

# CONVENTION COLLECTIVE DU BASKET PROFESSIONNEL



# SOMMAIRE

<b>TITRE I- DISPOSITIONS GENERALES</b>	<b>7</b>
<b>Article 1 – Champ d’application- Objectif</b>	<b>7</b>
1.1. Clubs visés	7
1.2. Personnels concernés	7
1.3. Les parties	7
<b>Article 2 – Durée de la Convention Collective – Dénonciation – Révision</b>	<b>8</b>
2.1. Durée, Dénonciation	8
2.2. Révision	8
<b>Article 3 – Liberté d’opinion – Droit syndical – Représentation des salariés</b>	<b>8</b>
3.1. Liberté d’opinion	8
3.2. Liberté syndicale	9
3.3. Absences pour raisons syndicales	9
<b>Article 4 – Rémunération</b>	<b>9</b>
<b>Article 5 – Publicité et Diffusion de la Convention Collective du Basket Professionnel</b>	<b>9</b>
<b>Article 6 - Commission paritaire d’interprétation et de négociation</b>	<b>9</b>
6.1. Compétences	9
6.2. Composition et fonctionnement de la Commission paritaire	10
6.2.1. Composition de la Commission paritaire	10
6.2.2. Conditions de remboursements – Dépenses liées à la promotion de la convention collective	10
6.2.3. Fonctionnement de la Commission paritaire	10
6.2.4. Participation des joueurs ou des entraîneurs en activité aux réunions de la Commission paritaire	11
<b>TITRE II- STATUT DES JOUEURS</b>	<b>12</b>
<b>Article 8 – Définition du contrat de travail</b>	<b>12</b>
8.1. Nature du contrat de travail	12
8.2. Objet du contrat de travail	12
8.3. Durée du contrat de travail	12
8.4. Période d’essai	13
<b>Article 9 – Entrée en vigueur du contrat de travail de joueur et participation aux compétitions organisées par la LNB</b>	<b>13</b>
9.1. Conditions d’entrée en vigueur du contrat de travail du joueur	13
9.2. Participation aux compétitions organisées par la LNB	15

9.3 Homologation	15
<b>Article 10 – Exécution du contrat de travail</b>	<b>15</b>
10.1. Obligations du joueur	15
10.2. Obligations du club	16
10.3. Discipline et sanctions	17
10.4. Reprise de l'entraînement	17
10.5. Dispositions spécifiques concernant les prêts des joueurs	18
<b>Article 11 – Rémunérations</b>	<b>18</b>
11.1. Structure de la rémunération du joueur	18
11.2. Salaires minima	18
<b>Article 12 – Conditions de travail</b>	<b>19</b>
12.1 – Durée du travail, intersaison et repos	19
12.1.1. Economie du texte	19
12.1.2. Intersaison	20
12.1.3. Repos	21
12.1.4. Durée du travail	21
12.2. Congés payés	22
12.2.1. Définitions	22
12.2.2. Durée des congés	22
12.2.3. Période des congés	22
12.2.4. Indemnité de congés payés	23
12.3 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	24
<b>Article 13 - Protection sociale</b>	<b>24</b>
13.1. Affiliation à la sécurité sociale	24
13.2. Retraite complémentaire	24
13.3. Garantie contre le risque de chômage	25
<b>Article 14 – Exploitation de l'image et du nom du joueur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail</b>	<b>25</b>
14.1. Définitions et Champ d'application	25
14.2. Exploitation de l'image associée collective	25
14.2.1. Exploitation de l'image associée collective par le club	25
14.2.2 Exploitation de l'image associée collective par un tiers	26
14.2.3. Exploitation par la LNB de l'image associée collective des joueurs	26
14.3. Exploitation de l'image associée individuelle	26
14.3.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le club	26
14.3.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un partenaire commercial du club	26
14.4. Obligation d'information du joueur	27
14.5. Exploitation par un club de l'image associée collective de joueurs de plusieurs clubs	27

<b>Article 15 - Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats</b>	<b>27</b>
15.1. Résiliations prévues par le code du travail	27
15.1.1. Résiliation par accord des parties	27
15.1.2. Résiliation pour faute grave	27
15.1.3. Résiliation en cas de force majeure	27
15.1.4. Rupture du contrat à l'initiative du joueur lorsque celui-ci justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur	28
15.1.5. Rupture pour cause d'inaptitude médicale constatée par un médecin du travail	28
15.2 Résiliations unilatérales du contrat de travail	28
15.2.1. Clauses de résiliation unilatérales anticipées prohibées	28
15.2.2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées	28
<b>Article 16 - La formation professionnelle</b>	<b>29</b>
16.1. Plan de développement des compétences	30
16.1.1. Objet et contenu de ce plan	30
16.1.2. Consultation du Comité Social et Économique (CSE)	30
16.2. Compte personnel de formation (CPF)	30
16.3 Journées de formation	31
16.4. Entretien Professionnel	31
16.4.1 Entretien professionnel biennal	31
<b>Article 17 - Prévoyance</b>	<b>32</b>
<b>Article 18 - Statut aspirant/stagiaire</b>	<b>34</b>
18.1 Dispositions générales	34
18.2 Nature du contrat	34
18.3 Objet du contrat	35
18.4 Durée du contrat	35
18.5 Obligations du joueur aspirant et stagiaire	35
18.6 Obligations du club	36
18.7 La rémunération	36
18.8 Le temps de travail	36
18.9 Terme du contrat	37
18.10 Proposition d'un contrat stagiaire	37
18.11 Proposition de premier contrat professionnel	37
18.12 Refus du joueur de la proposition de contrat professionnel ou de contrat stagiaire	37
18.13 Absence de proposition de contrat	38
18.14 Résiliation du contrat de travail	38
Résiliation par substitution d'un contrat de travail de joueur professionnel	38
Résiliation par rupture de la convention de formation	38
Résiliation pour inexécution	38
Résiliations prévues par le droit du travail	38

Rupture à l'initiative du joueur	38
18.15 Indemnités de formation	39
<b>Annexes</b>	<b>40</b>
Annexe 1 – Accord de salaire joueur	40
Annexe 2 – Formulaire de recours à la contre-expertise médicale	42
Annexe 3 - Accord de méthode partie joueurs	43
Annexe 4 – Mise en place d'un fonds social	44
Annexe 5 - Commission sociale	46
<b>TITRE III- STATUT DES ENTRAINEURS</b>	<b>49</b>
<b>Article 8.bis – Définition du contrat de travail</b>	<b>49</b>
8.1.bis Nature du contrat de travail	49
8.2.bis Objet du contrat de travail	49
8.3.bis Durée du contrat de travail	49
<b>Article 9.bis – Conclusion du contrat de travail de l'entraîneur</b>	<b>50</b>
9.1.bis Entrée en vigueur du contrat	50
<b>Article 10.bis – Exécution du contrat de travail</b>	<b>51</b>
10.1.bis Obligations de l'entraîneur	51
10.2.bis Obligations du club	52
10.3.bis Discipline et sanctions	52
10.4.bis Reprise de l'entraînement	52
<b>Article 11.bis – Rémunérations</b>	<b>52</b>
11.1.bis Structure de la rémunération de l'entraîneur	52
11.2.bis Salaires minima	52
<b>Article 12.bis – Conditions de travail</b>	<b>53</b>
12.1.bis Durée du travail, intersaison et repos	53
12.1.1.bis Economie du texte	54
12.1.2.bis Intersaison	54
12.1.3.bis Repos	55
12.1.4.bis Durée du travail	55
12.2.bis Congés payés	57
12.2.1.bis Définitions	57
12.2.2.bis Durée des congés	57
12.2.3.bis Période des congés	57
12.2.4.bis Indemnité de congés payés	58
12.3.bis Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	58
<b>Article 13.bis – Protection sociale</b>	<b>59</b>
13.1.bis Affiliation à la sécurité sociale	59
13.2.bis Retraite complémentaire	59
13.3.bis Garantie contre le risque de chômage	59

<b>Article 14.bis – Exploitation de l’image et du nom de l’entraîneur dans le cadre de l’exécution du contrat de travail et en dehors du contrat de travail</b>	<b>59</b>
14.1.bis Définitions et Champ d’application	59
14.2.bis Exploitation de l’image associée collective	60
14.2.1.bis Exploitation de l’image associée collective par le Club	60
14.2.2.bis Exploitation de l’image associée collective par un tiers	60
14.3.bis Exploitation de l’image associée individuelle	60
14.3.1.bis Exploitation de l’image associée individuelle par le Club	60
14.3.2.bis Exploitation de l’image associée individuelle par un partenaire commercial du Club	61
14.4.bis Port des équipements	61
14.5.bis Exploitation de l’image associée collective d’entraîneurs de plusieurs Clubs	61
14.5.1.bis Exploitation par un Club de l’image associée collective d’entraîneurs de plusieurs Clubs	61
14.5.2.bis Exploitation par la LNB de l’image associée collective des entraîneurs de plusieurs Clubs	61
14.6.bis Contrat relatif à l’exploitation commerciale de l’image, du nom et de la voix d’un entraîneur professionnel, en dehors du contrat de travail (redevance)	62
<b>Article 15.bis – Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats</b>	<b>62</b>
15.1.bis Résiliations prévues par le code du travail	62
15.1.1.bis Résiliation par accord des parties	62
15.1.2.bis Résiliation pour faute grave	62
15.1.3.bis Résiliation en cas de force majeure	62
15.1.4.bis Rupture du contrat à l’initiative de l’entraîneur lorsque celui-ci justifie d’une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur	63
15.2.bis Résiliations unilatérales du contrat de travail	63
15.2.1.bis Clauses de résiliation unilatérales anticipées prohibées	63
15.2.2.bis Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées	63
<b>Article 16.bis – Possibilités pour l’entraîneur de changer de club</b>	<b>64</b>
<b>Article 17.bis - La formation professionnelle</b>	<b>64</b>
17.1.bis Plan de développement des compétences	64
17.1.1.bis Objet et contenu de ce plan	64
17.1.2.bis Consultation du Comité Social et Économique (CSE)	65
17.2.bis Compte personnel de formation (CPF)	65
17.3.bis Journées de formation	65
17.4.bis Entretien Professionnel	66
17.4.1.bis Entretien professionnel biennal	66
<b>Article 18.bis – Prévoyance</b>	<b>67</b>
<b>Annexes</b>	<b>68</b>
Annexe 1.bis – Accord de salaire entraîneurs	68

# TITRE I- DISPOSITIONS GENERALES

## Article 1 – Champ d’application– Objectif

### 1.1. Clubs visés

La présente Convention Collective, conclue en vertu des dispositions du code du travail, concerne le seul basket professionnel masculin dont l’organisation et la gestion sont assurées par la Ligue Nationale de Basket (LNB). Elle est applicable par tous les clubs ayant acquis le statut professionnel et ayant la qualité de membre de la LNB. Dans la présente Convention, « le(s) club(s) » désigne la structure juridique du club chargée de la gestion des activités professionnelles c’est-à-dire la société sportive (quel que soit son statut juridique) ou l’association en l’absence de constitution d’une société.

### 1.2. Personnels concernés

La présente Convention collective fixe les conditions de travail, de rémunération, d’emploi ainsi que les garanties sociales des seules catégories de personnels ci-après :

- Les joueurs sous contrat, y compris ceux liés par convention au centre de formation d’un club, à l’exclusion des espoirs non liés à un club par contrat de travail.
- Les entraîneurs exerçant leurs fonctions auprès de l’équipe professionnelle du club ou au sein du centre de formation répondant aux dispositions légales et réglementaires, ainsi que les adjoints de l’entraîneur, les entraîneurs assistants sous contrat homologué par la LNB.

### 1.3. Les parties

Les parties à la présente Convention Collective sont :

- Du côté des clubs (partie employeurs) :
  - L’Union des clubs professionnels de Basket (UCPB), regroupant l’ensemble des clubs professionnels participants aux compétitions organisées par la LNB.
- Du côté des joueurs et entraîneurs (parties salariés) :
  - Le Syndicat National des Basketteurs, « SNB », affilié à la FNASS (Fédération nationale des associations et des syndicats de sportifs) dont la représentativité a été, dans le secteur du sport, reconnue par décret.
  - Le Syndicat National des entraîneurs dénommé « Syndicat des Coaches de Basket ».

Toute organisation représentative de club d’un côté, de joueurs ou d’entraîneurs de Basket de l’autre, a la possibilité d’y adhérer ultérieurement à condition que ce soit en totalité et sans réserve. L’adhésion crée les mêmes droits et les mêmes obligations que la signature *ab initio*.

La présente Convention Collective a été élaborée en présence de représentants qualifiés de la LNB en sa qualité d'organisateur et de gestionnaire du secteur du basket professionnel. Il en sera de même pour les avenants et annexes ultérieurs.

La Convention a été communiquée à la FFBB dès sa signature eu égard à la mission de service public que celle-ci assume par délégation de l'Etat.

## **Article 2 – Durée de la Convention Collective – Dénonciation – Révision**

### **2.1. Durée, Dénonciation**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité, conformément aux dispositions du code du travail, de la dénoncer à la fin de chaque année civile avec préavis de trois mois. La dénonciation devra être globale. L'avis de dénonciation, adressé par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des parties signataires, devra être accompagné d'un projet de texte.

Des nouvelles négociations devront s'engager, dans un délai de trois mois à compter de la réception de l'avis de la dénonciation.

La présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle Convention ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, dans le cadre et en application des dispositions du code du travail.

Si la Convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle Convention dans les délais légaux, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la Convention, à l'expiration de ces délais, conformément aux dispositions du code du travail.

### **2.2. Révision**

La présente Convention est révisable à tout moment à la demande de l'une des organisations syndicales initialement signataires de la Convention ou les organisations représentatives dans le secteur du Basket ayant adhéré postérieurement, sans préjudice des négociations obligatoires prévues par le code du travail.

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

## **Article 3 – Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés**

### **3.1. Liberté d'opinion**

Toute discrimination en raison de l'origine, des mœurs, de la situation familiale, de l'appartenance à une ethnie, une nation, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes est prohibée.

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

Il est par ailleurs précisé que la profession de joueur de basket au sein d'un club professionnel membre de la LNB est exclusivement masculine, compte tenu de la nature même de ce sport qui exclut la mixité lors de sa pratique, et du fait que la LNB regroupe l'élite des clubs de basket masculin.

### **3.2. Liberté syndicale**

Le droit d'adhérer à tout syndicat de son choix est reconnu à tous les personnels visés par la présente Convention.

L'exercice de ce droit est concrétisé par le respect intégral des dispositions du code du travail.

### **3.3. Absences pour raisons syndicales**

Elles seront organisées dans le cadre défini par la loi.

