ACCORD COLLECTIF DU HANDBALL PROFESSIONNEL

PRÉAMBULE

TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 – Nature - Champ d'application

1.1. Nature de l'accord
1.2. Champ d'application
1.2.1. Clubs visés
1.2.2. Personnels concernés

Article 2 – Les parties

Article 3 – Durée, Dénonciation – Révision de l'accord

3.1. Durée, dénonciation
3.2. Révision

Article 4 – Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés

4.1. Liberté d'opinion
4.2. Liberté syndicale
4.3. Absences pour raisons syndicales

Article 5 – Commission paritaire

5.1. Compétences

5.2. Composition et fonctionnement
5.2.1. Composition
5.2.2. Fonctionnement
5.2.3. Participation des joueurs ou des entraîneurs en activité aux réunions de la Commission paritaire

5.3. Conditions de remboursements – Dépenses liées à la promotion de l'Accord collectif

Article 6 : Publicité et diffusion de l'Accord collectif du Handball Professionnel

Article 7 : Entrée en vigueur de l'Accord collectif du Handball Professionnel

Article 8 : Non-respect de l'accord collectif du Handball Professionnel

TITRE II : STATUT DES JOUEURS

Article 1 – Définition du contrat de travail

1.1. Nature du contrat de travail

1.2. Objet du contrat de travail
1.3. Durée du contrat de travail
1.4. Période d'essai

Article 2 – Conclusion du contrat de travail

2.1. Principe et portée de l'homologation

2.2. Procédure d'homologation
- 2.2.1. Mention particulière sur les agents sportifs dans les contrats
- 2.2.2. Déroulement de la procédure
- 2.2.3. Non transmission des contrats pour homologation
- 2.2.4. Conclusion de plusieurs contrats par un même joueur
- 2.2.5. Obligation d'information pour les clubs des décisions de refus d'homologation
- 2.2.6. Refus d'homologation

2.3. Conditions d'entrée en vigueur du contrat

Article 3 – Exécution du contrat de travail

3.1. Obligations du joueur
3.2. Obligations du club
3.3. Discipline et sanctions
3.4. Reprise de l'entraînement

Article 4 – Rémunérations

4.1. Structure de la rémunération du joueur
4.2. Rémunérations fixes minimales
4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Article 5 – Conditions de travail

5.1. Durée du travail, Intersaison et repos
- 5.1.1. Préambule
- 5.1.2. Repos
- 5.1.3. Durée du travail

5.2. Congés payés
- 5.2.1. Définitions
- 5.2.2. Durée des congés
- 5.2.3. Période des congés
- 5.2.4. Intersaison
- 5.2.5. Indemnités de congés payés

5.3. Santé, hygiène et sécurité
- 5.3.1. Prescriptions générales
- 5.3.2. Hygiène
- 5.3.3. Sécurité
- 5.3.4. Santé
  - 5.3.4.1. Visite médicale
  - 5.3.4.2. Suivi médical
  - 5.3.4.3. Prévention et lutte contre le dopage

Article 6 – Prévoyance

6.1. Maintien du salaire de référence en cas de maladie ou d'accident du travail

6.2. Garanties en cas d'invalidité permanente et décès
6.3. Droit aux prestations

Article 7 – Exploitation de l'image et du nom du joueur et/ou de l'entraîneur

7.1. Définitions

7.1.1. Image du joueur ou de l'entraîneur
7.1.2. Image du club
7.1.3 Image associée

7.2. Exploitation de l'image associée des joueurs et/ou entraîneurs dans le cadre du contrat de travail

7.2.1. Exploitation de l'image associée collective
7.2.1.1 Exploitation de l'image associée collective par le club
7.2.1.2 Exploitation de l'image associée collective par un tiers (Hors LNH)

7.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle
7.2.2.1 Exploitation de l'image associée individuelle par le club
7.2.2.2 Exploitation de l'image associée individuelle par un tiers (Hors LNH)

7.2.3. Port des équipements

7.3. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs par d'autres clubs

7.4. Exploitation par la LNH de l'image associée – individuelle ou collective – des joueurs et/ou entraîneurs

7.4.1. Exploitation par la LNH des images des compétitions professionnelles
7.4.2. Exploitation par la LNH de l'image associée des joueurs et/ou entraîneurs (captée en dehors des compétitions)

Article 8 – Formation professionnelle

8.1. Plan de formation

8.2. Droits Individuels de Formation

8.3. Commission Sociale du handball professionnel
8.3.1. Composition & désignation
8.3.2. Compétences
8.3.3. Fonctionnement
8.3.3.1. Présidence
8.3.3.2. Secrétariat
8.3.3.3. Convocation
8.3.3.4. Dotation du fonds
8.3.4. Modalités de gestion du fonds
8.3.4.1. Prérogatives
8.3.4.2. Instruction des demandes
8.3.4.3. Conditions d'attribution des aides
8.3.4.4. Formalités à remplir par le joueur pour effectuer une demande d'aide au fonds
8.3.4.5. Non attribution des fonds
8.3.4.6. Fonds non utilisés

TITRE III : STATUT DES ENTRAINEURS

Chapitre 1 – Statut de l'entraîneur principal

Article 1 – Définition du contrat de travail

1.1. Nature du contrat de travail
    1.1.1. Contrats conclus à partir du 28 novembre 2015
    1.1.2. Contrats conclus avant le 28 novembre 2015
1.2. Objet du contrat de travail
1.3. Durée du contrat de travail
1.4. Période d'essai

Article 2 – Conclusion du contrat de travail

2.1. Homologation du contrat de travail
2.2. Entrée en vigueur du contrat – Médecine du Travail

Article 3 – Exécution du contrat de travail

3.1. Obligations de l'entraîneur principal
3.1 bis. Dispositions particulières en matière d'évaluation des arbitres
3.2. Obligations du club
3.3. Discipline et sanctions
3.4. Reprise de l'entraînement

