

TITRE II - STATUTS des JOUEURS et des ENTRAINEURS

Chapitre 1 - Statut du Joueur professionnel ou pluriactif

Article 1 - Définition du contrat de travail

1.1. Nature du contrat de travail

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

Le souci d'équité sportive qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail, entraîne que le recours au contrat à durée déterminée dit d' « usage » prévu par les articles cités ci-dessus est obligatoire. Le recours au contrat à durée déterminée d'usage 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 « 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 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.

Un joueur « pluriactif » qui ne fait pas du rugby sa profession exclusive doit, à la signature de son contrat, attester qu'il ne bénéficie pas de prestations de l'assurance chômage au titre de son ancienne activité de joueur de rugby. Il s'engage en outre à n'effectuer aucune démarche pour en bénéficier pendant la durée de l'exécution du contrat au titre de son ancienne activité de joueur de rugby.

Les contrats de joueurs professionnels ou 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^{ème} division professionnelle).

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

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 1^{er} juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante.

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives, y compris renouvellement tacite prévu contractuellement. Cette durée 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 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 express 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 avant la date fixée au préalable et d'un commun accord dans le contrat.

Les conditions matérielles de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel.

1.4. Période d'essai

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

Article 2 - Conclusion du contrat de travail

La conclusion d'un contrat de joueur professionnel ou 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 est soumis à la procédure d'homologation.

Tout contrat, avenant, accord 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.

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

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.

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.

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.

2.3. 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.

Version consolidée – SAISON 2006/2007

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

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

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

Tous contrats, conventions, contre-lettres, avenants au contrat doivent être soumis par le Club à l'homologation dans les conditions fixées par 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 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 a la possibilité de saisir la Commission juridique.

2.3.3. Information du joueur de l'envoi de tout accord aux fins d'homologation

Afin d'assurer l'information du joueur sur l'enregistrement de son contrat et/ou avenant, la LNR établira régulièrement un état des documents reçus qui, après communication par la LNR dans les meilleurs délais sera consultable par chacun des joueurs auprès soit de la LNR, soit du Club, soit 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 s'opère conformément aux dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR. L'homologation des contrats relève de la compétence de la Commission juridique de la LNR, 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.

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.

Version consolidée – SAISON 2006/2007

Lorsque le contrat 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.122-1 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 d'une indemnité de « valorisation de la formation » 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^{ère} instance et appel le cas échéant).

2.3.5. Ordre d'homologation des contrats par la DNACG

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

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

Toutefois, quel que soit l'ordre chronologique des signatures, la DNACG devra prendre en considération un minimum de 6 joueurs aptes à évoluer à un poste de 1^{ère} 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 (contrats espoirs) ou issus du centre de formation du Club.

A défaut, la DNACG prendra en compte le numéro d'ordre affecté par le Club à chaque contrat.

Enfin, à défaut d'inscription des numéros d'ordre, le choix sera opéré en dernier lieu par tirage au sort au sein de la DNACG.

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 particulières relatives au nombre de joueurs étrangers autorisé par Club et aux conditions administratives d'homologation de leur contrat sont fixées par la réglementation de la LNR.

2.3.7. Obligation de transmission par le Club au joueur des contrats et/ou avenants homologués

Dès lors que les contrats et/ou avenants sont homologués, ils sont renvoyés aux Clubs, qui ont l'obligation d'en transmettre un exemplaire original homologué aux joueurs dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR.

Des sanctions à l'encontre du Club sont prévues par la réglementation de la LNR en cas de non respect de cette obligation de transmission.

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 de la LNR 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.

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^{ème} 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

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 envoyés à la LNR pour homologation pendant la période de signature et d'envoi 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

a. Les mutations temporaires sont autorisées pour les joueurs sous contrat de joueur professionnel ou pluriactif homologué. Elles sont possibles uniquement entre Clubs français professionnels et ce quelle que soit la division dans laquelle ils évoluent.

Pendant la durée de la mutation temporaire, le joueur est mis à la disposition du Club d'accueil. Cette mise à disposition est nécessairement à but non lucratif.

b. Période et durée des mutations temporaires :

Les mutations temporaires sont conclues jusqu'au terme de la saison sportive en cours.

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

c. Conditions des mutations temporaires :

Le Club d'accueil 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 présente convention.

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.

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 express 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), 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.

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.

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 7.4. du présent chapitre (cas des chaussures), le joueur devra, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son

Version consolidée – SAISON 2006/2007

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, aux Règlements de la LNR et de la FFR 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 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.

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.

Version consolidée – SAISON 2006/2007

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.

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

La rémunération du joueur comprend un salaire annuel fixe et le cas échéant la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat.

La rémunération du joueur peut également comprendre :

- des primes liées au respect par le joueur de règles d'éthique (« primes d'éthique ») et/ou à son assiduité dans son activité au sein du Club (« primes d'assiduité ») ; 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 ;

Il est également convenu que le salaire fixe (hors avantages en nature) devra représenter :

- **au moins 85% de la rémunération annuelle minimum pour les joueurs professionnels ou pluriactifs évoluant dans un Club de 2^{ème} division.**
- **au moins 67% de la rémunération annuelle minimum pour les joueurs professionnels ou pluriactifs évoluant dans un Club de 1^{ère} division¹ .**

La rémunération du joueur comprend également la part de rémunération correspondant à la commercialisation par le Club de l'image collective de l'équipe dans les conditions fixées par l'Annexe n° 8 à la présente convention.