## **Article 4 – Rémunération**

Des salaires minima applicables aux joueurs et aux entraîneurs sont fixés annuellement par voie de négociation. En application de l'article 11.2 (partie Joueurs) et 11.2. bis (partie Entraîneurs) de la présente Convention, les accords convenus sur les salaires minima applicables aux joueurs et aux entraîneurs figurent en Annexe des présentes.

## **Article 5 – Publicité et Diffusion de la Convention Collective du Basket Professionnel**

Un avis, indiquant l'existence de la présente Convention Collective, ses parties signataires, la date et le lieu de son dépôt, doit être affiché, dans les locaux des clubs professionnels et de leur centre de formation agréé.

Cet avis concerne non seulement la présente Convention collective mais aussi ses avenants, annexes éventuelles et les accords de salaires.

## **Article 6 - Commission paritaire d'interprétation et de négociation**

Il est institué une Commission paritaire d'interprétation et de négociation de la Convention Collective du Basket Professionnel.

### **6.1. Compétences**

- Interpréter les dispositions de la présente Convention Collective ;
- Interpréter un accord collectif d'entreprise conclu au sein d'un club si les parties signataires et les organisations représentatives ayant adhéré postérieurement, le souhaitent conjointement ;
- Négocier les questions relatives à la formation professionnelle, à la prévoyance et à l'homologation des contrats de travail et, d'une manière générale, apporter les compléments et aménagements nécessaires à la bonne exécution de la présente Convention Collective.

## **6.2. Composition et fonctionnement de la Commission paritaire**

### **6.2.1. Composition de la Commission paritaire**

La Commission paritaire est composée de représentants des organisations d'employeurs, de joueurs et d'entraîneurs qui en sont signataires ou qui y ont par la suite adhéré en totalité et sans réserve.

Chaque partie est libre de composer sa délégation dans les limites définies à l'article 6.2.3. ci-après.

La Commission comprend également un représentant de la LNB, dans les conditions prévues à l'article 6.2.3. ci-dessous.

### **6.2.2. Conditions de remboursements – Dépenses liées à la promotion de la convention collective**

Les frais (de transport, d'hébergement et de restauration) engagés pour la participation aux réunions de la Commission paritaire sont pris en charge par l'organisation mandataire.

Par exception à ce qui précède, ces frais sont pris en charge par la LNB concernant les délégations salariées lorsque, à l'initiative de la LNB ou de l'organisation d'employeurs, la réunion de la Commission paritaire n'a pas lieu à Paris. Dans ce dernier cas, la LNB est tenue de prendre en charge les frais de trois personnes par délégation salariée (membres et conseils) au maximum.

### **6.2.3. Fonctionnement de la Commission paritaire**

Au sein de la Commission, les membres de chaque délégation représentant les syndicats de salariés sont au nombre de deux. La délégation des clubs comprend un nombre de membres égal à celui de la totalité des délégations des syndicats de salariés.

Chaque délégation peut se faire assister d'un conseil de son choix, celui-ci n'ayant aucune voix délibérative et devant obligatoirement être accompagné d'un membre titulaire de la délégation.

Le représentant de la LNB au sein de la Commission dispose d'une voix consultative. Il peut également se faire assister d'un conseil de son choix.

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

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

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

### ***a. Secrétariat***

Le secrétariat de la Commission paritaire est fixé au siège de la LNB. Il est assuré par la LNB. Le secrétariat consiste notamment à établir les procès-verbaux de réunions de la Commission paritaire ainsi que le rapport annuel d'activité de la Commission paritaire. Le secrétariat procède également à l'archivage des décisions prises en interprétation.

### ***b. Convocation et ordre du jour***

L'ordre du jour est fixé par le président de la Commission paritaire et communiqué à toutes les parties au plus tard 8 jours avant la date de la réunion fixée par le président. Le président est tenu d'inscrire à l'ordre du jour toute question ou sujet qui lui aura été soumis par écrit par l'une des organisations signataires au plus tard quinze jours avant la date de la réunion. Les réunions de la Commission paritaire se tiennent en principe à Paris. Le lieu de réunion peut être fixé à un autre endroit, ou en format dématérialisé, à l'initiative d'une des parties ou de la LNB, compte tenu de certains impératifs.

La Commission se réunit sur saisine d'une ou de plusieurs parties, dans un délai maximum de trente jours suivant sa saisine. En cas d'urgence et de saisine de la Commission par au moins deux organisations représentatives, elle se réunit dans un délai de huit jours suivant sa saisine. Dans ce dernier cas, la Commission peut se réunir en format dématérialisé.

### ***c. Décisions de la Commission***

En matière de négociation, tout accord doit être conclu dans les mêmes conditions que celles respectées pour l'adoption de la présente Convention collective et dans les conditions précisées à l'article 2.2 des présentes.

En matière d'interprétation, lorsque la décision à prendre concerne l'ensemble des représentations salariées (joueurs et entraîneurs), les délégations des représentations de joueurs et entraîneurs disposent chacune de deux voix et la délégation des employeurs dispose de quatre voix. Dans ce cas, les membres de toutes les délégations prennent part au vote.

Si, à l'inverse, la décision à prendre concerne uniquement les joueurs ou uniquement les entraîneurs, seuls les membres de la délégation salariée concernée prennent part au vote avec les membres de la délégation des employeurs. Dans ce cas, la délégation de la catégorie de salariés concernés dispose de quatre voix et la délégation des employeurs dispose également de quatre voix.

### **6.2.4. Participation des joueurs ou des entraîneurs en activité aux réunions de la Commission paritaire**

La participation de joueurs ou d'entraîneurs en activité à des réunions de la Commission paritaire et mandatés à cet effet par leur organisation syndicale, ne saurait justifier une sanction disciplinaire dès lors que le club est informé de l'absence dès que la date de réunion est connue et, dans tous les cas, au moins une semaine à l'avance. Cette participation ne saurait être l'occasion d'une diminution de la rémunération du joueur ou de l'entraîneur mandaté.

### ***Article 7 - Réserve***

## TITRE II- STATUT DES JOUEURS

### Article 8 – Définition du contrat de travail

#### 8.1. Nature du contrat de travail

L'activité de joueur de basket professionnel au sein d'un club membre de la LNB 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. Cette activité s'inscrit dans le champ d'application des dispositions afférentes du code du sport et de celles du code du travail qui lui sont applicables.

Le souci d'équité sportive qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail fait que le recours au contrat à durée déterminée dit spécifique prévu par le code du sport soit obligatoire. Le recours au contrat à durée déterminée spécifique doit se faire dans le respect des dispositions prévues par la présente Convention et les règlements de la LNB.

Les dispositions de la présente Convention s'appliquent aux contrats de travail des joueurs rémunérés en contrepartie de la pratique du Basket au sein d'un club soumis aux règlements de la LNB et membre de la LNB.

Les contrats de joueurs professionnels sont conclus par les sociétés sportives des clubs membres de la LNB ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association sportive.

#### 8.2. Objet du contrat de travail

Le contrat est conclu pour l'exercice de l'activité de joueur de basket dans les compétitions professionnelles, 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 de représentation qui en découlent au bénéfice du club.

#### 8.3. Durée du contrat de travail

Conformément aux dispositions figurant au sein du code du sport, les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives, la durée d'une saison sportive étant fixée à douze mois. Toutefois, la durée d'un contrat peut être inférieure à douze mois si celui-ci est signé en cours de saison sportive, dès lors qu'il court jusqu'au terme de celle-ci.

Les contrats s'achèvent la veille à minuit du début d'une saison sportive sauf cas particuliers prévus par les Règlements de la LNB s'agissant, notamment, du recours à un pigiste médical.

La durée du contrat ne peut être supérieure à cinq saisons sportives, y compris prolongation prévue contractuellement. Cette durée ne s'applique pas en cas de conclusion d'un nouveau contrat avec le même club.

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que la durée du contrat est d'une ou plusieurs saisons sportives et qu'à son terme le contrat sera reconduit automatiquement, sauf dénonciation expresse par l'une des deux parties, pour une ou

plusieurs saisons sportives supplémentaires (le nombre de saisons devant être fixé par les parties 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 (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 le 31 mai de l'année contractuelle en cours.

La dénonciation sera sans effet si les conditions matérielles évoquées à l'alinéa précédent ne sont pas respectées.

#### **8.4. Période d'essai**

Le contrat de travail d'un joueur peut comporter une période d'essai, conformément aux dispositions légales.

### **Article 9 – Entrée en vigueur du contrat de travail de joueur et participation aux compétitions organisées par la LNB**

#### **9.1. Conditions d'entrée en vigueur du contrat de travail du joueur**

En préalable, il est rappelé que le joueur s'engage à se soumettre sans réserve aux examens médicaux organisés dans le cadre des procédures détaillées ci-après.

Il est également précisé que le joueur ne pourra pas pratiquer d'activité sportive à la demande du club avant l'accomplissement des conditions suspensives visées au paragraphe 1 du présent article.

**1.** Le contrat de travail de joueur, y compris lié par convention de centre de formation d'un club n'entrera en vigueur à la date prévue au contrat que sous réserve de l'accomplissement des conditions suspensives suivantes :

- a) Le passage par le joueur d'un examen médical approfondi (ci-après « l'Examen ») effectué sous la responsabilité du médecin désigné par le club (ci-après « le Médecin ») ;

Et en cas de besoin,

- b) Le passage, s'ils sont prescrits par le Médecin à l'issue de la procédure d'Examen ci-dessus, des examens complémentaires (ci-après « les Examens complémentaires ») sous le contrôle du Médecin qui notifiera le résultat de ces Examens Complémentaires dans les meilleurs délais. Le Club mettra tout en œuvre pour que ces délais restent les plus courts possibles ;

Le médecin sera tenu de notifier au joueur les résultats des Examens Complémentaires dans un délai de 24 heures à compter de la fin des Examens Complémentaires. A défaut de respect de ces dispositions, le contrat de travail entrera en vigueur.

En toute hypothèse, à l'issue du premier examen médical, le médecin désigné par le club devra notifier au joueur par tout moyen dont il pourra justifier de la réception, s'il entend procéder à des examens complémentaires ou s'en tenir à son premier avis.

- c) L'absence de contre-indication médicale du joueur à la pratique du Basket dans les compétitions professionnelles en respect des procédures décrites au a), et le cas échéant, au b) ci-dessus.

**2.** Le contenu de l'Examen est fixé par les dispositions réglementaires de la LNB relatives à l'embauche des joueurs.

En cas de notification de résultats concluant à une contre-indication médicale du joueur à la pratique du Basket dans les compétitions professionnelles, le club mettra tout en œuvre pour qu'il soit remis au joueur son dossier médical faisant apparaître les résultats de l'Examen et, le cas échéant, des Examens Complémentaires ainsi que les conclusions du Médecin.

**3.** Les notifications visées au paragraphe 1 du présent article devront être effectuées par lettre remise en main propre contre décharge ou par tout moyen permettant de faire la preuve de sa réception.

**4.** Le club est tenu d'informer le joueur de la date à laquelle ce dernier devra se présenter au club.

## **5. Contre-expertise médicale**

En cas de contre-indication médicale du joueur à la pratique du Basket dans les compétitions professionnelles, déclarée à l'issue de la procédure prévue au paragraphe 1. a) et/ou 1. b) du présent article 9.1, le joueur a la possibilité de recourir à une contre-expertise médicale suivant la procédure décrite ci-dessous (ci-après « la Contre-expertise »).

La procédure de Contre-expertise est coordonnée par la Commission médicale de la LNB. Elle se déroule sous son contrôle.

La saisine de la Commission Médicale de la LNB s'effectue par l'envoi dans un délai de 96 heures ouvré de la décision de contre-indication.

A compter de la réception de la saisine, la Commission médicale de la LNB organisera un examen médical de contre-expertise (ci-après « l'Examen ») auprès d'un médecin spécialiste et/ou centre médical spécialisé (ci-après « le Médecin spécialiste »).

A titre d'information, une copie de la saisine est transmise par le joueur au médecin du club par lettre remise en main propre contre décharge ou par tout moyen permettant de faire la preuve de sa réception.

La Commission médicale de la LNB mettra tout en œuvre pour que, dans un délai de dix (10) jours ouvrés suivant sa saisine, le passage de l'Examen intervienne et le résultat de l'Examen soit communiqué au joueur et au médecin du club, sous réserve que le Médecin Spécialiste ne

demande pas d'examen complémentaire. Le joueur accepte sans réserve la date à laquelle l'Examen sera réalisé.

A l'issue de la Contre-expertise et au vu des résultats de l'Examen, si le Médecin Spécialiste conclut à la non-contre-indication médicale du joueur à la pratique du Basket dans les compétitions professionnelles, son contrat de travail est considéré comme étant normalement entré en vigueur à la date prévue au contrat.

Dans cette hypothèse, les frais engagés dans le cadre de la Contre-expertise seront supportés en totalité par le club.

En revanche, si le Médecin Spécialiste conclut à la contre-indication médicale du joueur à la pratique du Basket dans les compétitions professionnelles, le contrat de travail du joueur est considéré comme n'étant jamais entré en vigueur.

Dans cette hypothèse, les frais engagés dans le cadre de la Contre-expertise seront supportés en totalité par le joueur.

## **9.2. Participation aux compétitions organisées par la LNB**

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

## **9.3 Homologation**

Les contrats de travail, les avenants et annexes font l'objet d'une procédure d'homologation conformément aux règlements de la LNB. L'absence d'homologation des contrats, avenants et annexes ne remet pas en cause leur validité.

# **Article 10 – Exécution du contrat de travail**

## **10.1. 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 s'il existe lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence (le Règlement Intérieur n'est obligatoire que dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 ETP pendant douze mois consécutifs):

- 1) Le joueur s'engage à 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 s'engage à participer aux entraînements dans le cadre de la structure technique du club, 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 s'engage à adopter l'hygiène de vie qui s'impose à sa profession 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 Basket.

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 doit 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 Basket sous réserve de sa disponibilité.

6) Le joueur s'engage à 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 par le club pour faute lourde.

7) Le joueur déclare connaître et s'engage à se conformer à tout moment à la présente Convention, au Règlement Intérieur du Club s'il existe, aux Règlements de la LNB et de la FFBB (notamment au Règlement FFBB relatif au dopage) communiqués par le club lors de la signature du contrat et ultérieurement en cas de modification.

8) La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans la souscription à une assurance, le joueur s'engage à souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le club, ou assurance personnelle équivalente, copie du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquée au club).

9) Le joueur ne peut, sauf autorisation expresse du club, effectuer de matches, démonstrations (concours, exhibitions...) ou entraînements autres que ceux organisés par son club.

10) Le joueur doit se conformer aux dispositions de la présente Convention relatives aux conditions d'utilisation de son image associée à celle de son club.

