoire) :**

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : ..... Euros (préciser mensuel ou annuel)

##### **3) Primes (article facultatif, supprimer le cas échéant) :**

(...)

##### **4) Primes de match (article facultatif, supprimer le cas échéant)**

(...)

##### **5) Primes d'objectifs (article facultatif, supprimer le cas échéant)**

(...)

#### **Article 6 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (article impératif)**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de ..... (Nom et adresse) institution AGIRC-ARCCO à laquelle le Club est affilié pour l'ensemble de son personnel.

#### **Article 7 – PREVOYANCE CCRP (article impératif)**

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe **auprès de ..... (Nom et adresse)** permettant au Responsable Préparation Physique de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.<sup>209</sup>

<sup>208</sup> Supprimer la mention le cas échéant

<sup>209</sup> Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club au Responsable Préparation Physique lors de son embauche.

## Article 8 – COMPLEMENTAIRE SANTE

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

## Article 9 - EQUIPEMENTS ET TENUE OFFICIELLE (*article impératif*)

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

Le Responsable Préparation Physique doit porter la tenue officielle du club toutes les fois où cela lui sera demandé par le club, notamment lors des matches et réceptions d'après matches.

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

## Article 10 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (*article impératif*)

Le présent contrat entrera en vigueur dès lors qu'il sera homologué par la Commission juridique de la LNR. A défaut, il sera dépourvu d'existence et d'effets et il sera fait application des dispositions de la convention collective du rugby professionnel.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent contrat, le Responsable Préparation Physique ne sera pas qualifié pour participer aux compétitions professionnelles organisées par la LNR.

Le Responsable Préparation Physique déclare être libre de tout autre engagement sportif.

## Article 11 – AUTRES DISPOSITIONS

Le Club informe l'entraîneur que ses droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation ainsi que les formations auxquelles il peut recourir sont consultables, à tout moment, sur le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) dès lors que le Responsable Préparation Physique a activé son compte personnel de formation.

L'inscription des heures de formation sur le compte personnel de formation se fait automatiquement dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition.

Fait à ..... le .....

---

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club (Nom et qualité)

Le Responsable Préparation Physique



# ANNEXE n°3 - D - Contrat de travail d'un Préparateur Physique de rugby (professionnel ou professionnel pluriactif)

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, la SA, la SAS, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le Club*

**D'UNE PART**

**ET**

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>210</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé le Préparateur Physique*

**D'AUTRE PART**

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **Article 1 - OBJET du CONTRAT (*article impératif*)**

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

**Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.**

Le Club engage Monsieur ..... en qualité de Préparateur Physique de rugby.

Le Club et le Préparateur Physique s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du Rugby professionnel, des Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement Intérieur du Club, le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les

---

<sup>210</sup> D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).



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

Le Préparateur Physique s'engage vis-à-vis du club à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

NOTA : Entre les options A et B, la mention inutile doit être supprimée.

Option A : Préparateur Physique Professionnel Pluriactif, le Préparateur Physique exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Préparateur Physique Professionnel, le Préparateur Physique est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive et à temps complet.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur ..... a été effectuée<sup>211</sup> à l'URSSAF de ..... auprès duquel le Club ..... est immatriculé sous le n° .....

## **Article 2 - DUREE du CONTRAT (article impératif)**

Le présent Contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L.222-2 à L.222-2-8 du Code du sport.

Il est conclu à compter du ....., pour une durée de ..... saison(s) sportive(s), et s'applique sur la(les) saison(s) sportive(s) .....

Il s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution<sup>212</sup>

Une rupture anticipée ne pourra intervenir que dans les cas prévus par la convention collective du rugby professionnel.

## **Article 3 – STATUT et DEFINITION DES FONCTIONS du PRÉPARATEUR PHYSIQUE (article impératif)**

### 3.1. Statut du Préparateur Physique (article impératif)

Conformément aux dispositions du Chapitre 2 du Titre III de la Convention collective du rugby professionnel, le Préparateur Physique bénéficie de la qualification de non-cadre.

### 3.2. Définitions des fonctions du Préparateur Physique

Dans le cadre de son activité au sein et pour le compte du club, le Préparateur Physique a les responsabilités et les fonctions suivantes : .....

## **Article 4 – DUREE DU TRAVAIL (texte pour un contrat à temps complet)**

En application de l'article 5.1.3. du chapitre 2 du Titre III de la convention collective du rugby professionnel, la durée du travail de le Préparateur Physique est évaluée forfaitairement en jours à l'année sur l'ensemble de la saison sportive, sur la base d'un forfait annuel de 217 jours auquel se rajoute la journée de solidarité prévue aux articles L 3133-7 et suivants du code du travail. C'est sur cette base qu'est fixée la rémunération de le Préparateur Physique prévue à l'article 4 du contrat. Le Préparateur Physique bénéficiant du fait de son degré d'autonomie au plan de ses conditions de travail d'une relative liberté dans la détermination de ses horaires, veillera à organiser son emploi du temps

<sup>211</sup> Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

<sup>212</sup> Selon la date de début et de fin de la saison sportive arrêtée chaque saison par la Ligue Nationale de Rugby



en conséquence. Les modalités d'application de ce mode particulier de fixation de la durée du travail sont celles prévues par l'article 5.1 du Chapitre 2 du Titre III de la convention collective du rugby professionnel.

#### **Article 5 - REMUNERATION :**

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club, le Préparateur Physique percevra :

##### **1) Salaire (article impératif)**

- un salaire mensuel brut de ..... Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel ..... Euros. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Préparateur Physique en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous<sup>213</sup>.

Ce salaire est fixé pour la durée du travail prévue à l'article 4 ci-dessus.

##### **2) Avantages en nature (article facultatif, supprimer le cas échéant) (Valorisation obligatoire) :**

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : ..... Euros (préciser mensuel ou annuel)

##### **3) Primes (article facultatif, supprimer le cas échéant) :**

(...)

##### **4) Primes de match (article facultatif, supprimer le cas échéant)**

(...)

##### **5) Primes d'objectifs (article facultatif, supprimer le cas échéant)**

(...)

#### **Article 6 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (article impératif)**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de ..... (Nom et adresse) institution AGIRC-ARCCO à laquelle le Club est affilié pour l'ensemble de son personnel.

#### **Article 7 – PREVOYANCE CCRP (article impératif)**

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe auprès de ..... (Nom et adresse) permettant au Préparateur Physique de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.<sup>214</sup>

#### **Article 8 – COMPLEMENTAIRE SANTE**

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

<sup>213</sup> Supprimer la mention le cas échéant

<sup>214</sup> Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club au Préparateur Physique lors de son embauche.

## **Article 9 - EQUIPEMENTS ET TENUE OFFICIELLE (article impératif)**

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

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

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

## **Article 10 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (article impératif)**

Le présent contrat entrera en vigueur dès lors qu'il sera homologué par la Commission juridique de la LNR. A défaut, il sera dépourvu d'existence et d'effets et il sera fait application des dispositions de la convention collective du rugby professionnel.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent contrat, le Préparateur Physique ne sera pas qualifié pour participer aux compétitions professionnelles organisées par la LNR.

Le Préparateur Physique déclare être libre de tout autre engagement sportif.

## **Article 11 – AUTRES DISPOSITIONS**

Le Club informe l'entraîneur que ses droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation ainsi que les formations auxquelles il peut recourir sont consultables, à tout moment, sur le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) dès lors que le Préparateur Physique a activé son compte personnel de formation.

L'inscription des heures de formation sur le compte personnel de formation se fait automatiquement dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition.

Fait à ..... le .....

---

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club (Nom et qualité)

Le Préparateur Physique



# ANNEXE n°4 - Avis de mutation temporaire d'un contrat de travail de Joueur de rugby professionnel ou professionnel pluriactif homologué

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SA, la SAS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le « Club Prêteur »*

**DE PREMIERE PART**

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le « Club d'Accueil »*

**DE DEUXIEME PART**

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>215</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé le « Joueur »*

**DE TROISIEME PART**

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **Article 1 - OBJET (*article impératif*)**

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

**Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes**

<sup>215</sup> D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

**du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.**

Monsieur ..... a conclu un contrat de travail avec le Club Prêteur en qualité de joueur de rugby professionnel/pluriactif homologué par la Commission Juridique de la LNR et portant notamment sur la saison .....

Les trois Parties conviennent par la signature du présent accord de la mutation temporaire pour une saison sportive du Joueur dans le Club d'Accueil. Pendant la durée de la mutation temporaire le Joueur est mis à la disposition du Club d'Accueil, et il s'engage vis-à-vis de ce dernier à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

NOTA : Entre les options A et B la mention inutile doit être supprimée. L'option C est cumulable avec l'option A ou B, elle doit être supprimée le cas échéant.

Option A : Joueur Pluriactif, le Joueur exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Joueur Professionnel, le Joueur est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive.

Option C : Joueur Etudiant, le Joueur suit une formation de cycle secondaire ou universitaire, ou une formation diplômante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

Le Joueur accepte cette mutation temporaire.

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

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur ..... a été effectuée<sup>216</sup> à l'URSSAF de ..... auprès duquel le Club ..... est immatriculé sous le n° .....

## **Article 2 - CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR (*article impératif*)**

Cette mutation temporaire entrera en vigueur dès lors que le présent avis sera homologué par la Commission juridique de la LNR.

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

## **Article 3 – DUREE (*article impératif*)**

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L.222-2 à L.222-2-9 du Code du sport.

Le présent avis est conclu pour la saison sportive .....<sup>217</sup>

La mutation temporaire débute le ..... et cessera automatiquement de produire ses effets à la fin de la saison sportive .....<sup>218</sup>

<sup>216</sup> Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

<sup>217</sup> Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

<sup>218</sup> Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

#### **Article 4 - REMUNERATION (article impératif)**

4.1. : Pendant la durée de la mutation temporaire, le Joueur percevra un salaire mensuel brut de ..... Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel de ..... Euros versée par le Club d'Accueil. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur par le club d'Accueil en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés le cas échéant par avenant au présent avis de mutation, conclu entre le Joueur et le Club d'Accueil.

4.2. : Clause facultative à intégrer uniquement si la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes), prévue à l'article 4.1. du présent avis de mutation et versée par le Club d'Accueil pendant la durée de la mutation temporaire, est inférieure à la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) prévue dans le contrat de travail conclu entre le Joueur et le Club Prêteur (*supprimer si elle n'est pas utilisée*) :

« Le Joueur accepte expressément que la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) visée ci-dessus remplace, pendant la durée de la mutation temporaire, la rémunération initialement prévue dans le contrat de travail qu'il a conclu avec le Club Prêteur. Le Joueur s'engage à ne revendiquer ni auprès du Club Prêteur, ni auprès du Club d'Accueil une quelconque compensation de cette diminution de sa rémunération qu'il a acceptée »

4.3 : Frais de déménagement (*mention facultative, supprimer le cas échéant*) :

(...)

4.4 : Dispositions complémentaires :

(...)

#### **Article 5 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (article impératif)**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire incombe au Club d'Accueil et s'effectuera auprès de ..... (Nom et adresse), institution AGIRC-ARCCO à laquelle il est affilié.

#### **Article 6 - PREVOYANCE CCRP (article impératif)**

Le Joueur bénéficie pendant la mutation temporaire de l'assurance complémentaire souscrite par le Club d'Accueil auprès de ..... (Nom et adresse), lui permettant de bénéficier de garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.<sup>219</sup>

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

#### **Article 7 – COMPLEMENTAIRE SANTE**

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

---

<sup>219</sup> Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club d'Accueil au joueur.



## **Article 8 – EQUIPEMENTS ET TENUE OFFICIELLE (article impératif)**

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

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

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

## **Article 9- OBLIGATIONS DES PARTIES (article impératif)**

Le Club d'Accueil et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du rugby professionnel, le Règlement Intérieur du Club d'accueil, les Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressés à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

Le joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

## **Article 10 – SELECTION AVEC LE XV DE FRANCE**

Lorsque le joueur est sélectionné dans le XV de France par la FFR dans les conditions prévues par la Convention FFR/LNR, il est utilisé par la FFR conformément aux principes définis à l'article 12 de ladite convention.

## **Article 11 – AUTRES DISPOSITIONS**

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

Fait à ....., le .....

---

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club Prêteur (Nom et  
qualité)

Pour le Club d'Accueil (Nom et  
qualité)

Le Joueur



# Avenant à l'avis de mutation temporaire d'un contrat de travail d'un Joueur de rugby professionnel ou professionnel pluriactif homologué

## CONDITIONS DE REMUNERATION (Document facultatif)

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SA, la SAS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le « Club d'Accueil »*

**D'UNE PART**

**ET**

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>220</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé le Joueur*

**D'AUTRE PART**

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

**Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.**

Le Joueur, lié par contrat de travail de Joueur (professionnel ou pluriactif) avec le Club ..... (préciser le nom du Club Prêteur), est muté temporairement au Club ... (préciser le nom du Club d'Accueil) pour la saison .....

Cette mutation temporaire a fait l'objet d'un avis de mutation temporaire en date du ..... soumis à l'homologation de la Commission Juridique de la LNR.

<sup>220</sup> D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).



## **ARTICLE 1 : REMUNERATION**

Le Joueur et le Club d'Accueil conviennent que le Joueur percevra en rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club d'Accueil, en complément de la rémunération prévue à l'article 4.1. de l'avis de mutation temporaire précité :

1) Avantages en nature (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) (*Valorisation obligatoire*) :  
(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : ..... Euros (*préciser mensuel ou annuel*)

2) Primes (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) :  
(...)

3) Primes de match (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)  
(...)

4) Primes d'objectifs (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)  
(...)

Cet avenant relatif aux conditions de rémunération n'engage pas le Club Prêteur quant à la rémunération du Joueur lors de son retour dans son club d'origine (le Club Prêteur) à l'issue de la mutation temporaire.

Fait à ..... le .....

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties.

Pour le Club (Nom et qualité)

Le Joueur



# ANNEXE n°4 bis - Avis de mutation temporaire d'un contrat de travail de joueur de rugby Espoir homologué

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, la SA, la SAS, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le « Club Prêteur »*

**DE PREMIERE PART**

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le « Club d'Accueil »*

**DE DEUXIEME PART**

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>221</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé le « Joueur »*

**DE TROISIEME PART**

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **Article 1 - OBJET (*article impératif*)**

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes

<sup>221</sup> D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).



**du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.**

Monsieur ..... a conclu un contrat de travail avec le Club Prêteur en qualité de joueur de rugby espoir homologué par la Commission Juridique de la LNR et portant notamment sur la saison .....

Les trois Parties conviennent par la signature du présent accord de la mutation temporaire pour une saison sportive du Joueur dans le Club d'Accueil. Pendant la durée de la mutation temporaire le Joueur est mis à la disposition du Club d'Accueil, et il s'engage vis-à-vis de ce dernier à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

Il est précisé qu'une convention de mutation temporaire (ci-après la « Convention de mutation temporaire ») ayant pour objet d'organiser les modalités de la formation est par ailleurs conclue entre :

- le Joueur ;
- la structure (association ou société) dont relève le centre de formation du Club Prêteur ;
- la structure (association ou société) dont relève le centre de formation<sup>222</sup> du Club d'Accueil.

Le Joueur accepte cette mutation temporaire.

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

Par la conclusion du présent avis de mutation temporaire :

- le Club d'Accueil s'oblige à donner au Joueur une formation sportive, en vue de lui permettre d'accéder au plus haut niveau de pratique du rugby.
- Le Club d'Accueil s'engage également à aménager les conditions d'exécution du présent contrat afin de permettre au Joueur de suivre une formation scolaire, universitaire, professionnelle, dans les conditions fixées par la Convention de mutation temporaire.
- le Joueur s'engage vis-à-vis du club d'Accueil à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur ..... a été effectuée<sup>223</sup> à l'URSSAF de ..... auprès duquel le Club ..... est immatriculé sous le n° .....