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.

4.2. Rémunérations minima

En application de l'article L 132-12 du Code du Travail et de l'article 2.3. du chapitre 1 du Titre I du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les rémunérations minima applicables aux joueurs.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un « Accord de salaire » précisant la période couverte et annexé à la présente convention. Le premier de ces accords de salaire est l'« Accord de salaire 2005/2006 ».

¹ *Modifié par l'Avenant n°3 en date du 12 avril 2006.*

Version consolidée – SAISON 2006/2007

Les rémunérations minima sont fixées pour une saison sportive (soit normalement du 1^{er} juillet au 30 juin), et correspondent à un temps plein ; elles s'appliquent donc au prorata temporis pour le temps partiel, dans le respect des dispositions de la présente convention relatives à la durée minimum du travail.

Les rémunérations annuelles fixes ne peuvent être inférieures à ces minima, qu'elles soient versées en douze mensualité ou davantage. Par contre, les différentes primes s'ajoutant éventuellement à la rémunération annuelle fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1. ci-dessus, ne sont pas prises 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^{ère} et de 2^{ème} division.

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

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

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 cinq ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

A défaut de paiement par le Club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le joueur peut adresser à son Club une mise en demeure, dont une copie doit être envoyée à la Commission juridique de la LNR.

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

Elle est imputable au Club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts. Dans cette hypothèse, le joueur pourra saisir la Commission juridique de la LNR, 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 quelqu'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

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.

Version consolidée – SAISON 2006/2007

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^{ème} semaine ;

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

Les parties fixent chaque année en Annexe n°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 après communication du calendrier international de la saison suivante notamment afin que ces périodes de repos soient effectives.

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

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 de la LNR 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 porté à la connaissance de la Commission paritaire est susceptible de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la LNR. Dans ce cas, la Commission Paritaire ou chacune des parties à la présente convention pourra saisir la LNR aux fins d'engagement de la procédure.

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

Version consolidée – SAISON 2006/2007

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,

Version consolidée – SAISON 2006/2007

- 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. Ce chiffre concrétise la durée du travail normale du professionnel ainsi que du 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.

Si, quelle qu'en soit la raison, le temps de travail annuel effectif d'un joueur excède ce seuil de 1 600 heures à la fin de la saison, les heures excédentaires donnent droit à un repos compensateur égal à 110 % de leur montant, la date de prise du repos étant fixée 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 1 600. 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 distinguer quatre types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

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

Ces quatre types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au Club et aux joueurs. 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 modulé par référence à l'article L 212-8 du Code du Travail.

Dès que le calendrier des compétitions est établi par la LNR, les parties à la présente convention se réunissent afin d'établir le programme indicatif de la répartition de la durée du travail dans le cadre d'un avenant à la présente convention conclu pour la saison à venir. Au vu de cet avenant, chaque Club établit son programme indicatif (nécessairement différent d'un Club à l'autre) en tenant compte des quatre types d'horaire prévus à l'article 5.1.4.a. Le programme de la modulation ainsi fixé est soumis pour avis au comité d'entreprise avant sa mise en œuvre ou, à défaut, aux délégués du personnel.

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 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 1 600 heures au nombre de mois d'activité sont traitées de la même manière que celles excédant 1 600 heures sur la saison.

d. Temps partiel

Le recours au contrat de travail à temps partiel n'est possible que pour les 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 « pluriactif » est nécessairement conclu pour un minimum de 2/3 de temps par rapport à la durée légale. Les heures complémentaires sont en principe interdites ; elles ne sont exceptionnellement admises que par accord express entre les parties dans les limites prévues au 3^{ème} alinéa de l'article L 212-4-3 du Code du Travail, et à condition qu'elles soient compatibles avec les obligations incombant au joueur à l'égard du second employeur.

Version consolidée – SAISON 2006/2007

La nature de l'activité 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 1 067 heures pour la saison sportive.

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 pluriactif prévoyant une durée du travail inférieure à 2/3 de temps complet pourra être homologué par la Commission juridique de la LNR sous réserve :

- 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 à 2/3 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.⁴

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 1 600 heures par an est indépendante de l'horaire réel de chaque mois, la présente disposition consacrant une dérogation aux articles L 143-2 et L 144-2 du Code du Travail. Ceci vaut aussi pour le joueur à temps partiel à l'année.

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 223-1 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.

⁴ Modifié par l'Avenant n° 1 en date du 25 juin 2005

5.2.2. Durée des congés

La durée du congé annuel défini aux articles L 223-1 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 au 2^{ème} alinéa de l'article L 223-2 du Code du Travail, et la période de congés, telle qu'elle est définie à l'article L. 223-7 du Code du Travail, courent du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période de référence correspondant à la saison sportive.