Article 4 – Rémunérations

4.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur principal
4.2. Rémunération conventionnelle minimale
4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Article 5 – Conditions de travail

5.1. Durée du travail, Repos et Intersaison
    5.1.1. Durée du travail
    5.1.2. Repos et intersaison

5.2. Congés payés
    5.2.1. Définitions
    5.2.2. Durée des congés
    5.2.3. Période des congés
    5.2.4. Indemnité de congés payés

5.3. Hygiène, sécurité et santé
    5.3.1. Prescriptions générales
    5.3.2. Santé

Chapitre 2 – Statut de l'entraîneur adjoint

Article 1 – Définition du contrat de travail

1.1. Nature du contrat de travail
    1.1.1. Contrats conclus à partir du 28 novembre 2015
    1.1.2. Contrats conclus avant le 28 novembre 2015
    1.1.3. Dispositions propres à l'ensemble des entraîneurs adjoints

1.2. Objet du contrat de travail
1.3. Durée du contrat de travail
1.4. Période d'essai

Article 2 – Conclusion du contrat de travail

2.1. Cas particulier de l'entraîneur adjoint : homologation du contrat de travail
2.2. Entrée en vigueur du contrat – Médecine du Travail

Article 3 – Exécution du contrat de travail

3.1. Obligations de l'entraîneur adjoint
3.1 bis. Dispositions particulières en matière d'évaluation des arbitres
3.2. Obligations du club
3.3. Discipline et sanctions
3.4. Reprise de l'entraînement

Article 4 – Rémunérations

4.1. Structure de la rémunération
4.2. Rémunération conventionnelle minimale
4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Article 5 – Conditions de travail

5.1. Durée du travail, Repos et Intersaison
    5.1.1. Durée du travail
    5.1.2. Repos et intersaison

5.2. Congés payés
    5.2.1. Définitions
    5.2.2. Durée des congés
    5.2.3. Période des congés
    5.2.4. Indemnité de congés payés

5.3. Hygiène, sécurité et santé
    5.3.1. Prescriptions générales
    5.3.2. Santé

Chapitre 3 – Prévoyance applicable aux entraîneurs principaux et aux entraîneurs adjoints

Article 1 – Maintien du salaire de référence en cas de maladie ou d'accident du travail

Article 2 – Garanties en cas d'invalidité permanente

Article 3 – Garanties en cas décès

Chapitre 4 – Formation professionnelle applicable aux entraîneurs principaux et aux entraineurs adjoints

Article 1 – Plan de formation

Article 2 – Droits individuels de Formation

Chapitre 5 – Exploitation de l'image et du nom du joueur et/ou de l'entraîneur

Article 1 – Définitions

1.1. Image du joueur ou de l'entraîneur
1.2. Image du club

1.3. Image associée

Article 2 – Exploitation de l'image associée des joueurs et/ou entraîneurs dans le cadre du contrat de travail

2.1. Exploitation de l'image associée collective
    2.1.1. Exploitation de l'image associée collective par le club
    2.1.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers (hors LNH)

2.2. Exploitation de l'image associée individuelle
    2.2.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le club
    2.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un tiers (hors LNH)

2.3. Port des équipements

Article 3 – Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs par d'autres clubs

Article 4 – Exploitation par la LNH de l'image associée – individuelle ou collective – des joueurs et/ou entraîneurs

4.1. Exploitation par la LNH des images des compétitions professionnelles
4.2. Exploitation par la LNH de l'image associée des joueurs et/ou entraîneurs (captée en dehors des compétitions)

ANNEXES

Annexe I : Accord relatif à la part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image associée collective

Annexe II : Sanctions en cas de non-respect de l'accord collectif du Handball Professionnel

Annexe III : Règlement intérieur de la commission sociale du handball professionnel

Annexe IV : Exploitation par la LNH de l'image associée – individuelle ou collective – des joueurs et/ou entraîneurs

PREAMBULE

Le sport professionnel en général est une activité économique, de surcroît créatrice d'emplois. Les Clubs sont donc des entreprises, certes atypiques eu égard à la nature particulière de leur activité et aux conditions de son exercice. Comme tout autre sport, le handball professionnel a une spécificité forte qui accroît encore cette singularité, concrétisée notamment par son histoire, l'organisation de ses compétitions nationales ou internationales et l'organisation du sport en France.

Dès lors, il est important de souligner, au travers de ce préambule, les caractères identitaires de cette activité ayant poussé les parties à mettre en place un Accord collectif du Handball Professionnel en complément du chapitre 12 de la Convention Collective Nationale du Sport visant à définir les conditions d'emploi, de travail, de rémunération, ainsi que les garanties sociales de ces travailleurs atypiques que sont les joueurs et les entraîneurs. L'économie du présent accord collectif ne peut, en effet, qu'en être fortement imprégnée.

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

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

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

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Nature - Champ d'application

1.1. Nature de l'accord

Le présent accord collectif a vocation à devenir un Accord sectoriel, annexe à la Convention collective Nationale du Sport en application de son chapitre 12, relatif au sport professionnel.

1.2. Champ d'application

1.2.1. Clubs visés

Le présent accord concerne les seuls Clubs de handball engagés en 1ère et 2nde Division Masculine (ci-après désignés les « clubs »).

Dans le présent accord, l'expression « le(s) Club(s) » désigne la structure juridique du Club chargée de la gestion des activités professionnelles et/ou de la gestion du centre de formation c'est à dire la société sportive (quel que soit son statut juridique) ou à défaut, l'association sportive.

1.2.2. Personnels concernés

Le présent accord concerne notamment l'ensemble des conditions de travail, de rémunération, d'emploi, ainsi que les garanties sociales des catégories de personnels ci-après :

- les joueurs sous contrat professionnel exclusif ou professionnel pluriactif avec le Club.
- les jeunes joueurs en formation sous contrat « stagiaire » avec le Club liés par une convention de formation conformément aux dispositions légales en vigueur.
- Le ou les entraîneurs principaux et adjoints de l'équipe évoluant en 1ère et 2nde division professionnelle sous contrat avec le Club.