11) Le joueur doit 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 nécessitant sa présence physique sous réserve d'en être informé au préalable par le club au moins cinq jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée. 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 refus n'est pas justifié par un motif valable et que le joueur n'en informe pas le club par écrit au moins trois jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée. Il est précisé que le joueur de Pro B n'exerçant pas l'activité de joueur à temps plein ne sera pas tenu à ces obligations, sauf accord avec le club.

12) Le joueur s'engage, notamment en matière d'équipement sportif, à respecter dans le cadre de son activité au sein du club les conventions conclues par le club avec ses partenaires et fournisseurs équipementiers, sauf accord particulier écrit entre le club et le joueur.

## **10.2. Obligations du club**

1) Dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, le club fournit au joueur les équipements individuels et collectifs nécessaires à la pratique du Basket ainsi que les équipements dont il assurera l'entretien et le renouvellement, à l'exception des chaussures.

S'agissant des chaussures, le club sera tenu de fournir trois paires par saison sportive d'une valeur marchande approximative (prix de détail dans le commerce d'environ 150 euros par paire.) aux jeunes joueurs suivants :

- Joueurs sous contrat Aspirant ou Stagiaire
- Joueurs engagés sous premier contrat professionnel, et en cours d'exécution
- Joueurs sous contrat professionnel relevant de la catégorie U24, pour les clubs de Pro B ne bénéficiant pas d'un Centre de Formation Agréé

D'autre part et au plan pratique, il est précisé que les joueurs devront recevoir leur première paire de chaussure dans les meilleurs délais suivant la reprise des entraînements et au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre. La fourniture des deux autres paires devra être effectuée, au plus tard, pour le 1<sup>er</sup> décembre de la saison considérée.

2) Le club s'engage à fournir au joueur les moyens de pratiquer le basket dans des conditions favorables à son épanouissement physique et moral.

3) Le club doit permettre au joueur professionnel 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 Basket professionnel en compétition.

4) Le club s'engage à procéder à toutes affiliations, déclarations et versements des cotisations sociales inhérentes à l'activité du joueur.

5) Le club s'engage à remettre au joueur lors de la signature de son contrat, ledit contrat, le règlement intérieur du club, s'il existe.

6) Le club s'engage et accepte de libérer les joueurs de leurs obligations en cas de sélection nationale de ces derniers pour les compétitions officielles organisées par la FIBA. Le club accepte de libérer le joueur pour la période correspondant à la préparation et à la participation à ces compétitions dans le respect de la réglementation FIBA en vigueur.

### **10.3. Discipline et sanctions**

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre le joueur et le club ; elles ne visent pas les sanctions d'ordre sportif pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par la LNB ou la FFBB.

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 résiliation dans les conditions propres aux contrats à durée déterminée.

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

Le club doit informer l'ensemble des joueurs par courrier ou tout autre moyen de communication écrit de la date de reprise de l'entraînement individuel et/ou collectif faisant suite à une période de congés.

## **10.5. Dispositions spécifiques concernant les prêts des joueurs**

Avec l'accord des intéressés, des prêts renouvelables de joueurs professionnels sont autorisés durant les périodes prévues par la réglementation de la LNB au bénéfice des groupements sportifs participant au championnat de France de première, seconde division, ou fédéral.

Les dispositions relatives à la comptabilisation des joueurs prêtés et aux conditions d'homologation et de qualification sont prévues par les règlements de la LNB.

Ces prêts peuvent être effectués jusqu'à la date fixée par les règlements de la LNB lorsque le prêt est effectué en direction d'un club professionnel ou jusqu'à la date fixée par les règlements fédéraux si le prêt est effectué en direction d'un club fédéral.

Le prêt du joueur est limité à deux saisons consécutives.

A l'issue de la première saison de prêt, le joueur peut être prêté à un second club. En principe, le prêt d'un joueur doit être conclu jusqu'au 30 juin, terme de la saison sportive.

Néanmoins, le joueur pourra revenir dans le groupement sportif quitté en cours de saison (sous réserve d'un accord entre les deux groupements sportifs) et devra obligatoirement réintégrer l'effectif du groupement sportif où est établi son contrat, à l'issue du prêt.

Un joueur ayant signé son premier contrat professionnel à l'issue de son contrat stagiaire peut être prêté à un club fédéral.

Sauf accord entre les parties, les prêts donnent lieu à l'établissement d'un avenant aux mêmes conditions que celles prévues à l'engagement primitif. Toutefois, en cas de liquidation judiciaire du groupement sportif bénéficiaire du prêt en cours de saison, le joueur réintégrera son club d'origine et pourra participer aux compétitions que celui-ci dispute. Cette année ne sera pas considérée ensuite comme une année de prêt.

## **Article 11 – Rémunérations**

### **11.1. Structure de la rémunération du joueur**

La rémunération du joueur comprend un salaire annuel fixe, dont le montant respecte les niveaux minima prévus par la présente Convention.

Tous les autres éléments de rémunération individuels convenus entre les parties (primes, bonus, redevances...), ou garantis par le club, doivent être intégrés au contrat de travail (ou précisés par voie d'avenant le cas échéant), et être exprimés en montant brut.

En outre, les modalités d'attribution des éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondées sur des critères précis et objectifs.

### **11.2. Salaires minima**

En application du code du travail, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les salaires minima applicables aux joueurs. L'accord conclu sur les salaires minima pour la saison sportive concernée fait l'objet d'un « accord de salaire » précisant la période couverte et est annexé au présent accord.

Les salaires minima sont applicables aux contrats conclus au cours de la saison sportive concernée. Ces salaires minima sont révisés chaque année entre les parties ; si les parties ne parviennent pas à un accord, les montants des salaires minima arrêtés lors de la saison sportive précédente sont reportés au titre des contrats conclus la saison suivante.

Ces salaires minima, mentionnés en Annexe 1, correspondent à un temps plein.

Dans l'éventualité où un joueur, évoluant en première comme en deuxième division, souhaiterait pouvoir n'exercer son activité professionnelle qu'à temps partiel, avec cependant un minimum de 50%, un accord dérogatoire devra être spécifiquement conclu entre ledit joueur et le club et soumis à l'approbation de la commission d'homologation et de qualification de la LNB après constitution d'un dossier contenant des pièces justificatives et à l'avis de la Commission paritaire pour les cas litigieux.

L'accord de salaire prévoit des minima différents pour les joueurs des clubs de première et de deuxième division ainsi que pour les joueurs signant leur premier contrat professionnel.

Les rémunérations doivent être versées par les clubs aux joueurs sous contrat au plus tard le septième jour après l'échéance de chaque mois dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire à date fixe et à trente jours au plus d'intervalle.

## **Article 12 – Conditions de travail**

### **12.1 – Durée du travail, intersaison et repos**

#### **12.1.1. Economie du texte**

Dans cette profession, plus encore qu'une autre, pauses et repos sont essentiels, de même que la durée du travail ne doit pas être excessive. Ce sport nécessite en effet une condition physique parfaite qui rend indispensable le respect scrupuleux 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, ressortent de la 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 concernant les tâches à accomplir.

La nature particulière de l'activité d'un sportif professionnel, particulièrement son caractère ludique ainsi que la nécessité, pour pouvoir jouer efficacement, d'une longue préparation, notamment physique, rend 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 d'une part du calendrier des compétitions, et d'autre part du fait que tout joueur ne figure pas sur la feuille de match. Bien que le basket 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 cette présente Convention Collective doit prévoir des dispositions relatives à l'organisation de la période comprise entre deux saisons sportives (« intersaison »).

### **12.1.2. Intersaison**

L'intersaison est la période contractuelle 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.

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 matchs officiels.

L'intersaison comprend pour chaque joueur:

- Un minimum de quatre semaines en continu sans présence au club correspondant à une période de congés payés et d'autre part une période de préparation physique individuelle
- Une période de reprise d'activité collective comportant :
  - o Une période dédiée aux examens médicaux ainsi qu'à l'installation des joueurs (et familles éventuelles) qui ne pourra intervenir, au plus tôt, que durant la 7<sup>ème</sup> semaine précédant le 1<sup>er</sup> match officiel (championnat, compétition européenne, coupe de France, qualification pour la leader's cup...).
  - o Une période de préparation collective à la suite de la période visée ci-dessus, qui ne pourra intervenir que durant les 6 semaines précédant le 1<sup>er</sup> match officiel (championnat, compétition européenne, coupe de France, qualification pour la leader's cup...). Cette période pourra inclure des stages et des matchs amicaux.

En cas de difficultés, les parties prévoient de se rapprocher pour fixer les conditions d'organisation de cette période constituant l'intersaison, après connaissance du calendrier de la saison à venir.

Le cas des joueurs internationaux, compte tenu de leurs obligations en-dehors des compétitions officielles disputées par leur club, reste spécifique et pourra être discuté chaque année après communication du calendrier international de la saison suivante avec les parties signataires de l'accord.

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 conditions de ses occupations entre la fin des compétitions et le dernier jour de la saison (le 30 juin à la date de signature de la présente Convention), et d'obtenir de son nouveau club les mêmes renseignements pour la période d'intersaison commençant le 1<sup>er</sup> jour de la saison suivante (le 1<sup>er</sup> juillet à la date de signature de la présente Convention).

### **12.1.3. Repos**

#### **a. Repos quotidien :**

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

#### **b. Repos hebdomadaire :**

Compte tenu de la nature de l'activité du club, assimilé à une entreprise de spectacle pour l'application du code du travail, il peut être fait dérogation au repos dominical. Au demeurant, certains matches sont programmés le dimanche. Dans l'hypothèse où il serait ainsi fait dérogation au repos dominical, un jour de repos en remplacement du dimanche travaillé devra être accordé par le club au joueur et fixé d'un commun accord avec lui.

Tout joueur a le droit à un repos hebdomadaire pour chaque semaine civile de travail. Le jour de ce repos est identique pour tous les joueurs du club. La durée du repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives du repos quotidien.

### **12.1.4. Durée du travail**

#### **a. Temps de travail effectif**

Est considéré comme temps de travail effectif le temps où le joueur est à disposition du club.

**a.1.** A titre d'exemple, sont considérés comme du temps de travail les éléments suivants :

- Matches proprement dits, qu'il soit sur le terrain ou simplement sur la feuille de match.
- Entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont commandés par l'entraîneur, individuels complémentaires nécessaires à l'optimisation de la condition physique.
- Séances de musculation et plus généralement d'entretien de la forme physique imposées par l'encadrement du club, ou séances d'analyse vidéo.
- Rencontres avec le médecin du club, kinésithérapeutes, 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 du joueur.
- Déplacement pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur chez l'adversaire ou en terrain neutre et ceci quel que soit le mode de transport retenu. Si le déplacement nécessite un coucher sur place, la période pendant laquelle le joueur est dans sa chambre n'est pas un temps de travail effectif, n'étant pas un temps d'astreinte ou de veille dès lors que le joueur n'a pas à être éventuellement appelé pour effectuer une tâche. Le temps de repos qui n'aurait pas été respecté conformément aux articles 12.1.3 b) et c) du fait de ce déplacement, ne pourra être donné qu'au retour de la mission, dès lors que les joueurs auront été acheminés sur un des lieux habituels du club.

- Repas pré et post matches pris en commun à la demande du club.

**a.2.** Sont également considérées comme des temps de travail effectifs les périodes consacrées par le joueur à la participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales à la demande du club et visant à utiliser le joueur pour la promotion du club (ou d'un de ses sponsors).

## **b. Information**

L'horaire prévisionnel de travail, établi à partir du calendrier sportif, est communiqué par tout moyen écrit aux joueurs de manière hebdomadaire.

## **c. Forfaitisation du salaire**

La rémunération mensuelle versée au joueur sur la base de son salaire annuel contractuel pour 1600 heures par an est indépendante de l'horaire réel de chaque mois, la présente disposition consacrant une dérogation aux articles du code du travail. Ceci vaut tant pour le joueur à temps complet que pour celui à temps partiel.

## **12.2. Congés payés**

### **12.2.1. Définitions**

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits à savoir les périodes visées par le code du travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (article 12.1.3 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 faisant partie de l'objet du contrat de travail.

### **12.2.2. Durée des congés**

La durée du congé annuel défini dans cet accord est de 2,6 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder trente et un jours ouvrables.

Les notions de jours ouvrables, de mois de travail effectif, de semaine, sont celles définies par le code du travail.

Considérant que le contrat du joueur est conclu obligatoirement pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue par le code du travail, ainsi que la période de congés, telle qu'elle est définie par le code du travail, courent du 1<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période matérialisant la saison de Basket.

### **12.2.3. 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 et d'autre part au calendrier d'entraînement et de compétition de chaque club et aux obligations sportives des joueurs.

Prenant en compte ces éléments, les périodes de congés payés sont fixées comme suit :

- Quatre semaines en continu dans l'intersaison prises par anticipation à compter du premier jour de la saison officielle pour les joueurs sous contrat à cette date ;
- Une semaine en continu comprenant soit le 25 décembre soit le 1er janvier au cours de la saison. La semaine sera définie par chaque club au titre de chacune des saisons sportives. Afin que les joueurs puissent en être informés dans un délai raisonnable, les dates de cette semaine de congés qui auront ainsi été arrêtées par le club devront être communiquées aux joueurs par le club au plus tard le 31 octobre de la saison considérée. Exceptionnellement, en cas d'obligation sportive liée aux manifestations organisées par la LNB, cette semaine pourra être modifiée par le club et communiquée aux joueurs par le club après le 31 octobre de la saison considérée. Elle leur sera, dans ce cas, communiquée par le club dès que possible.

Dans l'hypothèse où un club aurait à disputer une compétition internationale durant cette période et/ou compterait dans son effectif un ou plusieurs joueurs(s) sélectionné(s) pour le All Star Game, rendant ainsi impossible la prise de la semaine en continu, la ou les période(s) de congés serai(en)t alors définie(s) au sein de chaque club par négociation entre les parties.

- Une journée est à prendre en accord entre les partenaires sociaux au cours soit des journées annuelles de formation des entraîneurs, le All Star, la finale de coupe de France, ou lors de la Leader's Cup, étant ici précisé que cette période exceptionnelle de congés n'est attribuée qu'afin de participer aux réunions d'information ou de formation organisées par le syndicat des joueurs.
- Le solde éventuel des congés est pris entre la fin des compétitions officielles du club et le dernier jour de la saison (soit normalement le 30 juin).

Le cas des joueurs internationaux, compte tenu de leurs obligations en-dehors des compétitions officielles disputées par leur club, sera discuté si besoin chaque année après communication du calendrier international de la saison suivante. En tout état de cause, la période de congés payés des joueurs internationaux ne devra pas être positionnée pendant les périodes de sélection nationale au titre de leur participation aux compétitions officielles organisées par la FIBA.

#### **12.2.4. 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 12.2.3 ci-dessus, le club sera dégagé de toute responsabilité quant à la prise 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.

