

SAISON 2006/2007
CONVENTION COLLECTIVE DU RUGBY
PROFESSIONNEL
Plan général

Préambule

TITRE I – DISPOSITIONS COMMUNES

Chapitre 1 : Clauses générales (pages 2 à 15)

Article 1 : Champ d'application – objectif (pages 2 à 5)

- 1.1. Clubs visés (page 2)
- 1.2. Personnels concernés (page 2)
- 1.3. Les parties (pages 2 à 3)
- 1.4. La négociation (pages 3 à 5)

Article 2 : Durée de la Convention Collective, Dénonciation, Révision (pages 5 à 7)

- 2.1. Durée (page 5)
- 2.2. Dénonciation (pages 5 à 6)
- 2.3. Révision (pages 6 à 7)

Article 3 : Traitement des avantages (pages 7 à 8)

Article 4 : Modification de la situation juridique de l'employeur (page 8)

Article 5 : Liberté d'opinion, Droit syndical, Représentation des salariés (pages 8 à 13)

- 5.1. Liberté d'opinion (pages 8 à 9)
- 5.2. Liberté syndicale (page 9)
- 5.3. Absences pour raisons syndicales (page 9)
- 5.4. Exercice de mandats au sein des instances du rugby professionnel (page 9)
- 5.5. Exercice de mandats au sein de la Commission paritaire (page 9)
- 5.6. Exercice du droit syndical (page 9)
- 5.7. Délégué syndical (page 9)
- 5.8. Représentation du personnel (pages 9 à 13)
 - 5.8.1. Calcul des effectifs
 - 5.8.2. Election des délégués du personnel
 - 5.8.3. Election des membres du comité d'entreprise
 - 5.8.4. Attributions et fonctionnement des institutions
- 5.8.5. Négociation collective au sein du Club

Article 6 : Bulletin de paie (page 13)

Article 7 : Règlement intérieur (pages 14 à 15)

7.1. Elaboration et Diffusion du règlement Intérieur du travail (page 14)

7.1.1. Règlement intérieur du travail

7.1.2. Transmission du règlement intérieur

7.2. Contenu du règlement intérieur du travail (page 14 à 15)

7.2.1. Dispositions obligatoires

7.2.2. Dispositions prohibées

Article 8 : Publicité et diffusion de la Convention Collective du Rugby Professionnel
(page 15)

Chapitre 2 : Procédures et Instances (pages 16 à 20)

Article 1 : Commission paritaire (pages 16 à 19)

1.1. Compétence (page 16)

1.2. Composition et fonctionnement de la Commission paritaire (pages 16 à 19)

1.2.1 Composition de la Commission paritaire

1.2.2 Remboursements des frais exposés

1.2.3 Fonctionnement de la Commission paritaire

Article 2 : Commission juridique de la LNR (pages 19 à 20)

2.1. Compétences (page 19)

2.2. Suivi des décisions de la Commission juridique de la LNR (page 20)

TITRE II- STATUTS des JOUEURS et des ENTRAINEURS

Chapitre 1 : Statut du joueur Professionnel ou Pluriactif (pages 21 à 51)

Article 1 : Définition du contrat de travail (pages 21 à 22)

1.1. Nature du contrat de travail (pages 21 à 22)

1.2. Objet du contrat de travail (page 22)

1.3. Durée du contrat de travail (page 22)

1.4. Période d'essai (page 23)

Article 2 : Conclusion du contrat de travail (pages 23 à 28)

2.1. Principe et portée de l'homologation (page 23)

2.2. Entrée en vigueur du contrat (page 34)

2.3. Procédure d'homologation (pages 23 à 27)

- 2.3.1 *Modèle de contrat de travail d'un joueur de rugby professionnel ou pluriactif*
- 2.3.2 *Communication de tous les contrats à la LNR aux fins d'homologation*
- 2.3.3 *Information du joueur de l'envoi de tout accord aux fins d'homologation*
- 2.3.4 *Déroulement de la procédure*
- 2.3.5 *Ordre d'homologation des contrats par la DNACG*
- 2.3.6. *Cas particulier de l'homologation des contrats de joueurs étrangers*
- 2.3.7 *Obligation de transmission par le Club au joueur des contrats et/ou avenants homologués*
- 2.3.8. *Conséquences d'un refus d'homologation*

