

TITRE I- DISPOSITIONS COMMUNES

Chapitre 1 - Clauses générales

Article 1 - Champ d'application – objectif

La présente convention a vocation à devenir un accord sectoriel à la convention collective nationale du sport, en application de son chapitre relatif au sport professionnel. Indépendamment de la réalisation de cet objectif, elle est d'application immédiate dans son champ d'application défini ci-dessous.

1.1. Clubs visés

La présente convention, conclue en vertu des articles L 131-1 et suivants du Code du Travail, concerne le seul rugby professionnel dont l'organisation et la gestion sont assurées par la LNR. Elle est applicable par tous les Clubs ayant acquis le statut professionnel et ayant, de ce fait, la qualité de membre de la LNR. Dans le présent accord, « le(s) Club(s) » désigne la structure juridique du Club chargée de la gestion des activités professionnelles, c'est à dire la société sportive (quel que soit son statut juridique) ou exceptionnellement l'association en l'absence de constitution d'une société (cas des Clubs récemment promus en 2^{ème} division).

1.2. Personnels concernés

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

- les joueurs sous contrat professionnel ou pluriactif avec le Club.
- les jeunes joueurs en formation sous contrat « espoir » avec le Club, également liés par une convention de formation.
- le ou les entraîneurs de l'équipe professionnelle, sous contrat professionnel ou pluriactif avec le Club.

1.3. Les parties

1.3.1. Les signataires initiaux de la présente convention sont :

- du côté des Clubs (partie employeur) :
 - o Le syndicat professionnel dénommé « PRORUGBY », regroupant la majorité des Clubs professionnels participant aux compétitions organisées par la LNR.
- du côté des joueurs et entraîneurs (partie salariés) :
 - o L'Union des joueurs de rugby professionnels dénommée « PROVALE », affiliée à la F.N.A.S.S (Fédération nationale des associations et des syndicats de sportifs) dont la représentativité a été, dans le secteur du sport, admise en

Version consolidée – SAISON 2006/2007

application des critères définis à l'article L 133-2 du Code du Travail, le 5 juillet 2000 par décision du Ministre chargé du Travail.

- Le Regroupement des entraîneurs et des éducateurs de rugby dénommé « TECH XV ».

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

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

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

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

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

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

1.4. La négociation

1.4.1. Les parties à la négociation

La présente convention a été signée, côté salariés, par PROVALE, Union des joueurs de rugby professionnels, qui dispose d'un nombre d'adhérents supérieur à 50% des joueurs professionnels et pluriactifs en fonction dans les différents Clubs et par TECH XV, Regroupement des entraîneurs et des éducateurs de rugby, regroupant lui aussi une majorité de professionnels exerçant dans les Clubs. L'appréciation de la légitimité des organisations signataires au regard de cette exigence se réalise en premier lieu par le décompte des adhérents lorsque celui-ci est supérieur à 50% des effectifs concernés, la réalité de la situation étant constatée par exploit d'huissiers afin de préserver la confidentialité la plus totale quant au nom de ces adhérents. A défaut de se trouver dans cette situation, la preuve de la légitimité se réalise sur le fondement des résultats des élections au comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel. Sont pris en considération les résultats des premiers tours de scrutin et la majorité s'apprécie sur les voix exprimées.

Version consolidée – SAISON 2006/2007

La présente convention a été signée, côté clubs, par PRORUGBY qui regroupe la majorité des Clubs. L'exigence de légitimité s'impose aussi du côté employeur. Elle s'apprécie à partir du nombre de Clubs adhérents du syndicat patronal signataire à la date de signature de la présente convention, ou de chaque avenant, annexe ou accord de salaire, à la date de signature de celui-ci.