Le contrat est un contrat de travail de joueur « professionnel exclusif» si le salarié fait de sa profession de joueur, sa profession salariée exclusive ; à défaut, si le salarié en fait sa profession principale, le contrat de travail est un contrat de joueur « professionnel pluriactif ».

Les contrats d'entraîneur principal et adjoint ou de joueur professionnel exclusif ou professionnel pluriactif sont conclus par les sociétés sportives des Clubs ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association affiliée à la FFHB.

Les contrats des stagiaires sont conclus par la société sportive ou l'association suivant le libre choix effectué par le Club de confier à l'une ou l'autre de ces structures la gestion du centre de formation agréé.

Article 2 - Les parties

Les signataires du présent accord sont :

- du côté des Clubs (partie employeur) :

■ L'Union des Clubs Professionnels de Handball, dénommée « UCPH ».

- du côté des joueurs et des entraîneurs (partie salariés) :

■ L'Association des Joueurs Professionnels de Handball, dénommée « AJPH », affiliée à la F.N.A.S.S (Fédération nationale des associations et des syndicats de sportifs) dont la représentativité a été, dans le secteur du sport,

admise en application des critères définis à l'article L 2121-2 du Code du Travail, le 5 juillet 2000 par décision du Ministre chargé du Travail.

■ Le syndicat des entraîneurs de handball, dénommé « 7 Master » du côté des entraîneurs (partie salarié), le syndicat des entraîneurs de handball, dénommé « 7 Master ».

Ci-après désignées les « parties signataires ».

Article 3 – Durée, Dénonciation – Révision de l'accord

3.1. Durée, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité, conformément à l'article L. 2222-6 du Code du travail, de le dénoncer à la fin de chaque année civile moyennant le respect d'un préavis de trois mois. La dénonciation devra être globale. L'avis de dénonciation, adressé par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des parties signataires, devra être accompagné d'un projet de texte.

De nouvelles négociations devront s'engager, dans un délai de trois mois à compter de la réception de l'avis de la dénonciation.
Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, dans le cadre et en application des dispositions du code du travail.

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord dans les délais susvisés, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application du présent accord, à l'expiration de ces délais, conformément à l'article L. 2222-8 du Code du travail.

3.2. Révision

Le présent accord est révisable à tout moment à la demande de l'une des organisations syndicales signataires, salariale ou patronale représentative au plan national, sans préjudice des négociations obligatoires prévues par l'article L. 2241-1 du code du travail : au minimum une fois par an sur les salaires, une fois tous les trois ans sur l'égalité professionnelle et l'emploi des salariés âgés et au minimum une fois tous les cinq ans sur les classifications.

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

Article 4 – Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés

4.1. Liberté d'opinion

Toute discrimination en raison de l'origine, des mœurs, de la situation familiale, de l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes est prohibée.
Nul ne saurait pour l'un de ces motifs, être écarté d'une procédure de recrutement ou être sanctionné disciplinairement de même qu'une telle discrimination ne saurait fonder la décision de rupture ou de non-renouvellement d'un contrat de travail. Tout acte contraire serait, en vertu de l'article L. 1132-1 du Code du travail, nul de plein droit.

Il est par ailleurs précisé que les Clubs entrant dans le champ d'application du présent accord sont déterminés au regard du fait qu'ils prennent part aux compétitions organisées par la LNH, et que la profession de joueur de handball au sein d'un club professionnel membre de la LNH est exclusivement masculine, compte tenu de la nature même de ce sport qui exclut la mixité lors de sa pratique.

4.2. Liberté syndicale

Le droit d'adhérer à tout syndicat de son choix est reconnu à tous les personnels visés par le présent accord.

L'exercice de ce droit est concrétisé par le respect intégral des dispositions de l'article L 2141-5 du Code du travail.

4.3. Absences pour raisons syndicales

a. Autorisations d'absence liées à la négociation du présent accord

Des autorisations d'absence sont accordées aux joueurs (dans la limite de 2 joueurs maximum par club et 5 joueurs sur l'ensemble des clubs) et entraîneurs mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions officielles de négociation de l'Accord collectif « handball masculin de 1ère Division ». Pour toute participation à la commission paritaire, les autorisations d'absence sont accordées dans les conditions prévues à l'article 5.2.3 ci-après.

Ces absences doivent être justifiées par la présentation de la convocation précisant les lieux et dates des réunions ; elles ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif.

b. Autres autorisations

Des autorisations d'absence exceptionnelles peuvent être accordées aux salariés ayant été mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions statutaires de celle-ci et ce, dans la limite de six (6) réunions par saison sportive, à raison de deux réunions par trimestre au maximum.

A cet effet, une demande écrite doit être présentée à l'employeur contre décharge ou lui être adressée en recommandé avec accusé de réception 20 jours francs avant la date de réunion. Sans réponse écrite de l'employeur, remise au salarié contre décharge dans un délai de 5 jours pleins ouvrés, l'absence est réputée autorisée.

Article 5 – Commission paritaire

Il est institué une Commission paritaire d'interprétation et de négociation de l'Accord collectif du handball professionnel.

5.1. Compétences

- Interpréter les dispositions de l'Accord collectif ;

- Interpréter un accord collectif d'entreprise conclu au sein d'un Club, si les parties à celui-ci le souhaitent conjointement ;

- Négocier chaque année pour chaque saison sportive l' « Accord de salaire », tous les 3 ans la question de l'égalité professionnelle et celle de l'emploi des salariés âgés et, au minimum tous les 3 ans, la question des classifications ;

- Négocier les questions relatives à la formation professionnelle, à la prévoyance et à l'homologation des contrats de travail ainsi que, pour les joueurs, les conséquences de la participation aux Equipes de France, dans le cadre défini en Annexe 1 des présentes et d'une manière générale, apporter les compléments et aménagements nécessaires à la bonne exécution du présent accord.