2.4. Mutations (pages 27 à 28)

- 2.4.1. *Mutations définitives*
- 2.4.2 *Mutations temporaires des joueurs*

Article 3 : Exécution du contrat de travail (pages 28 à 30)

3.1. Obligations du joueur (pages 28 à 29)

3.2. Obligations du Club (pages 29 à 30)

3.3. Discipline et sanctions (page 30)

3.4. Reprise de l'entraînement (page 30)

Article 4 : Rémunérations (pages 31 à 32)

4.1. Structure de la rémunération du joueur (page 31) MODIFIÉ

4.2. Rémunérations minima (pages 31 à 32)

4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations (page 32 à 33)

Article 5 : Conditions de travail (pages 33 à 43)

5.1. Durée du travail, Intersaison et Repos (pages 33 à 38)

- 5.1.1 *Economie du texte*
- 5.1.2 *Intersaison*
- 5.1.3. *Repos*
- 5.1.4. *Durée du travail* MODIFIÉ

5.2. Congés payés (pages 38 à 40)

- 5.2.1. *Définitions*
- 5.2.2 *Durée des congés*
- 5.2.3 *Période des congés*
- 5.2.4 *Indemnité de congés payés*

5.3. Hygiène et sécurité (pages 40 à 43)

- 5.3.1 *Prescriptions générales*
- 5.3.2 *Hygiène*
- 5.3.3. *Sécurité*
- 5.3.4. *Santé*

Article 6 : Protection sociale (pages 43 à 45)

6.1. Affiliation à la sécurité sociale (page 43)

6.2. Retraite complémentaire (page 43)

6.3. Garantie contre le risque de chômage (page 43)

6.4. Prévoyance collective (page 44 à 45)

Article 7 : Exploitation de l'image et du nom du joueur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail (pages 45 à 46)

- 7.1. Définitions et Champ d'application (page 45)
- 7.2. Exploitation de l'image associée collective (page 45)
 - 7.2.1. Exploitation de l'image associée collective par le Club
 - 7.2.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers
- 7.3. Exploitation de l'image associée individuelle (pages 45 à 46)
 - 7.3.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le Club
 - 7.3.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un partenaire commercial du Club
- 7.4. Port des équipements (page 46)

Article 8 : Exploitation de l'image associée collective de joueurs de plusieurs Clubs (page 47)

- 8.1. Exploitation par un Club de l'image associée collective de joueurs de plusieurs Clubs (page 47)
- 8.2. Exploitation par la LNR de l'image associée collective des joueurs de plusieurs Clubs (page 47)

Article 9 : Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats (pages 47 à 49)

- 9.1. Résiliations prévues par le Code du Travail (page 47)
 - 9.1.1. Résiliation par accord des parties
 - 9.2.1. Résiliation pour faute grave
 - 9.1.3. Résiliation pour cas de force majeure
 - 9.1.4. Rupture du contrat à l'initiative du joueur
- 9.2. Résiliations unilatérales du contrat de travail (pages 48 à 49)
 - 9.2.1. Clauses de résiliation unilatérale anticipée prohibées
 - 9.2.2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées

Article 10 : Possibilités pour le joueur de changer de club (pages 49 à 50)

- 10.1. Situations particulières (pages 49 à 50)
- 10.2. Rétrogradation ou relégation du Club dans les compétitions fédérales (page 50)

Article 11 : Formation professionnelle continue (pages 50 à 51)

