

Article 5 – PREVOYANCE CCRP (article impératif)

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe auprès de (Nom et adresse), permettant au Joueur de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel⁴

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

Article 6 – COMPLEMENTAIRE SANTE

Le salarié bénéficiera du régime de complémentaire santé (Nom et adresse) conformément à la Convention Collective Nationale du Sport sauf cas de dispense dûment justifié.

Article 7 – EQUIPEMENTS (article impératif)

Le Joueur s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club, sous réserve des chaussures, pour lesquelles le Joueur peut librement utiliser celles de la marque de son choix (sauf avenant contraire).

Article 8 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (article impératif)

Tout contrat, avenant, accord entre un Club et un joueur non homologué est dépourvu d'existence et d'effets, sous réserve des cas de refus d'homologation pour raisons financières, pour lesquels il sera fait application des dispositions de la convention collective du rugby professionnel.

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

Le Joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

Article 9 – AUTRES DISPOSITIONS

Le Club informe le joueur que ses droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation ainsi que les formations auxquelles il peut recourir sont consultables, à tout moment, sur le site www.moncompteformation.gouv.fr dès lors que le joueur a activé son compte personnel de formation. L'inscription des heures de formation sur le compte personnel de formation se fait automatiquement dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition.

Fait à, le

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties.

Pour le Club

Le Joueur

⁴ Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club au joueur lors de la signature du contrat.

Commission juridique - DNACG
25/27 avenue de Villiers 75 017 PARIS

A remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

Annexe n° 2 à la Convention collective du rugby professionnel – Contrat de travail d'un Joueur de Rugby Espoir

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SA, la SAS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le Club
D'UNE PART

ET

Monsieur né le à de nationalité¹ demeurant à

Ci-après dénommé le Joueur
D'AUTRE PART

Ci-après dénommées conjointement « les Parties »

II A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 - OBJET du CONTRAT (*article impératif*)

Le Club engage Monsieur en qualité de joueur de rugby « Espoir »

Le Club et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du Rugby professionnel, ainsi que le Règlement Intérieur du Club, les Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement relatif à la lutte contre le dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions.

Par la conclusion du présent contrat :

- Le Club s'oblige à donner au Joueur une formation sportive, en vue de lui permettre d'accéder au plus haut niveau de pratique du rugby.
Le Club s'engage également à aménager les conditions d'exécution du présent contrat afin de permettre au Joueur de suivre une formation scolaire, universitaire, professionnelle, dans les conditions fixées par la convention de formation conclue entre le Joueur et la structure (association ou société) dont relève le centre de formation agréé du Club.
- Le Joueur s'engage vis-à-vis du club à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur a été effectuée² à l'URSSAF de auprès duquel le Club est immatriculé sous le n°

¹ D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

² Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

Article 2 - DUREE du CONTRAT (*article impératif*)

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L. 222-2 à L. 222-2-9 du Code du sport.

Il est conclu à compter du ..., pour une durée de saison(s) sportive (s), et s'applique sur les saisons sportives³

Il s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution^{4 5}.

Une rupture anticipée ne pourra intervenir que dans les cas prévus par la convention collective du rugby professionnel.

Article 3 - REMUNERATION

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club, le Joueur percevra :

1) Salaire (*article impératif*)

- un salaire mensuel brut de Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel Euros. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous⁶.

2) Avantages en nature (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) (*Valorisation obligatoire*) :

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : Euros (*préciser mensuel ou annuel*)

3) Primes (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) :

(...)

4) Primes de match (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

5) Primes d'objectifs (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

Article 4 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de (Nom et adresse), institution ARCCO à laquelle le Club est affilié.

³ Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

⁴ La date d'expiration doit être identique à celle de la Convention de Formation conclue entre le joueur et la structure dont relève le centre de formation du Club

⁵ Selon la date de début et de fin de la saison arrêtée chaque saison par la Ligue Nationale de Rugby

⁶ Supprimer la mention le cas échéant

Article 5 - PREVOYANCE CCRP (article impératif)

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe auprès de (Nom et adresse), permettant au Joueur de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel⁷.

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

Article 6 – COMPLEMENTAIRE SANTE

Le salarié bénéficiera du régime de complémentaire santé (Nom et adresse) conformément à la Convention Collective Nationale du Sport sauf cas de dispense dûment justifié.

Article 7 - EQUIPEMENTS (article impératif)

Le Joueur s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club, sous réserve des chaussures pour lesquelles le Joueur peut librement utiliser celles de la marque de son choix (sauf avenant contraire).

Article 8 - RESILIATION DU CONTRAT AVANT SON TERME (article impératif)

Les conditions de résiliation du contrat sont celles prévues par le Statut du Joueur Espoir inscrit dans la convention collective du rugby professionnel.

Les parties conviennent que dans l'hypothèse où la Convention de Formation est résiliée avant son terme normal :

- soit du fait de la perte ou du retrait de l'agrément du centre de formation du Club,
- soit à l'initiative du Club⁸ pour un motif autre que le non respect par le Joueur de l'une de ses obligations issues de la Convention (article 11 de la Convention Type de formation).

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

Article 9 – DISPOSITIONS PARTICULIERES (article impératif)

Indépendamment de l'exécution, de la résiliation, ou de l'expiration du présent contrat, les Parties s'engagent à se conformer aux stipulations de la Convention de Formation, ainsi le cas échéant qu'aux dispositions du Statut du joueur en formation relatives au versement des sommes liées à la valorisation de la formation.

Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les Parties font l'objet d'avenants adressés à la Commission juridique de la LNR pour homologation.

Dans l'hypothèse où le Joueur intègre une filière fédérale d'accès au sport de haut niveau validée par le Ministère de la jeunesse et des sports (pôle espoir ou France), le Club accepte expressément que le Joueur soit libéré de ses obligations issues du présent contrat pendant la semaine pour la période où il

⁷ Une notice d'information présentant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le Club au Joueur lors de la signature du contrat.

⁸ Qu'il s'agisse de l'inexécution des termes de la convention de la formation par la structure gestionnaire du centre, ou du non respect par la société sportive de son engagement à aménager les conditions d'exécution du contrat espoir afin de permettre au joueur de suivre une formation scolaire, universitaire, professionnelle dans les conditions fixées par la convention de formation.

Commission juridique - DNACG
25/27 avenue de Villiers 75 017 PARIS

A remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

Annexe n° 3 à la Convention collective du rugby professionnel – Contrat de travail d'un Entraîneur de Rugby (Professionnel ou Pluriactif)

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SA, la SAS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le Club
D'UNE PART

ET

Monsieur né le à de nationalité¹ demeurant à

Ci-après dénommé
l'Entraîneur
D'AUTRE PART

Ci-après dénommées conjointement « les Parties »

II A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 - OBJET du CONTRAT (*article impératif*)

Le Club engage Monsieur en qualité d'entraîneur de rugby.

Le Club et l'Entraîneur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du Rugby professionnel, des Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement Intérieur du Club, le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressé(s) à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

L'Entraîneur s'engage vis-à-vis du club à participer à toutes activités sportives, matches, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

¹ D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

NOTA : Entre les options A et B, la mention inutile doit être supprimée.

Option A : Entraîneur Pluriactif, l'Entraîneur exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Entraîneur Professionnel, l'Entraîneur est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive et à temps complet.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur a été effectuée² à l'URSSAF de auprès duquel le Club est immatriculé sous le n°

Article 2 - DUREE du CONTRAT (*article impératif*)

Le présent Contrat est conclu pour une durée déterminée et est soumis aux dispositions de l'article L. 222-2 à L. 222-2-8 du Code du sport Il est conclu à compter du, pour une durée de saison(s) sportive(s), et s'applique sur la(les) saison(s) sportive(s)
Il s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution³

Une rupture anticipée ne pourra intervenir que dans les cas prévus par la convention collective du rugby professionnel.

Article 3 – STATUT et DEFINITION DES MISSIONS de l'ENTRAINEUR (*article impératif*)

3.1. Statut de l'Entraîneur

Conformément aux dispositions du Chapitre 3 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel, l'Entraîneur bénéficie de la qualification de cadre et bénéficie de l'ensemble des avantages en résultant.

3.2. Définitions des missions de l'Entraîneur

Dans le cadre de son activité au sein et pour le compte du club, l'Entraîneur a les responsabilités et les missions suivantes :

Article 4 – DUREE DU TRAVAIL (texte pour un contrat à temps complet)

En application de l'article 5.1.3. du chapitre 3 du Titre II de la convention collective du rugby professionnel, la durée du travail de l'Entraîneur est évaluée forfaitairement en jours à l'année sur l'ensemble de la saison sportive, sur la base d'un forfait annuel de 217 jours auquel se rajoute la journée de solidarité prévue aux articles L 3133-7 et suivants du code du travail. C'est sur cette base qu'est fixée la rémunération de l'Entraîneur prévue à l'article 4 du contrat. L'Entraîneur bénéficiant du fait de son degré d'autonomie au plan de ses conditions de travail d'une relative liberté dans la détermination de ses horaires, veillera à organiser son emploi du temps en conséquence. Les modalités d'application de ce mode particulier de fixation de la durée du travail sont celles prévues par l'article 5.1 du Chapitre 3 du Titre II de la convention collective du rugby professionnel.

² Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

³ Selon la date de début et de fin de la saison sportive arrêtée chaque saison par la Ligue Nationale de Rugby

Article 5 - REMUNERATION :

En rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club, l'Entraîneur percevra :

1) Salaire (*article impératif*)

- un salaire mensuel brut de Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel Euros. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû à l'entraîneur en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés ci-dessous⁴.
Ce salaire est fixé pour la durée du travail prévue à l'article 4 ci-dessus.

2) Avantages en nature (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) (*Valorisation obligatoire*) :

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : Euros (*préciser mensuel ou annuel*)

3) Primes (*article facultatif, supprimer le cas échéant*) :

(...)

4) Primes de match (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

5) Primes d'objectifs (*article facultatif, supprimer le cas échéant*)

(...)

Article 6 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)

Le versement des cotisations de retraite complémentaire s'effectuera auprès de (Nom et adresse) institution ARCCO à laquelle le Club est affilié pour l'ensemble de son personnel et auprès de, institution AGIRC dont relèvent les cadres et assimilés.

Article 7 – PREVOYANCE CCRP (*article impératif*)

Le Club a souscrit une assurance complémentaire de groupe auprès de (Nom et adresse), permettant à l'Entraîneur de bénéficier des garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.⁵

Article 8 – COMPLEMENTAIRE SANTE

Le salarié bénéficiera du régime de complémentaire santé (Nom et adresse) conformément à la Convention Collective Nationale du Sport sauf cas de dispense dûment justifié.

Article 9 - EQUIPEMENTS (*article impératif*)

L'Entraîneur s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club, sous réserve des chaussures pour lesquelles l'Entraîneur peut librement utiliser celles de la marque de son choix (sauf avenant contraire).

Article 10 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (*article impératif*)

⁴ Supprimer la mention le cas échéant

⁵ Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club à l'Entraîneur lors de son embauche.