5.2. Composition et fonctionnement

5.2.1. Composition

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

Chacune des organisations représentatives partie au présent accord, à savoir l'organisation « employeurs », l'organisation « joueurs » et l'organisation « entraîneurs », est libre de composer sa délégation comme elle l'entend.

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

5.2.2. Fonctionnement

Au sein de la Commission, les membres de chacune des deux délégations (joueurs et entraîneurs) représentant les syndicats de salariés sont au nombre de 2.

La délégation des clubs comprend un nombre de membres égal à celui de la totalité des délégations des syndicats de salariés (4).

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

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

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

La présidence de la première année d'existence du présent accord est assurée par un représentant des employeurs.

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

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

a. Secrétariat

Le secrétariat de la Commission paritaire est fixé au siège de la LNH.
Il est assuré par la LNH.

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

b. Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour est fixé par le président de la Commission paritaire et communiqué à toutes les parties au plus tard 8 jours avant la date de la réunion fixée par le président. Le président est tenu d'inscrire à l'ordre du jour toute question ou sujet qui lui aura été soumis par écrit par l'une des organisations signataires au plus tard 15 jours avant la date de la réunion. Les réunions de la Commission paritaire se tiennent en principe au siège de la LNH. Compte tenu de certains impératifs, le lieu de réunion peut être fixé à un autre endroit, à l'initiative d'une des parties ou de la LNH. La décision est alors prise à la majorité absolue des personnes présentes, représentant de la LNH compris.

La Commission se réunit sur saisine d'une ou de plusieurs parties, dans un délai maximum de 30 jours suivant sa saisine. En cas d'urgence et de saisine de la Commission par au moins deux organisations représentatives, elle se réunit dans un délai de 8 jours suivant sa saisine. Dans ce dernier cas, la Commission peut se réunir par téléphone.

La Commission se réunit en outre une fois par an en vue de faire le point sur ses activités ; les travaux de cette réunion font l'objet d'un rapport en deux parties, l'une concernant ses missions d'interprétation, l'autre son activité de négociation.

c. Décisions de la Commission

En matière de négociation, tout accord doit être conclu dans les mêmes conditions que celles respectées pour l'adoption du présent accord.
Si les négociations n'aboutissent pas à un accord, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application dudit accord, notamment en matière de minima salariaux.

En matière d'interprétation, lorsque la décision à prendre concerne l'ensemble des représentations salariées (joueurs et entraîneurs), la délégation des représentants des joueurs et la délégation des représentants des entraîneurs disposent chacune de 2 voix. La délégation des représentants des employeurs dispose de 4 voix. Dans ce cas, les membres de toutes les délégations prennent part au vote.

Si, à l'inverse, la décision à prendre concerne uniquement les joueurs ou uniquement les entraîneurs, seuls les membres de la délégation salariée concernée prennent part au vote avec les membres de la délégation des employeurs. Dans ce cas, la délégation de la catégorie de salariés concernés dispose de deux (2) voix et la délégation des employeurs dispose également de deux (2) voix.

En matière d'interprétation, les décisions sont prises à la majorité simple des membres ayant voix délibérative, le président n'ayant pas de voix prépondérante. Si la majorité n'est pas atteinte, les parties tenteront de trouver un consensus concernant l'interprétation devant être faite.

Les décisions de la Commission liées à l'interprétation de l'Accord collectif prises à l'unanimité des parties prenant part au vote sont considérées comme un avenant à l'Accord collectif et s'imposent aux parties pour l'avenir si les membres de la Commission conviennent ensuite, après négociation, d'intégrer la décision d'interprétation dans le texte de l'accord. A ce titre, ces décisions sont soumises aux mêmes procédures de dépôt que les avenants à l'Accord collectif.

5.2.3. Participation des joueurs ou des entraîneurs en activité aux réunions de la Commission paritaire

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

5.3. Conditions de remboursements – Dépenses liées à la promotion de l'Accord collectif

Les frais (de transport, d'hébergement et de restauration) engagés pour la participation aux réunions de la Commission paritaire sont pris en charge par l'organisation mandataire. Par exception à ce qui précède, ces frais sont pris en charge par la LNH concernant les délégations salariées lorsque, à l'initiative de la LNH, la réunion de la Commission paritaire n'a pas lieu au siège de la LNH ou à Paris.

Dans ce dernier cas, la LNH est tenue de prendre en charge les frais de 2 personnes par délégation salariée (membres et conseils) au maximum.

Les parties conviennent qu'un certain nombre d'actions destinées à promouvoir et expliquer le fonctionnement du présent accord pourront être engagées au cours de la première saison sportive relative à sa mise en application. La définition des actions à mener ainsi que les modalités de leur financement seront arrêtées conjointement par les parties dans le cadre de la présente commission paritaire.

Article 6 – Publicité et diffusion de l'Accord collectif du Handball Professionnel

Les parties signataires mandatent conjointement la LNH pour procéder aux opérations de dépôt requises par la loi auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi que, après accord des parties signataires, pour engager les démarches utiles en vue de l'extension du présent Accord collectif.

La LNH fera également parvenir aux Clubs le texte de l'accord et la copie des certificats de dépôt, accompagnés du texte d'avis destiné à être affiché au sein du Club pour informer de l'existence et de l'entrée en vigueur de l'accord.

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

Le texte de l'accord, ses avenants et leurs modifications sont déposés au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail. Un exemplaire de ces documents est également remis à chacune des parties signataires, et à la Ligue Nationale de Handball qui les tiendra disponible en son siège social.

Par ailleurs, tout contrat ou avenant conclu entre le Club et un joueur ou entraîneur soumis au présent accord fait expressément référence à celui-ci à titre d'information.