- 11.1. Plan de formation (page 50)
- 11.2. Droit individuel à la formation (page 50)
- 11.3. Fonds paritaire de formation et aide au retour à l'emploi (page 50) SUSPENDU

Chapitre 2 : Statut du joueur en formation (pages 52 à 57)

Article 1 – Condition préalable à la signature d’un contrat Espoir (page 52)

Article 2 - Définition du contrat espoir(pages 52 à 54)

- 2.1. Nature et Objet du contrat espoir (page 52)
- 2.2. Conditions de conclusion d’un contrat espoir (page 53)
 - 2.2.1. Joueur pouvant conclure un contrat espoir
 - 2.2.2. Club pouvant conclure un contrat espoir
 - 2.2.3. Situation des joueurs ayant déjà conclu un contrat professionnel ou pluriactif
- 2.3. Durée du contrat espoir (pages 53 à 54)

Article 3 – Entrée en vigueur et Homologation (page 55)

Article 4 - Mutations (page 55)

- 4.1. Mutations définitives – Indemnisation du Club formateur (pages 54 à 55)
- 4.2. Mutations temporaires (page 55)

Article 5 – Exécution du contrat de travail (page 55)

- 5.1. Obligations du joueur espoir (page 55)
- 5.2. Obligations du Club (page 55)

Article 6 – Rémunérations minima (pages 55 à 56) MODIFIÉ

Article 7 – Durée du travail (page 56)

Article 8 - Cessation du contrat de travail (page 56 à 57)

- 8.1. Expiration normale du contrat espoir : Passage au statut professionnel ou pluriactif et absence de proposition de contrat par la Club (page 56)
- 8.2. Rupture anticipée du contrat espoir en cas de résiliation anticipée de la convention de formation (pages 56 à 57)
- 8.3. Dispositions particulières aux joueurs espoirs (page 57) MODIFIÉ

Chapitre 3 : Statut de l’Entraîneur Professionnel ou Pluriactif (pages 58 à 77)

Article 1 - Définition du contrat de travail (pages 58 à 60)

- 1.1. Nature du contrat de travail (page 58)
- 1.2. Objet du contrat de travail (page 59)
- 1.3. Durée du contrat de travail (page 59)
- 1.4. Période d’essai (page 60)

Article 2 - Conclusion du contrat de travail (pages 60 à 63)

- 2.1. Principe et portée de l'homologation** (page 60)
- 2.2. Entrée en vigueur du contrat** (page 60)
- 2.3. Procédure d'homologation** (pages 60 à 63)
 - 2.3.1. *Modèle de contrat de travail d'un entraîneur*
 - 2.3.2. *Communication de tous les contrats à la LNR aux fins d'homologation*
 - 2.3.3. *Information de l'entraîneur de l'envoi de tout accord aux fins d'homologation*
 - 2.3.4. *Déroulement de la procédure*
 - 2.3.5. *Ordre d'homologation des contrats*
 - 2.3.6. *Obligation de transmission par le Club à l'entraîneur des contrats et/ou avenants homologués*
 - 2.3.7. *Conséquences d'un refus d'homologation*

Article 3 - Exécution du contrat de travail (pages 63 à 64)

- 3.1. Obligations de l'entraîneur** (pages 63 à 64)
- 3.2. Obligations du Club** (page 64)
- 3.3. Discipline et sanctions** (page 64)

Article 4 – Rémunérations (pages 64 à 66)

- 4.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur** (pages 64 à 65) MODIFIÉ
- 4.2. Rémunérations minima** (page 65)
- 4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations** (page 66)

Article 5 - Conditions de travail (pages 66 à 70)