## **Article 2 - CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR (article impératif)**

La mutation temporaire du Joueur dans le Club d'Accueil entrera en vigueur dès lors que le présent avis ainsi que la Convention de mutation temporaire seront homologués par la Commission juridique de la LNR.

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

<sup>222</sup> Ou « structure de formation » pour un Club promu en PRO D2 ne possédant pas de centre de formation agréé

<sup>223</sup> Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

### **Article 3 – DUREE (article impératif)**

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L.222-2 à L.222-2-9 du Code du sport.

Le présent avis est conclu pour la saison sportive .....<sup>224</sup>

La mutation temporaire débute le ..... et cessera automatiquement de produire ses effets à la fin de la saison sportive .....<sup>225</sup>

### **Article 4 - REMUNERATION (article impératif)**

4.1. : Pendant la durée de la mutation temporaire, le Joueur percevra un salaire mensuel brut de ..... Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel de ..... Euros versée par le Club d'Accueil. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur par le club d'Accueil en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés le cas échéant par avenant au présent avis de mutation, conclu entre le Joueur et le Club d'Accueil.

4.2. : Clause facultative à intégrer uniquement si la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes), prévue à l'article 4.1. du présent avis de mutation et versée par le Club d'Accueil pendant la durée de la mutation temporaire, est inférieure à la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) prévue dans le contrat de travail conclu entre le Joueur et le Club Prêteur (*supprimer si elle n'est pas utilisée*) :

« Le Joueur accepte expressément que la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) visée ci-dessus remplace, pendant la durée de la mutation temporaire, la rémunération initialement prévue dans le contrat de travail qu'il a conclu avec le Club Prêteur. Le Joueur s'engage à ne revendiquer ni auprès du Club Prêteur, ni auprès du Club d'Accueil une quelconque compensation de cette diminution de sa rémunération qu'il a acceptée »

4.3 : Frais de déménagement (*mention facultative, supprimer le cas échéant*) :

(...)

4.4 : Dispositions complémentaires :

(...)

### **Article 5 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (article impératif)**

Le versement des cotisations de retraite complémentaire incombe au Club d'Accueil et s'effectuera auprès de .....(Nom et adresse), institution AGIRC-ARCCO à laquelle il est affilié.

### **Article 6 - PREVOYANCE CCRP (article impératif)**

Le Joueur bénéficie pendant la mutation temporaire de l'assurance complémentaire souscrite par le Club d'Accueil auprès de..... (Nom et adresse), lui permettant de bénéficier de garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.<sup>226</sup>

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

<sup>224</sup> Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

<sup>225</sup> Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

<sup>226</sup> Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club d'Accueil au joueur.



## Article 7 – COMPLEMENTAIRE SANTE

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

## Article 8 – EQUIPEMENTS ET TENUE OFFICIELLE (*article impératif*)

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

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

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

## Article 9- OBLIGATIONS DES PARTIES (*article impératif*)

Le Club d'Accueil et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la Convention Collective du Rugby Professionnel, le Règlement Intérieur du Club d'Accueil, les Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressés à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

## Article 10 – DISPOSITIONS PARTICULIERES (*article impératif*)

Les Parties s'engagent à se conformer aux stipulations de la Convention de mutation temporaire et aux dispositions du Statut du joueur en formation.

Le Joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

## Article 11 – AUTRES DISPOSITIONS

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

Fait à ....., le .....

---

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties.

Pour le Club Prêteur (Nom et  
qualité)

Pour le Club d'Accueil (Nom et  
qualité)

Le Joueur

# Avenant à l'avis de mutation temporaire d'un contrat de travail de joueur de rugby Espoir homologué

## CONDITIONS DE REMUNERATION (Document facultatif)

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, la SA, la SAS, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le « Club d'Accueil »*

**D'UNE PART**

**ET**

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>227</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé le Joueur*

**D'AUTRE PART**

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

**Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.**

Le Joueur, lié par contrat de travail de Joueur Espoir avec le Club ..... (préciser le nom du Club Prêteur), est muté temporairement au Club ... (préciser le nom du Club d'Accueil) pour la saison ..... Cette mutation temporaire a fait l'objet d'un avis de mutation temporaire en date du ..... soumis à l'homologation de la Commission Juridique de la LNR.

## ARTICLE 1 : REMUNERATION

Le Joueur et le Club d'Accueil conviennent que le Joueur percevra en rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club d'Accueil, en complément de la rémunération prévue à l'article 4.1. de l'avis de mutation temporaire précité :

<sup>227</sup> D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).



**1) Avantages en nature (article facultatif, supprimer le cas échéant) (Valorisation obligatoire) :**

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : ..... Euros (préciser mensuel ou annuel)

**2) Primes (article facultatif, supprimer le cas échéant) :**

(...)

**3) Primes de match (article facultatif, supprimer le cas échéant)**

(...)

**4) Primes d'objectifs (article facultatif, supprimer le cas échéant)**

(...)

Cet avenant relatif aux conditions de rémunération n'engage pas le Club Prêteur quant à la rémunération du Joueur lors de son retour dans son club d'origine (le Club Prêteur) à l'issue de la mutation temporaire.

Fait à ..... le .....

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties.

Pour le Club (Nom et qualité)

Le Joueur



## AVIS DE MISE A DISPOSITION

# d'un contrat de travail de Joueur de Rugby Professionnel ou Pluriactif homologué dans le cadre de la compétition dénommée « SUPERSEVENS »

L'association, la SAOS, la SASP, la SA, la SAS, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le « Club Prêteur »*

### DE PREMIERE PART

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le « Club d'Accueil »*

### DE DEUXIEME PART

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>228</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé le « Joueur »*

### DE TROISIEME PART

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

## IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

### Article 1 - OBJET (*article impératif*)

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

<sup>228</sup> D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).



Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.

Monsieur ..... a conclu un contrat de travail avec le Club Prêteur en qualité de joueur de rugby professionnel/pluriactif homologué par la Commission Juridique de la LNR et portant notamment sur la saison .....

Les trois Parties conviennent par la signature du présent accord de la mise à disposition du Joueur dans le Club d'Accueil en vue de sa participation à la compétition dénommée « SUPERSEVENS ». Pendant la durée de la mise à disposition le Joueur est mis à la disposition du Club d'Accueil, et il s'engage vis-à-vis de ce dernier à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées au SUPERSEVENS.

NOTA : Entre les options A et B la mention inutile doit être supprimée. L'option C est cumulable avec l'option A ou B, elle doit être supprimée le cas échéant.

Option A : Joueur Pluriactif, le Joueur exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Joueur Professionnel, le Joueur est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive

Option C : Joueur Etudiant, le Joueur suit une formation de cycle secondaire ou universitaire, ou une formation diplômante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

Le Joueur accepte cette mise à disposition.

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

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur ..... a été effectuée<sup>229</sup> à l'URSSAF de ..... auprès duquel le Club ..... est immatriculé sous le n° .....

## **Article 2 - CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR (*article impératif*)**

Cette mise à disposition entrera en vigueur dès lors que le présent avis sera homologué par la Commission juridique de la LNR.

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

---

<sup>229</sup> Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail





### Article 3 – DUREE (*article impératif*)

Le présent avis est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article **L.222-2 à L.222-2-9 du Code du sport**.

La mise à disposition débute le ..... et cessera automatiquement de produire ses effets le.....

### Article 4 - REMUNERATION (*article impératif*)

4.1. : Pendant la durée de la mise à disposition, le Joueur percevra un salaire mensuel brut de ..... Euros sur ... jours/mois, correspondant à un salaire brut annuel de ..... Euros versée par le Club d'Accueil. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur par le club d'Accueil en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés le cas échéant par avenant au présent avis de mutation, conclu entre le Joueur et le Club d'Accueil.

4.2. : Clause facultative à intégrer uniquement si la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes), prévue à l'article 4.1. du présent avis et versée par le Club d'Accueil pendant la durée de la mise à disposition, est inférieure à la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) prévue dans le contrat de travail conclu entre le Joueur et le Club Prêteur (*supprimer si elle n'est pas utilisée*) :

« Le Joueur accepte expressément que la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) visée ci-dessus remplace, pendant la durée de la mise à disposition, la rémunération initialement prévue dans le contrat de travail qu'il a conclu avec le Club Prêteur. Le Joueur s'engage à ne revendiquer ni auprès du Club Prêteur, ni auprès du Club d'Accueil une quelconque compensation de cette diminution de sa rémunération qu'il a acceptée »

4.3 : Frais de déménagement (*mention facultative, supprimer le cas échéant*) :

(...)

4.4 : Dispositions complémentaires :

(...)

### Article 5 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Le versement des cotisations de retraite complémentaire incombe au Club d'Accueil et s'effectuera auprès de ..... (Nom et adresse), institution AGIRC-ARCCO à laquelle il est affilié.

## Article 6 - PREVOYANCE CCRP

Le Joueur bénéficie pendant la mise à disposition de l'assurance complémentaire souscrite par le Club d'Accueil **auprès de .....** (**Nom et adresse**), lui permettant de bénéficier de garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.<sup>230</sup>

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

## Article 7 – COMPLEMENTAIRE SANTE

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

## Article 8 – EQUIPEMENTS ET TENUE OFFICIELLE (*article impératif*)

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

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

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

## Article 9- OBLIGATIONS DES PARTIES (*article impératif*)

Le Club d'Accueil et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du rugby professionnel, le Règlement Intérieur du Club d'accueil, les Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, les Règlements Généraux du SUPERSEVENS en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressés à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

Le joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

---

<sup>230</sup> Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club d'Accueil au joueur.

## Article 10 – SELECTION AVEC LE XV DE FRANCE

Lorsque le joueur est sélectionné dans le XV de France par la FFR dans les conditions prévues par la Convention FFR/LNR, il est utilisé par la FFR conformément aux principes définis à l'article 12 de ladite convention.

## Article 11 – AUTRES DISPOSITIONS

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

Fait à ....., le .....

---

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club Prêteur (Nom et  
qualité)

Pour le Club d'Accueil (Nom et  
qualité)

Le Joueur





## AVIS DE MISE A DISPOSITION

# d'un contrat de travail de joueur de rugby Espoir homologué dans le cadre de la compétition dénommée « SUPERSEVENS »

L'association, la SAOS, la SASP, la SA, la SAS, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le « Club Prêteur »*

**DE PREMIERE PART**

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est ..... située à ..... Code FFR ..... du Comité Régional ..... Code FFR ..... représentée par ..... en qualité de .....

*Ci-après dénommée le « Club d'Accueil »*

**DE DEUXIEME PART**

Monsieur ..... né le ..... à ..... de nationalité<sup>231</sup> ..... demeurant à .....

*Ci-après dénommé le « Joueur »*

**DE TROISIEME PART**

*Ci-après dénommées conjointement « les Parties »*

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

### **Article 1 - OBJET (*article impératif*)**

La loi du 27 novembre 2015 (n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale) a instauré un contrat à durée déterminée « spécifique » à destination des entraîneurs et sportifs professionnels. Les partenaires sociaux du sport et du rugby professionnel ont précisé les modalités d'application de ce contrat dans le rugby professionnel.

Le présent contrat est conclu conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 est mis en œuvre par la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999.

<sup>231</sup> *D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).*



Le recours au présent contrat est ici justifié par des raisons objectives relevant d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et qui sont liés à la spécificité de l'activité sportive professionnelle, caractérisée notamment par le calendrier sportif basé sur des saisons sportives et la nécessaire stabilité des compétitions à l'issue desquelles s'applique le principe de promotion-relégation, la procédure d'homologation, la protection économique du salarié, les attentes du public et l'influence de la billetterie. Il ne s'agit pas ici pour le salarié - qu'il soit sportif ou entraîneur - d'occuper un emploi permanent et durable dans l'entreprise.

Monsieur ..... a conclu un contrat de travail avec le Club Prêteur en qualité de joueur de rugby espoir homologué par la Commission Juridique de la LNR et portant notamment sur la saison .....

Les trois Parties conviennent par la signature du présent accord de la mise à disposition du Joueur dans le Club d'Accueil en vue de sa participation à la compétition dénommée « SUPERSEVENS ». Pendant la durée de la mise à disposition le Joueur est mis à la disposition du Club d'Accueil, et il s'engage vis-à-vis de ce dernier à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées au SUPERSEVENS.

Il est précisé qu'une convention de mise à disposition (ci-après la « Convention de mise à disposition ») ayant pour objet d'organiser les modalités de la formation est par ailleurs conclue entre :

- le Joueur ;
- la structure (association ou société) dont relève le centre de formation du Club Prêteur ;
- la structure (association ou société) dont relève le centre de formation<sup>232</sup> du Club d'Accueil.

Le Joueur accepte cette mise à disposition.

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

Par la conclusion du présent avis de mise à disposition :

- le Club d'Accueil s'oblige à donner au Joueur une formation sportive, en vue de lui permettre d'accéder au plus haut niveau de pratique du rugby.  
Le Club d'Accueil s'engage également à aménager les conditions d'exécution du présent contrat afin de permettre au Joueur de suivre une formation scolaire, universitaire, professionnelle, dans les conditions fixées par la Convention de mise à disposition.
- le Joueur s'engage vis-à-vis du club d'Accueil à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées au SUPERSEVENS.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur ..... a été effectuée<sup>233</sup> à l'URSSAF de ..... auprès duquel le Club ..... est immatriculé sous le n° .....

## Article 2 - CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR (*article impératif*)

<sup>232</sup> Ou « structure de formation » pour un Club promu en PRO D2 ne possédant pas de centre de formation agréé

<sup>233</sup> Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

La mise à disposition du Joueur dans le Club d'Accueil entrera en vigueur dès lors que le présent avis ainsi que la Convention de mise à disposition seront homologués par la Commission juridique de la LNR.

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

### **Article 3 – DUREE (article impératif)**

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article **L.222-2 à L.222-2-9 du Code du sport**.

La mise à disposition débute le ..... et cessera automatiquement de produire ses effets le.....

### **Article 4 - REMUNERATION (article impératif)**

4.1. : Pendant la durée de la mise à disposition, le Joueur percevra un salaire mensuel brut de ..... Euros sur ... mois, correspondant à un salaire brut annuel de ..... Euros versée par le Club d'Accueil. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur par le club d'Accueil en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés le cas échéant par avenant au présent avis de mutation, conclu entre le Joueur et le Club d'Accueil.

4.2. : Clause facultative à intégrer uniquement si la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes), prévue à l'article 4.1. du présent avis de mutation et versée par le Club d'Accueil pendant la durée de la mise à disposition, est inférieure à la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) prévue dans le contrat de travail conclu entre le Joueur et le Club Prêteur (*supprimer si elle n'est pas utilisée*) :

« Le Joueur accepte expressément que la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) visée ci-dessus remplace, pendant la durée de la mise à disposition, la rémunération initialement prévue dans le contrat de travail qu'il a conclu avec le Club Prêteur. Le Joueur s'engage à ne revendiquer ni auprès du Club Prêteur, ni auprès du Club d'Accueil une quelconque compensation de cette diminution de sa rémunération qu'il a acceptée »

4.3 : Frais de déménagement (*mention facultative, supprimer le cas échéant*) :

(...)

4.4 : Dispositions complémentaires :

(...)