Le présent contrat entrera en vigueur dès lors qu'il sera homologué par la Commission juridique de la LNR. A défaut, il sera dépourvu d'existence et d'effets et il sera fait application des dispositions de la convention collective du rugby professionnel.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent contrat, l'Entraîneur ne sera pas qualifié pour participer aux compétitions professionnelles organisées par la LNR.

L'Entraîneur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

Article 11 – AUTRES DISPOSITIONS

Le Club informe l'entraîneur que ses droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation ainsi que les formations auxquelles il peut recourir sont consultables, à tout moment, sur le site www.moncompteformation.gouv.fr dès lors que l'entraîneur a activé son compte personnel de formation.

L'inscription des heures de formation sur le compte personnel de formation se fait automatiquement dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition.

Fait à le

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club (Nom et qualité)

L'Entraîneur

Commission juridique – DNACG
25/27 avenue de Villiers 75017 PARIS

A remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

Annexe n° 4 à la Convention collective du rugby professionnel – Avis de mutation temporaire d'un contrat de travail de Joueur de Rugby Professionnel ou Pluriactif homologué

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SA, la SAS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le « Club Prêteur »

DE PREMIERE PART

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le « Club d'Accueil »

DE DEUXIEME PART

Monsieur né le à de nationalité¹ demeurant à

Ci-après dénommé le « Joueur »

DE TROISIEME PART

Ci-après dénommées conjointement « les Parties »

II A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 - OBJET (*article impératif*)

Monsieur a conclu un contrat de travail avec le Club Prêteur en qualité de joueur de rugby professionnel/pluriactif homologué par la Commission Juridique de la LNR et portant notamment sur la saison

Les trois Parties conviennent par la signature du présent accord de la mutation temporaire pour une saison sportive du Joueur dans le Club d'Accueil. Pendant la durée de la mutation temporaire le Joueur est mis à la disposition du Club d'Accueil, et il s'engage vis-à-vis de ce dernier à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

NOTA : Entre les options A et B la mention inutile doit être supprimée. L'option C est cumulable avec l'option A ou B, elle doit être supprimée le cas échéant.

¹ D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

Option A : Joueur Pluriactif, le Joueur exerce une seconde activité professionnelle.

Option B : Joueur Professionnel, le Joueur est professionnel en faisant du rugby sa profession exclusive

Option C : Joueur Etudiant, le Joueur suit une formation de cycle secondaire ou universitaire, ou une formation diplômante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

Le Joueur accepte cette mutation temporaire.

Il est expressément précisé et convenu entre les Parties que cette mise à disposition est à but non lucratif, pour le Club Prêteur comme pour le Club d'Accueil.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur a été effectuée² à l'URSSAF de auprès duquel le Club est immatriculé sous le n°

Article 2 - CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR (*article impératif*)

Cette mutation temporaire entrera en vigueur dès lors que le présent avis sera homologué par la Commission juridique de la LNR.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent avis, le Joueur ne sera pas qualifié pour participer aux compétitions professionnelles organisées par la LNR avec le Club d'Accueil, et sera maintenu dans le Club Prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties.

Article 3 – DUREE (*article impératif*)

Le présent avis est conclu pour la saison sportive³

La mutation temporaire débute le et cessera automatiquement de produire ses effets à la fin de la saison sportive⁴

Article 4 - REMUNERATION (*article impératif*)

4.1. : Pendant la durée de la mutation temporaire, le Joueur percevra un salaire mensuel brut de Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel de Euros versée par le Club d'Accueil. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur par le club d'Accueil en contrepartie de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés le cas échéant par avenant au présent avis de mutation, conclu entre le Joueur et le Club d'Accueil.

4.2. : Clause facultative à intégrer uniquement si la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes), prévue à l'article 4.1. du présent avis de mutation et versée par le Club d'Accueil pendant la durée de la mutation temporaire, est inférieure à la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) prévue dans le contrat de travail conclu entre le Joueur et le Club Prêteur (*supprimer si elle n'est pas utilisée*) :

« Le Joueur accepte expressément que la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) visée ci-dessus remplace, pendant la durée de la mutation temporaire, la rémunération initialement prévue dans le contrat de travail qu'il a conclu avec le Club Prêteur. Le Joueur s'engage à

² Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

³ Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

⁴ Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

ne revendiquer ni auprès du Club Prêteur, ni auprès du Club d'Accueil une quelconque compensation de cette diminution de sa rémunération qu'il a acceptée »

4.3 : Frais de déménagement (*mention facultative, supprimer le cas échéant*) :

(...)

4.4 : Dispositions complémentaires :

(...)

Article 5 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)

Le versement des cotisations de retraite complémentaire incombe au Club d'Accueil et s'effectuera auprès de (Nom et adresse), institution ARCCO à laquelle il est affilié.

Article 6 - PREVOYANCE CCRP (*article impératif*)

Le Joueur bénéficie pendant la mutation temporaire de l'assurance complémentaire souscrite par le Club d'Accueil auprès de (Nom et adresse), lui permettant de bénéficier de garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.⁵

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

Article 7 – COMPLEMENTAIRE SANTE

Le salarié bénéficiera du régime de complémentaire santé (Nom et adresse) conformément à la Convention Collective Nationale du Sport sauf cas de dispense dûment justifié.

Article 8 - EQUIPEMENTS (*article impératif*)

Le Joueur s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club d'Accueil, sous réserve des chaussures pour lesquelles le Joueur peut librement utiliser celles de la marque de son choix (sauf avenant contraire).

Article 9- OBLIGATIONS DES PARTIES (*article impératif*)

Le Club d'Accueil et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la convention collective du rugby professionnel, le Règlement Intérieur du Club d'accueil, les Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressés à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

Le joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

Article 10 – AUTRES DISPOSITIONS

Le Club informe le joueur que ses droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation ainsi que les formations auxquelles il peut recourir sont consultables, à tout moment, sur le site www.moncompteformation.gouv.fr dès lors que le joueur a activé son compte personnel de formation. L'inscription des heures de formation sur le compte personnel de formation se fait automatiquement dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition.

⁵ Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club d'Accueil au joueur.

Fait à, le

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club Prêteur (Nom et
qualité)

Pour le Club d'Accueil (Nom et
qualité)

Le Joueur

est intégré au Pôle, dans le cadre fixé par la convention tripartite conclue entre les parties (Club, Joueur, pôle).

Pendant cette période, la rémunération contractuelle du Joueur est maintenue, sauf conclusion d'un avenant conclu entre les Parties.

Article 10 - HOMOLOGATION et CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT (*article impératif*)

Cet engagement à durée déterminée n'entrera en vigueur qu'à la date où les conditions suivantes seront remplies :

- agrément du centre de formation relevant de l'association ou de la société du Club, conformément aux dispositions des articles L.211-4 et L.211-5 du Code du sport,
- conclusion d'une convention de formation « rugby » conforme au modèle approuvé par arrêté ministériel. La date de signature du présent contrat ne peut être antérieure à la date de signature de la convention de formation,
- homologation du contrat par la Commission juridique de la LNR. A défaut, il sera dépourvu d'existence et d'effets sous réserve des dispositions ci-après relatives aux cas de refus d'homologation pour raisons financières. En cas de refus d'homologation pour raisons financières, il sera fait application des dispositions de l'article 2.3.8.b) du chapitre 1 du Titre II de la convention collective du rugby professionnel.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent contrat, le Joueur ne sera pas qualifié pour participer aux compétitions professionnelles organisées par la LNR.

Le joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

Article 11 – AUTRES DISPOSITIONS

Le Club informe le joueur que ses droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation ainsi que les formations auxquelles il peut recourir sont consultables, à tout moment, sur le site www.moncompteformation.gouv.fr dès lors que le joueur a activé son compte personnel de formation. L'inscription des heures de formation sur le compte personnel de formation se fait automatiquement dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition.

Fait à le

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties

Pour le Club (Nom et qualité)

Le Joueur (et le représentant légal si le Joueur est mineur le jour de la signature)

Commission juridique – DNACG
25/27 avenue de Villiers 75017 PARIS

A remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

Annexe n° 4 bis à la Convention collective du rugby professionnel – Avis de mutation temporaire d'un contrat de travail de joueur de rugby Espoir homologué

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, la SA, la SAS, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le « Club Prêteur »

DE PREMIERE PART

L'association, la SAOS, la SASP, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le « Club d'Accueil »

DE DEUXIEME PART

Monsieur né le à de nationalité¹ demeurant à

Ci-après dénommé le « Joueur »

DE TROISIEME PART

Ci-après dénommées conjointement « les Parties »

II A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 - OBJET (*article impératif*)

Monsieur a conclu un contrat de travail avec le Club Prêteur en qualité de joueur de rugby espoir homologué par la Commission Juridique de la LNR et portant notamment sur la saison

Les trois Parties conviennent par la signature du présent accord de la mutation temporaire pour une saison sportive du Joueur dans le Club d'Accueil. Pendant la durée de la mutation temporaire le Joueur est mis à la disposition du Club d'Accueil, et il s'engage vis-à-vis de ce dernier à participer à toutes activités sportives, matchs, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

¹ D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

Il est précisé qu'une convention de mutation temporaire (ci-après la « Convention de mutation temporaire ») ayant pour objet d'organiser les modalités de la formation est par ailleurs conclue entre :

- le Joueur ;
- la structure (association ou société) dont relève le centre de formation du Club Prêteur ;
- la structure (association ou société) dont relève le centre de formation² du Club d'Accueil.

Le Joueur accepte cette mutation temporaire.

Il est expressément précisé et convenu entre les Parties que cette mise à disposition est à but non lucratif, pour le Club Prêteur comme pour le Club d'Accueil.

Par la conclusion du présent avis de mutation temporaire :

- le Club d'Accueil s'oblige à donner au Joueur une formation sportive, en vue de lui permettre d'accéder au plus haut niveau de pratique du rugby.
Le Club d'Accueil s'engage également à aménager les conditions d'exécution du présent contrat afin de permettre au Joueur de suivre une formation scolaire, universitaire, professionnelle, dans les conditions fixées par la Convention de mutation temporaire.
- le Joueur s'engage vis-à-vis du club d'Accueil à participer à toutes activités sportives, matches, entraînements, stages et à toutes autres manifestations liées à celles-ci.

La Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) de Monsieur a été effectuée³ à l'URSSAF de auprès duquel le Club est immatriculé sous le n°

Article 2 - CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR (article impératif)

La mutation temporaire du Joueur dans le Club d'Accueil entrera en vigueur dès lors que le présent avis ainsi que la Convention de mutation temporaire seront homologués par la Commission juridique de la LNR.

Les Parties reconnaissent et acceptent qu'en l'absence d'homologation du présent avis, le Joueur ne sera pas qualifié pour participer aux compétitions professionnelles organisées par la LNR avec le Club d'Accueil, et sera maintenu dans le Club Prêteur, aux conditions prévues par le contrat de travail conclu entre les deux parties.