5.2.3. Période des congés

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

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

Prenant en compte l'état de ces éléments à la date de signature de la présente convention, les périodes de congés sont fixées comme suit :

- 1 à 2 semaines en continu dans l'intersaison prises par anticipation à compter du 1^{er} jour de la saison officielle (soit normalement le 1^{er} juillet), la première semaine étant obligatoire pour tous les Clubs, et la seconde en fonction de leur calendrier respectif de préparation
- deux périodes d'une semaine au minimum en continu, prises collectivement au sein du Club (sauf pour les joueurs sélectionnés en équipe nationale à cette date) pendant la saison sportive, dont une semaine au minimum commune à tous les Clubs comprenant l'une des deux fêtes de fin d'année. La période de congé commune à tous les Clubs comprend, pour les Clubs de 2^{ème} division professionnelle, les deux fêtes de fin d'année (25 décembre et 1^{er} janvier), sous réserve que la Commission paritaire vérifie chaque année si le calendrier le permet. Les dates des périodes ci-dessus sont fixées chaque année en annexe n°7 à la présente convention au vu du calendrier de la saison à venir.
- Le solde des congés, soit 2 à 3 semaines, est pris entre la fin des compétitions officielles du Club et le dernier jour de la saison (soit normalement le 30 juin).

Version consolidée – SAISON 2006/2007

Le cas des joueurs internationaux mis à la disposition des fédérations sera discuté chaque année après communication du calendrier international de la saison suivante notamment afin de leur permettre de prendre effectivement leurs congés.

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

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.

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. 231-8 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, 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'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.351-1 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

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

- a. du maintien intégral de leur rémunération (y compris le cas échéant la part de la rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective) à compter du premier jour d'arrêt de travail, que celui-ci résulte de maladie ou d'accident de travail, le Club complétant en net le montant des indemnités journalières de sécurité sociale. Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de l'arrêt de travail et au plus tard :
 - jusqu'à la date de rupture ou d'expiration du contrat de travail,
 - jusqu'à la date à laquelle le joueur bénéficie des prestations d'incapacité temporaire de travail allouée par l'opérateur d'assurance gérant les garanties collectives mises en place au sein du Club.

- b. de garanties collectives de prévoyance, couvrant les risques décès et incapacités de travail résultant de maladie ou d'accident du travail, ainsi que le risque de perte de licence sportive (au sens de l'inaptitude totale et définitive à la pratique du rugby dans les compétitions professionnelles). La nature et le taux de ces garanties, le montant et la répartition des contributions nécessaires à leur financement, les droits à information individuelle et collective des participants font l'objet d'une annexe 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.

L'assiette des garanties est la rémunération brute limitée à 6 fois le plafond des cotisations du régime général de Sécurité sociale.

Qu'il s'agisse du maintien direct de la rémunération par le Club ou des garanties collectives de prévoyance, les indemnités journalières substitutives à la rémunération ne sont dues qu'en complément de celles allouées par le régime de sécurité sociale. Par exception à ce principe, le maintien direct de la rémunération, ainsi que les prestations du régime de prévoyance prévues en Annexe n°6, bénéficient au joueur pluriactif qui, malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité de sportif professionnel, ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire uniquement du fait de la poursuite de son activité pour le compte de son second employeur.

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 5.3.3.b du présent chapitre portant sur l'impact des soins et traitements reçus sur son

état d'incapacité de pratiquer le rugby, peut être effectué. Les résultats de ce dernier peuvent remettre en cause le versement des sommes prévues au a) et b) du présent article.

Article 7 – Exploitation de l'image et du nom du joueur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

7.1. Définitions et Champ d'application

Il est préalablement rappelé que :

- l'image (au sens de la reproduction de l'image, du nom, de la voix du joueur, ci après dénommée « l'image du joueur ») individuelle du joueur lui appartient. A ce titre, il peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom, mais sans référence à l'image du Club sauf accord de celui-ci. Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du Club pour information, soit lors de la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature d'un accord avec un tiers.
- le Club est seul habilité à utiliser ou autoriser l'utilisation de son image (au sens de la reproduction de ses nom, emblèmes et/ou signes distinctifs, ci-après dénommée « l'image du Club ») qui peut faire l'objet d'un dépôt à l'INPI.

Le présent article vise la reproduction de l'image du joueur, associée à celle du Club, association dénommée « image associée » et ce sur tout support et (ou) par tout moyen. On entend par « image associée collective », la reproduction sur un même support d'une manière identique ou similaire de l'image de 3 joueurs au moins de l'effectif, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leur activité professionnelle de joueur de rugby telle que décrite à l'article 1.2 du présent chapitre. En deçà de ce seuil, il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle du joueur associée à celle du Club (ci-après « image associée individuelle »).

7.2. Exploitation de l'image associée collective

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

7.2.1. Exploitation de l'image associée collective par le Club

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

7.2.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers

Le Club pourra par ailleurs autoriser ses partenaires commerciaux à utiliser à leur profit, sur tout support et par tout moyen, l'image associée collective des joueurs, dans des conditions

mettant en évidence le partenariat existant avec le Club et non avec un ou des joueurs en particulier. Ainsi, le support concerné ne devra pas laisser apparaître que les joueurs concernés font individuellement la promotion d'une société ou d'un produit.