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

1.4.2. Les textes conclus ultérieurement dans les conditions définies ci-dessus prennent la forme de :

- Avenants lorsque leur contenu est destiné à compléter ou réviser la convention initiale ;
- Annexes lorsqu'il s'agit de textes visant à définir les modalités d'application d'un dispositif particulier de la convention ;
- Accords de salaires pour les accords fixant les salaires minima ;

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

1.4.3. Tout avenant, annexe ou accord doit indiquer, pour chaque domaine traité, si ses dispositions sont impératives ou s'il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable par accord d'entreprise conclu au sein des Clubs. A défaut d'une telle précision, et conformément à l'article L 132-23 du Code du Travail, la dérogation sera la règle, sauf pour ce qui concerne :

- les salaires minima résultant des accords de salaire pris en application de l'article 2-3 du Titre I de la présente convention ;
- les éventuels dispositifs de mutualisation des contributions destinées au financement des garanties collectives de prévoyance adoptées dans le cadre de l'annexe n°6 à la présente convention, conçues dans le but de solidarité professionnelle ;
- les éventuels dispositifs de mutualisation des fonds en matière de formation (annexe n°8) ;

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

Version consolidée – SAISON 2006/2007

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

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

2.1. Durée

2.1.1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt prévues à l'article L.132-10 du Code du Travail. Toutefois ses dispositions ne prennent effet qu'à compter du 1^{er} juillet 2005, date de début de la saison sportive 2005/2006, à l'exception des dispositions relatives à l'organisation de l'intersaison (article 5.1.2 du Chapitre 1 – Titre II et Annexe n°7), et à la part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective des joueurs (article 4.1. du Chapitre 1 – Titre II et Annexe n°8), qui sont d'application immédiate.

2.1.2. Lorsqu'un Club est relégué ou rétrogradé dans les compétitions fédérales, la présente convention continue, en vertu du dernier alinéa de l'article L 132-8 du Code du Travail, à produire effet pour les contrats conclus avant la relégation ou la rétrogradation jusqu'à ce qu'un accord d'adaptation soit conclu au sein du Club, et au plus tard jusqu'à la fin de la saison sportive suivante. Toutefois, les dispositions de la présente convention relatives à la procédure d'homologation des contrats de travail par la LNR cessent de s'appliquer dès la relégation ou la rétrogradation du Club dans les compétitions fédérales, celui-ci perdant la qualité de membre de la LNR.

2.1.3. La démission d'un Club de(des) l'organisation(s) membre(s) de la partie patronale ne le dispense pas de l'obligation d'appliquer la présente convention pour la partie conclue antérieurement à la démission.

2.2. Dénonciation

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

2.2.1. Si la dénonciation émane de l'ensemble des organisations composant l'une des parties identifiées à l'article 1.3., elle cesse d'exister en tant que contrat collectif à l'expiration du préavis ci-dessus. Toutefois, conformément à l'article L 132-8 du Code du Travail, elle continuera à produire effet au delà, jusqu'à la signature de la convention collective destinée à lui être substituée et à défaut au plus tard jusqu'à l'expiration de la saison sportive consécutive à celle au cours de laquelle elle a été dénoncée. Il est précisé à cet égard que la

Version consolidée – SAISON 2006/2007

saison sportive, fixée par la LNR, débute, à la date de signature de la présente convention, le 1^{er} juillet d'une année pour s'achever le 30 juin de l'année suivante.

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

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

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

2.3. Révision

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

2.3.1. La première de ces réunions est notamment consacrée, en vertu de l'article L 132-12 du Code du Travail, à la fixation des salaires minima et à l'organisation de l'intersaison et des périodes de congés payés pour la saison à venir ; elle se tiendra durant le mois de février ou de mars.

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

Ce rapport, dont les destinataires devront respecter la confidentialité, devra comprendre les informations inspirées de celles prévues à l'article L 132-12 du Code du Travail et qui devront notamment distinguer, pour chacune des deux divisions professionnelles, les situations suivantes :

- pour les joueurs sous contrat professionnel et pluriactif :
 - rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature, et le cas échéant part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective) ;
 - rémunération annuelle moyenne des 30 rémunérations les plus élevées ;
 - rémunération annuelle moyenne des 30 rémunérations les moins élevées ;

Version consolidée – SAISON 2006/2007

- pour les joueurs sous contrat « espoir » :
 - rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature, et le cas échéant part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective) ;
 - rémunération annuelle moyenne des 10 rémunérations les plus élevées ;
 - rémunération annuelle moyenne des 10 rémunérations les moins élevées ;

- pour les entraîneurs :
 - rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature) ;
 - rémunération annuelle moyenne des 5 rémunérations les plus élevées ;
 - rémunération annuelle moyenne des 5 rémunérations les moins élevées ;

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

2.3.2. Tout accord de révision sera présenté matériellement de manière à faire apparaître les articles éventuellement modifiés. Dès sa signature suivie des procédures légales de dépôt prévues à l'article L 132-10 du Code du Travail, le texte de l'accord de révision se substitue à l'ancien.