Pour sa détermination, ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération représentant la contrepartie du travail.

### **12.3 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

A la naissance de son enfant, et après le congé de naissance obligatoire, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité entraînant la suspension de son contrat de travail.

Celui-ci se compose d'un congé obligatoire de quatre jours calendaires consécutifs (sauf exceptions\*), à la suite du congé de naissance, ainsi que d'un congé facultatif de vingt et un jour, ou vingt-huit jours en cas de naissances multiples. Ce congé facultatif doit être pris dans les six mois suivants la naissance. Il peut être pris intégralement ou partiellement par le salarié. Il est fractionnable, au maximum en deux périodes, d'une durée minimale de cinq jours chacune.

En cas d'hospitalisation de l'enfant suivant la naissance, le congé obligatoire est prolongé pour la durée de l'hospitalisation, dans la limite de trente jours supplémentaires. Le congé facultatif devant alors être pris dans les six mois suivants la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Le salarié prévient l'employeur par tout moyen de la date prévisionnelle d'accouchement au moins un mois avant celle-ci. Il le prévient de la même façon des dates de prise de congé et de leurs durées, au moins un mois avant celles-ci. Dans le cas où la naissance intervient avant la date prévisionnelle, le salarié prévient l'employeur sans délai et par tout moyen.

*\* La loi prévoit que « L'interdiction d'emploi ne s'applique pas [...] lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités et allocations versées dans les conditions prévues à l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale ou par d'autres dispositions législatives ou réglementaires ».*

## **Article 13 - Protection sociale**

### **13.1. Affiliation à la sécurité sociale**

Les joueurs relèvent du régime général de Sécurité sociale en vertu du code de la Sécurité sociale. Le club doit se conformer à l'ensemble des obligations en résultant pour les employeurs que ce soit à l'égard des organismes de sécurité sociale ou des joueurs eux-mêmes.

### **13.2. Retraite complémentaire**

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

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

### **13.3. Garantie contre le risque de chômage**

La qualité de salarié relevant du régime général de Sécurité sociale implique, en application 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 le salaire du joueur.

## **Article 14 – Exploitation de l'image et du nom du joueur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail**

### **14.1. 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 par le joueur 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, sigles, et/ou signes distinctifs, ci-après dénommée « l'image du club »).

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 trois joueurs au moins de l'effectif, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leur activité professionnelle de joueur de Basket telle que décrite à l'article 1.2 du présent chapitre. En deçà de cette limite, il est considéré qu'il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle du joueur associée à celle du club (ci-après « image associée individuelle »).

### **14.2. 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.

#### **14.2.1. Exploitation de l'image associée collective par le club**

Le club est habilité à utiliser à son profit l'image associée collective des joueurs dont les contrats de travail sont en cours de validité et ce, sur tout support et par tout moyen. Toutefois, les parties au contrat de travail peuvent convenir expressément que l'utilisation est concédée après la durée de validité du contrat, pendant une durée limitée devant être précisément définie dans le contrat de travail.

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

Le club pourra par ailleurs autoriser ses partenaires (une collectivité locale n'est pas forcément un « partenaire commercial ») à utiliser à leur profit, sur tout support et par tout moyen, l'image associée collective des joueurs dont les contrats de travail avec le club sont en cours de validité, dans des conditions mettant en évidence le partenariat existant avec le club et non avec un joueur en particulier. Ladite autorisation peut être concédée au-delà de la durée de validité du contrat de travail à condition que cette durée d'utilisation soit limitée dans le temps.

## **14.2.3. Exploitation par la LNB de l'image associée collective des joueurs**

Dans le cadre de sa mission de développement et de promotion du basket professionnel, la LNB 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 basket professionnels, auxquels ses partenaires commerciaux pourront être associés.

La LNB 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 basket.

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

### **14.3.1. 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 pendant toute la durée du contrat de travail, sauf accord entre le club et le joueur de prolonger pour une période définie la durée d'utilisation au-delà de la validité du contrat, et ce pour :

- assurer sa promotion ou celle des compétitions auxquelles il participe ;
- et la commercialisation sous forme de « produits dérivés » des équipements sportifs commercialisés par le club ou son équipementier.

Il est expressément entendu que les « produits dérivés » visés ci-avant et commercialisés par le club ne pourront revêtir une quelconque marque et/ou autre signe distinctif autre que les marques ou les signes distinctifs du club et/ou du joueur qu'avec l'accord exprès du joueur.

### **14.3.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un partenaire commercial du club**

L'exploitation par un partenaire du club de l'image individuelle d'un joueur de l'effectif associée à celle du club requiert l'accord préalable écrit du (des) joueur(s) dont l'image est utilisée, ainsi que celui du club. Cette exploitation prend obligatoirement fin avec la fin de l'autorisation concédée par le joueur au club d'utiliser son image associée individuelle conformément à l'article 14.3.1 ci-dessus.

#### **14.4. Obligation d'information du joueur**

En tout état de cause, le joueur devra être informé de tout projet d'utilisation de son image associée (collective ou individuelle). Le joueur ne pourra opposer son refus à l'utilisation envisagée que pour un motif légitime reconnu comme tel par la Commission paritaire et après saisine de ladite Commission paritaire par une ou plusieurs organisations mandataires.

#### **14.5. 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 professionnel 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.

### **Article 15 - 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 dans le contrat de travail. Ledit contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par le code du travail.

Toutefois, et uniquement dans les conditions prévues à l'article 15.2.2 ci-après, le contrat peut être résilié avant son terme par le joueur.

#### **15.1. Résiliations prévues par le code du travail**

##### **15.1.1. 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 de qualification de la LNB dans les conditions prévues par la réglementation de la LNB.

Cet avenant de résiliation devra comporter les renseignements nécessaires à son authentification.

##### **15.1.2. Résiliation pour faute grave**

Elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles.

##### **15.1.3. Résiliation en 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.

#### **15.1.4. Rupture du contrat à l'initiative du joueur lorsque celui-ci justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur**

Sauf accord des parties, le salarié 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, si celui-ci comporte un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite 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 professionnel refusée et ne pourra être qualifié pour participer au Championnat de France professionnel pour la fin de la saison sportive en cours et pour la saison sportive suivante, sauf accord du club quitté.

#### **15.1.5. Rupture pour cause d'inaptitude médicale constatée par un médecin du travail**

Conformément aux dispositions légales, le contrat de travail peut être rompu pour cause d'inaptitude constatée par un médecin du travail.

### **15.2 Résiliations unilatérales du contrat de travail**

#### **15.2.1. Clauses de résiliation unilatérales anticipées prohibées**

Toute clause insérée dans un contrat ou un avenant et 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.

#### **15.2.2. 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 Basket professionnel, notamment à l'importance du niveau de compétition du club sur ses relations avec les joueurs.

Deux types de clauses et un cas expressément prévu, prévoyant une possibilité pour le joueur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme, pourront faire l'objet d'une homologation :

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

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la 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 ladite clause, par lettre recommandée ou email avec accusé de réception adressé avant la date prévue par le contrat (date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée ou email avec accusé de réception adressé par le joueur au club, pour l'informer de la mise en œuvre de la clause, devra être adressée par le club à la Commission de qualification de la LNB dans un délai de quarante-huit heures.

Lorsqu'un joueur se trouvant dans cette situation sollicite la délivrance d'une autorisation de la FFBB 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 d'homologation et de qualification de la LNB du paiement de ladite somme au club quitté ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

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

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la 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 ladite clause, par lettre recommandée ou email avec accusé de réception adressé avant la date prévue par le contrat (date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée ou email 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 d'homologation et de qualification de la LNB dans un délai de quarante-huit heures.

En tout état de cause, conformément aux règlements de la LNB, le joueur peut résilier unilatéralement son contrat avant l'échéance du terme en cas de non-paiement par le club de son salaire mensuel prévue au contrat et due au joueur, après expiration d'un délai de 30 jours après réception par le club d'une mise en demeure adressée par le joueur par lettre recommandée ou email avec accusé de réception et resté infructueuse.

## **Article 16 - La formation professionnelle**

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

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré par l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences.

Il est rappelé que cette obligation est accrue en matière sportive, puisque le Code du Sport impose à l'employeur un suivi socio-professionnel du sportif.

## **16.1. Plan de développement des compétences**

### **16.1.1. Objet et contenu de ce plan**

Un plan de développement des compétences annuel ou pluriannuel est élaboré par le club.

Il doit prévoir de répondre aux besoins des salariés et notamment en vue de la reconversion des joueurs. Il doit prendre en considération la spécificité de la pluralité des personnels, tenant compte de l'importance des joueurs au sein des effectifs et de la durée limitée de leur contrat. Cette spécificité rend nécessaire la mise en place d'une stratégie particulière en matière de formation professionnelle.

Le plan doit présenter l'ensemble des actions de formation que le club décide de faire suivre aux salariés.

Le plan devra comprendre des actions cohérentes avec la nécessité pour les joueurs de préparer leur reconversion professionnelle et à leurs aspirations professionnelles post carrière.

Il peut comprendre des actions d'adaptation portant sur des compétences directement utilisées par le salarié dans le cadre de ses fonctions, des actions liées à l'évolution ou au maintien de son emploi portant sur des compétences susceptibles d'être utilisées lors d'une évolution, prévue ou envisageable, ou encore sur des actions de développement des compétences allant au-delà de la qualification du joueur pour obtenir une nouvelle qualification ou une évolution professionnelle.

Cette liste est non exhaustive.

### **16.1.2. Consultation du Comité Social et Économique (CSE)**

Les représentants du personnel du club, s'ils existent, devront chaque année être consultés sur l'exécution du plan de développement des compétences du club de l'année précédente, et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de réunion(s) du CSE.

## **16.2. Compte personnel de formation (CPF)**

Le compte personnel de formation est ouvert aux salariés, tout au long de leur carrière et indépendamment des changements d'entreprise ou période de non-emploi.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par le salarié, qu'il soit en activité ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Les actions de formation se réaliseront en principe pendant la durée de l'intersaison soit à compter de la fin du dernier match de Championnat du club de la saison sportive en cours et jusqu'à la date de reprise par le joueur du premier entraînement fixé par le club pour la saison sportive suivante et ce, aux fins de ne pas perturber le fonctionnement de l'activité du club et sa compétitivité au niveau du Championnat. Celles qui, pour des raisons justifiées, ne pourront être effectuées durant cette période pourront l'être exceptionnellement en cours de saison

sportive, dans le cadre d'une organisation constructive qui n'entrave pas le calendrier de préparation collective et la compétition.

### **16.3 Journées de formation**

Eu égard à la nature particulière de l'activité du sportif professionnel, les actions de formation engagées se déroulent en dehors du temps de travail afin qu'elles n'interfèrent pas avec le calendrier de préparation collective de l'équipe et lui permettent de continuer à avoir la capacité de participer aux compétitions du club, sauf accord du club.

Sauf circonstances exceptionnelles exigeant la présence impérative du joueur, justifiées par le calendrier sportif (jour de match ou déplacement notamment), le club s'engage, dans le cas spécifique d'un joueur qui suivrait une formation à distance et qui nécessite un rassemblement, à libérer le joueur pour qu'il participe à cette journée et ceci même si elle intervient pendant une semaine d'entraînement. Le joueur devra quant à lui prévenir son club au moins un mois à l'avance de la date de son absence. Cette journée est considérée comme une journée travaillée pour le joueur.

### **16.4. Entretien Professionnel**

Quelle que soit sa taille, le club a l'obligation d'organiser un entretien professionnel biennal.

Aucun salarié ne peut être exclu du bénéfice de cet entretien, quelles que soient la forme et la nature du contrat de travail.

L'entretien biennal est une obligation et le club ne peut donc pas se contenter de le proposer puis l'organiser au profit des salariés demandeurs.

#### **16.4.1 Entretien professionnel biennal**

##### *16.4.1.1 Objet de l'entretien professionnel biennal*

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son club consacré à ses perspectives de reconversion, de formation, d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

##### *16.4.1.2 Contenu de l'entretien*

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien professionnel doit permettre au club de faire le lien entre les projets, les besoins en compétence du salarié, de s'assurer une veille sur les besoins en compétences et enfin de préparer le plan de développement des compétences.

Lors de cet entretien, le club doit également présenter au salarié des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié après chaque absence de longue durée, notamment à l'issue d'un congé de maternité.

Le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel est porté à la connaissance des instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de développement des compétences.

#### *16.4.1.3 Organisation de l'entretien*

L'entretien professionnel biennal doit se tenir pendant le temps de travail.

Le club doit en informer le salarié dans un délai raisonnable avant ledit entretien par tout moyen, en l'informant du contenu et des modalités de l'entretien.

#### *16.4.1.4. Suivi de l'entretien professionnel*

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

### **Article 17 – Prévoyance**

Quelle que soit leur ancienneté, les joueurs 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, en cas de maladie ou d'accident de travail, le club complétant en net le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie.

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

- jusqu'à la date d'expiration, pour quelque cause que ce soit, du contrat de travail dans le cas où le contrat prend fin avant l'expiration d'un délai de quatre-vingt-dix jours à compter du premier jour d'arrêt de travail ;
- dans les autres cas, jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

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, ces indemnités sont dues 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.

Dans tous les cas, la reprise par le joueur de son travail, suite à une maladie ou un accident de travail, n'est considérée comme effective qu'à compter du moment où celui-ci est considéré apte, selon avis du médecin du travail, à reprendre l'intégralité des entraînements et à participer aux compétitions professionnelles.

- b)** Le club est tenu de souscrire au bénéfice du joueur les polices d'assurance nécessaires permettant de lui garantir :
  - le versement d'un capital en cas de décès dont le montant est défini ci-après ;

- le versement d'un capital en cas de perte de licence dont le montant est défini ci-après. La perte de licence se définit dans le cadre des présentes dispositions relatives à la prévoyance comme l'inaptitude professionnelle définitive du joueur.

### **b1) Bénéficiaires**

Les garanties « décès » et « perte de licence » prévues ci-après s'appliquent à tous les joueurs sous contrat de travail tels que visés dans la Convention Collective du Basket professionnel – partie Joueurs, sans condition d'ancienneté dans le club.

### **b2) Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations dues aux ayant-droit du joueur en cas de décès ou du joueur en cas de perte de licence correspond à la rémunération brute annuelle perçue par le joueur en application de son contrat de travail conclu avec le club, limitée aux tranches de salaire A et B de la sécurité sociale et ensuite majorée de 25% par enfant à charge.

Il est précisé que pour les joueurs dont le contrat est d'une durée inférieure à un an, la rémunération brute mensuelle du joueur sert de référence pour le calcul de la rémunération brute annuelle.

La rémunération brute annuelle inclut l'ensemble des avantages en nature.

### **b3) Capital décès**

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé en une seule fois un capital égal à 100% du salaire de référence.