A défaut de respecter cette condition, l'accord de chacun des joueurs dont l'image est reproduite sera requis.

7.3. Exploitation de l'image associée individuelle

7.3.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le Club

Le Club peut utiliser à son profit l'image individuelle du joueur 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 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 concerné pour l'exploitation de son image associée individuelle.

7.3.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un partenaire commercial du Club

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

7.4. Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le joueur 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 joueur peut librement utiliser celles de la marque de son choix. L'engagement éventuel du joueur 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 le type de chaussures devant être portées.

Article 8 - Exploitation de l'image associée collective de joueurs de plusieurs Clubs

8.1. Exploitation par un Club de l'image associée collective de joueurs de plusieurs Clubs

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

8.2. Exploitation par la LNR de l'image associée collective des joueurs de plusieurs Clubs

Dans le cadre de sa mission de développement et de promotion du rugby professionnel, la LNR a la faculté d'utiliser l'image associée collective des joueurs (c'est à dire 3 joueurs au minimum d'un même Club ou de Clubs différents, dont l'image est reproduite sur un même support de manière identique ou similaire) dans le cadre d'actions de promotion des compétitions et du rugby professionnels auxquelles ses partenaires commerciaux pourront être associés.

La LNR a également la possibilité d'autoriser la chaîne de télévision concessionnaire des droits de télédiffusion d'une compétition professionnelle à utiliser l'image associée collective des joueurs pour promouvoir son engagement dans le rugby.

Article 9 - Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats

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

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

Toutefois, et uniquement dans les conditions prévues à l'article 9.2 ci-dessous, le contrat peut être résilié avant son terme par le joueur de manière unilatérale.

9.1. Résiliations prévues par le Code du Travail

9.1.1. 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 de la LNR dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR.

9.1.2. 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.

9.1.3. 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.

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

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 verra l'homologation de son contrat avec un autre Club refusée (sauf accord du Club 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 quitté.

9-2 Résiliations unilatérales du contrat de travail

9.2.1. 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.

9.2.2. 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 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.

La dite 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 confirmé à son Club son intention de mettre en œuvre la dite 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).

Version consolidée – SAISON 2006/2007

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 de la LNR 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 de la LNR du paiement de la dite somme au Club quitté ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

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

La dite 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 confirmé à son Club son intention de mettre en œuvre la dite 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 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 de la LNR dans un délai de 48 heures.

Article 10 - Possibilités pour le joueur de changer de Club

10.1. 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 de la LNR ;

- 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.

10.2. Rétrogradation ou relégation du Club dans les compétitions fédérales

En cas de relégation ou de rétrogradation d'un Club dans les compétitions fédérales, le joueur est libre de signer un contrat de joueur professionnel ou 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 écrit.

Article 11 – Formation professionnelle continue

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

11.1. 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.

11.2. Droit individuel à la formation

En raison de la durée limitée du contrat de travail des joueurs, des règles particulières sont instaurées relatives au Droit Individuel à la formation.

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

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

~~Les caractéristiques particulières de l'activité économique atypique des Clubs, les spécificités du contrat de travail du joueur et la durée limitée de la carrière sportive justifient la mise en place de moyens d'accès et de financement des actions de formation professionnelle adaptés, en complément du dispositif légal et réglementaire existant. Ceux-ci doivent~~

Version consolidée – SAISON 2006/2007

~~favoriser la préparation à la reconversion dans une autre activité professionnelle, ainsi que l'exercice effectif de leur sport par les joueurs jusqu'à l'âge normal au delà duquel, en raison de leur condition physique, la pratique devient impossible.~~

~~Une annexe à la présente convention (Annexe n° 9), qui ne concerne que les joueurs sous contrat professionnel ou pluriactif, définit les modalités d'application du principe ci-dessus. Cette annexe prévoit notamment :~~

- ~~- la mise en place d'un fonds paritaire de financement d'actions de formation au bénéfice des joueurs en vue de la préparation de leur après carrière.~~
- ~~- la mise en place d'un dispositif d'accompagnement pour les joueurs se trouvant sans Club en cours de carrière.~~

~~Cette annexe est conclue pour une durée de trois ans. Dans le cadre de l'une des réunions de la Commission paritaire de l'année précédant l'échéance, les parties à la présente convention engagent obligatoirement une négociation en vue d'adopter les dispositions applicables pour la période tri annuelle suivante.~~

La Commission Paritaire a décidé lors de la réunion du 13 mars 2006 de suspendre l'application de cet article pour les saisons 2005/06 et 2006/07.

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 à statut professionnel (ci-après « le(s) Club(s) ») 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 15-4 de la loi n°84-610 du 16 juillet 1984 modifiée.

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 de la LNR.

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

Le contrat espoir est un contrat de travail à durée déterminée dit « d'usage » par application des articles L 122-1-1 3° et D 121-2 du Code du Travail, 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.

2.2. Conditions de conclusion d'un contrat espoir

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 la structure (association ou société) dont relève le centre de formation du Club ;

2.2.2. 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 15-4 de loi n°84-610 modifiée 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.