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

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

L'exigence de majorité s'apprécie au sens de l'article 1.4.1. ci-dessus, y compris du côté employeurs.

Tout accord de révision est conclu en présence de la LNR, sans que celle-ci ait la qualité de partie.

Article 3 - Traitement des avantages

Les avantages résultant de la présente convention ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet émanant, au sein d'un Club, d'un accord d'entreprise. Lorsque s'applique le principe de faveur, en raison soit des termes de l'article L 132-23 du Code du Travail, soit de l'article 1.4.3. du Titre I de la présente convention, soit d'un avenant ou d'une annexe, seul s'applique le dispositif le plus favorable apprécié :

Version consolidée – SAISON 2006/2007

- sur l'ensemble des avantages se rapportant à un même thème ou constituant, de manière explicite dans l'accord d'entreprise, un tout indivisible et
- sur l'ensemble des personnels concernés, la solution étant appréciée par rapport à la majorité de ceux-ci.

De même les avantages de la présente convention ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet émanant au sein d'un Club, d'une décision unilatérale implicite (usage d'entreprise) ou explicite de l'employeur. En pareil cas, seul s'applique dans tous les cas le dispositif le plus favorable apprécié selon le dispositif de l'alinéa ci-dessus.

Enfin, les clauses de la présente convention s'appliquent aux contrats de travail en cours sauf disposition plus favorable, s'appréciant ici au niveau de chaque joueur ou entraîneur.

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

Article 4 - Modification de la situation juridique de l'employeur

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours sont, conformément au 2^{ème} alinéa de l'article L 122-12 du Code du Travail, transférés sur le nouvel employeur. Ceci est susceptible de concerner la création d'une société sportive, la modification du statut juridique de la société, ou la fusion de deux Clubs. Si, en pareil cas, l'application d'accords collectifs de Clubs était remise en cause, ils continueraient à produire effet dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L 132-8 du Code du Travail et une négociation au sein du Club devrait s'engager dans les deux mois suivant la date d'effet de la modification de la situation de l'employeur.

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

5.1. Liberté d'opinion

Indépendamment de l'application de la réglementation de la LNR relative à la composition des effectifs des clubs, toute discrimination en raison de l'origine, des mœurs, de la situation familiale, de l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes est prohibée. Nul ne saurait pour l'un de ces motifs, être écarté d'une procédure de recrutement ou être sanctionné disciplinairement de même qu'une telle discrimination ne saurait fonder la décision de rupture ou de non renouvellement d'un contrat de travail. Tout acte contraire serait, en vertu de l'article L 122-45 du Code du Travail, nul de plein droit.

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

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

5.2. Liberté syndicale

Le droit d'adhérer à tout syndicat de son choix est reconnu à tous les personnels visés par la présente convention. L'exercice de ce droit est concrétisé par le respect intégral des dispositions de l'article L 412-2 du Code du Travail.

5.3. Absences pour raisons syndicales

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

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

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

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

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

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

5.5. Exercice de mandats au sein de la Commission paritaire

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

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

5.6. Exercice du droit syndical

L'existence d'une section syndicale au sein d'un Club est constatée par la désignation d'un délégué syndical. Elle implique, dans le respect du principe de l'intérêt supérieur du rugby, le droit en vertu des articles L 412-6 à 10 du Code du travail, de :

- Afficher les communications syndicales dans des conditions permettant une information effective. Dans chaque Club, sera défini par accord entre le président et le délégué syndical, un emplacement réservé à cet affichage. Cet emplacement sera choisi par souci de son accès au seul personnel du Club.
- Collecter les cotisations syndicales et diffuser tout document dont le contenu sera en stricte relation avec l'objet du syndicat. Compte tenu de la nature particulière de l'activité, et afin de ne pas perturber les spectateurs et partenaires du Club, les parties conviennent que ces activités syndicales auront lieu en principe à l'occasion des entraînements.
- Réunir périodiquement les membres des syndicats à des dates et des lieux compatibles avec l'activité du Club (notamment avec les séances où la présence des joueurs s'impose) et le programme de chaque joueur.