### **Article 5 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

**Le versement des cotisations de retraite complémentaire incombe au Club d'Accueil et s'effectuera auprès de ..... (Nom et adresse), institution AGIRC-ARCCO à laquelle il est affilié.**

## **Article 6 - PREVOYANCE CCRP**

Le Joueur bénéficie pendant la mise à disposition de l'assurance complémentaire souscrite par le Club d'Accueil **auprès de .....** (**Nom et adresse**), lui permettant de bénéficier de garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.<sup>234</sup>

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

## **Article 7 – COMPLEMENTAIRE SANTE**

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

## **Article 8 – EQUIPEMENTS ET TENUE OFFICIELLE (*article impératif*)**

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

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

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

## **Article 9- OBLIGATIONS DES PARTIES (*article impératif*)**

Le Club d'Accueil et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la Convention Collective du Rugby Professionnel, le Règlement Intérieur du Club d'Accueil, les Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, les Règlements Généraux du Supersevens en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressés à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

## **Article 10 – DISPOSITIONS PARTICULIERES (*article impératif*)**

Les Parties s'engagent à se conformer aux stipulations de la Convention de mise à disposition et aux dispositions du Statut du joueur en formation.

Le Joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

---

<sup>234</sup> Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club d'Accueil au joueur.



## Article 11 – SELECTION AVEC LE XV DE FRANCE

Lorsque le joueur est sélectionné dans le XV de France par la FFR dans les conditions prévues par la Convention FFR/LNR, il est utilisé par la FFR conformément aux principes définis à l'article 12 de ladite convention.

## Article 12 – AUTRES DISPOSITIONS

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

Fait à ....., le .....

---

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club Prêteur (Nom et  
qualité)

Pour le Club d'Accueil (Nom et  
qualité)

Le Joueur





# Convention de mise à disposition

## Entre :

**Le club**, dont le siège social est situé ....., représenté par Madame/Monsieur, ci-après dénommé le « club prêteur »

## Et :

**Le club** ..... dont le siège social est situé à ....., représenté par Madame/Monsieur ....., ci-après dénommé « le club utilisateur »

## Et :

**M....**

## Préambule :

La présente convention a pour but d'encadrer la mise à disposition d'un joueur professionnel ou sous contrat « espoir » ou d'un entraîneur au sein d'un club avant la reprise de la saison.

Il s'agit de permettre à un joueur (ou un entraîneur) arrivé en fin de contrat au sein d'un club prêteur/à un joueur qui fait l'objet d'une mutation temporaire entre clubs français professionnels lors de la saison suivante, de pouvoir être présent par anticipation au sein de son futur club, le club utilisateur sans que cela ne remette en cause sa relation contractuelle avec le précédent club (club prêteur).

Ce mécanisme se justifie par l'exigence d'employabilité du joueur (de l'entraîneur) de rugby mais aussi par le caractère de droit fondamental de celui à la santé. Le club utilisateur doit ainsi favoriser un état physique et mental compatible avec les conditions de travail auxquelles sera soumis le sportif (l'entraîneur) dans le futur club dès le début de la saison.

La mise à disposition repose sur l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat par le club prêteur. Ce dernier, puisqu'il n'est pas en capacité de faire travailler son joueur (son entraîneur) pour des raisons qui ne sont pas liées à sa volonté, doit lui maintenir des conditions de travail certaines de garantir la loyauté dans leurs relations.

La présente convention respecte les dispositions de l'article L.222-3 du code du sport et est conclue conformément aux articles L222-2-2 à L222-2-9 du Code du sport.

### **1. Objet de la convention**

La présente convention a pour objet la mise à disposition par le prêteur à l'utilisateur de M....., employé en qualité de Joueur/Entraîneur.

### **2. Durée de la convention**

La présente convention débutera le .....pour se terminer le **30 juin 2022**.



Les parties pourront, le cas échéant, et d'un commun accord, mettre fin à la présente convention, avant le terme prévu ci-avant, pour des motifs légitimes. Sont entendus notamment comme motifs légitimes pour le club utilisateur une faute commise par M..... ou tout manquement du salarié aux éléments de son contrat de travail initial ainsi qu'aux règlements de la Ligue Nationale de Rugby et de la Fédération Française de Rugby et pour le prêteur le fait pour son salarié de souhaiter réintégrer les services du prêteur avant le terme de sa convention de mise à disposition.

Par ailleurs, en cas d'inaptitude du salarié constatée par la Médecine du travail suite à un accident ou une maladie professionnelle intervenue au cours de l'activité exercée pour le compte du club utilisateur, seul le club prêteur pourra procéder au reclassement du salarié et à défaut à son licenciement.

### **3. Lieu de la mise à disposition**

Dans le cadre de cette mise à disposition, la mission de M... s'effectue dans les installations du club utilisateur ou sur tout autre site imposé par des nécessités sportives (stages...).

### **4. Paiement des salaires et congés**

La mise à disposition ne pourra s'effectuer qu'à la condition que le club prêteur soit à jour du paiement des rémunérations à verser au salarié au moment du prêt.

Par ailleurs, la mise à disposition ne pourra intervenir qu'à la condition que le salarié ait pu épurer la totalité de ses congés annuels avec le club prêteur.

### **5. Droit à l'image**

Pendant la durée de la mise à disposition, le club prêteur reste propriétaire du droit à l'image du salarié tel que précisé au sein du contrat de travail initial.

Le club utilisateur s'engage en conséquence à ne pas exploiter l'image du salarié à des fins commerciales avant la fin de la mise à disposition.

### **6. Gestion du salarié mis à disposition**

Pendant la durée de la mise à disposition, le prêteur demeure l'unique employeur de M....., gère son contrat et le rémunère. M... continue de bénéficier de l'intégralité des avantages légaux, conventionnels ou autres dont il jouit au sein du club prêteur.

Le lien de subordination étant maintenu entre le prêteur et M....., le prêteur continuera seul d'exercer une autorité hiérarchique et disciplinaire sur M....., mis à disposition. L'utilisateur n'exercera sur le salarié mis à disposition qu'une autorité fonctionnelle, celle nécessaire à la bonne exécution de la mise à disposition.

L'utilisateur est dès lors responsable, par délégation du pouvoir du club prêteur et pendant la durée de la mise à disposition, des conditions d'exécution du travail du salarié mis à disposition dans la perspective du respect des droits fondamentaux du travailleur, notamment de la durée du travail, de l'hygiène et sécurité. Cette responsabilité ne transfère pas pour autant le lien de subordination du club prêteur au club utilisateur qui reste l'unique employeur.



M..... suivra les horaires de travail en vigueur au sein du club utilisateur.

De son côté, M..... s'engage à respecter les règles propres de sécurité en vigueur dans le club utilisateur.

M... bénéficiera des mêmes conditions de travail et des mêmes avantages que les autres salariés du club utilisateur.

En cas d'accident de travail ou de maladie, le club utilisateur devra s'assurer que le salarié a bien transmis sa déclaration d'arrêt de travail au club prêteur.

## 7. Conditions financières

M..... continuera d'être rémunéré normalement par le club prêteur avec lequel il restera lié par le contrat de travail jusqu'au terme de celui-ci.

Fait à ....., le ..... 20...

En double exemplaire, dont un pour chaque partie.

Pour le club prêteur,  
Madame/Monsieur...

Pour le club utilisateur,  
Madame/Monsieur ...

Le salarié,  
Monsieur...



# Avenant au contrat de travail (Mise à disposition)

## Entre

**Le club**, dont le siège social est situé ....., représenté par Madame/Monsieur... .

*Ci-après dénommée le club prêteur*

## Et

**M.....**, demeurant ..... (joueur ou entraîneur)

Après avoir préalablement exposé que :

- Le présent avenant a pour but de permettre à un joueur (ou un entraîneur) arrivé en fin de contrat au sein d'un club prêteur/à un joueur qui fait l'objet d'une mutation temporaire entre clubs français professionnels lors de la saison suivante, de pouvoir être présent par anticipation au sein de son futur club, le club utilisateur sans que cela ne remette en cause sa relation contractuelle avec le précédent club.
- Ce mécanisme se justifie par l'exigence d'employabilité du joueur (de l'entraîneur) de rugby professionnel mais aussi par le caractère de droit fondamental de celui à la santé. Le club utilisateur doit ainsi favoriser un état physique et mental compatible avec les conditions de travail auxquelles sera soumis le sportif (l'entraîneur) dans le futur club dès le début de la saison.
- La mise à disposition repose sur l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat par le club prêteur. Ce dernier, puisqu'il n'est pas en capacité de faire travailler son joueur (son entraîneur) pour des raisons qui ne sont pas liées à sa volonté, doit lui maintenir des conditions de travail certaines de garantir la loyauté dans leurs relations.
- Le présent avenant respecte les dispositions de l'article L.222-3 du code du sport et est conclu conformément aux articles L222-2-2 à L222-2-9 du Code du sport.

### **1. Missions confiées**

M..... est mis à disposition du club utilisateur ..... pour exercer les fonctions de joueur/entraîneur.

### **2. Lieu de la mise à disposition**

M..... exercera sa mission dans les installations du club utilisateur ou sur tout autre site imposé par des nécessités sportives (stages...).

### **3. Horaires de travail**

*(Clause pour les contrats de joueurs/entraîneurs pluriactifs à temps partiel)*



Conformément aux articles L.3123-2 et R.3123-1 du Code du travail, ainsi que de l'article 5.1.4.d) du Chapitre 1 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel (article 5.1.3 c) du Chapitre 3 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel pour les entraîneurs), la durée effective contractuelle de travail est fixée à ... heures par semaine, selon la répartition suivante : .....

*(Clause pour les contrats d'entraîneurs à temps complet)*

Les dispositions de la convention de forfait signée avec le club prêteur demeurent applicables avec le club utilisateur.

#### **4. – Rémunération**

Dans le cadre de ses activités auprès du club utilisateur, la relation reste régie par les dispositions du contrat de travail conclu avec le club prêteur.

#### **5. – Autres conditions de la mise à disposition**

Pendant la durée de la mise à disposition de M....., le club prêteur demeure le seul employeur de M..... qui gère son contrat de travail et le rémunère.

M..... continue de bénéficier de l'intégralité des avantages légaux, conventionnels ou autres applicables au sein du club prêteur.

Pendant la durée de la mise à disposition, M..... est sous l'autorité fonctionnelle de Monsieur ..... responsable des conditions d'exécution du travail.

M..... s'engage à respecter les règles propres de sécurité du club .....

En cas d'accident de travail ou de maladie, le salarié s'engage à transmettre sa déclaration d'arrêt de travail au club prêteur.

#### **6. - Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée de ..... semaines qui prend effet le .... pour cesser de plein droit le 30 juin 20.....

Fait à ....., le .... 20...

Pour le club,  
Président

Le Salarié,  
M.....



# ANNEXE n°5 - Modèle de Règlement Intérieur

## Remarques préliminaires :

Ce document a pour objectif d'être un modèle pour l'élaboration du Règlement Intérieur des clubs de rugby professionnels. Il s'agit d'un document établi à titre indicatif qui n'a aucun caractère obligatoire.

Il comporte les dispositions impératives du Règlement intérieur telles qu'elles résultent des articles L. 1311-1 et suivants du Code du travail à savoir :

- Objet et champ d'application ;
- Hygiène et sécurité ;
- Règles de discipline ;
- Procédures disciplinaires et respect des droits de la défense ;
- Entrée en vigueur et modifications du règlement.

Il pourra être complété par des règles spécifiques à chaque club (notamment quant aux conditions d'attribution des primes d'éthique et/ou d'assiduité) entrant dans le domaine de compétence du règlement intérieur tel que défini par le Code du travail.

## Article 1 – Objet et champ d'application :

Le règlement intérieur régulièrement établi s'impose à l'employeur et aux salariés et notamment aux joueurs sous contrat professionnel ou pluriactifs et sous contrat « espoir », ainsi qu'aux entraîneurs professionnels ou pluriactifs de l'équipe professionnelle. Il est établi par les instances dirigeantes du club, après consultation des instances représentatives du personnel.

Conformément aux articles L. 1311-1, L. 1311-2 et L. 1321-1 et suivants du Code du travail, ce règlement fixe les dispositions relatives à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles générales et permanentes de discipline en vigueur au sein du club. Il énonce notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre le club ainsi que les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (article L. 1332-1 et suivants du Code du travail). Il vient en complément des dispositions conventionnelles prévues notamment s'agissant des joueurs et des entraîneurs aux articles 3.1., 5.1. et 3.1. des chapitres 1, 2 et 3 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel. Des dispositions spéciales peuvent être prévues ; si elles font l'objet de notes de service ou d'une charte interne, elles sont établies dans les mêmes conditions que le présent règlement dès lors qu'elles fixent des prescriptions générales et permanentes relevant de l'objet de celui-ci.

Le règlement intérieur s'applique dans tous les lieux utilisés par le club pour son activité (terrain de jeu et d'entraînement, lieux d'hébergement et de restauration, salle de musculation et de soins, lors des déplacements...).

La hiérarchie est fondée à veiller à son application et à accorder des dérogations justifiées.



## DISPOSITIONS RELATIVES A L'HYGIENE ET LA SECURITE

### Article 2 – Hygiène et santé :

#### a) Dispositions générales

Toutes les personnes concernées doivent veiller à préserver le bon état et la propreté des locaux, du mobilier au sein de l'ensemble des infrastructures du club. Elles s'engagent à prendre soin du matériel et à entretenir les équipements qu'elles utilisent.

Les salariés doivent s'abstenir de fumer, de consommer ou même d'introduire de l'alcool ou des substances nocives et illégales dans l'enceinte du club.

Le refus de se soumettre aux obligations relatives à l'hygiène peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

#### b) Dispositions spécifiques applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Les casiers mis à la disposition des joueurs et des entraîneurs dans les vestiaires doivent être maintenus en état de propreté constante.

Les joueurs doivent avoir une hygiène de vie compatible avec l'activité de joueur de rugby.

Les joueurs s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la lutte contre le dopage, à se soumettre aux contrôles diligentés par les instances compétentes et à se conformer aux actions de prévention et de suivi menées par le club.

En cas de maladie ou de blessure, le joueur concerné en avisera immédiatement soit son entraîneur soit le responsable du club. Ces derniers informeront un des médecins référents du club qui, selon le cas, se déplacera au club ou recevra le joueur à son cabinet. Il en est de même pour un des kinésithérapeutes référents du club qui interviendra sur demande du médecin référent choisi et contacté par le club.

Le médecin du club décidera si le joueur peut participer aux entraînements et la reprise de l'entraînement pour les joueurs blessés, en conformité avec les dispositions légales régissant la sécurité sociale.

Tout joueur blessé ou malade doit avoir le souci de se soigner et de retrouver ses moyens le plus rapidement possible.

### Article 3 – Sécurité et prévention :

#### a) Dispositions générales

Chaque salarié du club doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichés à (...) et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.

Des instructions précises sur la conduite à tenir en cas d'incendie sont affichées dans les circulations et les locaux du club.

Elles seront présentées aux salariés lors de la reprise de la saison sportive par le responsable du club.

Chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé et de celles de ses collègues de travail.

En application des dispositions légales en vigueur, les salariés du club sont tenus de se soumettre aux visites médicales obligatoires en application de la réglementation de la médecine du travail.

Le refus de se soumettre aux prescriptions relatives à la sécurité et aux visites médicales peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Afin d'éviter les accidents, les salariés doivent éviter les bousculades, insultes, disputes et jeux violents.

Le port et / ou l'introduction dans les locaux du club d'armes et instruments d'autodéfense est interdit.



#### **b) Dispositions applicables au personnel administratif**

Tout accident du travail ou maladie doit être porté à la connaissance du responsable du club le plus rapidement possible dans la journée même de l'accident, ou au plus tard dans les 24 heures, sauf force majeure, impossibilité absolue ou motif légitime. Les accidents survenant au cours du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail doivent donner lieu à la même déclaration.

En cas d'accident, il revient à l'employeur, le cas échéant, de rédiger, dans les délais prescrits par la loi, la déclaration d'accident destinée à la Sécurité sociale.

#### **c) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs**

Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle fournies par le club doivent être utilisés dans les conditions suivantes: .....

En dehors des matches ou des entraînements, il est interdit de pratiquer un autre sport « dangereux » tels que ..... sans l'autorisation du responsable technique du club.