Tout accord relatif à la négociation, la conclusion ou la dénonciation du présent Accord collectif sera transmis pour information à la Fédération Française de Handball dès sa signature.

Article 7 – Entrée en vigueur de l'Accord collectif du Handball Professionnel

Le présent accord est soumis aux modalités de procédure prévues par la loi selon le calendrier ci-dessous :

✓Pour la 1ère division masculine :

Signature le 02 février 2008 du Titre I et du Titre II, entrée en vigueur au 1er juillet 2008.
Signature le 30 juin 2009 du Titre III, entrée en vigueur au 1er juillet 2009.

✓ Pour la 2nde division masculine :

Signature le 08 juin 2023 de l'avenant n°5 modifiant le champ d'application de l'accord, entrée en vigueur au 1er juillet 2023.

Article 8 : Non-respect de l'accord collectif du Handball Professionnel

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les joueurs ou les entraîneurs, le Club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la rupture du contrat de travail.

S'agissant des manquements imputables au Club et sans préjudice des éventuelles conséquences dans la relation contractuelle entre le Club et le(s) joueur(s) ou entraîneur(s) concerné(s), les manquement aux dispositions de l'Accord collectif du Handball Professionnel figurant en annexe 2 portés à la connaissance de la Commission paritaire (par un joueur, entraîneur, dirigeant ou l'un des partenaires sociaux membres de la commission paritaire) sont susceptibles de sanctions disciplinaires prévues par le présent accord et figurant en annexe 2.

La commission paritaire doit être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, la Commission Paritaire examine le point sur lequel porte le litige et décide de saisir ou non la commission juridique de la LNH aux fins d'engagement de la procédure.

TITRE II : STATUT DES JOUEURS

Article 1 - Définition du contrat de travail

1.1. Nature du contrat de travail

L'activité de joueur de handball professionnel (y compris les jeunes joueurs titulaires d'une convention de formation homologuée par la Fédération Française de Handball et ayant conclu un contrat « stagiaire » avec le Club) s'inscrit dans le champ d'application des articles L. 222-2 et suivants du Code du Sport.

Le contrat de travail est établi par écrit et doit comporter la définition précise de son motif et les mentions prévues à l'article L. 222-2-5 du Code du Sport.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux contrats de travail des joueurs rémunérés en contrepartie de la pratique du handball au sein d'un Club et qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Le contrat est un contrat de travail dit de joueur « Professionnel » dès lors que le joueur rémunéré par le Club en fait sa profession à titre exclusif ou principal, conformément aux dispositions de l'article 12.1 de la Convention Collective Nationale du Sport.

Le joueur sera un joueur professionnel dit « exclusif » s'il fait de la pratique du handball sa profession exclusive. Il sera un joueur professionnel dit « pluriactif » lorsqu'il a une activité professionnelle autre que la pratique du handball, qu'il pratique le handball à titre principal et perçoit à ce titre une rémunération au moins égale à la rémunération minimale prévue au sein du présent accord.

Le joueur professionnel pluriactif s'engage à se conformer strictement aux dispositions de la législation, de la Convention Collective Nationale du Sport et du présent accord, applicables en matière de cumul d'activités et de temps de travail.

Le passage du statut de professionnel exclusif à celui de à celui de professionnel pluriactif suppose l'accord des deux parties. Dans ce cas, les parties doivent établir un avenant au contrat signé par le club et le joueur.

En cas de désaccord entre les parties, notamment sur les incidences potentielles de ce changement de statut sur les conditions d'exécution du contrat, la partie la plus diligente pourra saisir la Commission Juridique de la LNH aux fins de conciliation.

Un joueur professionnel pluriactif doit, à la signature de son contrat, attester qu'il ne bénéficie pas de prestations de l'assurance chômage au titre de son activité de joueur de handball avec ses précédents employeurs. Il s'engage en outre à n'effectuer aucune démarche pour en bénéficier pendant la durée de l'exécution du contrat au titre de son activité de joueur de handball aux côtés de ses précédents employeurs.

Lorsqu'elle a été constituée, les contrats de travail de joueurs professionnels sont conclus par la société sportive du Club. En l'absence d'une telle société, les contrats de joueurs professionnels sont conclus par l'association sportive.

1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat est conclu pour l'exercice de l'activité de joueur de handball au sein du Club, ce qui implique la participation du joueur à toutes activités sportives, matches amicaux, entraînements, stages organisés sous la direction du Club, permettant le maintien de l'état physique nécessaire à l'exercice du sport de compétition, à tous les matches en compétition dans lesquels est engagé le Club ainsi qu'aux activités promotionnelles qui en découlent au bénéfice du Club dans les conditions définies par le présent accord.

1.3. Durée du contrat de travail

Les contrats entrent en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat (devant reprendre la condition prévue à l'article 2.3 du présent accord). Les contrats sont en principe conclus pour toute la durée d'une saison sportive. Le Club pourra toutefois conclure des contrats de travail avec des joueurs en cours de saison sportive. La participation aux compétitions organisées par la LNH de ces joueurs engagés en cours de saison sera soumise aux règlementations sportives existantes, notamment en matière d'homologation et de qualification.

Les contrats de travail des joueurs, qu'ils soient engagés pour la saison entière ou en cours de saison, s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive.

Les dates de la saison sportive sont arrêtées chaque saison par les instances de la LNH. Il est précisé que la saison sportive débute généralement le 1er juillet d'une année pour s'achever le 30 juin de l'année suivante.

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives, y compris les reconductions tacites pouvant être prévues contractuellement conformément au paragraphe ci-après. Cette durée est ramenée à 3 ans pour les joueurs qui sont issus d'un centre de formation agréé par le Ministère de tutelle et qui signent leur premier contrat professionnel. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement du contrat et/ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même Club.