2.2.3. Situation des joueurs ayant déjà conclu un contrat professionnel ou pluriactif

Les joueurs ayant déjà conclu un contrat professionnel ou pluriactif avec un Club ne peuvent pas ensuite conclure de contrat espoir avec ce même Club ou un autre Club, sauf dans l'hypothèse où les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le contrat de joueur espoir est conclu avec le même Club que le précédent contrat professionnel ou pluriactif ;
- le Club, lorsqu'il a conclu le contrat professionnel ou pluriactif avec le joueur, ne disposait pas d'un centre de formation agréé par le ministre des sports, et était donc dans l'incapacité de conclure une convention de formation (et donc un contrat « espoir ») avec le joueur ;
- le joueur figurait dans l'effectif du centre de formation lors de la demande d'agrément présentée par le Club ;
- le joueur a conclu une convention de formation avec ce même Club dans les 3 mois suivant l'agrément du centre de formation ;
- un contrat de joueur espoir a succédé ou remplacé, concomitamment à la conclusion de la convention de formation, le contrat professionnel ou pluriactif signé antérieurement ;
- le joueur est âgé de 20 ans au plus lors de la signature de la convention de formation ;

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 une seule fois, et ce dans le respect des conditions d'âge et de durée fixées par le présent chapitre.

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 express 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 :

- d'une part que la durée initiale de la convention et du contrat espoir (hors mise en œuvre de la clause de reconduction tacite) soient strictement identiques ;
- d'autre part que la mise en œuvre de la clause de reconduction tacite prolongeant la durée du contrat espoir soit accompagnée d'une prolongation de la convention de formation pour la même durée.

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 avant la date fixée au préalable et d'un commun accord dans le contrat.

Les conditions matérielles de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel.⁴

Article 3 – Entrée en vigueur et Homologation

Les dispositions 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.

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 à une indemnité de « valorisation de la formation » 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 ;

⁴ Modifié par l'Avenant n° 3 en date du 12 avril 2006

Version consolidée – SAISON 2006/2007

... 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)

Les mutations temporaires ne sont pas autorisées pour les joueurs sous contrat espoir.

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 pour les joueurs professionnels et pluriactifs, 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 de joueur de rugby. Il doit également suivre la formation professionnelle, scolaire ou universitaire qu'il a choisie dans le cadre du 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 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 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 scolaire, universitaire ou professionnelle méthodique, complète, dans le cadre du centre de formation, en vue de sa double qualification.

Article 6 – Rémunérations minima

Les rémunérations minima du joueur sous contrat espoir sont fixées 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 pluriactif »).

Version consolidée – SAISON 2006/2007

Ces rémunérations minima correspondent à un temps plein ; elles 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 rémunérations effectives annuelles fixes ne peuvent être inférieures à ces minima, qu'elles soient versées en douze mensualités ou davantage. Par contre, les différentes primes s'ajoutant éventuellement à la rémunération annuelle effective fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1. du Chapitre 1 du Titre II, ne sont pas prises en compte dans les comparaisons avec le salaire minima en vue de rechercher si celui-ci est respecté.

Il est également convenu que le salaire fixe (hors avantages en nature) devra représenter au moins 85% de la rémunération annuelle minimum pour les joueurs espoirs des deux divisions.^٢

Article 7 – Durée du travail

En raison de la situation particulière du joueur « espoir » qui poursuit également une formation sportive, ainsi qu'une formation 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 un mi-temps par rapport à la durée légale du travail.

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

Les règles relatives à la conclusion du premier contrat de joueur professionnel ou pluriactif proposé par le Club, ou à défaut le cas échéant celles relatives au versement au Club formateur de l'indemnité de « valorisation de la formation », 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 pluriactif à l'issue de 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 au sein du centre de formation et ce dans le cadre de la convention de formation conclue conformément à l'article 15-4 de la loi n°84-610 du 16 juillet 1984 modifiée.

^٢ Modifié par l'avenant n° 3 en date du 12 avril 2006.

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,

... 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 à la « valorisation de la formation » 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 9.1., 9.2.1 et 10 du Chapitre 1 du Titre II sont applicables aux joueurs espoirs.

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.

En revanche, les clauses de résiliation unilatérales prévues à l'article 9.2.2. du chapitre 1 du Titre II sont prohibées.[Ⓒ]

[Ⓒ] Modifié par l'Avenant n° 3 en date du 12 avril 2006

Chapitre 3 - Statut de l'Entraîneur

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux contrats de travail des entraîneurs, professionnels ou pluriactifs, rémunérés en contrepartie de leur activité au sein d'un Club en tant qu'entraîneur de l'équipe professionnelle.

Article 1 - Définition du contrat de travail

1.1 Nature du contrat de travail

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

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

Les dispositions de la convention s'appliquent aux contrats de travail des entraîneurs 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 d'entraîneur « professionnel » si l'entraîneur en fait sa profession exclusive ; à défaut, le contrat de travail est un contrat d'entraîneur « 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.