### **DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE**

#### **Article 4 – Horaire de travail :**

Les salariés doivent respecter les horaires de travail et de pauses en vigueur, affichés dans les locaux du club.

#### **Article 5 – Usage du matériel :**

Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état, d'une façon générale, tout matériel qui lui est confié.

Il est interdit de sortir des locaux du club des objets appartenant à celui-ci sans autorisation du responsable du club.

#### **Article 6 – Retards, absences :**

##### **a) Dispositions générales**

Les retards et absences non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 8 du présent règlement, leur réitération constituant une circonstance aggravante.

##### **b) Dispositions applicables au personnel administratif**

Tout retard doit être justifié auprès de ...

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

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

Toute absence autre que l'absence pour maladie ou accident doit être justifiée dans les trois jours maximum, sauf cas de force majeure. Toute absence non justifiée peut faire l'objet d'une sanction. Il en est de même de toute sortie anticipée sans motif légitime ou sans autorisation.

##### **c) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs**

Tout joueur et tout entraîneur est tenu de répondre présent à toutes les convocations (entraînements, matches) et à suivre les instructions qui lui sont données (soins, repos, diététique...).

Lors des déplacements, les joueurs et entraîneurs devront se trouver à l'heure exacte au point de rassemblement qui leur aura été communiqué. En aucun cas, ils ne pourront se séparer du groupe sans autorisation de l'entraîneur. En cas d'autorisation exceptionnelle, le joueur devra être de retour au lieu et à l'heure qui lui auront été communiqués.

Toute absence doit être signalée par téléphone et confirmée pour les joueurs mineurs par écrit par leur représentant légal en précisant le motif et la durée probable. Au retour, l'absence devra être justifiée par un certificat médical ou toute autre pièce justificative selon le motif invoqué.

## **Article 7 – Comportement – Tenue :**

### **a) Dispositions générales**

A l'intérieur et à l'extérieur du club, les joueurs et les entraîneurs, étant les représentants du club, doivent se comporter de façon correcte en ne portant pas atteinte à l'image du club. Le joueur et l'entraîneur sont tenus à une obligation de réserve à l'égard des informations dont ils auraient connaissance concernant le club et ses salariés.

L'affichage sur les murs est interdit en dehors des panneaux muraux réservés à cet effet ; les affiches ou notes de service régulièrement apposées sur ces panneaux ne doivent pas être lacérées et/ou détruites.

Toute détérioration ou dégât quelconque doit être signalé aux services administratifs afin qu'ils puissent être réparés.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction.

### **b) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs**

Le joueur et l'entraîneur doivent porter la tenue officielle du club toutes les fois où cela le sera demandé par le club. Lors des entraînements, des matchs, des déplacements, des reportages télévisés, le joueur est tenu de porter les équipements fournis par le club, sauf accord particulier entre le club et le joueur et/ou l'entraîneur.

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

Les joueurs et entraîneurs doivent rester au stade à la disposition des journalistes et des partenaires du club durant (...) à (...) minutes suivant la fin des séances d'entraînement et durant les manifestations organisées après les matchs officiels ou amicaux. Les entretiens avec les journalistes auront lieu au club, dans la salle de presse ou tout autre endroit décidé par la direction.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction.

## **Article 8 : Les Paris sportifs**

Article 8.1 : Les salariés du club ne peuvent engager, directement ou par personne interposée, des mises au sens de l'article 10-3° de la loi n° 2010-476 du 12 mai 2010 relative à l'ouverture à la concurrence et à la régulation du secteur des jeux d'argent et de hasard en ligne sur des paris reposant sur les rencontres du Top 14/ProD2.

Article 8.2 : Les salariés du club ne peuvent communiquer à des tiers des informations privilégiées sur lesdites compétitions ou rencontres, obtenues à l'occasion de leur profession ou de leurs fonctions, en vue de réaliser ou de permettre de réaliser une opération de pari au sens des articles 4 et 10-1° de la loi n° 2010-476 du 12 mai 2010 relative à l'ouverture à la concurrence et à la régulation du secteur des jeux d'argent et de hasard en ligne sur lesdites compétitions ou rencontre, avant que le public ait connaissance de ces informations.

Article 8.3 : Les salariés du club ne peuvent réaliser des prestations de pronostics sportifs sur celle-ci lorsqu'ils sont contractuellement liés à un opérateur de paris sportifs ou lorsque ces prestations sont effectuées dans le cadre de programmes parrainés par un tel opérateur.

Article 8.4 : Les salariés du club ne peuvent détenir une participation au sein d'un opérateur qui propose des paris sportifs concernant le rugby professionnel.

Article 8.5 : Toute implication dans une opération tendant à modifier ou modifiant le déroulement normal et équitable d'une compétition ou d'une rencontre officielle de rugby, en lien avec les paris sportifs sera sanctionné.

Article 8.6 : Les sanctions envisagées pourront aller du blâme à la rupture des relations contractuelles. Le salarié du club pourra également être poursuivi pénalement.

## **SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE**

### **Article 9 – Sanctions disciplinaires (articles L. 1132-1 et suivants, L. 1331-2, 1332-1 et suivants et 1333-1 et suivants du Code du travail) :**

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

Un seul et même acte fautif ne peut donner lieu à plusieurs sanctions.

#### **a) Dispositions applicables au personnel administratif**

En tenant compte dans chaque cas des faits et des circonstances, une des sanctions suivantes pourra être prononcée, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- avertissement : observation orale ou écrite destinée à attirer l'attention ;
- avertissement avec convocation du joueur ;
- blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
- mise à pied disciplinaire de ... jours maximum (suspension temporaire du contrat sans rémunération) ;
- licenciement disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute ;
- .....

#### **b) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs**

En tenant compte dans chaque cas des faits et des circonstances, une des sanctions suivantes pourra être prononcée, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- avertissement : observation orale ou écrite destinée à attirer l'attention ;
- avertissement avec convocation du joueur ;
- blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
- mise à pied disciplinaire de (...) jours maximum (suspension temporaire du contrat sans rémunération) ;
- **rupture du contrat pour faute grave ou lourde ;**
- .....

### **Article 10 – Droits de la défense :**

Toute sanction autre que l'avertissement sera motivée et notifiée par écrit au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

En outre, toute sanction, sauf si celle envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence immédiate sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, sera entourée des garanties de procédure prévues par les articles L. 1332-1 et suivants, R. 1332-1 à R. 1332-4 du Code du travail (convocation du salarié, entretien préalable, notification motivée de la sanction).

#### **Article 11 – Interdiction et sanctions du harcèlement sexuel et moral :**

Il est rappelé au personnel, qu'il convient de respecter les dispositions des articles du Code du travail en matière de harcèlement sexuel :

L'Article L. 1153-1 du Code du travail donne la définition du harcèlement sexuel :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

*1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle **ou sexiste** répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

**Le harcèlement sexuel est également constitué :**

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

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

*2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».*

Par ailleurs, conformément aux articles L. 1153-1 et suivants du Code du travail, aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L.1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportement n'ont pas été répétés.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées à l'article 9.

Conformément aux articles L. 1152-1 et suivants du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié, « aucune personne en formation ou en stage », ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de

formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Le club doit informer ses salariés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche du texte de l'article 222-33 du code pénal qui énonce :

« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Tout salarié du club ayant procédé aux agissements définis aux articles L. 1152-1 et suivants et/ou L. 1153-1 et suivants du Code du travail est passible d'une sanction disciplinaire ».

Tout salarié du club ayant procédé aux agissements définis aux articles L. 1152-1 et suivants et/ou L. 1153-1 et suivants du Code du travail est passible d'une sanction disciplinaire.

## **ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DU REGLEMENT**

### **Article 12 – Date d'entrée en vigueur :**

Le présent règlement intérieur :

- a été soumis pour avis des instances représentatives du personnel le... ;
- a été transmis à la Commission juridique de la LNR le ... ;
- a été déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi le ... ;
- a été affiché sur les lieux de travail le... .

Il entre en vigueur le (...), soit un mois après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publication.

### **Article 13 – Modifications ultérieures :**

Toute modification ultérieure ou tout retrait de dispositions de ce règlement doit être, conformément au Code du travail, soumis à la même procédure d'adoption et d'entrée en vigueur, étant entendu que toute disposition du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables au club du fait de l'évolution de ces dernières, sera nulle de plein droit. Elle devra être retirée dans les meilleurs délais.

Fait à ... le ...

Le Président du club





La présente annexe a pour objet de définir, en application de l'article 6.4 du chapitre 1 du Titre II de la convention collective du rugby professionnel, les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les joueurs entrant dans son champ d'application, les contributions nécessaires à leur financement ainsi que les règles d'information individuelles et collectives s'y rapportant.

## Article 1<sup>er</sup> – Modalités d'entrée en vigueur

La date d'effet de la présente annexe est fixée au début de la saison sportive **2022/2023**, soit au **1<sup>er</sup> juillet 2022**.

## Article 2 – Nature des garanties

Les joueurs bénéficient du droit à :

2.1. Indemnités journalières allouées en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident du travail.

2.2. Rente, susceptible d'être transformée en capital en cas d'inaptitude permanente et totale à la pratique du rugby pour raison de santé (perte de licence).

2.3. Capitaux alloués en cas de décès aux ayants droits, sauf clause désignant un autre bénéficiaire dans le bulletin d'adhésion au contrat d'assurance collective. Ces capitaux ne sont toutefois pas dus dans le cas d'exclusion habituelle prévue en application du code des assurances, spécialement liée au terrorisme nucléaire, chimique, biologique.

2.4. Rente en cas d'invalidité permanente résultant de maladie ou d'accident de la vie privée, sous réserve d'une part que l'opérateur d'assurances du Club accepte de couvrir ce risque, et d'autre part que la couverture de ce risque reste compatible avec un montant de cotisations, nécessaire au financement de l'ensemble des garanties prévues au présent article.

2.5. En cas d'inaptitude définitive, aux garanties visées au présent article 2.1 pendant toute la durée de suspension du contrat de travail et pendant le délai d'un mois qui suit la 2<sup>ème</sup> visite médicale constatant son inaptitude définitive, que celle-ci résulte de maladie ou d'accident de travail et ce même si malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité de sportif professionnel, le joueur ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire (dans ce cas les prestations complémentaires objet du présent alinéa sont augmentées de la valeur de celles-ci). Toutefois, lorsque le joueur bénéficie des prestations servies par la sécurité sociale au titre de l'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail (Livre IV, Titre III, Chapitre III, articles L 433-1 et suivants du Code de la sécurité sociale), celles-ci s'imputent sur le montant de la rémunération maintenue.

Le montant des cotisations, nécessaire au financement de l'ensemble des garanties prévues au présent article, ne devra être supérieur à 3,6 % de la rémunération au sens de l'Article 6.4 du Chapitre 1 du Titre II de la CCRP.



### Article 3 – Montant des prestations

3.1. Les prestations visées à l'article 2.1. sont dues si l'état d'incapacité temporaire de travail ouvre droit au bénéfice des indemnités journalières versées par la caisse primaire d'assurance maladie.

Par exception à ce principe, elles sont également dues aux pluriactifs qui ne perçoivent pas ces indemnités uniquement en raison de la règle du Code de la Sécurité sociale selon laquelle ces indemnités ne sont pas dues si l'assuré peut continuer à exercer sa seconde activité et sont dans le cas d'une inaptitude définitive.

Ces prestations sont allouées pour chaque arrêt de travail au-delà d'un délai de carence jusqu'à la fin de l'état d'incapacité temporaire, donc au plus tard jusqu'à la fin du 36<sup>ème</sup> mois d'arrêt continu de travail. Ce délai de carence est de 45 jours calendaires ; il peut être augmenté au sein de chaque Club. Si le contrat de travail du joueur a pris fin, pour quelque raison que ce soit, pendant le délai de carence, le régime de Prévoyance intervient au plus tard à compter du 46<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

Ces prestations complètent les indemnités allouées par la caisse primaire d'assurance maladie jusqu'à concurrence de 77,5% de la rémunération brute. Si ces indemnités de base ne sont pas dues en application du 1<sup>er</sup> alinéa ci-dessus (cas du joueur pluriactif et de l'inaptitude définitive), les prestations complémentaires objet du présent article sont augmentées de la valeur de celles-ci.

3.2. Une rente, susceptible d'être transformée en capital, est versée à l'ancien joueur se trouvant en situation d'inaptitude permanente et totale de pratiquer le rugby pour raison de santé.

Le niveau de la rente minimum versée au joueur est variable en fonction de son âge à la date du 1<sup>er</sup> juillet de la saison sportive lors de laquelle est constatée l'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé :

- pour les joueurs âgés de moins de 25 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée lors des quatre derniers mois précédent l'événement ayant entraîné l'incapacité définitive de pratiquer le rugby, multiplié par 6.  
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonné à **250 000 Euros.**
- pour les joueurs âgés de 25 à 27 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 18 mois à compter du constat de l'état d'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé ;  
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonné à **170 000 Euros.**
- pour les joueurs âgés de 28 à 30 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 12 mois à compter du constat de l'état d'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé ;  
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonné à **127 500 Euros.**
- pour les joueurs âgés de 31 à 32 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 9 mois à compter du constat de l'état d'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé ;  
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonné à **85 000 Euros.**

Les partenaires sociaux ont d'ores et déjà prévu que la garantie perte de licence sera plafonnée à 31 ans à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025.

La procédure de contrôle de l'état du joueur au plan médical est celle prévue par le contrat conclu entre le Club et son assureur.

3.3. Le capital alloué en cas de décès d'un joueur est égal à 100 % de la rémunération annuelle. Ce montant est majoré de 50 % si l'assuré est marié ou pacsé. Ce même montant de 100 % de la rémunération annuelle est également majoré de 50 % pour chaque enfant à charge.

3.4. Dans la mesure où le risque invalidité permanente résultant de maladie ou d'accident de la vie privée est couvert en application de l'article 2.4 ci-dessus, les conditions d'accès à cette prestation, la procédure de contrôle de l'état de santé du Joueur ainsi que le montant de la rente sont fixés librement au sein de chaque Club et par contrat avec son assureur.

3.5. L'assiette des cotisations et des prestations prévues aux articles 3.1, 3.3, ainsi qu'à l'article 3.4 le cas échéant, est la rémunération annuelle brute (y compris primes d'éthique et d'assiduité, avantages en nature, – les primes de participation ou de résultat étant exclues) ainsi que les prestations servies au titre l'article 2.1 (Indemnités journalières allouées en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident de travail), versée sur l'ensemble de la saison sportive en cours, laquelle est actuellement fixée du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin. Cette rémunération est toutefois limitée à 6 fois le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale pour la garantie décès, et 5 fois le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale pour l'incapacité temporaire de travail. Pour la détermination, s'il y a lieu, de la rémunération mensuelle, la rémunération brute annuelle prévue dans le contrat de travail est divisée par 12.

La date prise en compte pour l'application des garanties prévues aux articles 3.1, 3.3 et 3.4 le cas échéant est le jour de l'événement matérialisant le sinistre.

L'assiette des cotisations et des prestations prévues à l'article 3.2 est la rémunération annuelle brute (y compris primes d'éthique et d'assiduité, avantages en nature, – les primes de participation ou de résultat étant exclues), versée sur l'ensemble de la saison sportive en cours, laquelle est actuellement fixée du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin. Cette rémunération est toutefois limitée à 6 fois le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale.

La date prise en compte pour l'application de la garantie prévue à l'article 3.2 est le 1<sup>er</sup> juillet de la saison sportive lors de laquelle est constatée l'incapacité définitive de travail donnant naissance, sans reprise d'activité, à une incapacité définitive.