Article 3 – DUREE (article impératif)

Le présent avis est conclu pour la saison sportive⁴

La mutation temporaire débute le et cessera automatiquement de produire ses effets à la fin de la saison sportive⁵

Article 4 - REMUNERATION (article impératif)

4.1. : Pendant la durée de la mutation temporaire, le Joueur percevra un salaire mensuel brut de Euros sur 12 mois, correspondant à un salaire brut annuel de Euros versée par le Club d'Accueil. Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû au Joueur par le club d'Accueil en contrepartie

² Ou « structure de formation » pour un Club promu en PRO D2 ne possédant pas de centre de formation agréé

³ Ou le sera dans les conditions fixées aux articles R. 1221-4 et R. 1221-5 du Code du travail

⁴ Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

⁵ Rédaction impérative sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la LNR

de son travail, à l'exception des primes et avantages en nature énoncés le cas échéant par avenant au présent avis de mutation, conclu entre le Joueur et le Club d'Accueil.

4.2. : Clause facultative à intégrer uniquement si la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes), prévue à l'article 4.1. du présent avis de mutation et versée par le Club d'Accueil pendant la durée de la mutation temporaire, est inférieure à la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) prévue dans le contrat de travail conclu entre le Joueur et le Club Prêteur (*supprimer si elle n'est pas utilisée*) :

« Le Joueur accepte expressément que la rémunération (salaire brut hors avantages en nature et primes) visée ci-dessus remplace, pendant la durée de la mutation temporaire, la rémunération initialement prévue dans le contrat de travail qu'il a conclu avec le Club Prêteur. Le Joueur s'engage à ne revendiquer ni auprès du Club Prêteur, ni auprès du Club d'Accueil une quelconque compensation de cette diminution de sa rémunération qu'il a acceptée »

4.3 : Frais de déménagement (*mention facultative, supprimer le cas échéant*) :

(...)

4.4 : Dispositions complémentaires :

(...)

Article 5 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE (*article impératif*)

Le versement des cotisations de retraite complémentaire incombe au Club d'Accueil et s'effectuera auprès de(Nom et adresse), institution ARCCO à laquelle il est affilié.

Article 6 - PREVOYANCE CCRP (*article impératif*)

Le Joueur bénéficie pendant la mutation temporaire de l'assurance complémentaire souscrite par le Club d'Accueil auprès de..... (Nom et adresse), lui permettant de bénéficier de garanties de prévoyance dans les conditions fixées par la convention collective du rugby professionnel.⁶

Le montant et le taux des garanties du régime de prévoyance collective souscrit par le club étant plafonnés, la souscription d'une assurance individuelle complémentaire par le joueur est conseillée dans certains cas.

Article 7 – COMPLEMENTAIRE SANTE

Le salarié bénéficiera du régime de complémentaire santé (Nom et adresse) conformément à la Convention Collective Nationale du Sport sauf cas de dispense dûment justifié.

Article 8 - EQUIPEMENTS (*article impératif*)

Le Joueur s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club d'Accueil, sous réserve des chaussures pour lesquelles le Joueur peut librement utiliser celles de la marque de son choix (sauf avenant contraire).

Article 9- OBLIGATIONS DES PARTIES (*article impératif*)

Le Club d'Accueil et le Joueur s'engagent à respecter toutes les dispositions de la Convention Collective du Rugby Professionnel, le Règlement Intérieur du Club d'Accueil, les Règlements Généraux de la LNR et ceux de la FFR, en ce compris les dispositions relatives aux paris sportifs, et le Règlement relatif au dopage, dont ils déclarent avoir pris connaissance et accepter toutes les dispositions. Les conditions

⁶ Une notice d'information précisant le contenu du contrat d'assurance doit être remise par le club d'Accueil au joueur.

particulières qui régissent les rapports entre les parties font l'objet d'avenant(s) adressés à la Commission Juridique de la LNR pour homologation.

Article 10 – DISPOSITIONS PARTICULIERES (*article impératif*)

Les Parties s'engagent à se conformer aux stipulations de la Convention de mutation temporaire et aux dispositions du Statut du joueur en formation.

Le Joueur déclare être libre de tout autre engagement sportif.

Article 11 – AUTRES DISPOSITIONS

Le Club informe le joueur que ses droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation ainsi que les formations auxquelles il peut recourir sont consultables, à tout moment, sur le site www.moncompteformation.gouv.fr dès lors que le joueur a activé son compte personnel de formation. L'inscription des heures de formation sur le compte personnel de formation se fait automatiquement dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition.

Fait à, le

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties.

Pour le Club Prêteur (Nom et
qualité)

Pour le Club d'Accueil (Nom et
qualité)

Le Joueur

Commission juridique - DNACG
25/27 avenue de Villiers 75017 PARIS

A remplir IMPERATIVEMENT en dactylographie

Avenant à l'avis de mutation temporaire d'un contrat de travail de joueur de rugby Espoir homologué

CONDITIONS DE REMUNERATION (Document facultatif)

Entre LES SOUSSIGNES

L'association, la SAOS, la SASP, la SA, la SAS, l'EUSRL (*supprimer la mention inutile*) dont le nom est située à Code FFR du Comité Régional Code FFR représentée par en qualité de

Ci-après dénommée le « Club d'Accueil »

D'UNE PART

ET

Monsieur né le à de nationalité¹⁸¹ demeurant à

Ci-après dénommé le Joueur

D'AUTRE PART

Ci-après dénommées conjointement « les Parties »

Le Joueur, lié par contrat de travail de Joueur Espoir avec le Club (préciser le nom du Club Prêteur), est muté temporairement au Club ... (préciser le nom du Club d'Accueil) pour la saison Cette mutation temporaire a fait l'objet d'un avis de mutation temporaire en date du soumis à l'homologation de la Commission Juridique de la LNR.

ARTICLE 1 : REMUNERATION

Le Joueur et le Club d'Accueil conviennent que le Joueur percevra en rémunération de son activité au sein et pour le compte du Club d'Accueil, en complément de la rémunération prévue à l'article 4.1. de l'avis de mutation temporaire précité :

1) Avantages en nature (article facultatif, supprimer le cas échéant) (Valorisation obligatoire) :

(...)

Soit un total de rémunération (salaire brut + avantages en nature hors primes) : Euros (*préciser mensuel ou annuel*)

¹⁸¹ D'après la carte nationale d'identité ou le passeport (en cours de validité).

2) Primes (article facultatif, supprimer le cas échéant) :

(...)

3) Primes de match (article facultatif, supprimer le cas échéant)

(...)

4) Primes d'objectifs (article facultatif, supprimer le cas échéant)

(...)

Cet avenant relatif aux conditions de rémunération n'engage pas le Club Prêteur quant à la rémunération du Joueur lors de son retour dans son club d'origine (le Club Prêteur) à l'issue de la mutation temporaire.

Fait à le

Pour être VALABLE, ce document doit comporter les signatures des parties.

Pour le Club (Nom et qualité)

Le Joueur

Annexe n° 5 à la Convention collective du rugby professionnel - Modèle de Règlement intérieur

Remarques préliminaires :

Ce document a pour objectif d'être un modèle pour l'élaboration du Règlement Intérieur des clubs de rugby professionnels. Il s'agit d'un document établi à titre indicatif qui n'a aucun caractère obligatoire.

Il comporte les dispositions impératives du Règlement intérieur telles qu'elles résultent des articles L. 1311-1 et suivants du Code du travail à savoir :

- Objet et champ d'application ;
- Hygiène et sécurité ;
- Règles de discipline ;
- Procédures disciplinaires et respect des droits de la défense ;
- Entrée en vigueur et modifications du règlement.

Il pourra être complété par des règles spécifiques à chaque club (notamment quant aux conditions d'attribution des primes d'éthique et/ou d'assiduité) entrant dans le domaine de compétence du règlement intérieur tel que défini par le Code du travail.

Article 1 – Objet et champ d'application :

Le règlement intérieur régulièrement établi s'impose à l'employeur et aux salariés et notamment aux joueurs sous contrat professionnel ou pluriactifs et sous contrat « espoir », ainsi qu'aux entraîneurs professionnels ou pluriactifs de l'équipe professionnelle. Il est établi par les instances dirigeantes du club, après consultation des instances représentatives du personnel.

Conformément aux articles L. 1311-1, L. 1311-2 et L. 1321-1 et suivants du Code du travail, ce règlement fixe les dispositions relatives à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles générales et permanentes de discipline en vigueur au sein du club. Il énonce notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre le club ainsi que les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (article L. 1332-1 et suivants du Code du travail). Il vient en complément des dispositions conventionnelles prévues notamment s'agissant des joueurs et des entraîneurs aux articles 3.1., 5.1. et 3.1. des chapitres 1, 2 et 3 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel.

Des dispositions spéciales peuvent être prévues ; si elles font l'objet de notes de service ou d'une charte interne, elles sont établies dans les mêmes conditions que le présent règlement dès lors qu'elles fixent des prescriptions générales et permanentes relevant de l'objet de celui-ci.

Le règlement intérieur s'applique dans tous les lieux utilisés par le club pour son activité (terrain de jeu et d'entraînement, lieux d'hébergement et de restauration, salle de musculation et de soins, lors des déplacements...).

La hiérarchie est fondée à veiller à son application et à accorder des dérogations justifiées.

DISPOSITIONS RELATIVES A L'HYGIENE ET LA SECURITE

Article 2 – Hygiène et santé :

a) Dispositions générales

Toutes les personnes concernées doivent veiller à préserver le bon état et la propreté des locaux, du mobilier au sein de l'ensemble des infrastructures du club. Elles s'engagent à prendre soin du matériel et à entretenir les équipements qu'elles utilisent.

Les salariés doivent s'abstenir de fumer, de consommer ou même d'introduire de l'alcool ou des substances nocives et illégales dans l'enceinte du club.

Le refus de se soumettre aux obligations relatives à l'hygiène peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

b) Dispositions spécifiques applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Les casiers mis à la disposition des joueurs et des entraîneurs dans les vestiaires doivent être maintenus en état de propreté constante.

Les joueurs doivent avoir une hygiène de vie compatible avec l'activité de joueur de rugby.

Les joueurs s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la lutte contre le dopage, à se soumettre aux contrôles diligentés par les instances compétentes et à se conformer aux actions de prévention et de suivi menées par le club.

En cas de maladie ou de blessure, le joueur concerné en avisera immédiatement soit son entraîneur soit le responsable du club. Ces derniers informeront un des médecins référents du club qui, selon le cas, se déplacera au club ou recevra le joueur à son cabinet. Il en est de même pour un des kinésithérapeutes référents du club qui interviendra sur demande du médecin référent choisi et contacté par le club.

Le médecin du club décidera si le joueur peut participer aux entraînements et la reprise de l'entraînement pour les joueurs blessés, en conformité avec les dispositions légales régissant la sécurité sociale.

Tout joueur blessé ou malade doit avoir le souci de se soigner et de retrouver ses moyens le plus rapidement possible.

Article 3 – Sécurité et prévention :

a) Dispositions générales

Chaque salarié du club doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichés à (...) et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.

Des instructions précises sur la conduite à tenir en cas d'incendie sont affichées dans les circulations et les locaux du club.

Elles seront présentées aux salariés lors de la reprise de la saison sportive par le responsable du club.

Chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé et de celles de ses collègues de travail.

En application des dispositions légales en vigueur, les salariés du club sont tenus de se soumettre aux visites médicales obligatoires en application de la réglementation de la médecine du travail.

Le refus de se soumettre aux prescriptions relatives à la sécurité et aux visites médicales peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Afin d'éviter les accidents, les salariés doivent éviter les bousculades, insultes, disputes et jeux violents.

Le port et / ou l'introduction dans les locaux du club d'armes et instruments d'autodéfense est interdit.

b) Dispositions applicables au personnel administratif

Tout accident du travail ou maladie doit être porté à la connaissance du responsable du club le plus rapidement possible dans la journée même de l'accident, ou au plus tard dans les 24 heures, sauf force majeure, impossibilité absolue ou motif légitime. Les accidents survenant au cours du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail doivent donner lieu à la même déclaration.

En cas d'accident, il revient à l'employeur, le cas échéant, de rédiger, dans les délais prescrits par la loi, la déclaration d'accident destinée à la Sécurité sociale.

c) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle fournies par le club doivent être utilisés dans les conditions suivantes:

En dehors des matches ou des entraînements, il est interdit de pratiquer un autre sport « dangereux » tels que sans l'autorisation du responsable technique du club.

DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE

Article 4 – Horaire de travail :

Les salariés doivent respecter les horaires de travail et de pauses en vigueur, affichés dans les locaux du club.

Article 5 – Usage du matériel :

Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état, d'une façon générale, tout matériel qui lui est confié.

Il est interdit de sortir des locaux du club des objets appartenant à celui-ci sans autorisation du responsable du club.

Article 6 – Retards, absences :

a) Dispositions générales

Les retards et absences non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 8 du présent règlement, leur réitération constituant une circonstance aggravante.

b) Dispositions applicables au personnel administratif

Tout retard doit être justifié auprès de ...

Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 8 du présent règlement.

L'absence pour maladie ou accident devra, sauf cas de force majeure, être justifiée dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence.

Toute absence autre que l'absence pour maladie ou accident doit être justifiée dans les trois jours maximum, sauf cas de force majeure. Toute absence non justifiée peut faire l'objet d'une sanction. Il en est de même de toute sortie anticipée sans motif légitime ou sans autorisation.

c) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Tout joueur et tout entraîneur est tenu de répondre présent à toutes les convocations (entraînements, matches) et à suivre les instructions qui lui sont données (soins, repos, diététique...).

Lors des déplacements, les joueurs et entraîneurs devront se trouver à l'heure exacte au point de rassemblement qui leur aura été communiqué. En aucun cas, ils ne pourront se séparer du groupe sans autorisation de l'entraîneur. En cas d'autorisation exceptionnelle, le joueur devra être de retour au lieu et à l'heure qui lui auront été communiqués.

Toute absence doit être signalée par téléphone et confirmée pour les joueurs mineurs par écrit par leur représentant légal en précisant le motif et la durée probable. Au retour, l'absence devra être justifiée par un certificat médical ou toute autre pièce justificative selon le motif invoqué.

Article 7 – Comportement – Tenue :

a) Dispositions générales

A l'intérieur et à l'extérieur du club, les joueurs et les entraîneurs, étant les représentants du club, doivent se comporter de façon correcte en ne portant pas atteinte à l'image du club. Le joueur et l'entraîneur sont tenus à une obligation de réserve à l'égard des informations dont ils auraient connaissance concernant le club et ses salariés.

L'affichage sur les murs est interdit en dehors des panneaux muraux réservés à cet effet ; les affiches ou notes de service régulièrement apposées sur ces panneaux ne doivent pas être lacérées et/ou détruites.

Toute détérioration ou dégât quelconque doit être signalé aux services administratifs afin qu'ils puissent être réparés.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction.

b) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Le joueur et l'entraîneur doivent porter la tenue officielle du club toutes les fois où cela le sera demandé par le club. Lors des entraînements, des matchs, des déplacements, des reportages télévisés, le joueur est tenu de porter les équipements fournis par le club, sauf accord particulier entre le club et le joueur et/ou l'entraîneur.

Les joueurs et entraîneurs doivent rester au stade à la disposition des journalistes et des partenaires du club durant (...) à (...) minutes suivant la fin des séances d'entraînement et durant les manifestations organisées après les matchs officiels ou amicaux. Les entretiens avec les journalistes auront lieu au club, dans la salle de presse ou tout autre endroit décidé par la direction.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction.

Article 8 : Les Paris sportifs

Article 8.1 : Les salariés du club ne peuvent engager, directement ou par personne interposée, des mises au sens de l'article 10-3° de la loi n° 2010-476 du 12 mai 2010 relative à l'ouverture à la concurrence et à la régulation du secteur des jeux d'argent et de hasard en ligne sur des paris reposant sur les rencontres du Top 14/ProD2 .

Article 8.2 : Les salariés du club ne peuvent communiquer à des tiers des informations privilégiées sur lesdites compétitions ou rencontres, obtenues à l'occasion de leur profession ou de leurs fonctions, en vue de réaliser ou de permettre de réaliser une opération de pari au sens des articles 4 et 10-1° de la loi n° 2010-476 du 12 mai 2010 relative à l'ouverture à la concurrence et à la régulation du secteur des jeux d'argent et de hasard en ligne sur lesdites compétitions ou rencontre, avant que le public ait connaissance de ces informations.

Article 8.3 : Les salariés du club ne peuvent réaliser des prestations de pronostics sportifs sur celle-ci lorsqu'ils sont contractuellement liés à un opérateur de paris sportifs ou lorsque ces prestations sont effectuées dans le cadre de programmes parrainés par un tel opérateur.

Article 8.4 : Les salariés du club ne peuvent détenir une participation au sein d'un opérateur qui propose des paris sportifs concernant le rugby professionnel.

Article 8.5 : Toute implication dans une opération tendant à modifier ou modifiant le déroulement normal et équitable d'une compétition ou d'une rencontre officielle de rugby, en lien avec les paris sportifs sera sanctionné.

Article 8.6 : Les sanctions envisagées pourront aller du blâme à la rupture des relations contractuelles. Le salarié du club pourra également être poursuivi pénalement.

SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE

Article 9 – Sanctions disciplinaires (articles L. 1132-1 et suivants, L. 1331-2, 1332-1 et suivants et 1333-1 et suivants du Code du travail) :

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

Un seul et même acte fautif ne peut donner lieu à plusieurs sanctions.

a) Dispositions applicables au personnel administratif

En tenant compte dans chaque cas des faits et des circonstances, une des sanctions suivantes pourra être prononcée, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- avertissement : observation orale ou écrite destinée à attirer l'attention ;
- avertissement avec convocation du joueur ;
- blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
- mise à pied disciplinaire de ... jours maximum (suspension temporaire du contrat sans rémunération) ;
- licenciement disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute ;
-

b) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs

En tenant compte dans chaque cas des faits et des circonstances, une des sanctions suivantes pourra être prononcée, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- avertissement : observation orale ou écrite destinée à attirer l'attention ;
- avertissement avec convocation du joueur ;
- blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
- mise à pied disciplinaire de (...) jours maximum (suspension temporaire du contrat sans rémunération) ;
- **rupture du contrat pour faute grave ou lourde** ;
-

Article 10 – Droits de la défense :

Toute sanction autre que l'avertissement sera motivée et notifiée par écrit au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

En outre, toute sanction, sauf si celle envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence immédiate sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, sera entourée des garanties de procédure prévues par les articles L. 1332-1 et suivants, R. 1332-1 à R. 1332-4 du Code du travail (convocation du salarié, entretien préalable, notification motivée de la sanction).

Article 11 – Interdiction et sanctions du harcèlement sexuel et moral :

Il est rappelé au personnel, qu'il convient de respecter les dispositions des articles du Code du travail en matière de harcèlement sexuel :

L'Article L. 1153-1 du Code du travail donne la définition du harcèlement sexuel :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Par ailleurs, conformément aux articles L. 1153-1 et suivants du Code du travail, aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L.1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportement n'ont pas été répétés.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées à l'article 9.

Conformément aux articles L. 1152-1 et suivants du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié, « aucune personne en formation ou en stage », ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Le club doit informer ses salariés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche du texte de l'article 222-33 du code pénal qui énonce :

« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Tout salarié du club ayant procédé aux agissements définis aux articles L. 1152-1 et suivants et/ou L. 1153-1 et suivants du Code du travail est passible d'une sanction disciplinaire ».

Tout salarié du club ayant procédé aux agissements définis aux articles L. 1152-1 et suivants et/ou L. 1153-1 et suivants du Code du travail est passible d'une sanction disciplinaire.

ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DU REGLEMENT

Article 12 – Date d'entrée en vigueur :

Le présent règlement intérieur :

- a été soumis pour avis des instances représentatives du personnel le... ;
- a été transmis à la Commission juridique de la LNR le ... ;
- a été déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi le ... ;
- a été affiché sur les lieux de travail le... .

Il entre en vigueur le (...), soit un mois après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publication.

Article 13 – Modifications ultérieures :

Toute modification ultérieure ou tout retrait de dispositions de ce règlement doit être, conformément au Code du travail, soumis à la même procédure d'adoption et d'entrée en vigueur, étant entendu que toute disposition du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables au club du fait de l'évolution de ces dernières, sera nulle de plein droit. Elle devra être retirée dans les meilleurs délais.

Fait à ... le ...

Le Président du club

Annexe n°6 à la Convention collective du rugby professionnel - Accord relatif à la prévoyance – Saison 2017/2018

La présente annexe a pour objet de définir, en application de l'article 6.4 du chapitre 1 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel, les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les joueurs entrant dans son champ d'application, les contributions nécessaires à leur financement ainsi que les règles d'information individuelles et collectives s'y rapportant.

Article 1 – Modalités d'entrée en vigueur :

La date d'effet de la présente annexe est fixée au début de la saison sportive **2017/2018**, soit au **1^{er} juillet 2017**.

Article 2 – Nature des garanties :

Les joueurs bénéficient du droit à :

2.1. Indemnités journalières allouées en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident du travail.

2.2. Rente, susceptible d'être transformée en capital en cas d'inaptitude permanente et totale à la pratique du rugby pour raison de santé (perte de licence).

2.3. Capitaux alloués en cas de décès aux ayants droits, sauf clause désignant un autre bénéficiaire dans le bulletin d'adhésion au contrat d'assurance collective. Ces capitaux ne sont toutefois pas dus dans le cas d'exclusion habituelle prévue en application du code des assurances, spécialement liée au terrorisme nucléaire, chimique, biologique.

2.4. Rente en cas d'invalidité permanente résultant de maladie ou d'accident de la vie privée, sous réserve d'une part que l'opérateur d'assurances du Club accepte de couvrir ce risque, et d'autre part que la couverture de ce risque reste compatible avec un montant de cotisations, nécessaire au financement de l'ensemble des garanties prévues au présent article, de 3,6 % au maximum de la rémunération au sens de l'Article 6.4 du Chapitre 1 du Titre II de la CCRP.