### **b4) Capital « perte de licence »**

- i) Les garanties accordées au titre de la perte de licence à tous les joueurs n'étant pas des jokers médicaux, tel que le statut de joker médical est défini par les règlements de la LNB, sont les suivantes :

- Joueurs âgés de 16 à 25 ans :

Le capital « perte de licence » est égal à 150% du salaire de référence.

- Joueurs âgés de 26 à 30 ans :

Le capital « perte de licence » est égal à 125% du salaire de référence.

- Joueurs âgés de 31ans :

Le capital « perte de licence » est égal à 80% du salaire de référence.

- Joueurs âgés de 32 ans :

Le capital « perte de licence » est égal à 70% du salaire de référence.

- Joueurs âgés de 33 sans :

Le capital « perte de licence » est égal à 60% du salaire de référence.

- Joueurs âgés de 34 ans :  
Le capital « perte de licence » est égal à 50% du salaire de référence.
- Joueurs âgés de 35 ans :  
Le capital « perte de licence » est égal à 40% du salaire de référence.
- Joueurs âgés de 36 ans et plus : ces joueurs ne sont pas éligibles au bénéfice de la garantie « perte de licence ».

Il est précisé ici que l'âge du joueur est défini au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année par différence de millésime.

- ii) Les garanties accordées au titre de la perte de licence à tous les joueurs ayant le statut de joker médical, tel que ce statut est défini par les règlements de la LNB, âgés de 16 à 35 ans, sont les suivantes :
  - Un capital « perte de licence » égal à 25% du salaire de référence.

Les jokers médicaux âgés de 36 ans et plus ne sont pas éligibles au bénéfice de la garantie « perte de licence » ci-dessus.

Il est ici précisé que l'âge du joueur est défini au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année par différence de millésime.

- c) Etant ici précisé que le club ne pourra être tenu responsable vis-à-vis du joueur dans l'hypothèse où :
  - Le joueur n'est pas admis au contrat au titre des garanties « perte de licence » par l'assureur pour raison de limite d'âge conformément à l'article 17 - b4) (i) ou (ii) ci-dessus ;

Le sinistre fait l'objet d'une des exclusions limitativement prévues par le contrat d'assurance.

## **Article 18 - Statut aspirant/stagiaire**

### **18.1 Dispositions générales**

Le joueur aspirant est un joueur de basket des catégories U16, U17 et U18 désirant se préparer à la carrière de joueur de basketball professionnel et signataire d'une convention de formation avec un groupement sportif disposant d'un Centre de Formation Agréé.

Le joueur stagiaire est un joueur de basket des catégories U19, U20 et U21 désirant se préparer à la carrière de joueur de basketball professionnel et signataire d'une convention de formation avec un groupement sportif disposant d'un Centre de Formation Agréé.

### **18.2 Nature du contrat**

Le contrat de travail d'un joueur aspirant ou stagiaire est un contrat à durée déterminée spécifique à temps partiel, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, par le Code du travail et par le Code du sport. Il est conclu avec la société sportive ou l'association sportive en cas d'absence de constitution de société sportive.

### **18.3 Objet du contrat**

Le contrat de joueur aspirant ou stagiaire est celui par lequel un groupement sportif rémunère un joueur des catégories U16 à U21 en contrepartie de la pratique du basket tout en lui permettant de poursuivre une formation sportive ainsi qu'une formation scolaire, universitaire ou professionnelle dans le centre de formation du club.

Les modalités de cette formation sont fixées dans la convention de formation liant le club au joueur.

En contrepartie, le joueur s'oblige à se mettre au service du club, selon les conditions définies entre les parties et dans le respect des dispositions en vigueur.

### **18.4 Durée du contrat**

Les contrats aspirants sont conclus pour une à trois saisons sportives maximum selon la catégorie d'âge du joueur au moment de la signature, la durée d'une saison sportive étant par principe fixée à douze mois :

- Joueur U16 : Contrat obligatoirement conclu pour trois saisons sportives
- Joueur U17 : Contrat obligatoirement conclu pour deux saisons sportives
- Joueur U18 : Contrat obligatoirement conclu pour une saison sportive

Les contrats stagiaires sont conclus pour une à trois saisons sportives maximum selon la catégorie d'âge du joueur au moment de la signature, la durée d'une saison sportive étant par principe fixée à douze mois :

- Joueur U19 : Contrat obligatoirement conclu pour trois saisons sportives
- Joueur U20 : Contrat obligatoirement conclu pour deux saisons sportives
- Joueur U21 : Contrat obligatoirement conclu pour une saison sportive

Toutefois, la durée d'un contrat peut être inférieure à douze mois si celui-ci est signé en cours de saison sportive, dès lors qu'il court jusqu'au terme de celle-ci.

La date d'expiration du contrat aspirant et stagiaire doit impérativement être identique à celle de la convention de formation.

Les dispositions du présent article entreront en vigueur pour les contrats aspirants ou stagiaires conclus à compter de la saison sportive 2024-2025.

### **18.5 Obligations du joueur aspirant et stagiaire**

Le joueur aspirant ou stagiaire doit se soumettre aux obligations fixées par son groupement sportif et respecter le règlement intérieur du club et/ou du centre de formation s'ils existent, se consacrer à sa formation de joueur de basketball et poursuivre normalement son cursus scolaire, universitaire ou assimilé, respecter l'ensemble de ses autres obligations de joueur de basket-ball telles que définies dans le présent accord.

## **18.6 Obligations du club**

Le club doit :

- se conduire envers le joueur aspirant ou stagiaire de manière responsable, avertir ses parents ou ses représentants légaux lorsqu'il est mineur, des fautes graves qu'il pourrait commettre, surveiller les études du joueur, conformément à la convention de formation conclue entre les parties. Il doit également les avertir en cas de maladie, de blessure ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.
- enseigner au joueur aspirant ou stagiaire la pratique du basketball, conformément à l'objet du contrat de travail et la convention de formation conclus entre les parties.
- en dehors des périodes de congés payés ou de congés sans solde, mise à disposition (au profit du joueur aspirant ou stagiaire) d'un hébergement, individuel ou collectif, ainsi que de la restauration, excepté lorsque le joueur demeure au sein du domicile familial ou dans une famille d'accueil.
- fournir au joueur les équipements individuels et collectifs nécessaires à la pratique du Basket ainsi que les équipements dont il assurera l'entretien et le renouvellement,
- fournir trois paires de chaussures par saison sportive comme prévu à l'article 10.2 de la présente convention.
- respecter l'ensemble de ses autres obligations d'employeur telles que définies par la présente convention collective.

## **18.7 La rémunération**

La rémunération du joueur aspirant ou stagiaire comprend un salaire annuel fixe, dont le montant respecte les niveaux minima prévus à l'Annexe 1 de la présente Convention.

Tous les autres éléments de rémunération individuels convenus entre les parties (primes, bonus, redevances...), ou garantis par le club, doivent être intégrés au contrat de travail de l'aspirant ou du stagiaire (ou précisés par voie d'avenant le cas échéant), et être exprimés en montant brut.

## **18.8 Le temps de travail**

Le temps de travail effectif du joueur aspirant ou stagiaire est détaillé, comme les joueurs professionnels, à l'article 12.1.4 de la présente convention.

La durée minimale hebdomadaire de temps de travail d'un joueur aspirant ou stagiaire est de 9h.

La durée hebdomadaire d'un joueur aspirant ou stagiaire sélectionné en équipe de France U18, U19 ou U20 est de 17h30, soit un mi-temps.

### **18.9 Terme du contrat**

Le club pourra, à tout moment et au plus tard le 15 mai de la dernière saison du contrat aspirant, adresser au joueur une proposition de contrat stagiaire ou de premier contrat professionnel (montant des rémunérations, durée du contrat), par tout moyen permettant d'en accuser réception.

### **18.10 Proposition d'un contrat stagiaire**

Le club pourra, à tout moment de son contrat aspirant et au plus tard le 15 mai de la dernière saison, adresser au joueur une proposition de contrat stagiaire (montant des rémunérations, durée du contrat), par tout moyen permettant d'en accuser de réception.

Une copie de cette lettre ou email sera adressée à la LNB dans le même délai.

### **18.11 Proposition de premier contrat professionnel**

Le club pourra, à tout moment et au plus tard le 15 mai de la dernière saison de son contrat aspirant ou stagiaire, adresser au joueur une proposition de premier contrat professionnel (montant des rémunérations, durée du contrat), par tout moyen permettant d'en accuser réception.

Une copie de cette lettre ou email sera adressée à la LNB dans le même délai.

Le groupement sportif pourra proposer au joueur un premier contrat professionnel d'une durée maximale de trois saisons sportives.

Le club pourra plus précisément proposer au joueur :

- soit un contrat de trois saisons faisant mention de la rémunération ;
- soit un contrat de deux saisons faisant mention de la rémunération. A l'issue de celui-ci le club sera en droit d'exiger la signature d'un nouveau contrat d'une saison par lettre recommandée avec accusé de réception avant le 15 mai de la dernière saison sportive en cours du contrat initial ;
- soit un contrat d'une saison faisant mention de la rémunération. A l'issue de cette première saison professionnelle, le club sera en droit d'exiger la signature d'un nouveau contrat professionnel de deux saisons par lettre recommandée avec accusé de réception avant le 15 mai de la saison sportive en cours

### **18.12 Refus du joueur de la proposition de contrat professionnel ou de contrat stagiaire**

Si le joueur refuse de signer un contrat de joueur professionnel ou un contrat stagiaire, il ne pourra contracter avec un autre club français ou étranger, sans le paiement des indemnités de formation prévues dans le présent accord, durant les 3 saisons sportives qui suivent le terme de son dernier contrat.

### **18.13 Absence de proposition de contrat**

Si le club ne propose pas au joueur de signer un engagement de joueur professionnel ou un contrat stagiaire et que la convention de formation n'est pas renouvelée, le joueur pourra signer dans le club de son choix, sans qu'aucune indemnité ne soit due au club quitté.

Dans cette hypothèse, le club sera tenu de respecter ses obligations prévues par l'article 13 de la convention de formation du joueur.

### **18.14 Résiliation du contrat de travail**

#### **Résiliation par substitution d'un contrat de travail de joueur professionnel**

Le contrat de joueur aspirant ou stagiaire est rompu en cours d'exécution par la signature d'un contrat de joueur professionnel pour le compte du club au sein duquel il a évolué comme joueur aspirant ou stagiaire.

Le groupement sportif pourra proposer au joueur un premier contrat professionnel d'une durée maximale de trois saisons sportives s'ajoutant à l'éventuelle fin de saison en cas de signature en cours de saison.

#### **Résiliation par rupture de la convention de formation**

Le contrat de joueur aspirant ou stagiaire est rompu en cours d'exécution par la rupture de la convention de formation liant le joueur au club suivant l'article 14 de la convention de formation.

#### **Résiliation pour inexécution**

Le contrat n'est pas résilié de plein droit si l'une des parties ne satisfait pas à son engagement.

La partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté a le choix, ou de forcer à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résiliation avec dommages et intérêts.

Toutefois, et sans préjudice du droit des parties de poursuivre en justice la résiliation, le litige peut être porté devant la Commission juridique, de discipline et des règlements de la LNB qui convoque les parties dans les huit jours et tente de les concilier.

#### **Résiliations prévues par le droit du travail**

Le contrat pourra être résilié avant le terme fixé par les parties dans les cas limitatifs fixés par le code du travail.

#### **Rupture à l'initiative du joueur**

Si la rupture de l'engagement est à l'initiative du joueur, celui-ci ne pourra signer dans un groupement sportif professionnel (français ou étranger) un contrat de joueur aspirant,

stagiaire ou professionnel sans le paiement des indemnités de formation prévues par le présent accord, ou l'accord du club professionnel quitté.

### **18.15 Indemnités de formation**

En contrepartie de son engagement de formation, le club peut revendiquer lors du départ du joueur le versement de sommes liées à la valorisation de cette formation. Ces indemnités sont dues en cas :

- de résiliation de la convention de formation et/ou d'un contrat Aspirant ou Stagiaire,
- de refus de signature d'un contrat stagiaire ou d'un premier contrat professionnel, y compris si le joueur poursuit sa formation au sein d'instances scolaires et universitaires étrangères non soumises à la réglementation FIBA.

Le calcul de la somme des indemnités de formation est basé sur les coûts réels de formation supportés par le club ayant assuré la formation. Par suite, le club doit pouvoir présenter les éléments permettant de justifier le montant de l'indemnité sollicité.

Considérant les éléments économiques et structurels connus et sauf accord entre les parties, le montant de ces indemnités de formation est estimé à :

- 20 000 € par année de formation en première division
- 10 000 € par année de formation en seconde division

Enfin, afin de s'assurer de la cohérence du montant des indemnités de formation demandé par le club formateur au regard des coûts réels engagés pour la formation du joueur, la Direction Nationale de Conseil et de Contrôle de Gestion des Clubs Professionnels (DNCCGCP) pourra être saisie par les parties intéressées afin de rendre un avis sur le montant sollicité. Celui-ci sera notamment rendu sur la base d'une grille indicative établie par la Commission Paritaire. La saisine de la DNCCGCP n'est pas obligatoire et l'avis rendu par celle-ci n'est qu'un avis simple à caractère d'information.

## Annexes

### Annexe 1 – Accord de salaire joueur Rémunérations minima pour la saison 2024/2025

#### 1- Rémunérations minima des joueurs « professionnels »

La rémunération effective en euros au titre de la saison 2024/2025 de chaque joueur professionnel, à l'exception des joueurs sous premier contrat professionnel tels que définis à l'article 2, ne peut désormais être inférieure aux minima ci-dessous :

Saison 2024/25				
	<i>Betclik Elite</i>		<i>PRO B</i>	
Nb mois travaillés	Sal. annuel brut	Sal. mens. Brut	Sal. annuel brut.	Sal. mens. Brut
12 mois	37 175 €	3 098 €	24 640 €	2 053 €
11 mois	37 175 €	3 380 €	24 640 €	2 240 €
10 mois	37 175 €	3 718 €	24 640 €	2 464 €
9 mois	33 210 €	3 690 €	22 495 €	2 499 €
8 mois	31 600 €	3 950 €	21 210 €	2 651 €
7 mois	29 355 €	4 194 €	20 140 €	2 877 €
6 mois	26 030 €	4 338 €	18 965 €	3 161 €
5 mois	22 280 €	4 456 €	16 505 €	3 301 €
4 mois et moins	18 645 €	4 661 €	13 825 €	3 456 €

Ces rémunérations minima incluent au maximum 15% d'avantages en nature éventuels. En d'autres termes, la partie de ces rémunérations minimales versées aux joueurs sous forme de salaire ne peut pas être inférieure à 85% de leurs montants.