3.6. Le droit aux prestations prévues par la présente annexe 6 par l'article 6.4 du chapitre 1 du Titre II de la convention collective du rugby professionnel n'est acquis que si l'événement –spécialement l'état de santé- matérialisant le sinistre est survenu antérieurement à la date de rupture du contrat de travail et ce quelle qu'en soit la cause (terme normal du CDD, rupture anticipée dans les cas prévus par le Code du travail ou en application d'une clause de résiliation unilatérale conforme aux dispositions de la convention collective du rugby professionnel). Dès que la condition ci-dessus est remplie, les prestations sont dues, peu important que, du fait du délai de carence ou d'un décès intervenant postérieurement à la date de l'événement matérialisant le sinistre, les prestations dues correspondent à des périodes postérieures.

Quelle qu'en soit la raison, échéance de la durée du contrat ou expiration anticipée, la fin des relations contractuelles n'est pas cause d'interruption du droit à ces prestations dès lors que la date du sinistre est antérieure. Les indemnités et rentes continuent à être réévaluées au-delà du terme du contrat de travail selon le mode de revalorisation en vigueur dans le contrat d'assurance. Le droit au capital décès reste acquis lorsque, à la date de rupture des relations contractuelles du joueur avec le Club, des indemnités journalières sont dues au titre des articles 2.1 et 3.1.

Le droit aux prestations est subordonné à la déclaration de sinistre dans le délai maximum de huit mois à compter de sa survenance. Si le sinistre intervient alors que le joueur est sous contrat, la déclaration du sinistre doit être réalisée par le club, s'il intervient alors que le joueur n'est plus sous contrat, la déclaration incombe à ce dernier.

Le sinistre doit être constaté à partir d'éléments objectifs affectant potentiellement l'état de santé et susceptible d'ouvrir droit aux indemnités journalières ou rentes au titre d'une incapacité de travail.

#### Article 4 - Opérateur d'assurances

L'auto assurance est, en matière de garanties collectives de prévoyance, prohibée par la loi du 31 décembre 1989. Chaque Club est, de ce fait, tenu de souscrire un contrat d'assurance collective. Son choix doit impérativement porter :

- sur une compagnie régie par le Code des Assurances auquel cas le contrat est régi par les articles L 141-1 et suivants dudit Code, soit
- sur une société régie par le code de la mutualité auquel cas l'adhésion se fait à une caisse autonome, soit
- à une institution de prévoyance à gestion paritaire régie par le Livre IX du Code de la Sécurité Sociale.

Conformément à l'article L 912-2 du Code de la Sécurité Sociale, le choix d'un opérateur doit régulièrement faire l'objet d'un réexamen. Celui-ci aura lieu tous les trois ans.

Au cas où, quelle qu'en soit la raison, l'assureur serait défaillant, le Club est, conformément à une jurisprudence constante, tenu de verser les prestations à sa place. Conformément à une jurisprudence constante, le salarié aurait droit à dommages et intérêts pour perte de chance. Ceci vaut notamment en cas d'insuffisance des garanties assurées au regard des exigences nées de l'article 3 ci-dessus. Afin de réduire au maximum ce risque, le contrat d'assurance collective souscrit par le Club devra expressément faire référence à la présente convention pour la détermination des obligations incombant à l'opérateur d'assurance lequel devra obligatoirement s'engager au niveau des exigences issues des garanties prévues à l'article 3.

Le système de garanties résultant de la présente convention est à adhésion collective obligatoire. Aucun joueur ne peut s'y soustraire, même avec une lettre de décharge à l'attention du Club, laquelle serait inopérante. Outre que le régime juridique, au plan du droit des assurances, des opérations collectives est spécifique, le caractère obligatoire de l'affiliation de tous les joueurs conditionne la neutralité, tant fiscale que sociale, des contributions nécessaires au financement des prestations.

En vertu des termes de l'article L 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, le nouvel assureur prendra à sa charge les revalorisations ultérieures sur la base des règles en vigueur dans le précédent contrat ; il devra de même prendre en charge le versement des rentes et des capitaux prévus par la présente annexe 6 dès l'état d'inaptitude permanente et totale à la pratique du rugby pour raison de santé et (ou) le décès (et (ou) le cas échéant l'état d'invalidité) sont liés à la même affection que celle ayant ouvert droit à un état d'incapacité temporaire de travail ayant débuté pendant l'exécution du premier contrat d'assurance, notamment celui ayant donné naissance à des indemnités journalières en vertu de l'article 3.1.

#### Article 5 - Cotisations

Quel que soit le montant des contributions nécessaires au financement des garanties collectives ci-dessus, leurs répartitions globales se feront à hauteur de 57,5% à la charge du Club pour l'ensemble des garanties décès, incapacité de travail et perte de licence, dont une prise en charge minimale par le club de 10% sur les cotisations spécifiques à la garantie incapacité temporaire de travail.

Cette répartition de financement selon les garanties entre le club et le joueur ainsi définie pourra être adaptée en fonction du poids dans la cotisation globale du régime de prévoyance entre les différentes garanties de manière à respecter la répartition globale de la cotisation entre les employeurs (57,5%) et les joueurs (42,5%).

Des taux différents peuvent être prévus pour la partie de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale et pour l'excédent. La quote-part salariale est retenue mensuellement et fait l'objet d'une mention particulière sur le bulletin de paye.

Les indemnités journalières dues par l'opérateur d'assurance sont versées au Club. Celui-ci doit les intégrer dans le bulletin de paye. Du fait de la quote-part patronale de 57,5%, seule cette fraction de ces indemnités entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ASSEDIC et retraite complémentaire ; par conséquent seule cette fraction supporte les retenues salariales. Le bulletin de paye est conçu pour concrétiser cette règle. En revanche, ces indemnités seront versées directement à l'assuré dès lors que le contrat de travail a été rompu, puisqu'elles ne supportent plus de charges sociales. Il en est de même pour la rente prévue en cas de réalisation du risque « perte de licence » (éventuellement convertible en capital) ainsi que du risque invalidité le cas échéant.

#### Article 6 – Portabilité

Conformément aux dispositions de l'Article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, le droit aux prestations prévues par l'article 6.4 du Chapitre 1 du Titre II de la convention collective du rugby professionnel et par la présente annexe est maintenu pour les joueurs en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions cumulatives suivantes :

- Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, et sans pouvoir excéder douze mois ;
- Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier club ;
- Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien joueur concerné sont celles en vigueur dans le club ;
- Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien joueur concerné à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien joueur concerné justifie auprès de son ancien club, à l'ouverture et au cours de la période de maintien du droit, des conditions prévues au présent article.
- Le club signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

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

Le droit à portabilité est acquis sans que soit prélevé durant cette période la quote-part salariale prévue à l'article 5 ci-avant.

### Article 7 - Information individuelle

L'organisme assureur choisi par le Club doit établir, à l'usage des joueurs, une notice d'information sur la nature et le taux des garanties couvertes ainsi que sur les conditions d'accès aux prestations. Cette notice d'information doit être remise par le Club, sous sa responsabilité, au joueur au moment de la signature du contrat de travail.

Toute modification ultérieure des garanties doit faire l'objet d'une nouvelle notice dont le contenu est également établi par l'organisme assureur et qui est également remise à chaque assuré sous la responsabilité du Club.

### Article 8 – Information collective

La commission paritaire de la convention collective du rugby professionnel examinera chaque année la situation de l'ensemble des Clubs en ce qui concerne les conditions de mise en œuvre de ces garanties collectives de prévoyance. Un comité paritaire – dont la composition sera définie chaque année - pourra être constitué en son sein pour suivre l'ensemble des questions de prévoyance. Il pourra, au vu des informations qu'il aura examinées, proposer toute modification de la présente annexe et sera le cas échéant chargé de la gestion de tout fond qui serait constitué en vue de la gestion de tel ou tel des risques ci-dessus.

L'assureur doit fournir au Club, une fois par an, le bilan des opérations pour l'exercice écoulé sur la base des exigences réglementaires. Le bilan sera communiqué, sous la responsabilité du Club, au CSE.



# ANNEXE n°7 - Organisation de l'Intersaison 2022 et des périodes de congés payés pour la saison 2022/2023

La présente annexe est applicable aux joueurs sous contrat professionnel, professionnel pluriactif et « espoir » avec un club professionnel français.

Elle a été conclue par les parties en application des dispositions des articles 5.1.2 et 5.2.3. du Chapitre 1 du Titre II de la CCRP et après avoir pris connaissance du calendrier des championnats de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> division et de l'IN EXTENSO SUPERSEVENS de la saison 2022/2023 ainsi que du calendrier des matches internationaux transmis par la FFR.

Il appartient aux Clubs de solliciter une dérogation auprès de la Commission Paritaire de la CCRP, dans les meilleurs délais, pour toute situation n'entrant pas dans les conditions fixées à la présente annexe.

## Définitions :

- « Club » : Club professionnel français.
- « Compétitions internationales du Joueur » : compétition de l'Equipe nationale avec laquelle le Joueur est sélectionné.
- « Compétitions officielles » : Championnat de France professionnel et Coupes d'Europe.
- « Contrat » : Contrat de travail de joueur professionnel, professionnel pluriactif, « espoir ».
- « Equipe nationale » : équipe nationale (toutes sélections<sup>235</sup>) ou assimilée (Barbarians français et Barbarians britanniques).
- « Intersaison » : 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.
- « Joueur » : Joueur sous contrat professionnel, professionnel pluriactif, « espoir ».
- « Match amical (de préparation) » : match auquel participe une équipe d'un Club autre qu'un match de compétitions officielles ou de compétitions internationales.
- « Match de gala » : tout match autre que ceux des compétitions officielles, compétitions internationales ou de préparation auquel participent des joueurs par invitation individuelle.
- « Période de congés » : Semaine(s) ou jour(s) de congés payés que le Club devant ou pouvant être attribuées au Joueur en application des dispositions du Chapitre II de la présente annexe.
- « Période sans match » : semaine sans match du Club en Championnat de France professionnel ou Coupes d'Europe ou sans match de l'Equipe nationale avec laquelle le Joueur est sélectionné.
- « Semaine » : sept jours consécutifs.

---

<sup>235</sup> Y compris rugby à 7



## Chapitre 1<sup>er</sup> - Organisation de l'Intersaison 2022

Le présent chapitre s'articule en trois grands axes que sont (i) le champ d'application des dispositions liées à l'Intersaison, (ii) les principes généraux applicables aux joueurs concernés et (iii) les dispositions particulières pour les joueurs n'ayant pu bénéficier d'une Intersaison complète.

### 1. Champ d'application

Les dispositions suivantes sont destinées à fixer les conditions d'organisation de l'Intersaison 2022, pour les Joueurs (conditions cumulatives) :

- sous Contrat avec un Club pour la saison 2022/2023, et
- qui étaient sous Contrat avec un club (professionnel ou amateur français) lors de la saison 2021/2022.

Les joueurs dont la situation n'entre pas dans la définition ci-dessus ne sont pas tenus par les règles de l'Intersaison (exemple : joueur arrivant d'une fédération étrangère).

### 2. Principes généraux

L'Intersaison est la période comprise pour un Club entre la fin de sa participation aux compétitions officielles<sup>236</sup> de la saison en cours et le début de sa participation aux compétitions de la saison suivante<sup>237</sup>.

Cette période comprend pour le Joueur un minimum de 8 Semaines consécutives répartie en deux phases (une période sans présence au club et une période de préparation individuelle et collective). La reprise de la compétition officielle ne pourra donc avoir lieu que dans le respect de cette disposition, sauf dispositions particulières prévues ci-dessous.

Pour l'application de cette disposition, il est entendu qu'un Joueur pourra reprendre la Compétition officielle avec son Club en 2022/2023 à compter du 8<sup>ème</sup> week-end (et ce compris le jeudi soir) suivant le week-end lors duquel il a disputé son dernier match.

#### 2.1 Organisation de la Période sans présence au Club

##### 2.1.1 Dispositions générales

Tous les Joueurs bénéficient d'une période de 4 Semaines consécutives sans présence au Club<sup>238</sup> comprenant :

- par priorité le solde des congés payés de la saison 2021/2022, et
- le cas échéant si les congés payés de la saison 2021/2022 sont entièrement soldés, une période de préparation physique individuelle sans présence au Club, ou de congés payés par anticipation au titre de la saison 2022/2023 à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Chaque Club détermine librement le programme applicable pour l'effectif de ses Joueurs en fonction :

- de la date du dernier match de Compétitions officielles du Club pour la saison 2021/2022 (qui est variable selon les Clubs),

<sup>236</sup> Ou Compétitions internationales pour le Joueur

<sup>237</sup> Conformément à l'article 5.1.2 du Titre II du Chapitre 1 de la CCRP.

<sup>238</sup> Dans le respect des 8 semaines sans compétition officielle prévue à l'article 2 (Chapitre 1<sup>er</sup>) de la présente annexe.





- des dates des matchs amicaux de préparation du Club (visées à l'article 2.1.3 de la présente annexe), et
- de la date de reprise de la Compétition officielle du Club pour la saison 2022/2023 (visées aux articles 2 et 3 de la présente annexe).

Les éventuels « Matches de gala » auxquels participerait un joueur sur invitation individuelle (dans le respect du règlement intérieur du Club) n'interrompent pas la période de 4 semaines en continu sans présence au Club.

### **2.1.2 Reprise des entraînements collectifs**

La date de la reprise de l'entraînement collectif pendant l'Intersaison 2022 est fixée par chaque Club en fonction :

- de la date du dernier match de Compétitions officielles du Club pour la saison 2021/2022, et
- de la période de 4 Semaines sans présence au Club.

Elle peut donc, le cas échéant, intervenir au plus tôt 4 Semaines après le dernier match de Compétitions officielles du Club pour la saison 2021/2022.

Sous réserve que le Joueur ait bénéficié de la période de 4 semaines consécutives sans présence au Club à compter de la date du dernier match de Compétitions officielles de son précédent Club pour la saison 2021/2022, la reprise de l'entraînement collectif avant le 1<sup>er</sup> juillet 2022 pour les Joueurs nouvellement recrutés par un Club à l'Intersaison est autorisée :

- dès lors que le Contrat avec l'ancien Club ait été résilié d'un commun accord préalablement à la date de reprise de l'entraînement avec le nouveau Club et que l'entrée en vigueur du Contrat conclu avec le nouveau Club ait été fixée au plus tard à compter de la date de la reprise par le Joueur de l'entraînement collectif au sein du nouveau Club,

ou

- Conformément à l'article 2.4.3 du Chapitre 1 du Titre II de la CCRP. Chaque joueur dont le contrat prend fin au 30 juin de la saison concernée ou chaque joueur qui fait l'objet d'une mutation temporaire entre clubs français professionnels lors de la saison suivante pourra, sous réserve du respect des dispositions de l'article 5.2 de la CCRP, être mis à disposition de son nouveau club avant la reprise de la saison suivante via une « convention de mise à disposition », différente des mutations temporaires prévues à l'article 2.4.2 du Chapitre 1 du Titre II de la CCRP.

### **2.1.3 Reprise des Matches amicaux (de préparation)**

La date du premier Match amical (de préparation) pour la saison 2022/2023 est fixée par chaque Club en fonction de la date de son dernier match de Compétitions officielles lors de la saison sportive 2021/2022 et des considérations de préparation de la saison sportive 2022/2023 qui lui sont propres.

Aucun Joueur ne peut participer à un Match amical (de préparation) avant l'expiration d'un délai de 7 jours francs à compter de la date de reprise de l'entraînement collectif (la date de reprise de l'entraînement collectif étant prise en compte dans ce décompte).