2.5. En cas d'inaptitude définitive, aux garanties visées au présent article 2.1 pendant toute la durée de suspension du contrat de travail et pendant le délai d'un mois qui suit la 2^{ème} visite médicale constatant son inaptitude définitive, que celle-ci résulte de maladie ou d'accident de travail et ce même si malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité de sportif professionnel, le joueur ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire (dans ce cas les prestations complémentaires objet du présent alinéa sont augmentées de la valeur de celles-ci). Toutefois, lorsque le joueur bénéficie des prestations servies par la sécurité sociale au titre de l'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail (Livre IV, Titre III, Chapitre III, articles L 433-1 et suivants du Code de la sécurité sociale), celles-ci s'imputent sur le montant de la rémunération maintenue.

Article 3 – Montant des prestations :

3.1. Les prestations visées à l'article 2.1. sont dues si l'état d'incapacité temporaire de travail ouvre droit au bénéfice des indemnités journalières versées par la caisse primaire d'assurance maladie.

Par exception à ce principe, elles sont également dues aux pluriactifs qui ne perçoivent pas ces indemnités uniquement en raison de la règle du Code de la Sécurité sociale selon laquelle ces indemnités ne sont pas dues si l'assuré peut continuer à exercer sa seconde activité et sont dans le cas d'une inaptitude définitive.

Ces prestations sont allouées pour chaque arrêt de travail au delà d'un délai de carence jusqu'à la fin de l'état d'incapacité temporaire, donc au plus tard jusqu'à la fin du 36ème mois d'arrêt continu de travail. Ce délai de carence est de 28 jours calendaires ; il peut être augmenté au sein de chaque Club. Si le contrat de travail du joueur a pris fin, pour quelque raison que ce soit, pendant le délai de carence, le régime de Prévoyance intervient au plus tard à compter du 29ème jour d'arrêt de travail

Ces prestations complètent les indemnités allouées par la caisse primaire d'assurance maladie jusqu'à concurrence de 80% de la rémunération brute. Si ces indemnités de base ne sont pas dues en application du 1er alinéa ci-dessus (cas du joueur pluriactif et de l'incapacité définitive), les prestations complémentaires objet du présent article sont augmentées de la valeur de celles-ci.

3.2. Une rente, susceptible d'être transformée en capital, est versée à l'ancien joueur se trouvant en situation d'incapacité permanente et totale de pratiquer le rugby pour raison de santé.

Le niveau de la rente minimum versée au joueur est variable en fonction de son âge à la date du 1^{er} juillet de la saison sportive lors de laquelle est constatée l'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé :

- pour les joueurs âgés de moins de 25 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 24 mois à compter du constat de l'état d'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé ;
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à **250 000 Euros.**
- pour les joueurs âgés de 25 à 27 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 18 mois à compter du constat de l'état d'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé ;
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à **170 000 Euros.**
- pour les joueurs âgés de 28 à 30 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 12 mois à compter du constat de l'état d'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé ;
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à **127 500 Euros.**
- pour les joueurs âgés de 31 à 32 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 9 mois à compter du constat de l'état d'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé ;
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à **85 000 Euros.**
- pour les joueurs âgés de 33 à 34 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 6 mois à compter du constat de l'état d'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raison de santé ;
Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à **42 500 Euros.**

La procédure de contrôle de l'état du joueur au plan médical est celle prévue par le contrat conclu entre le Club et son assureur.

3.3. Le capital alloué en cas de décès d'un joueur est égal à 100 % de la rémunération annuelle. Ce montant est majoré de 50 % si l'assuré est marié ou pacsé. Ce même montant de 100 % de la rémunération annuelle est également majoré de 50 % pour chaque enfant à charge.

3.4. Dans la mesure où le risque invalidité permanente résultant de maladie ou d'accident de la vie privée est couvert en application de l'article 2.4 ci-dessus, les conditions d'accès à cette prestation, la

procédure de contrôle de l'état de santé du Joueur ainsi que le montant de la rente sont fixés librement au sein de chaque Club et par contrat avec son assureur.

3.5. L'assiette des cotisations et des prestations prévues aux articles 3.1, 3.3, ainsi qu'à l'article 3.4 le cas échéant, est la rémunération annuelle brute (y compris primes d'éthique et d'assiduité, avantages en nature, – les primes de participation ou de résultat étant exclues) ainsi que les prestations servies au titre de l'article 2.1. (Indemnités journalières allouées en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident du travail), versée sur l'ensemble de la saison sportive en cours, laquelle est actuellement fixée du 1^{er} juillet au 30 juin. Cette rémunération est toutefois limitée à 6 fois le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale. Pour la détermination, s'il y a lieu, de la rémunération mensuelle, la rémunération brute annuelle prévue dans le contrat de travail est divisée par 12.

La date prise en compte pour l'application des garanties prévues aux articles 3.1, 3.3 et 3.4 le cas échéant est le jour de l'événement matérialisant le sinistre.

L'assiette des cotisations et des prestations prévues à l'article 3.2 est la rémunération annuelle brute (y compris primes d'éthique et d'assiduité, avantages en nature, – les primes de participation ou de résultat étant exclues), versée sur l'ensemble de la saison sportive en cours, laquelle est actuellement fixée du 1^{er} juillet au 30 juin. Cette rémunération est toutefois limitée à 6 fois le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale.

La date prise en compte pour l'application de la garantie prévue à l'article 3.2 est le 1^{er} juillet de la saison sportive lors de laquelle est constatée l'incapacité définitive de pratiquer le rugby pour raisons de santé.

3.6. Le droit aux prestations prévues par la présente annexe 6 par l'article 6.4 du chapitre 1 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel n'est acquis que si l'événement – spécialement l'état de santé - matérialisant le sinistre est survenu antérieurement à la date de rupture du contrat de travail et ce quelle qu'en soit la cause (terme normal du CDD, rupture anticipée dans les cas prévus par le Code du travail ou en application d'une clause de résiliation unilatérale conforme aux dispositions de la Convention collective du rugby professionnel). Dès que la condition ci-dessus est remplie, les prestations sont dues, peu important que, du fait du délai de carence ou d'un décès intervenant postérieurement à la date de l'événement matérialisant le sinistre, les prestations dues correspondent à des périodes postérieures.

Quelle qu'en soit la raison, échéance de la durée du contrat ou expiration anticipée, la fin des relations contractuelles n'est pas cause d'interruption du droit à ces prestations dès lors que la date du sinistre est antérieure. Les indemnités et rentes continuent à être réévaluées au delà du terme du contrat de travail selon le mode de revalorisation en vigueur dans le contrat d'assurance. Le droit au capital décès reste acquis lorsque, à la date de rupture des relations contractuelles du joueur avec le Club, des indemnités journalières sont dues au titre des articles 2.1 et 3.1.

Article 4 – Opérateur d'assurances :

L'auto assurance est, en matière de garanties collectives de prévoyance, prohibée par la loi du 31 décembre 1989. Chaque Club est, de ce fait, tenu de souscrire un contrat d'assurance collective. Son choix doit impérativement porter :

- sur une compagnie régie par le Code des Assurances auquel cas le contrat est régi par les articles L 141-1 et suivants dudit Code, soit
- sur une société régie par le code de la mutualité auquel cas l'adhésion se fait à une caisse autonome, soit
- à une institution de prévoyance à gestion paritaire régie par le Livre IX du Code de la Sécurité Sociale.

Conformément à l'article L 912-2 du Code de la Sécurité Sociale, le choix d'un opérateur doit régulièrement faire l'objet d'un réexamen. Celui-ci aura lieu tous les trois ans.

Au cas où, quelle qu'en soit la raison, l'assureur serait défaillant, le Club est, conformément à une jurisprudence constante, tenu de verser les prestations à sa place. Conformément à une jurisprudence constante, le salarié aurait droit à dommages et intérêts pour perte de chance. Ceci vaut notamment en cas d'insuffisance des garanties assurées au regard des exigences nées de l'article 3 ci-dessus. Afin de réduire au maximum ce risque, le contrat d'assurance collective souscrit par le Club devra expressément faire référence à la présente convention pour la détermination des obligations incombant à l'opérateur d'assurance lequel devra obligatoirement s'engager au niveau des exigences issues des garanties prévues à l'article 3.

Le système de garanties résultant de la présente convention est à adhésion collective obligatoire. Aucun joueur ne peut s'y soustraire, même avec une lettre de décharge à l'attention du Club, laquelle serait inopérante. Outre que le régime juridique, au plan du droit des assurances, des opérations collectives est spécifique, le caractère obligatoire de l'affiliation de tous les joueurs conditionne la neutralité, tant fiscale que sociale, des contributions nécessaires au financement des prestations.

En vertu des termes de l'article L 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, le nouvel assureur prendra à sa charge les revalorisations ultérieures sur la base des règles en vigueur dans le précédent contrat ; il devra de même prendre en charge le versement des rentes et des capitaux prévus par la présente annexe 6 dès l'état d'incapacité permanente et totale à la pratique du rugby pour raison de santé et (ou) le décès (et (ou) le cas échéant l'état d'invalidité) sont liés à la même affection que celle ayant ouvert droit à un état d'incapacité temporaire de travail ayant débuté pendant l'exécution du premier contrat d'assurance, notamment celui ayant donné naissance à des indemnités journalières en vertu de l'article 3.1.

Article 5 – Cotisations :

Quel que soit le montant des contributions nécessaires au financement des garanties collectives ci-dessus, elles seront réparties à hauteur de 57,5 % à la charge du Club, 42,5 % à la charge du joueur. Les contributions se présentent sous la forme d'un pourcentage de la rémunération brute limitée à 6 fois le plafond des cotisations de sécurité sociale.

Dans le cadre des négociations portant sur l'évolution pour les saisons 2008/2009 et suivantes de la nature ou du niveau des garanties prévues ci-dessus, sera examinée l'opportunité de diminuer de 6 à 4 plafonds de sécurité sociale cette assiette.

Des taux différents peuvent être prévus pour la partie de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale et pour l'excédent. La quote-part salariale est retenue mensuellement et fait l'objet d'une mention particulière sur le bulletin de paye.

Les indemnités journalières dues par l'opérateur d'assurance sont versées au Club. Celui-ci doit les intégrer dans le bulletin de paye. Du fait de la quote-part salariale de 57,5 %, seule cette fraction de ces indemnités entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ASSÉDIC et retraite complémentaire ; par conséquent seule cette fraction supporte les retenues salariales. Le bulletin de paye est conçu pour concrétiser cette règle. Ces indemnités seront par contre versées directement à l'assuré dès lors que le contrat de travail a été rompu, puisqu'elles ne supportent plus de charges sociales. Il en est de même pour la rente prévue en cas de réalisation du risque « perte de licence » (éventuellement convertible en capital) ainsi que du risque invalidité le cas échéant.