5.7. Délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux règles édictées par les articles L 412-11 et suivants du Code du Travail. En particulier, leur nom est communiqué à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est affiché sur le tableau réservé aux communications syndicales.

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

La fonction de délégué syndical est double :

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

A cet effet, il dispose du crédit d'heures fixé par la réglementation en vigueur. Eu égard à la nature particulière de l'activité du sportif professionnel, le délégué syndical fera ses meilleurs efforts pour que l'exercice de son mandat n'interfère pas avec le calendrier de préparation collective de l'équipe, et lui permette de continuer à avoir la capacité de participer aux compétitions du Club.

5.8. Représentation du personnel

5.8.1. Calcul des effectifs

Le calcul des effectifs pour la détermination des différents seuils applicables en matière de représentation du personnel se fait pour ce qui concerne tant la mise en place que le nombre de sièges, par référence aux dispositions légales et réglementaires applicables. Ceci vaut aussi bien pour l'élection des représentants élus que pour la désignation des délégués syndicaux, sous réserve de l'application de l'extension conventionnelle prévue à l'article 5.8.2.

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

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

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

5.8.2. Elections des délégués du personnel

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

- lorsque l'effectif, supérieur à 25 (joueurs, entraîneurs et autres salariés), justifie deux collèges, l'un est réservé aux joueurs.
- lorsque l'effectif est inférieur à ce seuil, la liste des candidats devra être présentée de sorte que le poste de titulaire ou celui de suppléant soit réservé à un joueur.

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

Pour les mêmes raisons, les conditions d'ancienneté requises pour être électeur et éligible sont ramenées, pour les joueurs et entraîneurs, à deux mois.

5.8.3. Election des membres du comité d'entreprise

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

Lorsque l'effectif total du personnel du Club, bien que supérieur à 50, n'excède pas 100, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise en application de l'article L 431-1-1 du Code du Travail. Pour chaque Club, la mise en œuvre de cette règle est subordonnée à un avis des délégués du personnel.

5.8.4. Attributions et fonctionnement des institutions

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

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

5.8.5. Négociation collective au sein du Club

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

Du côté salariés, deux voies sont possibles :

- ou bien participent à ces négociations les délégations de chacune des organisations syndicales représentatives de droit, ou ayant apporté la preuve de leur représentativité au sens de l'article L 133-2 du Code du Travail.

L'accord n'entre en vigueur que s'il est signé par une ou des organisations ayant obtenu plus de la moitié des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Si l'accord ne concerne que les joueurs, la légitimité des signataires s'apprécie en fonction du résultat des élections du collège qui leur est éventuellement réservé. A défaut, ou si les signataires n'ont pas obtenu cette majorité, le texte sera soumis à l'approbation de la collectivité des salariés concernés par l'accord, à la majorité des voix exprimées.

- ou bien, à défaut pour l'une au moins de ces organisations d'avoir valablement procédé à la désignation d'un délégué syndical conformément aux articles L 412-11 du Code de Travail et 5.7 ci-dessus, l'accord est négocié au sein du comité d'entreprise (à défaut avec les délégués du personnel). L'institution arrête sa position à la majorité de ses membres élus titulaires. L'accord n'entre en vigueur qu'après approbation par la commission paritaire de la présente convention collective du rugby professionnel. Cette commission exerce son pouvoir en opportunité. Elle prend ses décisions dans le délai d'un mois de sa saisine par la partie la plus diligente.

b) Les domaines objets de négociation collective sont ceux énumérés à l'article L 131-1 du Code du Travail. Le contenu des accords sera conçu pour tenir compte de la spécificité de l'activité économique particulière qu'est le rugby professionnel.