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant qu'à son terme, le contrat sera reconduit automatiquement aux mêmes conditions ou dans des conditions à déterminer entre les parties, sauf dénonciation expresse par l'une des deux parties, pour une ou plusieurs saisons sportives supplémentaires, sans qu'il soit besoin d'un nouvel accord entre les parties. En cas de faculté de dénonciation du contrat ainsi prévue au contrat, celle-ci devra être offerte à chacune des deux parties. En cas de dénonciation du contrat par l'une des deux parties, celle-ci devra en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi) ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, au plus tard à la date fixée au préalable et d'un commun accord dans le contrat. Les conditions de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel.

1.4. Période d'essai

Les contrats de travail de joueur professionnel (contrat professionnel et contrat « stagiaire ») ne peuvent comporter, quelle que soit leur date de signature, une période d'essai.

Article 2 - Conclusion du contrat de travail

La conclusion d'un contrat de joueur professionnel n'emporte pas automatiquement le droit pour ce joueur de participer aux compétitions officielles.

Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par les statuts et règlements de la LNH, notamment en matière d'homologation et de qualification.

2.1. Principe et portée de l'homologation

Les contrats de joueur professionnel (contrat professionnel et contrat « stagiaire ») sont soumis à la procédure d'homologation prévue par la réglementation de la LNH.

L'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du joueur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNH et ne remet pas en cause le lien contractuel entre les signataires.

En conséquence, les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne notamment les entraînements qui préservent l'employabilité du joueur et plus généralement les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera due par le club au joueur.

Ce dispositif s'appliquera jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'un contrat éventuellement signé avec un autre club à partir de la date de notification de la décision de refus d'homologation, dans les conditions prévues par la réglementation de la LNH, et à défaut, au plus tard, jusqu'à l'expiration du contrat ayant fait l'objet d'un refus d'homologation.

2.2. Procédure d'homologation

Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat s'opère conformément aux dispositions de la réglementation de la LNH.

2.2.1. Mention particulière sur les agents sportifs dans les contrats

Une annexe particulière soumise à homologation et faisant partie intégrante du contrat de travail du joueur, fait apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la LNH, le nom des agents sportifs intervenus lors de la conclusion du contrat ainsi que l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

2.2.2. Déroulement de la procédure

Le Club adresse un dossier complet dans les conditions fixées par la réglementation de la LNH, chacune des parties devant fournir à cette fin les éléments administratifs relevant de sa responsabilité. L'homologation des contrats relève de la compétence de la Commission juridique de la LNH, conformément à la procédure prévue par la réglementation de la LNH.

2.2.3. Non transmission des contrats pour homologation

La non-transmission des contrats pour homologation entraîne l'application pour le club d'une mesure administrative automatique de 50€ par document et par jour de retard.
Par ailleurs, le joueur, signataire d'un accord qui n'aurait pas été soumis à homologation, pourra être également sanctionné si son intention de ne pas soumettre le contrat à homologation est démontrée par la Commission juridique de la LNH.

2.2.4 Conclusion de plusieurs contrats par un même joueur

Tout Club ayant conclu un contrat avec un joueur, qui aurait connaissance de l'existence de tout contrat ou avenant signé entre ce joueur et un autre Club, sans en avoir été averti préalablement par le joueur, a la possibilité de saisir la Commission juridique et/ou la Commission de discipline de la LNH. Le joueur concerné sera passible des sanctions prévues par la réglementation de la LNH.

2.2.5. Obligation d'information pour les clubs des décisions de refus d'homologation

Dès notification par la LNH au Club de la décision de refus d'homologation, celui-ci doit en informer le joueur - par tous moyens permettant de faire la preuve de la réception par le destinataire de ladite décision - dans un délai maximum de 48 heures.

2.2.6. Refus d'homologation

Lorsque le contrat n'est pas conforme aux dispositions de la législation en vigueur, de la Convention Collective Nationale du Sport, du présent Accord collectif et de la réglementation de la LNH, l'homologation est refusée par la Commission juridique de la LNH.

L'homologation peut également être refusée pour tout autre motif prévu par la réglementation de la LNH.

Les conséquences d'un refus d'homologation sont fixées à l'article 2.1 ci-dessus. Il est par ailleurs précisé qu'en cas de refus d'homologation du contrat pour un motif autre que financier, la partie la plus diligente pourra saisir la Commission juridique de la LNH aux fins de conciliation et/ou pour faire constater par la Commission le niveau de responsabilité de chacune des parties au contrat dans ce refus d'homologation.

Quels que soient les motifs de refus d'homologation, les conditions dans lesquelles le joueur pourra signer un contrat dans un autre club sont fixées par la réglementation de la LNH.

2.3. Conditions d'entrée en vigueur du contrat

Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat. Le contrat doit prévoir à cet égard que le joueur doit, à titre de condition suspensive, être déclaré comme ne présentant pas de contre-indication à la pratique du handball en compétition par le médecin désigné par le Club distinct du médecin du Club.

Le contrat prévoit que l'examen médical réalisé par le médecin désigné par le Club et la délivrance des résultats de l'examen attestant de ce que le joueur ne présente aucune contre-indication à la pratique du handball en compétition doivent en principe avoir lieu avant la date d'entrée en vigueur du contrat prévue au contrat. Dans le cas où les parties seraient dans l'incapacité de réaliser cet examen médical préalablement à la date d'entrée en vigueur du contrat fixée au contrat, le contrat prévoit que la date d'entrée en vigueur du contrat est retardée jusqu'à la délivrance des résultats de cet examen médical.

En tout état de cause, cet examen doit être effectué au plus tard dans les 72 heures suivant l'arrivée du joueur au sein du Club. A défaut, le contrat est valide.

Le joueur ne pourra participer à l'entraînement collectif au sein du Club qu'après réalisation de cet examen et après avoir été déclaré comme ne présentant pas de contre-indication à la pratique du handball en compétition.