Un entraîneur « pluriactif » qui ne fait pas du rugby sa profession exclusive doit, à la signature de contrat, attester qu'il ne bénéficie pas de prestations de l'assurance chômage au titre de son ancienne activité d'entraîneur de rugby. Il s'engage en outre à n'effectuer aucune démarche pour en bénéficier pendant la durée de l'exécution du contrat au titre de son ancienne activité d'entraîneur de rugby.

Les contrats des entraîneurs professionnels ou 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^{ème} division professionnelle).

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 : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et direction de l'équipe professionnelle, organisation des entraînements, activités promotionnelles en découlant au bénéfice du Club dans les conditions définies par la présente convention. Au regard de son degré d'autonomie et de son niveau de responsabilité, l'entraîneur aura le statut cadre au sein du Club. Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification de cadre.

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^{er} juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante.

Les contrats conclus avant le premier jour de la reprise officielle des compétitions professionnelles organisées par la LNR doivent être conclus au minimum jusqu'à la fin de la saison en cours. Les contrats conclus après le premier jour de la reprise officielle des compétitions professionnelles organisées par la LNR doivent être conclus au minimum jusqu'à la fin de la saison sportive suivante.

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

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que la durée du contrat est d'une ou plusieurs saisons sportives, et qu'à son terme, le contrat sera reconduit automatiquement, sauf dénonciation express 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 avant la date fixée au préalable et d'un commun accord dans le contrat.

Les conditions matérielles de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel.

1.4. Période d'essai

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

Article 2 : Conclusion du contrat de travail d'un entraîneur professionnel

La conclusion d'un contrat d'un entraîneur professionnel ou 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 est soumis à la procédure d'homologation. Ces entraîneurs devront être titulaires des diplômes, titres ou certifications exigés par l'article L 363-1 du Code de l'Education.

Tout contrat, avenant, accord entre un Club et un entraîneur non homologué est dépourvu d'existence et d'effets.

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

Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat sous réserve de son homologation.

2.3. Procédure d'homologation

2.3.1. Modèle de contrat de travail d'un entraîneur de rugby professionnel ou 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.

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

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

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

Tous contrats, conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat 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 l'envoi de tout accord aux fins d'homologation

Afin d'assurer l'information de l'entraîneur sur l'enregistrement de son contrat et/ou avenant, la LNR établira régulièrement un état des documents reçus qui, après communication par la LNR dans les meilleurs délais, sera consultable par chacun des entraîneurs auprès soit de la LNR, soit du Club, soit 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 signé s'opère conformément aux dispositions de la présente convention et de la réglementation de la LNR. L'homologation des contrats relève de la compétence de la Commission juridique de la LNR, 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.

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 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 122-1 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 DNACG dans le cadre de sa mission de contrôle de la gestion des Clubs ;

Version consolidée – SAISON 2006/2007

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. Ordre d'homologation des contrats

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 jusqu'à ce que le montant de la masse salariale rentre dans l'encadrement prévu.

A défaut pour la DNACG de pouvoir apprécier l'ordre chronologique des signatures, il sera ensuite tenu compte du numéro d'ordre affecté par le Club à chaque contrat.

Enfin, à défaut d'inscription des numéros d'ordre, le choix sera opéré en dernier lieu par tirage au sort au sein de la DNACG.

Toutefois, la DNACG prendra en considération l'exigence de la présence obligatoire d'un entraîneur de l'équipe professionnelle du Club. En conséquence, si le Club n'a aucun entraîneur titulaire d'un contrat homologué pour la saison à venir, la DNACG demandera au Club l'entraîneur dont il souhaite voir le contrat homologué.

2.3.6. Obligation de transmission par le Club à l'entraîneur des contrats et/ou avenants homologués

Dès lors que les contrats et/ou avenants sont homologués, ils sont renvoyés aux Clubs, qui ont l'obligation d'en transmettre un exemplaire original homologué aux entraîneurs dans les conditions prévues par la réglementation de la LNR.

Des sanctions à l'encontre du Club sont prévues par la réglementation de la LNR en cas de non respect de cette obligation de transmission.

2.3.7. 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 pour un motif autre que financier, la partie la plus diligente, sans préjudice de la possibilité de saisir les juridictions compétentes, pourra saisir la Commission juridique de la LNR aux fins de conciliation, et/ou pour faire constater par la Commission le niveau de responsabilité de chacune des parties.

En cas de refus d'homologation du contrat pour motifs financiers, le Club est tenu à réparation du dommage subi par l'entraîneur par le versement d'une indemnité correspondant à 12 mois de rémunération fixe à compter du refus d'homologation confirmé en appel (ou après expiration du délai d'appel) en application des procédures fédérales.

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.

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.
- 5) Sous réserve des dispositions de l'article 8.5. 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, aux Règlements de la LNR et 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

Version consolidée – SAISON 2006/2007

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 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 – Rémunérations

4.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur

La rémunération de l'entraîneur comprend un salaire annuel fixe et le cas échéant la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat.

Version consolidée – SAISON 2006/2007

La rémunération de l'entraîneur peut également comprendre :

- des primes liées à la réalisation d'objectifs sportifs par le Club ;
- des primes « d'éthique » et « d'assiduité » ;
- toute autre forme de rémunération prévue légalement ou conventionnellement ;

Le salaire fixe (hors avantages en nature) devra représenter au moins 67% de la rémunération annuelle minimum applicable dans la division où évolue l'entraîneur.^c

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.