Article 6 – Portabilité :

Conformément aux dispositions de l'Article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, le droit aux prestations prévues par l'article 6.4 du Chapitre 1 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel et par la présente annexe sera maintenu à compter du 1er juin 2014 pour les joueurs en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions cumulatives suivantes :

- Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, et sans pouvoir excéder douze mois ;

- Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier club ;
- Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien joueur concerné sont celles en vigueur dans le club ;
- Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien joueur concerné à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien joueur concerné justifie auprès de son ancien club, à l'ouverture et au cours de la période de maintien du droit, des conditions prévues au présent article.
- Le club signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Le droit à portabilité est acquis sans que soit prélevé durant cette période la quote-part salariale prévue à l'article 5 ci-avant.

Article 7 – Information individuelle :

L'organisme assureur choisi par le Club doit établir, à l'usage des joueurs, une notice d'information sur la nature et le taux des garanties couvertes ainsi que sur les conditions d'accès aux prestations. Cette notice d'information doit être remise par le Club, sous sa responsabilité, au joueur au moment de la signature du contrat de travail.

Toute modification ultérieure des garanties doit faire l'objet d'une nouvelle notice dont le contenu est également établi par l'organisme assureur et qui est également remise à chaque assuré sous la responsabilité du Club.

Article 8 – Information collective :

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

L'assureur doit fournir au Club, une fois par an, le bilan des opérations pour l'exercice écoulé sur la base des exigences réglementaires. Le bilan sera communiqué, sous la responsabilité du Club, au comité d'entreprise (à défaut aux délégués du personnel).

Article 9 – CHSCT :

Les parties signataires conviennent de la nécessité de la mise en place d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). A cet effet, et dans le respect des prérogatives de la FFR et de la LNR et des commissions existantes, ils décident de mettre en place une étude, dont le contenu sera finalisé sous un an pour définir l'organisation, les ressources et les modalités d'intervention pour contribuer à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des catégories « joueurs » du secteur professionnel.

La présente annexe a été conclue et signée à Paris le 26 avril 2017.

Annexe n°7 de la Convention Collective du Rugby Professionnel

Organisation de l'intersaison 2017 et des Périodes de congés payés pour la Saison 2017/2018

La présente annexe est applicable aux joueurs sous contrat professionnel, pluriactif, « espoir » avec un club professionnel français.

Elle est conclue par les parties en application des dispositions de l'article 5.2.3. du Chapitre 1 du Titre II de la CCRP et après avoir pris connaissance du calendrier des championnats de 1^{ère} et 2^{ème} division de la saison 2017/2018 ainsi que du calendrier des matches internationaux transmis par la FFR.

Définitions :

- « Joueur » : Joueur sous contrat professionnel, pluriactif, « espoir »
- « Club » : Club professionnel français
- « Contrat » : Contrat de travail de joueur professionnel, pluriactif, « espoir »
- « Semaine » : sept jours consécutifs
- « Compétitions officielles » : Championnat de France professionnel et Coupes d'Europe
- « Equipe nationale » : équipe nationale (toutes sélections¹⁸²) ou assimilée (Barbarians français et Barbarians britanniques)
- « Compétitions internationales du Joueur » : compétition de l'Equipe nationale avec laquelle le Joueur est sélectionné
- « Match amical (de préparation) » : match auquel participe une équipe d'un Club autre qu'un match de compétitions officielles ou de compétitions internationales
- « Match de gala » : tout match autre que ceux des compétitions officielles, compétitions internationales ou de préparation auquel participent des joueurs par invitation individuelle
- « Période de congés » : Semaine(s) ou jour(s) de congés payés que le Club devant ou pouvant être attribuées au Joueur en application des dispositions du II de la présente annexe
- « Période sans match » : semaine sans match du Club en Championnat de France professionnel ou Coupes d'Europe ou sans match de l'Equipe nationale avec laquelle le Joueur est sélectionné.

¹⁸² Y compris rugby à 7

I. Organisation de l'intersaison 2017

1.1. Champ d'application

Les dispositions suivantes sont destinées à fixer les conditions d'organisation de l'intersaison 2017, dans le respect des principes fixés aux articles 5.1.2 et 5.2.3 du chapitre 1, Titre II de la CCRP, pour les Joueurs (conditions cumulatives) :

- sous Contrat avec un Club pour la saison 2017/2018, et
- qui étaient sous Contrat avec un club (professionnel ou amateur français) lors de la saison 2016/2017.

1.2. Organisation de la Période sans présence au Club

1.2.1. Dispositions générales

Conformément à l'article 5.1.2 du Chapitre 1, Titre II de la CCRP¹⁸³, à compter de la date de leur dernier match de Compétitions officielles ou de Compétitions internationales, tous les Joueurs bénéficient d'une période de 4 Semaines en continu sans présence au Club comprenant :

- par priorité le solde des congés payés de la saison 2016/2017, et
- le cas échéant si les congés payés de la saison 2016/2017 sont entièrement soldés, une période de préparation physique individuelle sans présence au Club, ou de congés payés par anticipation au titre de la saison 2017/2018 à partir du 1^{er} juillet 2017.

Chaque Club détermine librement le programme applicable pour l'effectif de ses Joueurs en fonction :

- de la date de son dernier match de Compétitions officielles pour la saison 2016/2017 (qui est variable selon les Clubs), et le cas échéant de la sélection de certains de ses Joueurs en Equipe nationale à la fin de la saison 2016/2017 ou au début de la saison 2017/2018,
- des dates de ses matchs amicaux de préparation (visées à l'article 1.4 de la présente annexe), et
- de la date de reprise de sa Compétition officielle pour la saison 2017/2018 (visées à l'article 1.5 de la présente annexe).

1.2.2. Dispositions particulières en cas d'interruption de la période de 4 Semaines sans présence au Club

L'interruption de la période de 4 Semaines en continu sans présence au Club doit être exceptionnelle et toujours en plein accord avec le Joueur.

Dans la mesure où la période de 4 Semaines sans présence au Club serait interrompue (exemple : sélection en Equipe nationale), le dispositif prévu ci-dessous s'applique. Il est précisé que, dans tous les cas, ceci ne peut amener le Joueur concerné à devoir observer à son retour une période supérieure à 4 Semaines consécutives sans présence au Club.

Les Semaine(s)/jour(s) sans présence au Club effectués avant l'interruption de la période restent pris et le solde dû sur les 4 Semaines sans présence au Club doit être pris immédiatement après la fin de l'interruption avec l'ajout en continu, d'1 Semaine supplémentaire sans présence au Club. La

¹⁸³ qui prévoit que l'intersaison comprend notamment pour chaque Joueur un minimum de 4 Semaines en continu sans présence au Club, comprenant d'une part des congés payés, et d'autre part le cas échéant une période de préparation physique individuelle

participation du Joueur à un Match de préparation pourra intervenir à compter du jour qui suit la fin d'1 Semaine minimum de préparation collective, suivant la Semaine supplémentaire.

Cette Semaine supplémentaire sans présence au Club est distincte de la (des) Semaine(s) de congés devant être obligatoirement accordée(s) aux Joueurs au titre des dispositions visées aux articles 2.1.1.1 et 2.2.1.1 de la présente annexe.

Il est précisé que cette disposition concerne la situation du Joueur ayant bénéficié d'une période de 4 Semaines sans présence au Club, de manière non consécutive, et ayant observé une période de 8 Semaines consécutives sans match officiel. La situation du Joueur n'ayant pu observer une période de 8 Semaines consécutives sans match officiel est prévue à l'article 1.5.2. de la présente annexe.

Les éventuels « matchs de gala » auxquels participeraient un joueur sur invitation individuelle (dans le respect du règlement intérieur du Club) n'interrompent pas la période de 4 semaines en continu sans présence au Club.

1.3. Reprise des entraînements collectifs

La date de la reprise de l'entraînement collectif pendant l'intersaison 2017 est fixée par chaque Club en fonction :

- de la date de son dernier match de Compétitions officielles pour la saison 2016/2017, et
- de la période de 4 Semaines sans présence au Club.

Elle peut donc, le cas échéant, intervenir au plus tôt 4 Semaines après le dernier match de Compétitions officielles pour la saison 2016/2017.

La reprise de l'entraînement collectif avant le 1^{er} juillet 2017 pour les Joueurs nouvellement recrutés par un Club à l'intersaison est autorisée sous réserve du respect des trois conditions cumulatives suivantes :

- que le Joueur ait bénéficié de la période de 4 Semaines en continu sans présence au Club à compter de la fin de sa participation aux Compétitions officielles de la saison 2016/2017 avec son précédent Club ou en Equipe nationale ; et,
- que le Contrat avec l'ancien Club ait été résilié d'un commun accord préalablement à la date de reprise de l'entraînement avec le nouveau Club ; et,
- que l'entrée en vigueur du Contrat conclu avec le nouveau Club ait été fixée au plus tard à compter de la date de la reprise par le Joueur de l'entraînement collectif au sein du nouveau Club.

1.4. Reprise des Matches amicaux (de préparation)

La date du premier Match amical (de préparation) pour la saison 2017/2018 est fixée par chaque Club en fonction de la date de son dernier match de Compétitions officielles lors de la saison sportive 2016/2017 et des considérations de préparation de la saison sportive 2017/2018 qui lui sont propres.

Aucun Joueur ne peut participer à un Match amical (de préparation) :

- entre la finale du championnat de 1^{ère} division 2016/2017 (4 juin 2017) et le 2 juillet 2017 inclus (date de reprise des matches amicaux tels que définis par les règlements généraux de la LNR fixée au 3 juillet 2017 par la LNR¹⁸⁴),
- avant l'expiration d'un délai de 7 jours francs à compter de la date de reprise de l'entraînement collectif (la date de reprise de l'entraînement collectif étant prise en compte dans ce décompte).

¹⁸⁴ Décision du Bureau LNR du 16 mai 2017

Exemple : un Joueur reprenant l'entraînement collectif le 24 juillet 2017 ne peut donc participer à un Match de préparation qu'à compter du 31 juillet 2017.

Si un Match de préparation a lieu avant la finale du championnat de 1^{ère} division 2016/2017 et que les Joueurs y participant interrompent la période de 4 semaines en continu sans présence au Club, les dispositions de l'article 1.2.2 relatif aux dispositions particulières en cas d'interruption de la période de 4 semaines sans présence au Club s'appliquent. Il est précisé que dans le cas d'interruption pour cause de participation à un Match de préparation, la période d'interruption est fixée de façon forfaitaire à 3 jours.

1.5. Reprise des Compétitions officielles 2017/2018

1.5.1. Dispositions générales

L'intersaison est la période comprise pour un Joueur entre :

- la fin de sa participation aux Compétitions officielles ou aux Compétitions internationales comptant pour la saison 2016/2017, et
- le début de sa participation aux Compétitions officielles de la saison 2017/2018.

Cette période comprend un minimum de 8 Semaines consécutives. La reprise de la compétition officielle ne pourra donc avoir lieu que dans le respect de cette disposition, sauf dispositions particulières prévues ci-dessous.

Pour l'application de cette disposition, il est entendu qu'un Joueur pourra reprendre la Compétition officielle avec son Club en 2017/2018 à compter du 8^{ème} week-end (et ce compris le jeudi soir) suivant le week-end lors duquel il a disputé son dernier match.