*Exemple : un Joueur reprenant l'entraînement collectif le 18 juillet 2022 ne peut donc participer à un Match de préparation qu'à compter du 25 juillet 2022.*

Si un Match de préparation a lieu avant la finale du championnat de 1<sup>ère</sup> division professionnelle 2021/2022 et que les Joueurs y participant interrompent la période de 4 semaines consécutives sans présence au Club, les dispositions de l'article 3.1 relatif aux dispositions particulières en cas d'interruption de la période de 4 semaines sans présence au Club s'appliquent. Il est précisé que dans le cas d'interruption pour cause de participation à un Match de préparation, la période d'interruption est fixée de façon forfaitaire à 3 jours.

### **3. Dispositions particulières pour les joueurs n'ayant pu bénéficier d'une Intersaison complète**<sup>239</sup>

#### **3.1 Reprise des Compétitions officielles pour les joueurs n'ayant pu bénéficier de la période de 4 semaines consécutives sans présence au Club**

L'interruption de la période de 4 semaines sans présence au Club doit être exceptionnelle et toujours en plein accord avec le Joueur.

Dans la mesure où la période de 4 semaines sans présence au Club serait interrompue (exemple : sélection en Equipe nationale), le dispositif prévu ci-dessous s'applique. Il est précisé que, dans tous les cas, ceci ne peut amener le Joueur concerné à devoir observer à son retour une période supérieure à 4 semaines consécutives sans présence au Club.

Les Semaine(s)/jour(s) sans présence au Club effectués avant l'interruption de la période restent pris et le solde dû sur les 4 semaines sans présence au Club doit être pris immédiatement après la fin de l'interruption avec l'ajout en continu, d'1 semaine supplémentaire sans présence au Club.

Cette Semaine supplémentaire sans présence au Club est distincte de la (des) Semaine(s) de congés devant être obligatoirement accordée(s) aux Joueurs au titre des dispositions visées aux articles 4.2 et 5.2 de la présente annexe.

La participation du Joueur à une rencontre pourra intervenir à compter du jour qui suit la fin d'1 Semaine minimum de préparation collective, suivant la Semaine supplémentaire.

Exemple :

- Si le Joueur a observé une période de 3 Semaines sans présence au Club avant le 1<sup>er</sup> jour de sa période de sélection avec son Equipe nationale, il devra, à compter du lundi qui suit la date du dernier match de son Equipe nationale, observer :
  - o une période de 2 Semaines sans présence au Club, suivie
  - o d'1 Semaine minimum de préparation collective sans match officiel.

La reprise des Compétitions officielles pourra intervenir à compter du lundi qui suit la fin de la Semaine de préparation collective prévue ci-dessus.

---

<sup>239</sup> Conformément à l'article 2 de la présente annexe (Chapitre 1<sup>er</sup>)

### **3.2 Reprise des Compétitions officielles pour les joueurs ayant pu bénéficier de la période de 4 semaines consécutives sans présence au Club mais n'ayant pu observer une période de 8 semaines sans matchs officiels**

Le Joueur qui a bénéficié d'une période de 4 Semaines sans présence au Club (ou équivalent), dans les conditions de l'article 2 ci-dessus, mais qui n'a pu observer du fait de sa participation à un match avec son Equipe nationale pendant l'Intersaison, une période de 8 Semaines consécutives sans match officiel, entre son dernier match officiel de la saison 2021/2022 et son premier match officiel de la saison 2022/2023 auquel il doit participer, devra bénéficier de cinq jours minimum de préparation collective sans match officiel à compter du jour qui suit la date du dernier match de son Equipe nationale ayant interrompu les 8 semaines.

La reprise des Compétitions officielles avec son Club pourra intervenir à compter du jour qui suit la fin des cinq jours minimum de préparation collective prévus ci-dessus.

Il appartient au Club de justifier auprès de la Commission Juridique de la LNR de la situation des Joueurs concernés au regard des dispositions, et ce selon les formes fixées par la Commission Juridique de la LNR.

### **3.3 Dispositions particulières concernant les Joueurs des équipes participantes aux phases finales du TOP 14 en vue d'une participation à l'In Extenso Supersevens**

Compte tenu du fait que la compétition dénommée « IN EXTENSO SUPERSEVENS » est prévue pour se dérouler les 13, 20 et 27 août 2022 et que les barrages (ainsi que l'Access Match), les demi-finales et la finale du TOP 14 de la saison 2021/2022 se dérouleront respectivement lors du week-end des 11/12 juin, 18/19 juin et 24/25 juin 2022, les joueurs des deux équipes éliminées en barrages (et de l'équipe ayant participé à l'Access Match), des deux équipes demi-finalistes et des deux équipes finalistes du TOP 14 qui n'auront pas été inscrits sur les feuilles de match de ces rencontres peuvent respectivement participer à l'IN EXTENSO SUPERSEVENS à compter de la 1<sup>ère</sup>, de la 2<sup>ème</sup> ou de la 3<sup>ème</sup> Etape, quand bien même ils n'auraient pu bénéficier de 8 semaines d'Intersaison comme prévu *supra*.

Il est précisé que l'application des dispositions du présent article ne peut avoir pour conséquence la remise en cause des principes énoncés aux articles 2, 3.1 et 3.2 de la présente annexe.



## Chapitre 2 - Périodes de congés payés pour la saison 2022/2023

### 4. Dispositions applicables aux Joueurs des Clubs de 1<sup>ère</sup> division professionnelle

#### 4.1 Périodes de congés payés

Les périodes de congés payés sont réparties entre les périodes « A », « B » et « C » définies ci-après.

#### 4.2 Périodes de congés obligatoires

Chaque semaine doit comprendre un jour de repos hebdomadaire.

Chaque Joueur devra bénéficier, pendant la saison, des trois Périodes de congés suivantes :

- la Période « A » d'une durée d'1 Semaine fixée individuellement ou collectivement au sein de chaque Club, elle débute le **29 août 2022** inclus et s'achève le **31 décembre 2022** inclus.
- la Période « B » d'une durée d'1 Semaine fixée individuellement ou collectivement au sein de chaque Club, elle débute le **1<sup>er</sup> janvier 2023** inclus et s'achève le **21 mai 2023** inclus.

Il est précisé que les deux semaines attribuées au titre des périodes « A » et « B » ne pourront être accolées.

- la Période « C » débute le **12 décembre 2022** inclus et s'achève le **1<sup>er</sup> janvier 2023** inclus.

A ce titre, les Joueurs doivent bénéficier de :

- 4 jours consécutifs attribués collectivement, incluant le dimanche 25 décembre 2022,

OU (en cas de fractionnement des congés sur une période de 2 semaines) :

- 3 jours consécutifs incluant le 25 décembre 2022 et :
    - o 3 jours consécutifs attribués collectivement au cours de la période « C » ;
- OU
- o 4 jours consécutifs attribués collectivement ou individuellement au cours de la période « B » prévue *supra*. Ces 4 jours pourront être accolés ou non aux congés attribués aux joueurs au titre de la période « B ».

Ces jours comprennent le jour férié chômé, des jours de congés payés et de repos hebdomadaire.

#### 4.3 Situation des Joueurs recrutés en cours de saison<sup>240</sup>

Les dispositions particulières ci-dessous s'appliquent :

- aux Joueurs recrutés en qualité de « Joueur Supplémentaire » ;
- aux Joueurs recrutés en qualité de « Joueur Additionnel » ;

<sup>240</sup> Au sens de la réglementation de la LNR



- aux Joueurs ayant un statut « amateur » en début de saison et signant un Contrat dans leur Club en cours de saison.

Ceux de ces Joueurs dont le Contrat prend effet à compter du **1<sup>er</sup> octobre 2022** et au plus tard le **19 mars 2023** devront bénéficier des Périodes « B » et « C » (sous réserve, pour cette dernière, que le Contrat ait pris effet avant l'expiration de la Période « C »).

Les dispositions prévues au Chapitre 2 de la présente annexe ne s'appliquent pas aux Joueurs dont le Contrat prend effet à compter du **20 mars 2023**, ainsi qu'aux Joueurs recrutés en qualité de « Joker Médical » et ce peu important la date de prise d'effet de leur Contrat.

#### **4.4 Situation des Joueurs en arrêt temporaire de travail**

Le présent article fixe les mesures relatives aux Périodes de congés des Joueurs en arrêt temporaire de travail. Celles-ci n'ont vocation à s'appliquer que si un Joueur n'a pas bénéficié de congés dans les conditions fixées ci-dessus en raison d'un arrêt temporaire de travail.

L'arrêt temporaire de travail d'un Joueur peut se trouver chevaucher une Période sans match propice à l'attribution de congés payés. Dans ce cas, une Période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir, s'il n'avait pas été en arrêt temporaire de travail, devra obligatoirement lui être attribuée dans les conditions fixées aux articles 4.4.1, 4.4.2 et 4.4.3 de la présente annexe.

##### **4.4.1 S'agissant de la Période « A »**

Le Club devra obligatoirement, si l'arrêt temporaire de travail couvre en totalité la ou les Période(s) sans match (et ce quelle que soit la durée de l'arrêt temporaire de travail), attribuer au Joueur une Période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir, et ce, au plus tard lors de la prochaine Période sans match du Club.

##### **4.4.2 S'agissant de la Période « B »**

Le Club devra obligatoirement attribuer au Joueur une Période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir :

- au plus tard lors de la prochaine Période sans match du Club, si l'arrêt temporaire de travail couvre en totalité la ou les Période(s) sans match et que la durée de l'arrêt temporaire de travail est de moins de trois mois,

OU

- au plus tard avant le **30 juin 2023**, si l'arrêt temporaire de travail couvre en totalité la ou les Période(s) sans match et que la durée de l'arrêt temporaire de travail est supérieure ou égale à trois mois.

##### **4.4.3 S'agissant de la Période « C »**

Les congés qui n'ont pu être attribués au Joueur du fait d'une période d'arrêt temporaire de travail, devront être obligatoirement accordés au Joueur de manière effective au plus tard avant le **30 juin 2023**.

#### **4.5 Délai de prévenance pour l'attribution des Périodes de congés « individuelles » des Joueurs internationaux**

Un délai de prévenance s'applique lors de la mise en congés du « Joueur international ». Ce délai s'applique aux Périodes de congés « individuelles » accordées aux Joueurs concernés.



Est considéré comme « Joueur international » pour la présente disposition uniquement, le Joueur mis à disposition de son Equipe Nationale en vue d'une Compétition internationale au cours de la saison **2022/2023**.

Le Club devra informer les Joueurs concernés au plus tard 4 jours francs avant le début de la période de congés attribuée.

Cette information doit se faire :

- soit par courriel avec accusé de réception,
- soit par tout élément daté et contresigné par le(s) Joueur(s) concerné(s) donnant des garanties équivalentes quant à l'expédition et la réception.

Afin de justifier le respect de cette obligation, chaque Club devra systématiquement informer la Commission Juridique de la LNR au même moment que le Joueur.

#### **4.6 Modalités d'information de la Commission Juridique de la LNR**

Chaque Club devra communiquer à la Commission Juridique de la LNR au plus tard le **18 juin 2023**, les informations relatives aux congés attribués au titre des Périodes « A », « B » et « C » à chacun des Joueurs.

Il appartient à la Commission Juridique de la LNR de définir les conditions de forme à respecter dans le cadre des modalités d'information dans les délais fixés ci-dessus.



## 5. Dispositions applicables aux Joueurs des Clubs de 2<sup>ème</sup> division professionnelle

### 5.1 Périodes de congés payés

Les périodes de congés sont réparties entre les périodes « A » et « B » définies ci-après.

### 5.2 Périodes de congés obligatoires

Chaque Joueur devra bénéficier, pendant la saison, des deux Périodes de congés suivantes :

- la Période « A » d'une durée d'1 Semaine fixée individuellement ou collectivement pour chaque Joueur au sein de chaque Club, elle débute le **29 août 2022** inclus et s'achève le **7 mai 2023** inclus.
- la Période « B » d'une durée de 14 jours consécutifs, du **19 décembre 2021** inclus au **1<sup>er</sup> janvier 2023** inclus, commune à tous les Joueurs de tous les Clubs. La reprise de l'entraînement ne pourra intervenir qu'à compter du **2 janvier 2023**, toute convocation avant cette date et ce quel qu'en soit l'objet ne pourra donc avoir lieu. Cette période « B » est distincte de la période « A » et ne saurait en aucun cas se confondre avec cette période « A ».

Pour les seuls clubs qui seraient concernés par une rencontre le jeudi 5 janvier 2023, la Période « B » sera d'une durée de 13 jours consécutifs, du 19 décembre 2022 inclus au 31 décembre 2022 inclus, commune à tous les Joueurs de tous les Clubs. La reprise de l'entraînement ne pourra intervenir qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### 5.3 Situation des Joueurs recrutés en cours de saison<sup>241</sup>

Les dispositions particulières ci-dessous s'appliquent :

- aux Joueurs recrutés en qualité de « Joueur Supplémentaire » ;
- aux joueurs recrutés en qualité de « Joueur Additionnel » ;
- aux Joueurs ayant un statut « amateur » en début de saison et signant un Contrat dans leur Club en cours de saison.

Ceux de ces Joueurs dont le Contrat prend effet à compter du **1<sup>er</sup> octobre 2022** et au plus tard le **19 mars 2023** devront bénéficier des Périodes « A » et « B » (sous réserve, pour cette dernière, que le Contrat ait pris effet avant l'expiration de la Période « B »).

Les dispositions prévues au Chapitre 2 de la présente annexe ne s'appliquent pas aux Joueurs dont le Contrat prend effet à compter du **20 mars 2022**, ainsi qu'aux Joueurs recrutés en qualité de « Joker Médical » et ce peu important la date de prise d'effet de leur Contrat.

### 5.4 Situation des Joueurs en arrêt temporaire de travail

Le présent article fixe les mesures relatives aux Périodes de congés des Joueurs en arrêt temporaire de travail. Celles-ci n'ont vocation à s'appliquer que si un Joueur n'a pas bénéficié de congés dans les conditions fixées ci-dessus en raison d'un arrêt temporaire de travail.

---

<sup>241</sup> Au sens de la réglementation de la LNR

L'arrêt temporaire de travail d'un Joueur peut se trouver chevaucher une Période sans match propice à l'attribution de congés payés. Dans ce cas, une Période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir, s'il n'avait pas été en arrêt temporaire de travail, devra obligatoirement lui être attribuée dans les conditions fixées aux articles 5.4.1 et 5.4.2 de la présente annexe.

#### 5.4.1 S'agissant de la Périodes de congés « A »

Le Club devra obligatoirement attribuer au Joueur, au plus tard avant le **30 juin 2023**, une période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir si (conditions cumulatives) :

- l'arrêt temporaire de travail couvre en totalité une ou plusieurs Période(s) sans match, et
- que la durée de l'arrêt temporaire de travail est supérieure ou égale à trois mois à compter de la 1<sup>ère</sup> journée de Championnat de 2<sup>ème</sup> division professionnelle.

#### 5.4.2 S'agissant de la Période « B »

Les congés qui n'ont pu être attribués au Joueur pendant la Période de congés « B », du fait d'une période d'arrêt temporaire de travail, devront être obligatoirement accordés au Joueur de manière effective avant le **30 juin 2023** et dans les conditions suivantes :

- 14 jours de congés pour le Joueur n'ayant pu bénéficier d'aucun jour de congé au titre de la Période « B ». Ces 14 jours pourront être fractionnés en deux blocs (au maximum).
- Pour le Joueur n'ayant pu bénéficier que d'une partie des congés au titre de la Période « B », des congés « compensatoires » devront lui être accordés comme suit :
  - 7 jours, s'il a bénéficié d'au moins 7 jours de congés (la semaine de congés payés prise étant considérée comme soldée).
  - 11 jours, s'il a bénéficié de moins de 4 jours de congés. Ces 11 jours pourront être fractionnés en deux blocs (au maximum).
  - Dans tous les autres cas, le nombre de jours manquants devra lui être accordé de manière effective au plus tard avant le **30 juin 2023**.