Version consolidée – SAISON 2006/2007

Compte tenu de l'importance de la saison fixée par la LNR dans la gestion des Clubs, la période couverte par la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 132-27 et 28 du Code du Travail correspond à celle de la saison.

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

c) Lorsque la négociation se déroule avec les organisations syndicales, chaque délégation est composée conformément à l'article L 132-20 du Code du Travail, chacune pouvant se faire assister d'un représentant de son organisation nationale. Le nom des négociateurs salariés accompagnant le (ou les) délégué(s) syndical(aux) est communiqué au président du Club par lettre recommandée avec accusé de réception, la date de communication faisant courir la protection prévue par le Code du Travail.

La négociation sur le fond est précédée de la négociation d'un accord de méthode traitant au moins des questions prévues à l'article L 132-22 du Code du Travail. A défaut de parvenir à un tel accord, le président du Club définit unilatéralement les règles de conduite de la négociation annuelle qui assurent l'équilibre des pouvoirs entre les parties, et le comportement de bonne foi des négociateurs, notamment par des règles et des informations inspirées de celles prévues par l'article L 132-28 pour la négociation annuelle obligatoire.

Article 6 - Bulletin de paie

Conformément à l'article L.143-3 du Code du Travail, tout joueur et entraîneur sous contrat de travail avec un Club doit se voir remettre un bulletin de paie comportant les éléments énumérés à l'article R 143-2 du Code du Travail. En outre, le bulletin de paie doit mentionner la part de la rémunération du joueur correspondant à la commercialisation de l'image collective de l'équipe, en application de l'annexe n° 8 à la présente convention.

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

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

Article 7 - Règlement Intérieur

7.1. Elaboration et Diffusion du Règlement Intérieur du travail

7.1.1. Règlement intérieur du travail

Conformément aux articles L 122-33 et suivants du Code du Travail, les Clubs ont l'obligation d'établir un règlement intérieur, auquel sont soumis les joueurs et entraîneurs sous contrat. Ce règlement est établi par les instances dirigeantes du Club, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Un modèle de règlement intérieur de Club est annexé à titre indicatif à la présente convention (annexe n°5).

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

7.1.2. Transmission du règlement intérieur

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

Le règlement intérieur doit être transmis par le Club pour information à la Commission juridique de la LNR au plus tard le 30 juillet pour la saison en cours, ainsi que toute modification au cours de la saison.

Dans le cadre de cette procédure, la Commission juridique pourra adresser au Club les observations et/ou réserves qu'elle juge utile.

7.2. Contenu du règlement intérieur du travail

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

7.2.1. Dispositions obligatoires

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

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

- les obligations et interdictions dont le non respect est susceptible d'entraîner l'application de sanctions (durée du travail, discipline au travail, port de la tenue officielle du Club, utilisation des locaux et du matériel, etc...);
- la nature et l'échelle des sanctions applicables dans le Club ;
- la procédure disciplinaire applicable, dans le respect des articles L 122-41 à L 122-45 du Code du Travail ;

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

7.2.2. Dispositions prohibées

Les règles contraires au droit applicable et aux libertés fondamentales sont prohibées. Le règlement intérieur ne peut notamment prévoir de sanctions pécuniaires. Il ne peut davantage contenir de dispositions restreignant la liberté contractuelle des joueurs et entraîneurs concernant l'exploitation de leur image individuelle, au delà de ce qui justifie l'intérêt du Club ; à cet égard le règlement intérieur doit respecter les dispositions des articles relatifs au droit à l'image des Chapitres 1 et 3 du Titre II de la présente convention.

Article 8 - Publicité et Diffusion de la convention collective du Rugby Professionnel

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

La LNR fera également parvenir aux Clubs le texte de la convention et la copie des certificats de dépôt, accompagnés du texte destiné à être affiché au sein du Club mentionnant l'existence de la convention.