#### 2- Rémunérations minima des « premiers contrats » de joueur professionnel

La rémunération brute en euros à compter de la saison 2024/2025 de tout joueur, âgé de moins de vingt-deux ans au 1<sup>er</sup> juillet de ladite saison, et préalablement licencié auprès d'un club affilié à la Fédération Française de Basket-ball, ne peut être inférieure aux minimas fixés ci-dessous au cours de la saison de l'entrée en vigueur de son premier contrat de joueur professionnel et des deux saisons suivantes éventuelles.

En cas de contrat conclu en cours de saison, le minimum de rémunération sera calculé au prorata *temporis* pour la saison concernée.

	<i>Betclik Elite</i> Salaire annuel brut	<i>Pro B</i> Salaire annuel brut
Première saison	22 715 €	22 510 €
Deuxième saison	29 995 €	23 300 €
Troisième saison	36 105 €	24 105 €

Ces rémunérations minima incluent au maximum 15% d'avantages en nature éventuels. En d'autres termes, la partie de ces rémunérations minimales versée aux joueurs en numéraire ne peut pas être inférieure à 85% de leurs montants.

Toutefois, et conformément aux dispositions de la Convention collective nationale du sport, la rémunération minimale correspondant au salaire minimum conventionnel doit être versée hors avantages en nature (soit 21 850 € brut annuel au 1<sup>er</sup> juillet 2024).

### ***Rémunérations minima des « premiers contrats » Aspirants/Stagiaires***

**3-1** Les dispositions relatives à la rémunération brute des joueurs en formation, dénommés « Aspirants » et « Stagiaires » (entre cadet première année et sénior première année), sont également déterminées par la présente Convention Collective du Basket professionnel.

La rémunération brute des joueurs en formation correspond à une durée minimale hebdomadaire de travail de 9h, indexée sur la rémunération conventionnelle fixée par le chapitre 12 de la Convention Collective Nationale du Sport (C.C.N.S.), soit 468,22 € au 1<sup>er</sup> juillet 2024.

**3-2** La rémunération brute des joueurs en formation sélectionnés en Equipe de France dans les catégories U18, U19, ou U20 (ou leur équivalent si les appellations venaient à être modifiées) est établie sur une durée minimale hebdomadaire de 17h30, soit un mi-temps.

Cette disposition a pour fondement d'une part de valoriser la qualité sportive des joueurs concernés, et d'autre part et surtout, de prendre en considération un volume d'entraînement (notamment) plus important avec une potentielle intégration dans le groupe professionnel.

Les minima de rémunération (calculés sur la base d'un mi-temps donc) des joueurs en formation sont définis comme suit :

Sélectionné en U18 : 911 € brut mensuel

Sélectionné en U19 : 1 055 € brut mensuel

Sélectionné en U20 : 1 480 € brut mensuel

Sur le fond, il est important de préciser que la qualité de joueur « sélectionné » en Equipe de France ne sera retenue que pour les joueurs ayant disputé une ou plusieurs rencontres dans le cadre d'une phase finale de compétition internationale, Euro ou Championnat du Monde.

Ces rémunérations minima incluent au maximum 15% d'avantages en nature éventuels. En d'autres termes, la partie de ces rémunérations minimales versée aux joueurs en numéraire ne peut pas être inférieure à 85% de leurs montants.

Toutefois, et conformément aux dispositions de la Convention collective nationale du sport, la rémunération minimale correspondant au salaire minimum conventionnel doit être versée hors avantages en nature.

## Annexe 2 – Formulaire de recours à la contre-expertise médicale

(issue de l'avenant n°6 signé le 23 juin 2007)

### FORMULAIRE DE RECOURS A LA CONTRE-EXPERTISE MEDICALE

Je soussigné Monsieur ....., déclare avoir reçu notification de ma contre-indication médicale à la pratique du basket dans les compétitions professionnelles par le club de ....., le .....

**Par la présente, je déclare saisir la Commission médicale de la LNB aux fins de recourir à une contre-expertise médicale suivant la procédure prévue à l'article 9.1 paragraphe 6 de la Convention Collective du Basket Professionnel.**

J'ai connaissance de ce que le présent courrier doit être adressé, pour saisine, à la Commission médicale (et pour information au club) dans les 48 heures ouvrées à compter de la notification de ma contre-indication médicale à la pratique du basket dans les compétitions professionnelles.

J'ai connaissance de ce que mon dossier médical doit être transmis au médecin spécialiste désigné par la Commission médicale dans le délai de dix (10) jours ouvrés suivant sa saisine et donne expressément mon accord pour que les informations relatives à la contre-expertise soient communiquées à tout moment à ladite Commission.

Je déclare enfin donner expressément mon accord pour que le résultat de la contre-expertise concluant ou non à la contre-indication médicale à la pratique du basket dans les compétitions officielles professionnelles soit communiqué au club.

Fait à ....., le .....

N.B. : Adresse d'envoi à la Commission médicale par tout moyen permettant de faire la preuve de sa réception :

Ligue Nationale de Basket  
COMMISSION MEDICALE  
Monsieur le Président  
46/52 rue Albert – 75013 PARIS

## **Annexe 3 - Accord de méthode partie joueurs**

### **Article 1 : Légitimité du Dialogue Social**

Les parties signataires du présent accord souhaitent réaffirmer la légitimité, l'indépendance et l'importance du dialogue social au sein de notre discipline, et tel qu'il résulte de la signature de la Convention Collective du Basket Professionnel (CCBP) en juin 2005.

### **Article 2 : Champ d'application et négociateurs du Dialogue Social**

Les partenaires sociaux rappellent le champ d'application et de compétence du dialogue social. En l'occurrence, les conditions de travail, de rémunération, d'emploi et les garanties sociales associées sont fixées, pour les joueurs et entraîneurs professionnels, par la seule Convention Collective du Basket Professionnel.

Les parties négociatrices de ladite convention sont au nombre de trois. Il s'agit, coté salariés, du Syndicat national des Basketteurs (SNB) et du Syndicat des Coaches de Basket (SCB), et coté employeurs, de l'Union des Clubs Professionnels de Basket (UCPB).

La Ligue nationale de Basket (LNB) est invitée, de manière permanente, aux discussions mais n'a pas compétence de négociation.

### **Article 3 : Fonctionnement**

Les aménagements apportés à la Convention Collective, sous forme d'avenants, sont négociés au sein de la Commission Paritaire d'Interprétation et de Négociation (article 6 de la CCBP).

Les partenaires sociaux réaffirment ainsi la position centrale de ladite Commission Paritaire, seule instance compétente en la matière.

### **Article 4 : Engagements réciproques d'avenir**

En conséquence de ce qui précède, les trois instances représentatives au sein de notre discipline (SNB, SCB et UCPB) s'engagent de bonne foi à respecter l'organisation susvisée et à ne négocier avec aucune autre organisation des questions sociales dont la compétence relève de la Convention Collective du Basket Professionnel (CCBP).

Il s'agit d'une démarche d'intérêt général, renforçant la légitimité du dialogue social et que les acteurs souhaitent rappeler avec force.

## Annexe 4 – Mise en place d'un fonds social

Il a été convenu entre les parties à la signature de la Convention collective de branche du basket professionnel d'un rapprochement des parties signataires aux fins de négocier de bonne foi la mise en place d'un fonds paritaire de formation.

A l'issue de leurs négociations, les parties ont finalement convenues de la mise en place d'un fonds dit « social » alimenté exclusivement par les clubs moyennant le versement d'une cotisation annuelle par les clubs de première et de seconde division et dont l'UCPB assurera la gestion et, dédié au soutien de joueurs de basket évoluant ou ayant évolué dans le Championnat de France de LNB dans le cadre, essentiellement, de leurs projets de reconversion.

Les catégories de joueurs suivantes, à l'exception du cas d'exclusion prévu infra, pourront prétendre bénéficier de ces aides :

- Joueurs professionnels de basket évoluant ou ayant évolué dans les Championnats de France de LNB et justifiant d'une antériorité de trois saisons sportives dans ces championnats ;
- Anciens joueurs professionnels de basket ayant évolué dans les Championnats de France de LNB (justifiant de l'antériorité précitée) qui, dans les cinq années qui suivent la fin de leur carrière, sont en situation de recherche d'emploi.

Dans le cas présent, la notion de saison sportive sera considérée comme acquise si le joueur (ou ancien joueur) a été lié contractuellement, avec un ou plusieurs clubs par un ou plusieurs contrat(s) de travail homologué(s), pour une durée minimale de six mois sur la saison considérée.

Il est également précisé que les joueurs liés par une convention de formation, bénéficiant ou non d'un contrat de joueur (en l'occurrence Aspirant ou Stagiaire), ne sauraient être considérés comme des joueurs professionnels et ne peuvent donc entrer dans le champ d'éligibilité des présentes.

Le fonds social est constitué par des cotisations annuelles des clubs professionnels de première ou deuxième division arrêtées sur la base forfaitaire suivante :

- Mille euros (1000 €) par club pour un club participant au Championnat de France de première division ;
- Cinq cent euros (500 €) par club pour un club participant au Championnat de France de deuxième division.

Le versement de ces cotisations s'effectuera en deux paiements de 50% chacun, devant intervenir aux mois d'octobre et de mars de la saison sportive considérée.

Les montants des cotisations annuelles dues par les clubs au titre de chaque saison sportive destinées à financer le fonds social seront redéfinis chaque année par la Commission Sociale.

A défaut d'accord, les montants de cotisation de la saison sportive précédente seront reconduits au titre de la saison sportive suivante.

Pour la mise en œuvre du fonds social et afin de donner les orientations quant à son affectation, les parties signataires du présent avenant ont ainsi convenues d'instituer une Commission Sociale paritaire ayant pour finalité l'accompagnement des joueurs professionnels de basket évoluant ou ayant évolué dans le Championnat de France de LNB dans le cadre notamment de leur reconversion professionnelle.

Les règles de fonctionnement de la Commission Sociale figurent ci-après. Un règlement pourra, le cas échéant, venir préciser et/ou compléter ces règles de fonctionnement.

## **Annexe 5 - Commission sociale**

### **Règles de fonctionnement**

### **Préambule**

Dans le prolongement de la signature de la Convention collective de branche du basket professionnel signée le 12 juin 2005, les partenaires sociaux (UCPB et SNB dans le cas présent) ont souhaité mettre en place une « Commission Sociale ».

### **1- LA COMMISSION SOCIALE DU BASKET PROFESSIONNEL**

#### **1.1 Composition et désignation**

Dans le prolongement du fonctionnement de la Commission paritaire dite d'interprétation et de négociation, la Commission Sociale est composée de représentants de l'UCPB et du SNB ainsi que d'un représentant de la LNB avec voix consultative.

La Commission Sociale sera donc composée de la manière suivante ;

- Deux membres désignés par l'Union des Clubs Professionnels de Basket ;
- Deux membres désignés par le Syndicat National des Basketteurs ;
- Un membre avec voix consultative désigné par la Ligue Nationale de Basket.

#### **1.2 Compétences générales - Champ d'application**

La Commission est chargée de déterminer l'affectation du fonds social en vue notamment d'apporter un accompagnement et/ou une aide aux joueurs de Basket professionnels évoluant ou ayant évolué dans le Championnat de France de première ou de seconde division dans le cadre notamment de leur reconversion professionnelle.

Les compétences de la Commission Sociale sont les suivantes :

- Accorder une aide au financement d'actions de formation suivies à titre individuel par des joueurs ou ex-joueurs et d'actions d'information des joueurs et ex-joueurs dans une perspective de reconversion ;
- Attribuer une aide financière à vocation « sociale » pour des joueurs ou ex-joueurs connaissant une période de difficultés sociales prononcée.
- Arrêter le montant des cotisations annuelles dues par les clubs pour alimenter le fonds social.

#### **1.3 Fonctionnement administratif**

##### **1.3.1 Présidence**

La présidence de la Commission Sociale est désignée chaque saison sportive en son sein alternativement parmi les représentants du SNB et de l'UCPB.

Le Président établit l'ordre du jour, il dirige et oriente les débats.

La Présidence de la première année d'exercice (saison sportive) de la Commission Sociale est assurée par un représentant de l'UCPB.

### 1.3.2 Secrétariat – Comptabilité et Gestion des fonds

La coordination et les services de secrétariat de l'activité de la Commission Sociale sont assurés par l'UCPB La comptabilité et la gestion des fonds et/ou sommes de toutes nature qui alimentent le fonds social sont assurées par l'UCPB.

### 1.3.3 Convocation

La Commission Sociale se réunit au moins deux fois par saison sportive sur convocation de son Président ou sur demande de l'une des délégations membres.

## **1.4 Missions spécifiques**

Dans le prolongement de ses compétences générales, la Commission Sociale :

- Définit les orientations prioritaires quant aux actions de formation pouvant bénéficier de l'aide du fonds social ;
- Définit les règles générales d'attribution des aides aux actions de formation ;
- Définit les modalités d'information des joueurs et des clubs sur les actions de la Commission Sociale et les attributions des aides ;
- Veille au suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées par les joueurs dans ce cadre.

Considérant ce dernier point, la Commission Sociale a toute compétence pour remettre en cause tout ou partie de l'aide attribuée en cas de comportement ou d'absence d'un joueur incompatible avec la bonne réalisation de la formation ou de l'action définie par la Commission Sociale.

La Commission Sociale décide à la majorité de ses membres des aides attribuées. Elle ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins de ses membres sont présents, avec au minimum un représentant de l'UCPB et du SNB En cas d'égalité des voix, la voix du Président est prépondérante.

## **2- MODALITES D'ATTRIBUTION DES AIDES**

### **2.1 Instruction des demandes d'aides**

L'instruction des demandes d'aides est effectuée par la Commission Sociale en séance plénière.

Le montant total des aides ne peut excéder le seuil arrêté en début de saison sportive par la Commission Sociale.

Si cela s'avère nécessaire et à titre exceptionnel, la Commission Sociale pourra déléguer l'instruction des demandes à une formation restreinte de la commission (comprenant au minimum un représentant de l'UCPB et du SNB dans des conditions fixées en séance plénière pour chaque saison sportive).

## **2.2 Conditions d'attribution des aides – Eligibilité**

La Commission Sociale dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour apprécier les cas éligibles au présent dispositif.

Les aides pour les actions entrant dans le champ d'application défini à l'article 1.2 ci-dessus sont attribuées par la Commission Sociale en fonction des orientations générales qu'elle définit et en considération de la situation sociale du joueur et/ou du projet de reconversion.

## **2.3 Demande d'aide – Formalités administratives**

Tout joueur souhaitant bénéficier d'une aide devra adresser une demande dans des conditions qui seront précisées par la Commission Sociale et qui comporteront à minima :

- Etat civil du demandeur ;
- Saisons sportives durant lesquelles il a évolué dans les championnats professionnels ;
- Reconversion/projet envisagé, ou situation sociale ;
- Plan de financement du projet accompagné d'une attestation sur l'honneur.