1.5.2. Dispositions particulières

1.5.2.1. *Joueur ayant bénéficié d'une période de 4 Semaines sans présence au Club mais n'ayant pu observer une période de 8 Semaines sans match officiel*

Le Joueur qui a bénéficié d'une période de 4 Semaines sans présence au Club (ou équivalent), dans les conditions de l'article 1.2. ci-dessus, mais qui n'a pu observer du fait de sa participation à un match avec son Equipe nationale pendant l'intersaison, une période de 8 Semaines consécutives sans match officiel, entre son dernier match officiel de la saison 2016/2017 et son premier match officiel de la saison 2017/2018 auquel il doit participer, devra donc bénéficier d'1 Semaine minimum de préparation collective sans match officiel à compter du jour qui suit la date du dernier match de son Equipe nationale ayant interrompu les 8 semaines.

La reprise des Compétitions officielles avec son Club pourra intervenir à compter du jour qui suit la fin de la Semaine de préparation collective prévue ci-dessus.

1.5.2.2. *Joueur n'ayant pu bénéficier d'une période de 4 Semaines sans présence au Club et n'ayant pu observer une période de 8 Semaines consécutives sans match officiel*

Les dispositions ci-dessous s'appliquent au Joueur n'ayant pu bénéficier d'une période de 4 Semaines sans présence au Club (ou équivalent), dans les conditions de l'article 1.2. ci-dessus, et n'ayant pu

observer une période de 8 Semaines consécutives sans match officiel entre son dernier match officiel de la saison 2016/2017 et le premier match officiel de la saison 2017/2018 auquel il doit participer.

- Si le Joueur a observé une période de 3 Semaines sans présence au Club avant le 1^{er} jour de sa période de sélection avec son Equipe nationale, il devra, à compter du lundi qui suit la date du dernier match de son Equipe nationale, observer :
 - une période de 2 Semaines sans présence au Club, suivie
 - d'1 Semaine minimum de préparation collective sans match officiel.

La reprise des Compétitions officielles pourra intervenir à compter du lundi qui suit la fin de la Semaine de préparation collective prévue ci-dessus.

- Si le Joueur a observé une période de 2 Semaines sans présence au Club avant le 1^{er} jour de sa période de sélection avec son Equipe nationale, il devra, à compter du lundi qui suit la date du dernier match de son Equipe nationale, observer :
 - une période de 3 Semaines sans présence au Club, suivie
 - d'1 Semaine minimum de préparation collective sans match officiel.

La reprise des Compétitions officielles pourra intervenir à compter du lundi qui suit la fin de la Semaine de préparation collective prévue ci-dessus.

- Si le Joueur a observé une période de 1 Semaines sans présence au Club avant le 1^{er} jour de sa période de sélection avec son Equipe nationale, il devra, à compter du lundi qui suit la date du dernier match de son Equipe nationale, observer :
 - une période de 4 Semaines sans présence au Club, suivie
 - d'1 Semaine minimum de préparation collective sans match officiel.

La reprise des Compétitions officielles pourra intervenir à compter du lundi qui suit la fin de la Semaine de préparation collective prévue ci-dessus.

Il appartient au Club de justifier auprès de la Commission Juridique de la LNR de la situation des Joueurs concernés au regard des dispositions, et ce selon les formes fixées par la Commission Juridique de la LNR.

II. Périodes de congés payés pour la saison 2017/2018

2.1. Dispositions applicables aux Joueurs des Clubs de 1^{ère} division

2.1.1. Périodes de congés payés

Les périodes de congés payés sont réparties entre les périodes « A », « B », « C », « D » et « E » définies ci-après.

2.1.1.1. Périodes de congés obligatoires

Chaque Joueur devra bénéficier, pendant la saison, des trois Périodes de congés suivantes :

- la Période « A » d'une durée d'1 Semaine fixée individuellement ou collectivement au sein de chaque Club, elle débute le 21 août 2017 inclus et s'achève le 31 décembre 2017 inclus.
- la Période « B » d'une durée d'1 Semaine fixée individuellement ou collectivement au sein de chaque Club, elle débute le 1^{er} janvier 2018 inclus et s'achève le 29 avril 2018.
- la Période « C » débute le 18 décembre 2017 inclus et s'achève le 7 janvier 2018 inclus. A l'intérieur de cette période, les Joueurs doivent bénéficier, en complément du jour de repos hebdomadaire, de :
 - o 4 jours consécutifs, incluant le lundi 25 décembre 2017, attribués collectivement au sein du Club, qui comprennent le jour férié chômé, des jours de congés payés et de repos hebdomadaire.
 - o Toutefois, si du fait de sa participation à une compétition au cours de la période « C », le Club estime se trouver dans l'impossibilité d'attribuer la Période « C » dans les conditions fixées ci-dessus, ces jours de congés payés pourront être fractionnés dans les conditions cumulatives suivantes :
 - 3 jours consécutifs incluant le 25 décembre 2017 et 3 autres jours consécutifs au cours de la période « C », attribués collectivement au sein du Club, ils comprennent le jour férié chômé, des jours de congés payés et de repos hebdomadaire.

Ces jours sont attribués collectivement au sein du Club, sauf accord conclu au sein du Club (dans les conditions prévues par l' « Accord de méthodologie en vue de la négociation dans les Clubs de 1^{ère} division professionnelle sur la dérogation au principe conventionnel des congés collectifs de la Période « C » » joint à la présente Annexe).

Dans tous les cas, il est précisé que chaque semaine doit comprendre un jour de repos hebdomadaire.

2.1.1.2. Autres Périodes de congés

Chaque Joueur pourra bénéficier des Périodes de congés suivantes :

- la Période « D » relative à la possible prise de congés par anticipation, elle débute le 1^{er} juillet 2017 inclus et s'achève le 20 août 2017 inclus.
- la Période « E » relative au solde des congés de la saison en cours, elle débute dès la fin des Compétitions officielles du Club et s'achève le 30 juin 2018.

2.1.2. Situation des Joueurs recrutés en cours de saison

2.1.2.1. Joueurs recrutés en cours de saison, à l'exception des Joueurs recrutés en qualité de « Joker Médical »

Les dispositions particulières ci-dessous s'appliquent :

- aux Joueurs recrutés en qualité de « Joueur Supplémentaire »¹ ;
- aux joueurs recrutés en qualité de « Joueur Additionnel »² ;
- aux Joueurs ayant un statut « amateur » en début de saison et signant un Contrat dans leur Club en cours de saison.

Ceux de ces Joueurs :

- dont le Contrat prend effet avant le 25 septembre 2017 devront bénéficier des Périodes de congés identiques à celles des Joueurs dont le Contrat a pris effet lors de l'intersaison 2017, à savoir les Périodes « A », « B », « C » et « E ».
- dont le Contrat prend effet à compter du 25 septembre 2017 et au plus tard le 26 mars 2018 devront bénéficier des Périodes « B », « C » (sous réserve, pour cette dernière, que le Contrat ait pris effet avant l'expiration de la Période « C ») et « E ».

Les dispositions prévues au II de la présente annexe ne s'appliquent pas aux Joueurs dont le Contrat prend effet à compter du 26 mars 2018.

2.1.2.2. Joueurs recrutés en qualité de « Joker Médical »

Les dispositions prévues au II de la présente annexe ne s'appliquent pas aux Joueurs recrutés en qualité de « Joker Médical »³ et ce peu important la date de prise d'effet de leur Contrat.

2.1.3. Situation des Joueurs en arrêt temporaire de travail

Le présent article fixe les mesures relatives aux Périodes de congés des Joueurs en arrêt temporaire de travail. Il appartient au Club de solliciter une dérogation auprès de la Commission Paritaire de la CCRP, dans les meilleurs délais, pour toute situation n'entrant pas dans les conditions fixées au présent article.

Les dispositions suivantes n'ont vocation à s'appliquer que si un Joueur n'a pas bénéficié de congés dans les conditions fixées ci-dessus en raison d'un arrêt temporaire de travail.

2.1.3.1. S'agissant de la Période « A »

L'arrêt temporaire de travail d'un Joueur peut se trouver chevaucher une Période sans match propice à l'attribution de congés payés. Dans ce cas, une Période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir, s'il n'avait pas été en arrêt temporaire de travail, devra obligatoirement lui être attribuée dans les conditions fixées au présent article.

Pour la Période « A », le Club devra obligatoirement, si l'arrêt temporaire de travail couvre en totalité la ou les Période(s) sans match (et ce quelle que soit la durée de l'arrêt temporaire de travail), attribuer

¹ Au sens de la réglementation de la LNR

² Au sens de la réglementation de la LNR

³ Au sens de la réglementation de la LNR

au Joueur une Période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir, et ce, au plus tard lors de la prochaine Période sans match du Club.

2.1.3.2. S'agissant de la Période « B »

L'arrêt temporaire de travail d'un Joueur peut se trouver chevaucher une Période sans match propice à l'attribution de congés payés. Dans ce cas, une Période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir, s'il n'avait pas été en arrêt temporaire de travail, devra obligatoirement lui être attribuée dans les conditions fixées au présent article.

Pour la Période « B », le Club devra obligatoirement attribuer au Joueur une Période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir :

- au plus tard lors de la prochaine Période sans match du Club, si l'arrêt temporaire de travail couvre en totalité la ou les Période(s) sans match et que la durée de l'arrêt temporaire de travail est de moins de trois mois,
- OU
- au plus tard avant le 30 juin 2018, si l'arrêt temporaire de travail couvre en totalité la ou les Période(s) sans match et que la durée de l'arrêt temporaire de travail est supérieure ou égale à trois mois.

2.1.3.3. S'agissant de la Période « C »

Les congés qui n'ont pu être attribués au Joueur durant la Période de congés « C », du fait d'une période d'arrêt temporaire de travail, devront être obligatoirement accordés au Joueur de manière effective au plus tard avant le 30 juin 2018.

2.1.4. Délai de prévenance pour l'attribution des Périodes de congés « individuelles » des Joueurs internationaux

Un délai de prévenance s'applique lors de la mise en congés du « Joueur international ». Ce délai s'applique aux Périodes de congés « individuelles » (« A » et « B ») accordées aux Joueurs concernés.

Est considéré comme « Joueur international » pour la présente disposition uniquement, le Joueur inscrit sur la feuille de match d'une Compétition internationale⁴ au cours de la saison 2017/2018.

Le Club devra informer les Joueurs concernés au plus tard 4 jours francs avant le début de la période de congés attribuée.

Cette information doit se faire :

- soit par courriel avec accusé de réception,
- soit par tout élément daté et contresigné par le(s) Joueur(s) concerné(s) donnant des garanties équivalentes quant à l'expédition et la réception.

Afin de justifier le respect de cette obligation, chaque Club devra systématiquement informer, la Commission Juridique de la LNR au même moment que le Joueur.

2.1.5. Modalités d'information de la Commission Juridique de la LNR

Chaque Club devra communiquer à la Commission Juridique de la LNR au plus tard :

⁴ Il est précisé que la participation à un stage avec la 1^{ère} équipe nationale n'entre pas dans le champ de la présente disposition

- le 15 janvier 2018 : les informations relatives aux congés attribués au titre des Périodes « A » et « C » à chacun des Joueurs ;
- le 18 juin 2018 : les informations relatives aux congés attribués au titre de la Période « B » à chacun des Joueurs.