Article 3 : Exécution du contrat de travail

3.1. Obligations du joueur

Le joueur s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, les principes énoncés ci-dessous, dont les modalités d'application pourront être fixées par le règlement intérieur du Club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence.

1) Le joueur doit participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le Club se trouvera engagé sous réserve du droit de retrait prévu par le Code du Travail.

2) Le joueur doit participer aux entraînements organisés dans le cadre de la structure technique du Club. Le joueur s'engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié.
Il doit respecter strictement les instructions de tout membre de la direction technique du Club dûment habilité et le plan de préparation physique et sportive.

3) Sauf atteinte à ses convictions notamment religieuses, le joueur doit être à la disposition du Club pour assister et participer à toutes manifestations d'intérêt général, d'animation sociale, actions promotionnelles, démonstrations, exhibitions ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par le Club ou dans l'intérêt du Club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le Club.

4) Le joueur ne peut, sauf autorisation expresse du Club, participer à des entraînements ou toutes manifestations sportives autres que celles dues au Club (en application des paragraphes 1 à 3 ci-avant et notamment celles inscrites au calendrier officiel du Club qui comprennent obligatoirement la liste et les dates des compétitions internationales communiquées par la LNH avant le début de chaque saison sportive).

5) Le joueur doit être disponible à la demande du Club pour toute interview réalisée pour ou par tout média à moins que ses convictions, notamment religieuses, n'y fassent légitimement obstacle.

6) Le joueur doit adopter l'hygiène de vie qui s'impose à son activité sportive et une conduite, avant, pendant et après les entraînements et matches qui ne puisse pas porter atteinte aux intérêts de son Club, au renom de son équipe et/ou à l'image du handball.

7) Le joueur doit, à tout moment, se conformer aux dispositions du présent accord ainsi que notamment au règlement intérieur du Club et aux Statuts et Règlements de la LNH et de la FFHB (et notamment au Règlement relatif au dopage).

8) Le joueur doit se soumettre aux contrôles anti-dopage tels que prévus par les textes légaux et réglementaires, sous peine de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture de son contrat de travail pour faute grave.

9) Le joueur doit, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité pour le Club les conventions conclues par le Club avec ses partenaires et ses fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le Club et le joueur.

10) Joueurs « étudiants »
Le joueur « étudiant » est un joueur suivant une formation en cycle secondaire ou universitaire ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

Le joueur doit informer le Club lors de la signature du contrat qu'il est inscrit dans une formation, les conséquences qui en découlent au plan des conditions de travail devant être prévues par le contrat de travail.

Si le joueur désire s'inscrire dans une formation au cours de l'exécution de son contrat de travail, il doit en recueillir au préalable l'accord de son Club, et les conséquences qui en découlent au plan des conditions de travail prévues par avenant au contrat.

11) La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, le joueur doit souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le Club ou assurance personnelle équivalente, copies du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquées au Club dans ce dernier cas).

3.2. Obligations du Club

1) Le Club doit mettre à la disposition du joueur les équipements collectifs nécessaires à la pratique du handball, ainsi que l'équipement individuel prévu par le règlement intérieur. Le Club en assure le renouvellement chaque saison.

2) Le Club doit permettre au joueur de participer aux entraînements collectifs avec le groupe de joueurs composant le groupe « professionnel » et aux entraînements individuels demandés par l'entraîneur et lui donner les moyens de s'entraîner pour lui permettre d'atteindre ou de conserver un niveau de condition physique suffisant à la pratique du handball professionnel en compétition.

3) La participation du joueur aux compétitions relève du pouvoir de sélection des responsables du Club. En revanche, sauf raison médicale ou disciplinaire, le Club ne saurait maintenir de manière systématique l'un des joueurs à l'écart du dispositif mis en place au sein du Club pour la préparation et l'entraînement collectif.

4) Le Club doit faire ses meilleurs efforts afin de préparer et mettre en œuvre la promotion sociale du joueur. Le Club doit favoriser le plan de carrière et la reconversion du joueur en l'aidant à acquérir une formation parallèle, notamment par la voie d'études et/ou en faisant ses meilleurs efforts pour l'aider à parfaire et compléter des connaissances déjà possédées et/ou en aidant à son reclassement ou sa reconversion.

5) Sous réserve des négociations relatives à cette question, le Club doit souscrire une assurance complémentaire de groupe pour garantir l'inaptitude professionnelle totale et définitive à la pratique du handball ou de décès du joueur respectant les conditions fixées par l'article 6.2 du présent Accord collectif et ses annexes éventuelles en matière de prévoyance.

6) Le Club remet au joueur un exemplaire du règlement intérieur du Club, s'il existe, avant le début de la saison et/ou, en cas de mutation, à la signature de son contrat.

7) Dans le cadre de sa formation scolaire, universitaire, ou dans le cadre de sa reconversion professionnelle, le club s'engage à libérer le joueur en fait la demande par écrit dans un délai minimum de 7 jours et sur présentation de justificatif de formations.

3.3. Discipline et sanctions

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre le joueur et le Club dans le cadre du règlement intérieur du Club et du contrat de travail conclu entre eux ; elles ne visent pas les sanctions d'ordre sportif pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par les autorités sportives compétentes.
Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les joueurs, le Club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la rupture du contrat de travail.

3.4. Reprise de l'entraînement

Le Club doit informer l'ensemble des joueurs, soit par courrier, soit par affichage, de la date de reprise de l'entraînement faisant suite à une période de congés.

Article 4 : Rémunérations

4.1. Structure de la rémunération du joueur

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

La rémunération du joueur peut également comprendre :

- des primes d'objectifs ;
- des primes « d'éthique » ;
- des primes liées à la participation du salarié aux matchs officiels ou liées aux résultats sportifs obtenus par le Club, versées sous forme de salaire ou dans le cadre d'un plan d'intéressement ou d'épargne salariale ou dans le cadre d'un accord de participation ;
- toute autre rémunération distincte de la rémunération fixe, prévue légalement ou conventionnellement.