La Commission Sociale pourra, après examen du dossier initial, demander toute précision utile et nécessaire au traitement de celui-ci et/ou envisager de recevoir le joueur demandeur lors d'un entretien de présentation de son projet.

## **3- Règlement**

Un règlement de la Commission Sociale peut venir compléter ces règles de fonctionnement.

## **TITRE III- STATUT DES ENTRAINEURS**

### **Article 8.bis – Définition du contrat de travail**

#### **8.1.bis Nature du contrat de travail**

L'activité d'un entraîneur de basket professionnel au sein d'un club membre de la LNB 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. Cette activité s'inscrit dans le champ d'application des dispositions afférentes du code du sport et de celles du code du travail qui lui sont applicables.

Le souci d'équité sportive qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail fait que le recours au contrat à durée déterminée dit spécifique prévu par le code du sport soit obligatoire. Le recours au contrat à durée déterminée spécifique doit se faire dans le respect des dispositions prévues par la présente Convention et les règlements de la LNB.

Les dispositions de la présente Convention s'appliquent aux contrats de travail des entraîneurs principaux, entraîneurs assistants, et des entraîneurs des centres de formation rémunérés en contrepartie de la préparation des joueurs à la pratique du basket dans les compétitions professionnelles et pour leur activité d'encadrement technique au sein d'un club de LNB dès lors qu'ils remplissent les conditions définies à l'article L. 222-2 du Code du Sport et précisées à l'article 11.2.bis de la présente convention, soumis aux règlements de la LNB. Le contrat est un contrat de travail d'entraîneur « professionnel » si l'entraîneur en fait sa profession exclusive et/ou principale dans le respect des dispositions ci-après. Les contrats d'entraîneurs professionnels sont conclus par les sociétés sportives des clubs membres de la LNB ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association sportive.

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

#### **8.2.bis Objet du contrat de travail**

Le contrat d'un entraîneur est conclu en vue de la préparation des joueurs à la pratique du basket 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.

#### **8.3.bis Durée du contrat de travail**

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. Dans l'éventualité où le premier contrat est conclu avec un club pour une durée égale ou inférieure à une saison sportive, son renouvellement avec ce même club sera alors conclu pour deux saisons sportives. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive sauf cas particuliers de recrutement en cours de saison prévus par les Règlements de la LNB. Il est

précisé que la saison sportive débute normalement le 1er juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante.

La durée du contrat ne peut être supérieure à cinq saisons sportives, y compris prolongation prévue contractuellement. Cette durée ne s'applique pas en cas de renouvellement explicite du contrat ou de conclusion d'un nouveau contrat avec le même club.

S'agissant des entraîneurs des centres de formation agréés, ou en cours d'agrément, et à la différence des entraîneurs principaux ou assistants, la durée minimale de leur premier contrat de travail ne peut être inférieure à deux ans. Les prolongations éventuelles peuvent être d'une seule ou plusieurs années.

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que la durée du contrat pourra être renouvelée pour une durée supérieure à deux saisons sportives, le nombre de saisons devant être fixé par les parties dans le contrat. 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 (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.

Sans respect des conditions matérielles évoquées à l'alinéa précédent, la dénonciation sera sans effet.

## **Article 9.bis – Conclusion du contrat de travail de l'entraîneur**

La conclusion d'un contrat d'entraîneur professionnel n'emporte pas automatiquement le droit pour cet entraîneur de participer aux compétitions organisées par la LNB 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 réglementation de la LNB.

Le contrat doit être daté et signé en au moins deux exemplaires, dont un doit être immédiatement remis au salarié contre récépissé.

Il doit comporter tous les éléments relatifs à la rémunération.

### **9.1.bis Entrée en vigueur du contrat**

Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat sous réserve du respect des obligations relatives à la visite médicale du travail prévue par le code du travail.

## **Article 10.bis – Exécution du contrat de travail**

### **10.1.bis 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, s'il existe, lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence :

- 1) L'entraîneur s'engage à 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) L'entraîneur dirigera les séances d'entraînements dans le cadre de la structure technique du club et il s'engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié.
  - 3) L'entraîneur s'engage à adopter le comportement éthique qui s'impose à sa profession 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 basket.
  - 4) L'entraîneur devra être disponible à la demande du club pour toute interview réalisée pour ou par la presse, la radio ou la télévision.
  - 5) L'entraîneur déclare connaître et s'engage à se conformer à tout moment à la présente Convention, au Règlement Intérieur du Club s'il existe, aux Règlements de la LNB et de la FFBB communiqués par le club lors de la signature du contrat ou ultérieurement en cas de modification.
- Etant ici précisé que l'entraîneur pourra, sous réserve de respecter les dispositions de la présente convention, participer à des colloques ou à des réunions syndicales en lien avec sa profession d'entraîneur.
- 6) L'entraîneur doit se conformer aux dispositions de la présente Convention collective relatives aux conditions d'utilisation de son image associée à celle de son club.
  - 7) 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 s'il existe avec lequel il s'est engagé le premier.
  - 8) 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.
  - 9) 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).
  - 10) L'entraîneur devra être à la disposition du Club pour assister et participer à toutes manifestations promotionnelles ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées

par/ou dans l'intérêt du Club et nécessitant sa présence physique sous réserve d'en être informé au préalable par le Club. Le refus éventuel de l'entraîneur devra être dûment motivé.

### **10.2.bis Obligations du club**

- 1) Dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, le club met à disposition de l'entraîneur les équipements individuels et collectifs nécessaires à sa fonction.
- 2) Le club s'engage à fournir à l'entraîneur les moyens d'exercer son activité dans les meilleures conditions.
- 3) Le club s'engage à procéder à toutes affiliations, déclarations et versements des cotisations sociales inhérentes à l'activité de l'entraîneur.

### **10.3.bis Discipline et sanctions**

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre l'entraîneur et le club elles ne visent pas les sanctions d'ordre sportif pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par la LNB ou la FFBB.

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.

### **10.4.bis Reprise de l'entraînement**

Le club doit informer l'entraîneur par courrier ou tout autre moyen de communication écrit de la date de reprise de l'entraînement individuel et/ou collectif faisant suite à une période de congés

## **Article 11.bis – Rémunérations**

### **11.1.bis Structure de la rémunération de l'entraîneur**

La rémunération de l'entraîneur comprend un salaire annuel fixe dont le montant respecte les niveaux minima prévus par la présente Convention.

Tous les éléments de rémunération individuelle convenus entre les parties, ou garantis par le club, doivent être intégrés au contrat de travail (ou précisés par voie d'avenant le cas échéant), et être exprimés en montant brut.

En outre, les modalités d'attribution des 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.

### **11.2.bis Salaires minima**

En application du code du travail, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les salaires minima applicables aux entraîneurs.

L'accord conclu sur les salaires minima pour la période sportive concernée fait l'objet d'un « Accord de salaire » précisant la période couverte et est annexé au présent accord.

Les salaires minima sont fixés pour une saison sportive et sont donc applicables jusqu'au 30 juin de la saison sportive concernée. Ces salaires minima sont révisés chaque année entre les parties ; si les parties ne parviennent pas à un accord, les montants des salaires minima de la saison sportive précédente sont maintenus l'année suivante.

Ces salaires minima correspondent à un temps plein pour les entraîneurs évoluant en première division (l'entraîneur principal, deux assistants et l'entraîneur principal du centre formation) ainsi que, s'agissant de la seconde division, pour l'entraîneur principal et l'entraîneur principal du centre de formation.

Pour ce qui est de l'entraîneur assistant de deuxième division, le principe général reste le temps plein mais un principe dérogatoire peut être envisagé, notamment dans les situations de pluriactivité, dans la mesure où un minimum de 50% du temps de travail est respecté.

Dans cette hypothèse, un accord dérogatoire devra être spécifiquement conclu entre ledit entraîneur et le club et soumis à l'approbation de la commission d'homologation et de qualification de la LNB après constitution d'un dossier contenant des pièces justificatives et à l'avis de la commission paritaire pour les cas litigieux.

Les dispositions supra imposant le recours au temps plein ne s'appliquent cependant que pour les entraîneurs principaux des trois catégories concernées (l'entraîneur, deux assistants et celui du Centre de Formation). Elles ne concernent pas les autres salariés complétant éventuellement l'équipe technique (autres assistants, préparateur physique...).

Ainsi, l'activité des entraîneurs (principaux) des trois catégories concernées ne sera considérée comme une activité principale d'entraîneur professionnel que sous réserve du recours obligatoire au temps plein, de même pour l'entraîneur assistant de deuxième division (sauf dérogation envisageable avec un minimum de 50% de temps de travail).

Pour les autres salariés complétant les équipes techniques, l'activité principale d'entraîneur professionnel sera retenue dès lors que le salarié consacre un minimum de 50% de son temps de travail à la préparation et l'encadrement d'au moins un joueur professionnel salarié et ce sous tous ses aspects (préparation physique et athlétique, entraînement technique et tactique, coaching...).

L'accord de salaire prévoit des minima différents pour les entraîneurs des clubs de première et seconde division.

Les rémunérations doivent être versées par les clubs aux entraîneurs sous contrat au plus tard le septième jour après l'échéance de chaque mois dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire à date fixe et à trente jours au plus d'intervalle.

## **Article 12.bis – Conditions de travail**

### **12.1.bis Durée du travail, intersaison et repos**

### **12.1.1.bis 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.

### **12.1.2.bis Intersaison**

L'intersaison est la période contractuelle 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.

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

L'intersaison comprend pour chaque entraîneur :

- un minimum de quatre semaines de congés en continu sans présence au club
- une période de reprise d'activité collective, avec les joueurs, comportant :
  - o une période dédiée aux examens médicaux ainsi qu'à l'installation des joueurs (et familles éventuelles) qui ne pourra intervenir, au plus tôt, que durant la 7<sup>ème</sup> semaine précédant le 1<sup>er</sup> match officiel (championnat, compétition européenne, coupe de France, qualification pour la leader's cup...).
  - o une période de préparation collective à la suite de la période visée ci-dessus, qui ne pourra intervenir que durant les 6 semaines précédant le 1<sup>er</sup> match officiel (championnat, compétition européenne, coupe de France, qualification pour la leader's cup...). Cette période pourra inclure des stages et des matchs amicaux.

En cas de difficultés, les parties prévoient de se rapprocher pour fixer les conditions d'organisation de cette période constituant l'intersaison, après connaissance du calendrier de la saison à venir.

Le cas des entraîneurs internationaux, compte tenu de leurs obligations en-dehors des compétitions officielles disputées par leur club, reste spécifique et pourra être discuté chaque année après communication du calendrier international de la saison suivante avec les parties signataires de l'accord.

Dès la fin de sa participation aux compétitions officielles, chaque club précisera à ses entraîneurs 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 entraîneur mute à l'intersaison, il lui appartient de prévenir son nouveau club des conditions de ses occupations entre la fin des compétitions et le dernier jour de la saison (le 30 juin à la date de signature de la présente Convention), et d'obtenir de son nouveau club les mêmes renseignements pour la période d'intersaison commençant le 1<sup>er</sup> jour de la saison suivante (le 1<sup>er</sup> juillet à la date de signature de la présente Convention).

### **12.1.3.bis 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 six heures. Cette durée est au minimum de trente minutes.

#### **b. Repos quotidien :**

Une durée minimale de repos entre deux jours de travail doit impérativement être respectée. Elle est de onze heures. 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 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 un registre annuel comptabilisant ces repos. Ce registre annuel est mis à la disposition du service administratif du Club.

Tout entraîneur a droit à un repos hebdomadaire pour chaque semaine civile de travail. La durée du repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives comprenant la période de 0 H 00 à 24 H 00 du jour calendaire de repos auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos quotidien.

Les jours de repos hebdomadaires qui ne pourront être pris en raison de la nature de la compétition seront reportés dès la fin de celle-ci.

### **12.1.4.bis Durée du travail**

#### **a. Temps de travail effectif**

Est considéré comme temps de travail effectif le temps où l'entraîneur est à disposition du club.

**a.1.** A titre d'exemple sont considérés comme du temps de travail les éléments suivants :

- Matches proprement dits,
- Entraînements collectifs ainsi que les entraînements individuels complémentaires, et leur préparation,
- Déplacement pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur chez l'adversaire ou en terrain neutre et ceci quel que soit le mode de transport retenu. Si le déplacement nécessite un coucher sur place, la période pendant laquelle l'entraîneur est dans sa chambre pour dormir n'est pas un temps de travail effectif, n'étant pas un temps d'astreinte ou de veille dès lors que l'entraîneur n'a pas à être éventuellement appelé pour effectuer une tâche,
- Repas post et pré matches pris en commun à la demande du club,
- Séances d'analyse 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 spécifiques à la profession le cas échéant,
- Analyse d'après match,
- Rencontres avec le médecin de Club et/ou avec tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire.
- Sous réserve de l'accord préalable du club, l'analyse et l'étude de documents nationaux ou internationaux sur les nouvelles évolutions ou méthodes pédagogiques et, le cas échéant, la participation à des colloques techniques et pédagogiques.

**a.2.** Sont également considérées comme 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 d'un de ses sponsors), ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

**a.3.** 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, correspondant à l'année de référence s'entendant du 1er juillet au 30 juin de l'année civile suivante, le nombre de jours de travail est égal à 218 jours, incluant la journée de solidarité prévue par le code du travail.

Le contrat de travail devra définir les conditions de la mise en œuvre du forfait jour annuel.

## **12.2.bis Congés payés**

### **12.2.1.bis Définitions**

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits visés par le code du travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (article 12.1.3.bis. ci-dessus), du repos entre deux matches et des périodes de préparation individuelle sous l'autorité du club ou en application des directives données par celui-ci faisant partie de l'objet du contrat de travail.

### **12.2.2.bis Durée des congés**

La durée du congé annuel défini par le code du travail est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables soit 5 semaines, ce dispositif englobant les jours supplémentaires liés au fractionnement.

Les notions de jours ouvrables, de mois de travail effectif, de semaine, sont celles définies par le code du travail.

Considérant que le contrat de l'entraîneur est conclu obligatoirement pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue par le code du travail, ainsi que la période de congés telle qu'elle est définie par le code du travail, courent du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période matérialisant la saison de Basket.

### **12.2.3.bis Période des congés**

Une partie de ces congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

La définition des périodes de congés est étroitement liée d'une part au rythme de la saison sportive et d'autre part 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.