- 5.1. Durée du travail et repos** (pages 66 à 68)
 - 5.1.1. *Economie du texte*
 - 5.1.2. *Repos*
 - 5.1.3. *Durée du travail*
- 5.2. Congés payés** (pages 68 à 69)
 - 5.2.1. *Définitions*
 - 5.2.2. *Durée des congés*
 - 5.2.3. *Période des congés*
 - 5.2.4. *Indemnité de congés payés*
- 5.3. Hygiène et sécurité** (pages 69 à 70)
 - 5.3.1. *Prescriptions générales*
 - 5.3.2. *Hygiène*
 - 5.3.3. *Sécurité*
 - 5.3.4. *Santé*

Article 6 – Formation continue (page 70)

Article 7 - Protection sociale (pages 71 à 72)

- 7.1. Affiliation à la sécurité sociale** (page 71)
- 7.2. Retraite complémentaire** (page 71)
- 7.3. Garantie contre le risque de chômage** (page 71)
- 7.4. Prévoyance collective** (pages 71 à 72)

Article 8 - Exploitation de l'image et du nom de l'entraîneur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail (pages 72 à 73)

- 8.1. Définitions et Champ d'application (page 72)
- 8.2. Exploitation de l'image associée collective (page 72)
 - 8.2.1. Exploitation de l'image associée collective par le Club
 - 8.2.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers
- 8.3. Exploitation de l'image associée individuelle (page 73)
 - 8.3.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le Club
 - 8.3.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un partenaire du Club
- 8.4. Port des équipements (page 73)

Article 9 - Exploitation de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs Clubs (pages 73 à 74)

- 9.1. Exploitation par un Club de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs Clubs (pages 73 à 74)
- 9.2. Exploitation par la LNR de l'image associée collective des entraîneurs de plusieurs Clubs (page 74)

Article 10 - Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats (page 74)

- 10.1. Résiliations prévues par le Code du Travail (page 74)
 - 10.1.1. Résiliation par accord des parties
 - 10.1.2. Résiliation pour faute grave
 - 10.1.3. Résiliation pour cas de force majeure
 - 10.1.4. Rupture du contrat à l'initiative de l'entraîneur
- 10.2. Résiliations unilatérales du contrat de travail (pages 75 à 76)
 - 10.2.1. Clauses de résiliation unilatérale anticipée prohibées
 - 10.2.2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées

Article 11 - Possibilités pour l'entraîneur de changer de club (page 76)

Annexes

- Accord de salaire (salaires minima) pour la saison 2006/2007
- 1. Modèle de contrat de Joueur professionnel ou pluriactif
- 2. Modèle de contrat de Joueur Espoir
- 3. Modèle de contrat d'Entraîneur professionnel ou pluriactif
- 4. Modèle d'avis de mutation temporaire
- 5. Modèle de Règlement intérieur
- 6. Accord relatif à la prévoyance
- 7. Organisation de l'Intersaison et Période des congés payés pour la Saison 2006/2007 Accord relatif à la part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective des joueurs
- 8. *Suspendue pour la saison 2006/07* (Accord relatif à la formation professionnelle continue – à l'aide au retour à l'emploi sportif – à la préparation de la reconversion)

CONVENTION COLLECTIVE DU RUGBY PROFESSIONNEL

PREAMBULE

Le sport professionnel en général est une activité économique, de surcroît créatrice d'emploi. Les Clubs sont donc des entreprises, certes atypiques eu égard à la nature particulière de leur activité et aux conditions de son exercice. Comme tout autre sport, le rugby professionnel a une spécificité forte qui accroît encore cette singularité, concrétisée notamment par les missions confiées à la Ligue Nationale de Rugby (LNR), par délégation de la Fédération Française de Rugby (FFR), de gestion et d'organisation des compétitions professionnelles. Il est, dès lors, important de souligner les caractères identitaires de cette activité en préambule de la convention collective visant à définir les conditions d'emploi, de travail, de rémunération, ainsi que les garanties sociales de ces travailleurs atypiques que sont les joueurs et entraîneurs. L'économie de ce contrat collectif de travail ne peut, en effet, qu'en être fortement imprégnée.

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

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

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