4.2. Rémunérations minima

La rémunération minimale annuelle s'entend pour un entraîneur engagé 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 pour un entraîneur d'une équipe professionnelle de 1^{ère} division et de 2^{nde} division.

En application de l'article L 132-12 du Code du Travail et de l'article 2.3. du chapitre 1 du Titre I du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les minima applicables aux entraîneurs.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un « Accord de salaire », précisant la période couverte et annexé à la présente convention. Le premier de ces accords de salaire est l'« Accord de salaire 2005/2006 ».

Les rémunérations minima sont fixées pour une saison sportive (soit normalement du 1^{er} juillet au 30 juin) et correspondent à un temps plein ; elles s'appliquent donc au prorata temporis pour le temps partiel, dans le respect des dispositions de la présente convention relatives à la durée minimum du travail.

Les rémunérations annuelles fixes ne peuvent être inférieurs à ces minima, qu'elles soient versées en douze mensualité ou davantage. Par contre, les différentes primes s'ajoutant éventuellement à la rémunération annuelle fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1. ci-dessus, ne sont pas prises en compte dans les comparaisons avec le minima en vue de rechercher si celui-ci est respecté.

^c Modifié par l'avenant n°3 en date du 12 avril 2006.

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 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 cinq 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 de la LNR.

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 de la LNR, 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. Economie du texte

La nature des fonctions exercées par un entraîneur implique un degré élevé d'autonomie au plan des conditions de travail en vue de la réalisation et de la conduite des missions qui lui sont contractuellement confiées. La nature de ces missions implique en outre, l'exercice d'une autorité sur les joueurs dans le cadre d'une délégation du pouvoir de direction et éventuellement du pouvoir disciplinaire, dont les conditions et les limites sont contractuellement définies.

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.

5.1.2. 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 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 ...),
- Tâches administratives le cas échéant,

Version consolidée – SAISON 2006/2007

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.
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.

c. Temps partiel

Le recours au contrat de travail à temps partiel n'est possible que pour les pluriactifs. Compte tenu des exigences du métier d'entraîneur au sein d'un Club, le contrat de travail d'un entraîneur de rugby « pluriactif » est nécessairement conclu pour un minimum de mi-temps par rapport à la durée légale.

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 223-1 et suivants du Code du Travail.

5.2.2. Durée des congés

La durée du congé annuel définie aux articles L. 223-1 et suivant du Code du Travail est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables soit 6 semaines (ce dispositif englobant les jours supplémentaires

liés au fractionnement), dont une semaine de formation continue liée à l'activité d'entraîneur de rugby dont le Club assure la prise en charge dans les conditions prévues à l'article 6 du présent chapitre.

Le contrat d'entraîneur étant conclu obligatoirement par une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue au 2^{ème} alinéa de l'article L. 223-2 du Code du Travail, ainsi que la période de congés, telle qu'elle est définie à l'article L. 223-7 du Code du Travail, courent du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période correspondant à la saison sportive.

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 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.

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.

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

Le Club assurera la prise en charge de 6 jours de formation au cours de chaque saison sportive pendant les périodes de congés de l'entraîneur dans les conditions suivantes :

Dans le cadre du plan de formation annuel, le Club financera au moins trois jours de formation (21 heures) au bénéfice de l'entraîneur. Trois autres jours de formation (21 heures) seront également pris en charge par le Club dans le cadre du Droit Individuel à la Formation.

La demande de formation de l'entraîneur devra être formulée auprès du Club au moins un mois avant le début de la formation. Le Club devra informer l'entraîneur de sa réponse dans les 8 jours ouvrés suivants. A défaut de réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée par le Club.

Sous réserve que les conditions énoncées ci après soient respectées, le Club ne pourra rejeter la demande de l'entraîneur :

Type de formation suivie :

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

Périodes de formations :

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

Prise en charge de la formation :

Le plafond de prise en charge (frais pédagogiques et frais annexes) par l'employeur de l'ensemble des formations suivies et demandées par un entraîneur pendant une saison sportive sera de 3500 euros pour un entraîneur de 1^{ère} division, et 2500 euros pour un entraîneur de 2^{ème} division. La prise en charge par l'employeur du coût de la formation au-

delà du plafond est facultative. Les réévaluations éventuelles de ces seuils feront l'objet d'une clause de l'accord annuel de salaire.

Article 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

Du fait de leur qualification de cadre, les entraîneurs sont obligatoirement affiliés à l'institution de retraite complémentaire adhérente de l'AGIRC à laquelle le Club est affilié en application de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les entraîneurs sont en outre affiliés à l'institution de retraite complémentaire adhérente de l'ARRCO à laquelle le Club est affilié en plus du régime AGIRC ; l'assiette des cotisations ARRCO est le salaire limité au plafond de la sécurité sociale.