#### 5.4.3 Délai de prévenance pour l'attribution des Périodes de congés « individuelles » des Joueurs internationaux

Un délai de prévenance s'applique lors de la mise en congés du « Joueur international ». Ce délai s'applique à la Période de congés « individuelle » (« A ») accordée aux Joueurs concernés.

Est considéré comme « Joueur international » pour la présente disposition uniquement, le Joueur mis à disposition de son Equipe Nationale en vue d'une Compétition internationale au cours de la saison **2022/2023**.

Le Club devra informer les Joueurs concernés au plus tard 4 jours francs avant le début de la période de congés attribuée.



Cette information doit se faire :

- soit par courriel avec accusé de réception,
- soit par tout élément daté et contresigné par le(s) Joueur(s) concerné(s) donnant des garanties équivalentes quant à l'expédition et la réception.

Afin de justifier le respect de cette obligation, chaque Club devra systématiquement informer, la Commission Juridique de la LNR au même moment que le Joueur.

#### **5.4.4 Modalités d'information de la Commission Juridique de la LNR**

Chaque Club devra communiquer à la Commission juridique de la LNR, au plus tard le **18 juin 2023**, les informations relatives aux congés attribués au titre des Période « A » et « B » à chacun des Joueurs.

Il appartient à la Commission Juridique de la LNR de définir les conditions de forme à respecter dans le cadre des modalités d'information dans les délais fixés ci-dessus.



## ANNEXE n°8 - Accord professionnel relatif à la part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective des joueurs

L'Annexe n°8 conclue le 29 mars 2005 a été conclue afin de définir, en application des dispositions de l'article L. 222-2 du Code du sport et conformément à l'article 4.1 du Chapitre I du titre II de la Convention collective du rugby professionnel :

- la part de rémunération des joueurs correspondant à la commercialisation par le Club de l'image collective de l'équipe, non considérée comme un salaire ;
- le plancher de salaire en dessous duquel cette part de rémunération ne s'applique pas.

Ces dispositions législatives ont été modifiées par la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la sécurité sociale pour 2010 qui supprime le dispositif relatif à la commercialisation de l'image collective de l'équipe à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Par conséquent, la Commission paritaire a décidé de suspendre l'application du dispositif, objet de la présente annexe, relatif à la commercialisation de l'image collective de l'équipe à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010.





# ANNEXE n°9 - Accord relatif à la formation professionnelle continue - à l'aide au retour à l'emploi sportif - à la préparation à la reconversion

Le présent accord thématique a pour objet de définir les modalités d'application des principes figurant dans l'article 12 du chapitre 1 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel.

## **Article 1 – Mise en œuvre du Droit individuel à la Formation :**

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés, s'ils ne sont pas utilisés, dans la limite de 150 heures. Pour les joueurs embauchés à temps partiel, la durée du CPF est calculée prorata temporis. Les heures accumulées au titre du DIF sont conservées et pourront être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020.

## **Article 2 – Mise en place d'un fonds paritaire de formation :**

(article réservé)

## **Article 3 – Prise en charge d'une Journée en rapport avec un projet de reconversion professionnelle**

La prise en charge de la journée visée à l'article 12.4. du Chapitre 1 du Titre II de la CCRP est à la charge du Joueur professionnel.

La présente Annexe n° 9 a été conclue et signée à Paris le 26 avril 2017.





## ANNEXE n°10 - Tribunal arbitral

Conformément à l'article 2 du Chapitre 2 du Titre 1 de la CCRP, est constitué un tribunal arbitral composé de trois experts pris dans la liste ci-dessous :

M. AGUERA Joseph

M. ARSEQUEL Albert

M. KARAQUILLO Jean-Pierre

Cette liste est établie pour une durée de trois saisons à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.







# ANNEXE n°11 - Exploitation de l'image de l'entraîneur en dehors du contrat de travail : dispositif issu de la loi du 1<sup>er</sup> mars 2017 (n°2017-261)

## Exposé des motifs

La loi n° 2017-261 du 1<sup>er</sup> mars 2017 « visant à préserver l'éthique du sport, à renforcer la régulation et la transparence du sport professionnel et à améliorer la compétitivité des clubs », a mis en place un dispositif lié à l'exploitation commerciale de l'image, du nom ou de la voix du sportif ou de l'entraîneur professionnel.

L'article L.222-2-10-1 du Code du sport fixe le cadre légal de ce dispositif et prévoit que la redevance versée dans le cadre du contrat prévu à cet effet entre les parties ne constitue en aucun cas un salaire, ni une rémunération versée en contrepartie ou à l'occasion du travail au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le décret n° 2018-691 en date du 1<sup>er</sup> août 2018, codifié à l'article D.222-50 du Code du sport, a précisé les conditions d'application de ce dispositif et notamment les catégories de recettes générées par la société sportive susceptibles de donner lieu au versement de la redevance.

L'article L.222-2-10 du Code du sport a également donné pouvoir aux partenaires sociaux afin de définir la rémunération minimale au titre du contrat de travail à partir de laquelle le contrat de redevance peut être conclu par le sportif ou l'entraîneur professionnel ainsi que le plafond de la redevance versée au sportif ou à l'entraîneur professionnel.

Les contrats de redevance devront être transmis à la LNR dans les conditions qui seront prévues par les règlements LNR.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont acté des dispositions suivantes.

### **Article 1 : La rémunération minimale pour bénéficier de la redevance**

Les parties ont convenu qu'un entraîneur pourra bénéficier d'un contrat de redevance dès lors qu'il bénéficie d'un salaire brut mensuel supérieur à 7 000€ hors primes et avantages en nature.

### **Article 2 : Le plafond de la redevance**

Tout Bénéficiaire dont le salaire brut mensuel au titre du Contrat de Travail est supérieur à 7 000€ pourra bénéficier d'un montant maximum de redevance équivalent à 20% de son salaire brut mensuel.

### **Article 3 : Objet du contrat de redevance :**

Conformément aux dispositifs légal et réglementaire, le contrat de redevance devra indiquer les éléments suivants :

- a) L'étendue de l'exploitation commerciale de l'image, du nom ou de la voix du sportif ou de l'entraîneur professionnel, notamment la durée, l'objet, le contexte, les supports et la zone géographique de cette exploitation commerciale ;
- b) Les modalités de calcul du montant de la redevance versée à ce titre, notamment en fonction des recettes générées par cette exploitation commerciale ;
- c) Le plafond de la redevance susceptible d'être versée au sportif ou à l'entraîneur professionnel ainsi que la rémunération minimale au titre du contrat de travail à partir de laquelle le contrat mentionné au même premier alinéa peut être conclu par le sportif ou l'entraîneur professionnel tels que définis par la convention ou l'accord collectif national mentionné au dernier alinéa.

Un modèle de contrat se trouve en annexe de la convention collective du rugby professionnel.



#### **Article 4 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre saisons sportives comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et le 30 juin 2023, date à laquelle, il cessera en conséquence, de s'appliquer.

#### **Article 5 : Clause de révision et suivi du dispositif**

Les parties conviennent de réaliser un suivi annuel du dispositif, de dresser un bilan d'application lors de la saison 2020/2021 et de rediscuter avant le 30 juin 2022 de la pérennisation ou non du dispositif au-delà du 30 juin 2023.

#### **Article 6 : Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en application le 25 avril 2019 et concernera la catégorie des entraîneurs visés par la CCRP<sup>242</sup>.

Illustrations pour information :

- Pour un contrat de travail à 6 500 € de salaire brut/mois, le Club et l'entraîneur ne pourraient pas conclure de contrat de redevance d'image ;
- Pour un contrat de travail à 10 000 € de salaire brut/mois, le Club et l'entraîneur pourraient conclure en plus un contrat de redevance d'image à 2 000 € / mois maximum.

---

<sup>242</sup> Ainsi que la catégorie des « Managers Sportifs » à compter de la date de création de cette dernière dans la CCRP et à l'exception des entraîneurs spécifiques.



# ANNEXE n°12 - Exploitation de l'image du joueur en dehors du contrat de travail : dispositif issu de la loi du 1<sup>er</sup> mars 2017 (n°2017-261)

## Exposé des motifs

La loi n° 2017-261 du 1<sup>er</sup> mars 2017 « visant à préserver l'éthique du sport, à renforcer la régulation et la transparence du sport professionnel et à améliorer la compétitivité des clubs », a mis en place un dispositif lié à l'exploitation commerciale de l'image, du nom ou de la voix du sportif ou de l'entraîneur professionnel.

L'article L.222-2-10-1 du Code du sport fixe le cadre légal de ce dispositif et prévoit que la redevance versée dans le cadre du contrat prévu à cet effet entre les parties ne constitue en aucun cas un salaire, ni une rémunération versée en contrepartie ou à l'occasion du travail au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le décret n° 2018-691 en date du 1<sup>er</sup> août 2018, codifié à l'article D.222-50 du Code du sport, a précisé les conditions d'application de ce dispositif et notamment les catégories de recettes générées par la société sportive susceptibles de donner lieu au versement de la Redevance.

L'article L.222-2-10 du Code du sport a également donné pouvoir aux partenaires sociaux afin de définir la rémunération minimale au titre du contrat de travail à partir de laquelle le contrat de redevance peut être conclu par le sportif ou l'entraîneur professionnel ainsi que le plafond de la redevance versée au sportif ou à l'entraîneur professionnel.

Les contrats de redevance devront être transmis à la LNR dans les conditions qui seront prévues par les règlements LNR.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont acté des dispositions suivantes.

### **Article 1 : La rémunération minimale pour bénéficiaire de la redevance**

Les parties ont convenu qu'un joueur pourra bénéficier d'un contrat de redevance dès lors qu'il bénéficie d'un salaire brut mensuel supérieur à 13 500€ hors primes et avantages en nature.

### **Article 2 : Le plafond de la redevance**

Tout Bénéficiaire dont le salaire brut mensuel au titre du Contrat de Travail est supérieur à 13 500€ pourra bénéficier d'un montant maximum de redevance équivalent à 30% de son salaire brut mensuel.

### **Article 3 : Objet du contrat de redevance :**

Conformément aux dispositifs légal et réglementaire, le contrat de redevance devra indiquer les éléments suivants :

- a) L'étendue de l'exploitation commerciale de l'image, du nom ou de la voix du sportif ou de l'entraîneur professionnel, notamment la durée, l'objet, le contexte, les supports et la zone géographique de cette exploitation commerciale ;
- b) Les modalités de calcul du montant de la redevance versée à ce titre, notamment en fonction des recettes générées par cette exploitation commerciale ;
- c) Le plafond de la redevance susceptible d'être versée au sportif ou à l'entraîneur professionnel ainsi que la rémunération minimale au titre du contrat de travail à partir de laquelle le contrat mentionné au

même premier alinéa peut être conclu par le sportif ou l'entraîneur professionnel tels que définis par la convention ou l'accord collectif national mentionné au dernier alinéa.

Un modèle de contrat se trouve en annexe de la convention collective du rugby professionnel.

#### **Article 4 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 5 : Clause de révision et suivi du dispositif**

Les parties conviennent de réaliser un suivi annuel du dispositif et de dresser un bilan d'application lors de la saison 2020/2021.

#### **Article 6 : Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en application le 14 mai 2019.

Illustrations pour information :

- Pour un contrat de travail à 13 000 € de salaire brut/mois, le Club et le joueur ne pourraient pas conclure de contrat de redevance d'image ;
- Pour un contrat de travail à 14 000 € de salaire brut/mois, le Club et le joueur pourraient conclure en plus un contrat de redevance d'image à 4 200 € / mois maximum.



# Accord de salaires des Joueurs professionnels ou professionnels pluriactifs et des joueurs « espoirs » (salaires minima) pour la saison 2022/2023

La rémunération effective annuelle (SALAIRE FIXE, selon les dispositions de l'article 4.2.1 du Chapitre 1 du Titre II et à l'Article 6.1 du Chapitre 2 du Titre II de la CCRP) de chaque joueur ne peut être inférieure à un minimum fixé ci-dessous.

Des montants différents sont prévus pour les joueurs évoluant dans un Club de 1<sup>ère</sup> ou de 2<sup>ème</sup> division professionnelle.

Les minima ci-dessous correspondent à un temps complet. Les rémunérations effectives des joueurs professionnels pluriactifs à temps partiel et des joueurs espoirs peuvent donc être établies au minimum au prorata de la durée effective du travail, dans le respect de la durée minimum fixée par la Convention collective du rugby professionnel.

Rémunération brute annuelle (en Euros)	1 <sup>ère</sup> division professionnelle	2 <sup>ème</sup> division professionnelle
1. Joueur professionnel exclusif ou pluriactif à temps complet	42 000	23 000
2. Joueur sous contrat Espoir à temps complet	26 000	23 000

La rémunération minimum des joueurs sous contrat professionnel/professionnel pluriactif/espoir des deux divisions s'apprécie hors avantages en nature.





# Accord de salaire des membres de l'encadrement sportif de l'équipe professionnelle (salaires minima) pour la saison 2022/2023

Deux situations sont prises en compte pour la détermination des rémunérations minima, pour lesquelles des montants minima différents sont fixés selon qu'il s'agit d'un salarié d'une équipe professionnelle de 1<sup>ère</sup> division ou de 2<sup>ème</sup> division professionnelle.

Les rémunérations minima ci-dessous (SALAIRE FIXE, selon les dispositions de l'article 4.3 du Chapitre 1 du Titre III de la CCRP et 4.3 du Chapitre 2 du Titre III de la CCRP) correspondent à un temps complet.

Les rémunérations effectives des membres de l'encadrement sportif pluriactifs à temps partiel peuvent donc être établies au minimum au prorata de la durée effective du travail, dans le respect de la durée minimum fixée par la Convention collective du rugby professionnel.

Rémunération brut annuelle (en Euros)	1 <sup>ère</sup> division professionnelle	2 <sup>ème</sup> division professionnelle
1. Manager sportif*	90 000	60 000
2. Entraîneur	68 000	47 000
3. Entraîneur spécifique*	27 500	27 500
4. Responsable Préparation Physique	42 000	41 000*
5. Préparateur Physique	27 500	27 500

La rémunération minimum des salariés sous contrat professionnel/professionnel pluriactifs des deux divisions s'apprécie hors avantages en nature.

*\*Non-obligation d'emploi*





# DECISIONS D'INTERPRETATION



## Décision d'interprétation de la Commission paritaire de la CCRP du 30 octobre 2008

La Commission juridique de la LNR a saisi la Commission paritaire aux fins d'interprétation des dispositions du statut du joueur professionnel (Titre II – Chapitre 1- article 1-3) de la Convention collective du rugby professionnel, sur la question de la durée des contrats des joueurs recrutés en cours de saison.

La Commission juridique souhaite savoir si les contrats de tous les joueurs recrutés en cours de saison dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR (en l'espèce « *jokers* » et « *joueurs supplémentaires* ») peuvent être conclus pour une durée inférieure à une saison sportive, ou si cette possibilité est limitée aux types de recrutement pour lesquels les Règlements de la LNR prévoient expressément la possibilité de conclure des contrats s'achevant avant la fin de la saison sportive (en l'espèce « *joker* »).

Décision d'interprétation de la Commission paritaire :

L'article 1.3. Durée du contrat de travail prévoit que : « *Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives, sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive (selon la date du début de la saison sportive arrêtée chaque saison par la LNR). Il est précisé que la saison sportive débute normalement le 1er juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante (...)*».

Il ressort de cet article et de l'esprit des dispositions du statut du joueur que seuls les recrutements effectués en cours de saison pour lesquels la réglementation de la LNR le prévoit expressément peuvent être concrétisés par un contrat de travail expirant avant le terme de la saison sportive. En l'état de la réglementation de la LNR, cette possibilité n'est donc ouverte qu'aux joueurs recrutés en qualité de « *joker* ».