La Commission Juridique de la LNR communiquera ensuite les documents aux parties.

Il appartient à la Commission Juridique de la LNR de définir les conditions de forme à respecter dans le cadre des modalités d'information dans les délais fixés ci-dessus.

2.2 Dispositions applicables aux Joueurs des Clubs de 2^{ème} division

2.2.1. Périodes de congés payés

Les périodes de congés sont réparties entre les périodes « A », « B », « C » et « D » définies ci-après.

2.2.1.1. Périodes de congés obligatoires

Chaque Joueur devra bénéficier, pendant la saison, des deux Périodes de congés suivantes :

- la Période « A » d'une durée d'1 Semaine fixée individuellement ou collectivement pour chaque Joueur au sein de chaque Club, elle débute le 28 août 2017 inclus et s'achève le 29 avril 2018 inclus.

la Période « B » d'une durée de 10 jours consécutifs, du 23 décembre 2017 inclus au 1^{er} janvier 2018 inclus, commune à tous les Joueurs de tous les Clubs. La reprise de l'entraînement peut dès lors intervenir dès le 2 janvier 2018, toute convocation avant cette date et ce quel qu'en soit l'objet ne pourra donc avoir lieu. Cette période « B » est distincte de la période « A » et ne saurait en aucun cas se confondre avec cette période « A ».

2.2.1.2. Autres Périodes de congés

Chaque Joueur pourra bénéficier des Périodes de congés suivantes :

- la Période « C » relative à la possible prise de congés par anticipation, elle débute le 1^{er} juillet 2017 inclus et s'achève le 20 août 2017 inclus.
- la Période « D » relative au solde des congés de la saison en cours, elle débute dès la fin des Compétitions officielles du Club et s'achève le 30 juin 2018.

2.2.2. Situation des Joueurs recrutés en cours de saison

2.2.2.1. Joueurs recrutés en cours de saison à l'exception des Joueurs recrutés en qualité de « Joker Médical »

Les dispositions particulières ci-dessous s'appliquent :

- aux Joueurs recrutés en qualité de « Joueur Supplémentaire »¹ ;
- aux joueurs recrutés en qualité de « Joueur Additionnel »² ;
- aux Joueurs ayant un statut « amateur » en début de saison et signant un Contrat dans leur Club en cours de saison.

Ceux de ces Joueurs :

- dont le Contrat prend effet avant le 25 septembre 2017 devront bénéficier des Périodes de congés identiques à celles des Joueurs dont le Contrat a pris effet lors de l'intersaison 2017, à savoir les Périodes « A », « B » et « D ».
- dont le Contrat prend effet à compter du 25 septembre 2017 et au plus tard le 26 mars 2018 devront bénéficier des Périodes « A », « B » (sous réserve, pour cette dernière, que le Contrat ait pris effet avant l'expiration de la Période « B ») et « D ».

¹ Au sens de la réglementation de la LNR

² Au sens de la réglementation de la LNR

Les dispositions prévues au II de la présente annexe ne s'appliquent pas aux Joueurs dont le Contrat prend effet à compter du 26 mars 2018.

2.2.2.2. Joueurs recrutés en qualité de « Joker Médical »

Les dispositions prévues au II de la présente annexe ne s'appliquent pas aux Joueurs recrutés en qualité de « Joker Médical »³ et ce peu important la date de prise d'effet de leur Contrat.

2.2.3. Situation des Joueurs en arrêt temporaire de travail

Le présent article fixe les mesures relatives aux Périodes de congés des Joueurs en arrêt temporaire de travail. Il appartient au Club de solliciter une dérogation auprès de la Commission Paritaire de la CCRP, dans les meilleurs délais, pour toute situation n'entrant pas dans les conditions fixées au présent article.

Les dispositions suivantes n'ont vocation à s'appliquer que si un Joueur n'a pas bénéficié de congés dans les conditions fixées ci-dessus en raison d'un arrêt temporaire de travail.

2.2.3.1. S'agissant de la Période de congés « A »

L'arrêt temporaire de travail d'un Joueur peut se trouver chevaucher une Période sans match propice à l'attribution de congés payés. Dans ce cas, une Période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir, s'il n'avait pas été en arrêt temporaire de travail, devra obligatoirement lui être attribuée dans les conditions fixées au présent article.

Pour la Période « A », le Club devra obligatoirement attribuer au Joueur, au plus tard avant le 30 juin 2018, une période de congés correspondant à celle que le Joueur aurait dû avoir si (conditions cumulatives) :

- l'arrêt temporaire de travail couvre en totalité une ou plusieurs Période(s) sans match, et
- que la durée de l'arrêt temporaire de travail est supérieure ou égale à trois mois à compter de la 1^{ère} journée de Championnat de 2^{ème} division.

2.2.3.2. S'agissant de la Période « B »

Les congés qui n'ont pu être attribués au Joueur pendant la Période de congés « B », du fait d'une période d'arrêt temporaire de travail, devront être obligatoirement accordés au Joueur de manière effective dans les conditions suivantes :

Pour le Joueur n'ayant pu bénéficier d'aucun jour de congé au titre de la Période « B », 10 jours de congés devront lui être accordés de manière effective au plus tard avant le 30 juin 2018. Ces 10 jours pourront être fractionnés en deux blocs (au maximum) qui devront lui être accordés de manière effective au plus tard avant le 30 juin 2018.

Pour le Joueur n'ayant pu bénéficier que d'une partie des congés au titre de la Période « B », des congés « compensatoires » devront lui être accordés de manière effective, comme suit :

- 3 jours, s'il a bénéficié d'au moins 7 jours de congés (la semaine de congés payés prise étant considérée comme soldée) au plus tard avant le 30 juin 2018,

³ Au sens de la réglementation de la LNR

- 9 jours, s'il a bénéficié de moins de 3 jours de congés. Ces 9 jours pourront être fractionnés en deux blocs (au maximum) qui devront lui être accordés de manière effective au plus tard avant le 30 juin 2018.
- Dans tous les autres cas, le nombre de jours manquants devra lui être accordé de manière effective au plus tard avant le 30 juin 2018.

2.2.4. Délai de prévenance pour l'attribution des Périodes de congés « individuelles » des Joueurs internationaux

Un délai de prévenance s'applique lors de la mise en congés du « Joueur international ». Ce délai s'applique à la Période de congés « individuelle » (« A ») accordée aux Joueurs concernés.

Est considéré comme « Joueur international » pour la présente disposition uniquement, le Joueur inscrit sur la feuille de match d'une rencontre internationale⁴ au cours de la saison 2017/2018.

Le Club devra informer les Joueurs concernés au plus tard 4 jours francs avant le début de la période de congés attribuée.

Cette information doit se faire :

- soit par courriel avec accusé de réception,
- soit par tout élément daté et contresigné par le(s) Joueur(s) concerné(s) donnant des garanties équivalentes quant à l'expédition et la réception.

Afin de justifier le respect de cette obligation, chaque Club devra systématiquement informer, la Commission Juridique de la LNR au même moment que le Joueur.

2.2.5. Modalités d'information de la Commission Juridique de la LNR

Chaque Club devra communiquer à la Commission juridique de la LNR, au plus tard le 18 juin 2018, les informations relatives aux congés attribués au titre des Période « A » et « B » à chacun des Joueurs.

La Commission Juridique de la LNR communiquera ensuite les documents aux parties.

Il appartient à la Commission Juridique de la LNR de définir les conditions de forme à respecter dans le cadre des modalités d'information dans les délais fixés ci-dessus.

⁴ Il est précisé que la participation à un stage avec la 1^{ère} équipe nationale n'entre pas dans le champ de la présente disposition

Annexe n°9 à la Convention collective du rugby professionnel - Accord relatif à la formation professionnelle continue - à l'aide au retour à l'emploi sportif - à la préparation à la reconversion

Le présent accord thématique a pour objet de définir les modalités d'application des principes figurant dans l'article 12 du chapitre 1 du Titre II de la Convention collective du rugby professionnel.

Article 1 – Mise en œuvre du Droit individuel à la Formation :

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés, s'ils ne sont pas utilisés, dans la limite de 150 heures. Pour les joueurs embauchés à temps partiel, la durée du **CPF** est calculée prorata temporis.

Les heures accumulées au titre du DIF sont conservées et pourront être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 2 – Mise en place d'un fonds paritaire de formation :

(article réservé)

Article 3 – Prise en charge d'une Journée en rapport avec un projet de reconversion professionnelle

La prise en charge de la journée visée à l'article 12.4. du Chapitre 1 du Titre II de la CCRP est à la charge du Joueur professionnel.

La présente Annexe n° 9 a été conclue et signée à Paris le 26 avril 2017.

Annexe n°8 à la Convention collective du rugby professionnel - Accord professionnel relatif à la part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective des joueurs

L'Annexe n°8 conclue le 29 mars 2005 a été conclue afin de définir, en application des dispositions de l'article L. 222-2 du Code du sport et conformément à l'article 4.1 du Chapitre I du titre II de la Convention collective du rugby professionnel :

- la part de rémunération des joueurs correspondant à la commercialisation par le Club de l'image collective de l'équipe, non considérée comme un salaire ;
- le plancher de salaire en dessous duquel cette part de rémunération ne s'applique pas.

Ces dispositions législatives ont été modifiées par la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la sécurité sociale pour 2010 qui supprime le dispositif relatif à la commercialisation de l'image collective de l'équipe à compter du 1^{er} juillet 2010.

Par conséquent, la Commission paritaire a décidé de suspendre l'application du dispositif, objet de la présente annexe, relatif à la commercialisation de l'image collective de l'équipe à compter du 1^{er} juillet 2010.

Accord de salaires des Joueurs professionnels, pluriactifs ou « espoirs » (salaires minima) pour la saison 2017/2018

La rémunération effective annuelle (SALAIRE FIXE, selon les dispositions de l'article 4.2.1 du Chapitre 1 du Titre II et à l'Article 6.1 du Chapitre 2 du Titre II de la CCRP) de chaque joueur ne peut être inférieure à un minimum fixé ci-dessous.

Des montants différents sont prévus pour les joueurs évoluant dans un Club de 1^{ère} ou de 2^{ème} division professionnelle.

Les minima ci-dessous correspondent à un temps complet. Les rémunérations effectives des joueurs pluriactifs à temps partiel et des joueurs espoirs peuvent donc être établies au minimum au prorata de la durée effective du travail, dans le respect de la durée minimum fixée par la Convention collective du rugby professionnel.

Rémunération brute annuelle (en Euros)	1^{ère} division professionnelle	2^{ème} division professionnelle
1. Joueur professionnel exclusif ou pluriactif à temps complet	42 000	23 000
2. Joueur sous contrat Espoir à temps complet	26 000	23 000

La rémunération minimum des joueurs sous contrat professionnel/pluriactif/espoir des deux divisions s'apprécie hors avantages en nature.