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 intégral de leur rémunération nette à compter du premier jour d'arrêt de travail, que celui-ci résulte de maladie ou d'accident de travail, le Club complétant en net le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie. Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de l'arrêt de travail et au plus tard :
 - d'une part jusqu'à la date de rupture ou d'expiration du contrat de travail,
 - d'autre part jusqu'à la date à laquelle l'entraîneur bénéficie des prestations d'incapacité temporaire de travail allouées par l'opérateur d'assurance gérant les garanties collectives mises en place au sein du Club.

- b. de garanties collectives de prévoyance, couvrant impérativement les risques décès et 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 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.

Qu'il s'agisse du maintien direct du salaire par le Club ou des garanties collectives de prévoyance, les indemnités journalières substitutives à la rémunération ne sont dues qu'en complément de celles allouées par le régime de sécurité sociale.

Article 8 – Exploitation de l'image et du nom de l'entraîneur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

8.1. Définitions et Champ d'application

Il est préalablement rappelé que :

- l'image (au sens de la reproduction de l'image, du nom, de la voix de l'entraîneur, ci après dénommée « l'image de l'entraîneur ») individuelle de l'entraîneur lui appartient. A ce titre, il peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom, mais sans référence à l'image du Club sauf accord de celui-ci. Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du Club pour information, soit lors de la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature d'un accord avec un tiers.
- le Club est seul habilité à utiliser ou autoriser l'utilisation de son image (au sens de la reproduction de ses nom, emblèmes et/ou signes distinctifs, ci-après dénommée « l'image du Club ») qui peut faire l'objet d'un dépôt à l'INPI.

Le présent article vise la reproduction de l'image de l'entraîneur, associée à celle du Club, association dénommée « image associée » et ce sur tout support et ou par tout moyen. On entend par « image associée collective », la reproduction sur un même support d'une manière identique ou similaire de l'image de 3 membres (joueurs et entraîneurs) au moins de l'effectif, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leur activité professionnelle d'entraîneur de rugby telle que décrite à l'article 1.2 du présent chapitre. En deçà de ce seuil, il est considéré qu'il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle de l'entraîneur associée à celle du Club (ci-après « image associée individuelle »).

8.2. Exploitation de l'image associée collective

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

8.2.1. Exploitation de l'image associée collective par le Club

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

8.2.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers

Le Club pourra par ailleurs autoriser ses partenaires commerciaux à utiliser à leur profit, sur tout support et par tout moyen, l'image associée collective des entraîneurs dans des conditions mettant en évidence le partenariat existant avec le Club et non avec un ou des

entraîneurs en particulier. Ainsi, le support concerné ne devra pas laisser apparaître que les entraîneurs concernés font individuellement la promotion d'une société ou d'un produit. A défaut de respecter cette condition, l'accord de chacun des entraîneurs dont l'image est reproduite sera requis.

8.3. Exploitation de l'image associée individuelle

8.3.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le Club

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

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

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

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

8.3.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un partenaire commercial du Club

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

8.4. Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, l'entraîneur 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 ou caritatives organisées par le Club...), à l'exception des chaussures (chaussures à crampons, running, loisirs, sandalettes) pour lesquelles il peut librement utiliser celles de la marque de son choix. L'engagement éventuel 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 entraîneurs le type de chaussures devant être portées.

Article 9 - Exploitation de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs Clubs

9.1. Exploitation par un Club de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs Clubs

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

9.2. Exploitation par la LNR de l'image associée collective des entraîneurs de plusieurs Clubs

Dans le cadre de sa mission de développement et de promotion du rugby professionnel, la LNR a la faculté d'utiliser l'image associée collective des membres de l'effectif (c'est à dire 3 joueurs et/ou entraîneurs minimum d'un même Club ou de Clubs différents, dont l'image est reproduite sur un même support de manière identique ou similaire) dans le cadre d'actions de promotion des compétitions et du rugby professionnels, auxquels ses partenaires commerciaux pourront être associés.

La LNR a également la possibilité d'autoriser la chaîne de télévision concessionnaire des droits de télédiffusion d'une compétition professionnelle à utiliser l'image associée collective des entraîneurs pour promouvoir son engagement dans le rugby.

Article 10 - Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats

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

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

Toutefois, et uniquement dans les conditions prévues à l'article 10.2 ci-dessous, le contrat peut être résilié avant son terme par l'entraîneur 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 de la LNR 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 de l'entraîneur lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur

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 verra l'homologation de son contrat avec un autre Club refusée (sauf accord du Club 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 quitté.

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 chacune des deux parties, entraînera le refus d'homologation du contrat et/ou de l'avenant.

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

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

La dite clause devra impérativement préciser :

Version consolidée – SAISON 2006/2007

- que la résiliation anticipée du contrat par l'entraîneur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive,
- que l'entraîneur devra avoir confirmé à son Club son intention de mettre en œuvre la dite 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 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 lui-même.

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

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

La dite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par l'entraîneur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive,
- que l'entraîneur devra avoir confirmé à son Club son intention de mettre en œuvre la dite 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 l'entraîneur au Club pour l'informer de la mise en œuvre de la clause, devra être envoyée par le Club à la Commission juridique de la LNR dans un délai de 48 heures.

Article 11 - 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 ;