Cette décision a été prise à l'unanimité des parties et est considéré comme un avenant. Il s'applique aux parties et fera l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que les avenants à la CCRP.





## Décision d'interprétation de la Commission paritaire de la CCRP du 23 avril 2010

La Commission paritaire a été saisie aux fins d'interprétation des dispositions de l'article 6.4. du chapitre 1 du Titre II de la CCRP.

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

Plus précisément, la question est de savoir si les « 28 jours calendaires » s'entendent de manière consécutive ou non dans l'hypothèse d'une rechute qui intervient suite à une reprise avec soins ?

Décision de la Commission paritaire :

La Commission paritaire considère qu'eu égard à l'économie du dispositif conventionnel qui est empreint de l'idée d'une continuité de maintien d'une garantie de ressources nonobstant la suspension du contrat de travail pour raison de maladie, il est dans l'esprit du texte que, lorsque l'assurance n'intervient qu'au-delà du 28ème jour, le club maintienne auparavant le salaire pendant plus de 28 jours s'il y-a plusieurs arrêts de travail d'une durée inférieure pendant la même saison, donc durant la période du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année civile suivante.

Ceci étant la CCRP prévoit expressément que le délai de 28 jours au-delà duquel l'assureur doit allouer les indemnités journalières brutes complétant les prestations de sécurité sociale jusqu'à concurrence de 80% du salaire brut limité à 6 fois le plafond de la sécurité sociale s'apprécie pour chaque arrêt de travail.

Or, dans le cas d'une rechute suite à une reprise avec soins, on est bien en présence d'un seul arrêt. C'est du reste la raison pour laquelle la caisse primaire organise le montant des droits en fonction de la durée de l'incapacité en tenant compte de la durée totale des deux périodes qui sont juridiquement considérées comme un seul arrêt. Par voie de conséquence, le droit aux garanties collectives, doit s'entendre par l'accès aux indemnités journalières dès le 29ème jour apprécié en tenant compte des deux périodes qui constituent un seul et même arrêt (au sens de la Sécurité sociale).

Cette décision a été prise à l'unanimité des parties et est considérée comme un avenant. Il s'applique aux parties et fera l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que les avenants à la CCRP.



## Décision d'interprétation de la Commission paritaire de la CCRP du 28 octobre 2010

A la demande de Provale, la Commission paritaire s'est réunie aux fins d'interprétation des dispositions du Statut du joueur professionnel (Titre I, chapitre 2, article 2.2.) de la Convention collective du rugby professionnel, sur la question de la date d'entrée en vigueur des contrats.

Provale souhaite savoir à partir de quand l'entrée en vigueur des contrats des joueurs doit intervenir.

L'article 2.2 du Statut du joueur (chapitre 1, Titre II) relatif à l'entrée en vigueur des contrats prévoit que : « *Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat, sous réserve de son homologation. A cet effet, le Club doit, préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat, effectuer, sous la responsabilité du médecin de Club, un examen médical établissant l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles, conformément au règlement médical de la LNR et joindre ce certificat aux fins d'homologation.*

(...) ».

Décision d'interprétation de la Commission paritaire :

Il ressort de l'article visé ci-dessus et de l'esprit des dispositions du Statut du joueur et notamment de l'article relatif à la durée du contrat de travail (Titre II, Chapitre 1, article 1.3) que :

- Pour les joueurs sous contrat ne changeant pas de club à l'intersaison, l'entrée en vigueur du contrat intervient le lendemain de la fin du contrat conclu antérieurement et au plus tard le 1er juillet.
- Pour les joueurs changeant de club à l'intersaison :
  - Dans l'hypothèse où la période des mutations s'achève avant la fin de la saison sportive (fixée normalement au 30 juin), le contrat entre en vigueur à compter du 1er jour de la saison sportive suivante, soit normalement le 1er juillet sauf dispositions spécifiques prévues à l'article 2.2. (Incapacité matérielle de réaliser l'examen médical ; reprise de l'entraînement collectif antérieure au 1er jour de la saison sportive suivante) ;
  - Dans l'hypothèse où la période des mutations s'achève au-delà du premier jour de la saison sportive fixée normalement au 1er juillet, le contrat entre en vigueur à compter du jour où le joueur est en état de subordination juridique à l'égard du Club et au plus tard le jour de la signature du contrat de travail sauf dispositions spécifiques prévues à l'article 2.2. (Incapacité matérielle de réaliser l'examen médical ; reprise de l'entraînement collectif antérieure au 1er jour de la saison sportive suivante) ;

Le montant du salaire prévu dans le contrat de travail, qu'il soit versé en 12 mensualités ou moins, devra être au moins équivalent au salaire annuel minimum fixé par l'accord de salaire de la CCRP pour chacune des deux divisions professionnelles.

Cette décision s'applique aux contrats espoirs conformément à l'article 3 du statut du joueur espoir.

Les dispositions de la présente décision d'interprétation ne sont pas applicables aux contrats des joueurs recrutés au titre des dispositions des règlements généraux de la LNR relatives aux périodes complémentaires de mutations.

Cette décision a été prise à l'unanimité des parties ; elle est donc considérée comme un avenant. Il s'applique aux parties et fera l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que les avenants à la CCRP.





## Décision d'interprétation de la Commission paritaire de la CCRP du 4 décembre 2012

A la demande de l'UCPR, la Commission paritaire s'est réunie aux fins d'interprétation des dispositions de la décision d'interprétation de la Commission Paritaire de la CCRP du 28 octobre 2010

Cette Décision d'interprétation précise les dispositions applicables en termes d'entrée en vigueur des contrats pour les Joueurs sous contrat ne changeant pas de club et celles applicables en termes d'entrée en vigueur des contrats et de rémunération pour les Joueurs changeant de club pour lesquels la période officielle des mutations s'achève au-delà du premier jour de la saison sportive (1er juillet).

L'UCPR souhaite savoir le minima de salaire applicable pour un Joueur en fin de contrat, ne changeant pas de Club à l'issue d'une saison sportive et concluant un contrat de travail avec le même Club lors de la saison suivante après avoir participé à des matches en qualité d'amateur.

Ainsi, la Décision d'interprétation de la Commission Paritaire du 28 octobre 2010 dispose notamment que :

- « Pour les joueurs sous contrat ne changeant pas de club à l'intersaison, l'entrée en vigueur du contrat intervient le lendemain de la fin du contrat conclu antérieurement et au plus tard le 1er juillet.
  
- Pour les joueurs changeant de club à l'intersaison :
  - Dans l'hypothèse où la période des mutations s'achève avant la fin de la saison sportive (fixée normalement au 30 juin), le contrat entre en vigueur à compter du 1er jour de la saison sportive suivante, soit normalement le 1er juillet sauf dispositions spécifiques prévues à l'article 2.2. (Incapacité matérielle de réaliser l'examen médical ; reprise de l'entraînement collectif antérieure au 1er jour de la saison sportive suivante) ;
  - Dans l'hypothèse où la période des mutations s'achève au-delà du premier jour de la saison sportive fixée normalement au 1er juillet, le contrat entre en vigueur à compter du jour où le joueur est en état de subordination juridique à l'égard du Club et au plus tard le jour de la signature du contrat de travail sauf dispositions spécifiques prévues à l'article 2.2. (Incapacité matérielle de réaliser l'examen médical ; reprise de l'entraînement collectif antérieure au 1er jour de la saison sportive suivante).

*Le montant du salaire prévu dans le contrat de travail, qu'il soit versé en 12 mensualités ou moins, devra être au moins équivalent au salaire annuel minimum fixé par l'accord de salaire de la CCRP pour chacune des deux divisions professionnelles.*

(...)

*Les dispositions de la présente décision d'interprétation ne sont pas applicables aux contrats des joueurs recrutés au titre des dispositions des règlements généraux de la LNR relatives aux périodes complémentaires de mutations ».*

Décision d'interprétation de la Commission Paritaire :

Il ressort des dispositions de la décision d'interprétation visée ci-dessus et de l'esprit des dispositions du Statut du joueur et notamment de l'article relatif à la durée du contrat de travail que :

Lorsqu'un joueur, qui était dans le même club la saison précédente, conclut un contrat de travail après avoir participé à des matchs de Championnat de France professionnel en qualité de joueur amateur, la rémunération minima applicable sera le minima annuel au prorata temporis augmenté de l'équivalent d'une semaine de salaire (minima au prorata temporis) par inscription sur une feuille de match de championnat de France professionnel en tant qu'amateur au cours de la saison sportive durant laquelle il signe son contrat.

Cette décision s'applique aux contrats espoirs conformément à l'article 3 du Chapitre 2 du Titre II.

Cette décision a été prise à l'unanimité des parties ; elle est donc considérée comme un avenant. Il s'applique aux parties et fera l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que les avenants à la CCRP.

## Décision d'interprétation de la Commission paritaire de la CCRP du 4 juin 2020

Le Comité directeur de la LNR réuni le 22 avril 2020 a décidé de proroger la période de mutations jusqu'au 15 juillet 2020, soit à une date où la saison sportive 2020/2021 aura débuté (au 1<sup>er</sup> juillet 2020). A la demande l'UCPR, la Commission paritaire s'est réunie aux fins d'interprétation des dispositions du Statut du joueur professionnel (Titre I, chapitre 2, article 2.2.) de la Convention collective du rugby professionnel et de préciser la décision d'interprétation du 28 octobre 2010, sur la question de la date d'entrée en vigueur des contrats.

L'UCPR souhaite savoir s'il est possible, pour les joueurs recrutés au cours de la période des mutations et au cours du mois de juillet 2020, de prévoir une date d'entrée en vigueur des contrats des joueurs après le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et si la date d'entrée en vigueur du contrat peut être postérieure à la date de signature.

L'article 2.2 du Statut du joueur (chapitre 1, Titre II) relatif à l'entrée en vigueur des contrats prévoit que :

*« Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat, sous réserve de son homologation. A cet effet, le Club doit, préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat, effectuer, sous la responsabilité du médecin de Club, un examen médical établissant l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles, conformément au règlement médical de la LNR et joindre ce certificat aux fins d'homologation. (...). »*

La décision d'interprétation de la Commission paritaire de la CCRP du 28 octobre 2010 avait déjà prévu la situation susvisée, à savoir une période des mutations devant s'achever au-delà du 30 juin de la saison concernée. Toutefois, et de manière restrictive, cette décision ne permettait pas de prévoir une date de prise d'effet du contrat postérieure à la date de signature :

*« (...) Dans l'hypothèse où la période des mutations s'achève au-delà du premier jour de la saison sportive fixée normalement au 1<sup>er</sup> juillet, le contrat entre en vigueur à compter du jour où le joueur est en état de subordination juridique à l'égard du Club et au plus tard le jour de la signature du contrat de travail sauf dispositions spécifiques prévues à l'article 2.2. (Incapacité matérielle de réaliser l'examen médical ; reprise de l'entraînement collectif antérieure au 1<sup>er</sup> jour de la saison sportive suivante) ; (...) ».*

### **Décision d'interprétation de la Commission paritaire :**

Il ressort de l'article visé ci-dessus et de l'esprit des dispositions du Statut du joueur que, pour les joueurs changeant de club à l'intersaison :

- Dans l'hypothèse où la période des mutations s'achève au-delà du premier jour de la saison sportive fixée normalement au 1<sup>er</sup> juillet, le contrat entre en vigueur le jour où le joueur est en état de subordination juridique à l'égard du Club ou au plus tard le dernier jour de la période de mutations, soit, pour la saison 2020/2021, entre le 1<sup>er</sup> juillet inclus et le 15 juillet 2020 inclus, sauf dispositions spécifiques prévues à l'article 2.2. (Incapacité matérielle de réaliser l'examen médical).

Le montant du salaire prévu dans le contrat de travail, qu'il soit versé en 12 mensualités ou moins, devra être au moins équivalent au salaire annuel minimum fixé par l'accord de salaire de la CCRP pour chacune des deux divisions professionnelles.

Cette décision s'applique aux contrats espoirs conformément à l'article 3 du statut du joueur espoir.

Les dispositions de la présente décision d'interprétation ne sont pas applicables aux contrats des joueurs recrutés au titre des dispositions des règlements généraux de la LNR relatives aux périodes complémentaires de mutations.

Cette décision a été prise à l'unanimité des parties ; elle est donc considérée comme un avenant. Il s'applique aux parties et fera l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que les avenants à la CCRP.



# DECISIONS





# COMMISSION PARITAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU RUGBY PROFESSIONNEL

## Décision

24 juin 2016

### Décision de la Commission Paritaire :

A la suite de la modification par la LNR de l'article 23.1 de son règlement administratif visant à tenir compte de la situation spécifique des Clubs promus en PRO D2 disposant centre d'entraînement labélisé, la Commission paritaire décide, à titre exceptionnel et dérogatoire et pour les seuls joueurs concernés :

- d'autoriser les joueurs visés à l'article 23.1 du règlement administratif LNR à conclure un contrat pour une durée de travail minimale correspondant à un mi-temps (à l'instar de ce qui est prévu par l'article 7 du Titre II, chapitre 2 (Statut du joueur espoir de la CCRP) ;
- que ces joueurs bénéficieront du dispositif mentionné à l'article 6.2. du Titre II, chapitre 2 (Statut du joueur espoir de la CCRP) prévoyant une évolution de la rémunération du joueur sous contrat espoir en cas de participation aux matches de l'équipe professionnelle.

Cette décision s'applique uniquement aux Clubs promus en PRO D2 lors de la seule et unique saison suivant leur accession.

La présente décision a été signée à Barcelone le 24 juin 2016







# COMMISSION PARITAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU RUGBY PROFESSIONNEL

## Décision

6 juin 2017

### Exposé des motifs :

Lors de sa réunion du 26 mai 2017, le Comité Directeur de la LNR a décidé qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, tous les clubs de Championnat de France Professionnel de 2<sup>ème</sup> division ne disposant pas d'un centre de formation agréé pourront bénéficier de la « liste des joueurs de moins de 23 ans des clubs ne disposant pas d'un centre de formation agréé », peu important leur qualité de promu en Championnat de France Professionnel de 2<sup>ème</sup> division.

Cette modification permet de tenir compte du délai de 2 ans dont dispose les clubs pour obtenir l'agrément de leur centre de formation, à compter de leur accession en Championnat de France Professionnel de 2<sup>ème</sup> division.

### Décision de la Commission Paritaire :

A la suite de la modification du règlement administratif de la LNR et de son article 21.1 (anciennement article 23.1) visant à tenir compte de la situation spécifique des Clubs ne disposant pas d'un centre de formation agréé, la Commission paritaire décide, à titre exceptionnel et dérogatoire et pour les seuls joueurs concernés :

- d'autoriser les joueurs visés à l'article 21.1 du règlement administratif LNR à conclure un contrat pour une durée de travail minimale correspondant à un mi-temps (à l'instar de ce qui est prévu par l'article 7 du Titre II, chapitre 2 (Statut du joueur espoir de la CCRP) ;
- que ces joueurs bénéficieront du dispositif mentionné à l'article 6.2. du Titre II, chapitre 2 (Statut du joueur espoir de la CCRP) prévoyant une évolution de la rémunération du joueur sous contrat espoir en cas de participation aux matches de l'équipe professionnelle.

Cette décision vient se substituer dans ses effets à la décision prise le 24 juin 2016 et s'applique uniquement aux Clubs de Championnat de France Professionnel de 2<sup>ème</sup> division ne disposant pas d'un centre de formation agréé, et ce, pendant deux ans maximum à compter de leur accession.

La présente décision a été signée à Toulouse le 6 juin 2017.







## **LIGUE NATIONALE DE RUGBY**

9 Rue Descombes 75017 Paris

Tél : 01 55 07 87 90 - Fax : 01 55 07 87 95 - [contact@lnr.fr](mailto:contact@lnr.fr)

**[www.lnr.fr](http://www.lnr.fr)**