Prenant en compte ces éléments, les périodes de congés pourront être fixées comme suit :

- Quatre semaines en continu dans l'intersaison prises par anticipation à compter du 1er jour de la saison officielle ;
  
- Une semaine en continu comprenant soit le 25 décembre soit le 1er janvier au cours de la saison. Afin que les entraîneurs puissent en être informés dans un délai raisonnable, les dates de cette semaine de congés qui auront ainsi été arrêtées par le club devront être communiquées aux entraîneurs par le club au plus tard le 31 octobre de la saison considérée. Exceptionnellement, en cas d'obligation sportive liée aux compétitions organisées par la LNB,

cette semaine pourra être modifiée par le club et communiquée aux entraîneurs par le club après le 31 octobre de la saison considérée. Elle leur sera dans ce cas communiquée par le club dès que possible.

Dans l'hypothèse où un club aurait à disputer une compétition internationale durant cette période et/ou compterait dans son effectif un ou plusieurs entraîneur(s) sélectionné(s) pour le All Star Game, rendant impossible la prise de la semaine en continu, la ou les période(s) de congés serai(en)t alors définie(s) au sein de chaque club par négociation entre les parties.

- Le solde éventuel des congés est pris entre la fin des compétitions officielles du club et le dernier jour de la saison (soit normalement le 30 juin).

#### **12.2.4.bis 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.

Pour sa détermination, ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération représentant la contrepartie de travail.

#### **12.3.bis Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

A la naissance de son enfant, et après le congé de naissance obligatoire, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité entraînant la suspension de son contrat de travail.

Celui-ci se compose d'un congé obligatoire de quatre jours calendaires consécutifs (sauf exceptions\*), à la suite du congé de naissance, ainsi que d'un congé facultatif de vingt et un jours, ou vingt-huit jours en cas de naissances multiples. Ce congé facultatif doit être pris dans les six mois suivants la naissance. Il peut être pris intégralement ou partiellement par le salarié. Il est fractionnable, au maximum en deux périodes, d'une durée minimale de cinq jours chacune.

En cas d'hospitalisation de l'enfant suivant la naissance, le congé obligatoire est prolongé pour la durée de l'hospitalisation, dans la limite de trente jours supplémentaires. Le congé facultatif devant alors être pris dans les six mois suivants la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Le salarié prévient l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de la date prévisionnelle d'accouchement au moins un mois avant celle-ci. Il le prévient de la même façon des dates de prise de congé et de leurs durées, au moins un mois avant celles-ci. Dans le cas où la naissance intervient avant la date prévisionnelle, le salarié prévient l'employeur sans délai et par tout moyen.

*\* la loi prévoit que « L'interdiction d'emploi ne s'applique pas [...] lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités et allocations versées dans les conditions prévues à l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale ou par d'autres dispositions législatives ou réglementaires ».*

## **Article 13.bis – Protection sociale**

### **13.1.bis Affiliation à la sécurité sociale**

Les entraîneurs relèvent du régime général de sécurité sociale en vertu du code de la sécurité sociale. Le club doit se conformer à l'ensemble des obligations en résultant pour les employeurs que ce soit à l'égard des organismes de sécurité sociale ou des entraîneurs eux-mêmes.

### **13.2.bis Retraite complémentaire**

Du fait de leur qualification de cadre, les entraîneurs principaux de première et seconde division 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 non-cadres sont, en application du code de la sécurité sociale, affiliés à la caisse de retraite complémentaire obligatoire relevant de l'ARRCO à laquelle le club adhère pour l'ensemble de son personnel.

La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la rémunération de l'entraîneur.

### **13.3.bis Garantie contre le risque de chômage**

La qualité de salarié relevant du régime général de sécurité sociale implique, en application du code du travail, l'affiliation des entraîneurs au régime d'assurance chômage géré par l'UNEDIC. La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye de l'entraîneur.

## **Article 14.bis – Exploitation de l'image et du nom de l'entraîneur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et en dehors du contrat de travail**

### **14.1.bis 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 basket telle que décrite à l'article 8.2bis 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 »).

### **14.2.bis 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.

#### **14.2.1.bis 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.

#### **14.2.2.bis 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.

### **14.3.bis Exploitation de l'image associée individuelle**

#### **14.3.1.bis 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.

### **14.3.2.bis 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.

### **14.4.bis 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 basket 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 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.

### **14.5.bis Exploitation de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs Clubs**

#### **14.5.1.bis 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.

#### **14.5.2.bis Exploitation par la LNB de l'image associée collective des entraîneurs de plusieurs Clubs**

Dans le cadre de sa mission de développement et de promotion du basket professionnel, la LNB 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 basket professionnels, auxquels ses partenaires commerciaux pourront être associés.

La LNB 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 basket.

### **14.6.bis Contrat relatif à l'exploitation commerciale de l'image, du nom et de la voix d'un entraîneur professionnel, en dehors du contrat de travail (redevance)**

Dans le cadre de de la loi du 1<sup>er</sup> mars 2017 codifiée à l'article L. 222-2-10-1 du Code du sport qui prévoit que la redevance versée dans le cadre du contrat prévu à cet effet ne constitue en aucun cas un salaire, ni une rémunération versée en contrepartie ou à l'occasion du travail au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Un entraîneur peut bénéficier d'un contrat de redevance dès lors qu'il bénéficie d'une rémunération minimale brute mensuelle supérieure ou égale à deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le montant maximal pouvant être versé au titre de la redevance ne peut être supérieur à 30% du montant brut de la rémunération mensuelle perçue au titre du contrat de travail.

### **Article 15.bis – 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 dans le contrat de travail.

Ledit contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par le code du travail.

Toutefois, et uniquement dans les conditions prévues à l'article 15.2.2.bis ci-après, le contrat peut être résilié avant son terme par l'entraîneur de manière unilatérale.

### **15.1.bis Résiliations prévues par le code du travail**

#### **15.1.1.bis 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 LNB dans les conditions prévues par la réglementation de la LNB. Cet avenant de résiliation devra comporter les renseignements nécessaires à son authentification.

#### **15.1.2.bis Résiliation pour faute grave**

Elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles.

#### **15.1.3.bis Résiliation en 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.

#### **15.1.4.bis Rupture du contrat à l'initiative de l'entraîneur lorsque celui-ci justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur**

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, si celui-ci comporte un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite 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 professionnel refusée et se verra appliquer les dispositions de la réglementation de la LNB 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.

### **15.2.bis Résiliations unilatérales du contrat de travail**

#### **15.2.1.bis Clauses de résiliation unilatérales anticipées prohibées**

Toute clause insérée dans un contrat ou un avenant et 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.

#### **15.2.2.bis 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 basket professionnel.

Deux types de clauses, prévoyant une possibilité pour l'entraîneur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme, pourront faire l'objet d'une homologation :

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

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la 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 ladite clause, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée avant la date prévue par le contrat (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 LNB dans un délai de 48 heures.

Lorsqu'un entraîneur se trouvant dans cette situation sollicite la délivrance d'une autorisation de la FFBB 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 LNB du paiement de ladite somme au club quitté ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

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

Ladite 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 ladite clause, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée avant la date prévue par le contrat (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 LNB dans un délai de 48 heures.

## **Article 16.bis – 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 contractuelle à l'expiration du délai de mise en demeure adressée par l'entraîneur au club, en application de la procédure de mise en demeure prévue dans les règlements de la LNB.

## **Article 17.bis - La formation professionnelle**

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

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré par l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences.

Il est rappelé que cette obligation est accrue en matière sportive, puisque le Code du Sport impose à l'employeur un suivi socio-professionnel du sportif.

### **17.1.bis Plan de développement des compétences**

#### **17.1.1.bis Objet et contenu de ce plan**

Un plan de développement des compétences annuel ou pluriannuel est élaboré par le club.

Il doit prévoir de répondre aux besoins des salariés et notamment en vue de la reconversion potentielle des entraîneurs. Il doit prendre en considération la spécificité de la pluralité des personnels, tenant compte de l'importance des entraîneurs au sein des effectifs et de la durée limitée de leur contrat. Cette spécificité rend nécessaire la mise en place d'une stratégie particulière en matière de formation professionnelle.

Le plan doit présenter l'ensemble des actions de formation que le club décide de faire suivre aux salariés.

Le plan devra comprendre des actions cohérentes avec la nécessité pour les entraîneurs de préparer leur reconversion professionnelle potentielle et à leurs aspirations professionnelles post carrière.

Il peut comprendre des actions d'adaptation portant sur des compétences directement utilisées par le salarié dans le cadre de ses fonctions, des actions liées à l'évolution ou au maintien de son emploi portant sur des compétences susceptibles d'être utilisées lors d'une évolution, prévue ou envisageable, ou encore sur des actions de développement des compétences allant au-delà de la qualification du joueur pour obtenir une nouvelle qualification ou une évolution professionnelle.

Cette liste est non exhaustive.

#### **17.1.2.bis Consultation du Comité Social et Économique (CSE)**

Les représentants du personnel du club, s'ils existent, devront chaque année être consultés sur l'exécution du plan de développement des compétences du club de l'année précédente, et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de réunion(s) du CSE.

#### **17.2.bis Compte personnel de formation (CPF)**

Le compte personnel de formation est ouvert aux salariés, tout au long de leur carrière et indépendamment des changements d'entreprise ou période de non-emploi.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par le salarié, qu'il soit en activité ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Les actions de formation se réaliseront en principe pendant la durée de l'intersaison soit à compter de la fin du dernier match de Championnat du club de la saison sportive en cours et jusqu'à la date de reprise par l'entraîneur du premier entraînement fixé par le club pour la saison sportive suivante et ce, aux fins de ne pas perturber le fonctionnement de l'activité du club et sa compétitivité au niveau du Championnat. Celles qui, pour des raisons justifiées, ne pourront être effectuées durant cette période pourront l'être exceptionnellement en cours de saison sportive, dans le cadre d'une organisation constructive qui n'entrave pas le calendrier de préparation collective et la compétition.

#### **17.3.bis Journées de formation**

Eu égard à la nature particulière de l'activité d'entraîneur professionnel, les actions de formation engagées se déroulent en dehors du temps de travail afin qu'elles n'interfèrent pas

avec le calendrier de préparation collective de l'équipe et lui permettent de continuer à avoir la capacité de participer aux compétitions du club, sauf accord du club.

Sauf circonstances exceptionnelles exigeant la présence impérative de l'entraîneur, justifiées par le calendrier sportif (jour de match ou déplacement notamment), le club s'engage, dans le cas spécifique d'un entraîneur qui suivrait une formation à distance et qui nécessite un rassemblement, à libérer l'entraîneur pour qu'il participe à cette journée et ceci même si elle intervient pendant une semaine d'entraînement. L'entraîneur devra quant à lui prévenir son club au moins un mois à l'avance de la date de son absence. Cette journée est considérée comme une journée travaillée pour le joueur.

### **17.4.bis Entretien Professionnel**

Quelle que soit sa taille, le club a l'obligation d'organiser un entretien professionnel biennal.

Aucun salarié ne peut être exclu du bénéfice de cet entretien, quelles que soient la forme et la nature du contrat de travail.

L'entretien biennal est une obligation et le club ne peut donc pas se contenter de le proposer puis l'organiser au profit des salariés demandeurs.

#### **17.4.1.bis Entretien professionnel biennal**

##### *17.4.1.1.bis Objet de l'entretien professionnel biennal*

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son club consacré à ses perspectives de reconversion, de formation, d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

##### *17.4.1.2.bis Contenu de l'entretien*

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien professionnel doit permettre au club de faire le lien entre les projets, les besoins en compétence du salarié, de s'assurer une veille sur les besoins en compétences et enfin de préparer le plan de développement des compétences.

Lors de cet entretien, le club doit également présenter au salarié des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié après chaque absence de longue durée, notamment à l'issue d'un congé de maternité.

Le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel est porté à la connaissance des instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de développement des compétences.

#### *17.4.1.3.bis Organisation de l'entretien*

L'entretien professionnel biennal doit se tenir pendant le temps de travail.

Le club doit en informer le salarié dans un délai raisonnable avant ledit entretien par tout moyen, en l'informant du contenu et des modalités de l'entretien.

#### *17.4.1.4.bis Suivi de l'entretien professionnel*

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

### **Article 18.bis – Prévoyance**

Quelle que soit leur ancienneté, les clubs feront en sorte, en souscrivant les polices d'assurance nécessaires, que les joueurs et entraîneurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient :

- a)** du maintien intégral de leur rémunération nette (y compris, le cas échéant, la part de la rémunération correspondant à l'exploitation de l'image collective) à compter du premier jour d'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de travail, le club complétant en net le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie.

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

- jusqu'à la date d'expiration, pour quelque cause que ce soit, du contrat de travail dans le cas où le contrat prend fin avant l'expiration d'un délai de 90 jours à compter du premier jour d'arrêt de travail ;
- dans les autres cas, jusqu'au 90ème jour d'arrêt de travail.

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, ces indemnités sont dues à l'entraîneur exerçant son activité à temps partiel qui, malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité d'entraîneur 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.

Dans tous les cas, la reprise par l'entraîneur de son travail, suite à une maladie ou un accident de travail, n'est considérée comme effective qu'à compter du moment où celui-ci est considéré apte, selon avis du médecin du travail, à reprendre l'intégralité des entraînements et à participer aux compétitions professionnelles.

- b)** du versement d'un capital en cas de décès. Le montant de ce capital ne peut être inférieur à 100% de la rémunération nette annuelle majorée de 25% par enfant à charge.

## Annexes

### Annexe 1.bis – Accord de salaire entraîneurs Rémunérations minima 2024-2025

La rémunération effective en euros, congés payés compris de chaque entraîneur ne peut être inférieure à un minimum fixé ci-dessous :

<b>Entraîneurs</b> (Catégories)	<b>2024/2025</b>
Entraîneur principal - Betclac Elite	77 985 €
Entraîneur Assistant (principal) - Betclac Elite	37 340 €
Entraîneur Assistant (supplémentaire) - Betclac Elite	35 700 €
Entraîneur CdF - Betclac Elite	28 115 €
Entraîneur principal - Pro B	45 520 €
Entraîneur Assistant (principal) - Pro B	28 000 €
Entraîneur Assistant (supplémentaire) - Pro B	27 825 €
Entraîneur CdF - Pro B	26 885 €

Ces rémunérations minima incluent au maximum 15% d'avantages en nature éventuels. En d'autres termes, la partie de ces rémunérations minimales versée aux entraîneurs en numéraire ne peut pas être inférieure à 85% de leurs montants.

Toutefois, pour les entraîneurs non cadres, 90% du salaire minimum CCNS doit être garanti hors avantages en nature (Au 1<sup>er</sup> juillet 2024, minimum classe B : 2 175 € brut mensuel, minimum classe C : 2 251 € brut mensuel).

S'agissant des entraîneurs des centres de formation agréés, et à la différence des entraîneurs principaux ou assistants, la durée minimale du premier contrat de travail ne peut être inférieure à deux saisons sportives. Son renouvellement éventuel pourra être conclu pour une ou plusieurs saisons sportives.