Cet avis (mentionnant les parties signataires, la date et le lieu de son dépôt) doit être affiché, dans les mêmes conditions que le règlement intérieur, dans les locaux des Clubs et de leur centre de formation. Cet avis est matérialisé par les références ci-dessus au texte initial et aux avenants, annexes et accords de salaires.

Le texte de la convention, ses avenants et leurs modifications sont déposés au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article L.132-10 du Code du Travail. Il est également disponible auprès de chacune des parties signataires, et au siège de la Ligue Nationale de Rugby.

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

Chapitre 2 - Procédures et Instances

Article 1 - Commission paritaire

Il est institué une Commission paritaire de la convention collective du rugby professionnel.

1.1. Compétence

La Commission paritaire a compétence pour :

1.1.1. Compléter, adapter et réviser la convention collective du rugby professionnel et à cet effet :

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

1.1.2. Interpréter la convention collective du rugby professionnel et à cet effet :

- Interpréter les dispositions de la convention et confirmer ou infirmer, pour l'avenir, les interprétations qui auraient pu en être faites par la Commission juridique dans le cadre d'une affaire soumise à son examen (sans pour autant que la décision de la Commission juridique puisse être remise en cause).
- Interpréter un accord collectif d'entreprise conclu au sein d'un Club si les parties à celui-ci le souhaitent conjointement. Cette faculté d'interprétation est particulièrement importante si un tel accord, conclu avec les représentants élus du personnel en vertu de l'article 5.8.5. ci-dessus, a été « agréé » par la Commission paritaire.

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

1.2. Composition et fonctionnement de la Commission paritaire

1.2.1. Composition de la Commission paritaire

La Commission paritaire est composée de représentants des organisations d'employeurs, de joueurs et entraîneurs qui en sont signataires ou qui y ont par la suite adhéré en totalité et sans réserve. Chaque partie est libre de composer sa délégation comme elle l'entend. Toutefois, les membres de la Commission ne peuvent prendre part aux débats et délibérations s'ils ont un intérêt direct au dossier examiné.

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

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

1.2.2. Remboursements des frais exposés

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

1.2.3. Fonctionnement de la Commission paritaire

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

Tout accord de révision, de modification, d'adaptation, doit être conclu dans les conditions fixées à l'article 2.3.2 du chapitre 1 du Titre I.

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

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

b. Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

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

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

Version consolidée – SAISON 2006/2007

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

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

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

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

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

c. Secrétariat

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

Le secrétariat de la Commission est fixé au siège de la LNR, 3 rue de Liège, 75 009 PARIS.

d. Convocation et ordre du jour

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

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

La Commission se réunit au minimum deux fois par an. L'une de ces réunions est consacrée à la fixation des salaires minima et à l'organisation de l'intersaison et des périodes de congés payés pour la saison à venir. Au cours de l'autre réunion elle fait le point sur ses activités ; les travaux de cette réunion font l'objet d'un rapport en deux parties, l'une concernant ses missions d'interprétation et de conciliation, l'autre son activité en matière de négociation.

e. Décisions de la Commission

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

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

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

Les propositions de la Commission relatives à la conciliation d'un conflit collectif sont communiquées aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Si celles-ci acceptent la proposition, la solution retenue fait l'objet d'un protocole d'accord qui sera signé par elles et paraphé par le président de la Commission. En cas de refus par l'une ou l'autre des parties, celles-ci peuvent, d'un commun accord, confier à la Commission une mission d'arbitrage. L'impossibilité de concilier est consignée dans un procès-verbal signé de toutes les parties.

Article 2 - Commission juridique de la LNR

2.1. Compétences

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

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

- de veiller à l'application des dispositions de la présente convention dans le cadre des missions qui lui sont confiées par les Règlements de la LNR, notamment l'homologation des contrats (et avenants) conclus par les joueurs et entraîneurs.
- d'exercer une mission de conciliation en cas de litige individuel entre un Club et l'un de ses joueurs ou entraîneurs concerné par la présente convention, sous réserve de l'accord des deux parties. En cas de litige porté à sa connaissance, la Commission peut elle-même susciter l'engagement d'une procédure de conciliation.

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

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

2.2. Suivi des décisions de la Commission juridique de la LNR

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

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