Les éléments variables de rémunération s'ajoutant à la rémunération fixe autres que les primes d'objectifs, doivent être prévus au contrat.

La rémunération du joueur comprend également la part de rémunération correspondant à la commercialisation par le Club de l'image collective de l'équipe dans les conditions fixées par l'annexe 1 au présent accord. Cette part n'est pas incluse dans la rémunération minimum conventionnelle fixée conformément à l'article 4.2 ci-après.

Tout élément de rémunération convenu entre les parties ou garanti par le Club doit être prévu au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant le cas échéant) et être exprimé en montant brut. En outre, les éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du Club.

4.2. Rémunérations fixes minimales

En application de l'article L 2241-1du Code du Travail et de l'article 3.2 du Titre I du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les rémunérations minimales applicables aux joueurs pour toute la saison sportive concernée.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un « Accord de salaire », précisant la période couverte et annexé au présent accord.

En cas de désaccord entre les parties sur l'Accord de salaire, l'Accord de salaire de la saison précédente sera repris et s'appliquera à la nouvelle saison sportive.

La rémunération fixe versée au joueur en exécution de son contrat de travail (avantages en nature inclus) ne peut être inférieure aux minima convenus dans l'accord de salaire précité.

4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le cinquième jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est à dire à date fixe et à trente jours au plus d'intervalle.

Les primes sous forme de salaire liées aux participations du joueur aux matches officiels ou aux résultats sportifs obtenus par le Club doivent être versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée. En cas de prime obtenue au cours du dernier mois de la saison sportive, ladite prime devra être versée dans le mois suivant le mois au cours duquel celle-ci aura été obtenue.

Toute autre prime sous forme de salaire devra être versée à compter de son fait générateur au plus tard le cinquième jour après l'échéance du mois concerné.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un joueur doit être formulée par ce dernier dans un délai de cinq ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

A défaut de paiement par le Club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le joueur peut adresser à son Club une mise en demeure dans un délai de 10 jours ouvrés à compter de la date à laquelle le paiement aurait dû intervenir.

Le non-paiement par le Club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée en lettre recommandée avec accusé de réception par le joueur justifie la rupture du contrat. Elle est imputable au Club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts courant à compter de la réception de la mise en demeure.

Article 5 : Conditions de travail

5.1. Durée du travail, Intersaison et Repos

5.1.1. Préambule

Plus que pour quelque autre profession, pauses et repos sont essentiels dans le handball, de même que la durée du travail ne doit pas être excessive. Ce sport nécessite en effet une condition physique optimale qui rend indispensable le respect des dispositions légales et de la Convention Collective Nationale du Sport imposant des pauses et repos minima ainsi qu'une durée maximum de travail. En effet :

- Les dispositions concernant la durée du travail en général, qui comprennent aussi celles relatives aux repos et aux pauses, relèvent d'un objectif de protection de la santé et de la sécurité.
- La bonne condition physique du joueur conditionne la qualité des prestations, donc les résultats sportifs du Club. Le respect de ces principes contribue donc aussi à une bonne exécution des obligations contractuelles du joueur.

La nature particulière de l'activité d'un joueur, particulièrement son caractère ludique ainsi que la nécessité d'une préparation importante rendent indispensable la déclinaison de la définition légale de la notion de temps de travail effectif.

Par ailleurs, si certaines périodes d'activité se répètent semaine après semaine, il en est d'autres qui dépendent soit du calendrier des compétitions et/ou soit du fait que tous les joueurs ne figurent pas sur la feuille de match. L'horaire collectif ainsi que les horaires individuels varient d'une semaine à l'autre au cours de la saison pour des raisons indépendantes de la volonté du Club.

Il ressort également de ces considérations que le présent accord doit prévoir des dispositions relatives à la bonne gestion du temps de travail notamment lors de l'intersaison telle que définie à l'article 5.2.4 du présent accord.

5.1.2. Repos

a. Repos quotidien :

Une durée minimale de repos de 11 heures entre deux jours de travail doit impérativement être respectée. Elle peut toutefois être réduite à 9 heures pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur.

b. Repos hebdomadaire :

Tout joueur a droit à un repos hebdomadaire pour chaque semaine civile de travail, sans aucune présence au club et/ou sans aucun lien de subordination avec son employeur. Le jour de repos est identique pour tous les joueurs du Club. La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures en continu comprenant la période de 0 H 00 à 24 H

00 du jour calendaire de repos. Cette durée peut être réduite à 33 heures lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.

c. La durée du repos sera en principe donnée par le Club en priorité le dimanche.

d. Accumulation de matches

Compte tenu de l'importance particulière que revêt pour le joueur et sa carrière la possibilité de prendre part à des compétitions prestigieuses telles que la Coupe de la Ligue, la Coupe de France ou la Coupe européenne, en parallèle de sa participation au Championnat, il peut exceptionnellement être dérogé à la limite posée en matière de repos hebdomadaire jusqu'à 7 semaines consécutives et 2 fois seulement dans la saison sportive, dès lors que le Club se trouverait engagé dans une même semaine dans une multiplicité de matchs officiels au titre de ces diverses compétitions**.**

Les jours de repos hebdomadaire qui ne pourront être pris en raison de la nature de la compétition seront reportés dès la fin de celle-ci (ces derniers ne se substituent pas aux jours de congés mais s'y ajoutent).

Ces jours de repos non pris peuvent l'être à hauteur maximale de 14 jours sur l'année et sur seulement 2 périodes.

e. Travail de nuit

A l'exception des déplacements pour se rendre ou rentrer d'un match, le travail de nuit est prohibé. Est considéré comme travail de nuit celui effectué entre minuit et sept heures.

5.1.3. Durée du travail

a. <u>Temps de travail effectif</u>

a.1. C'est celui que le joueur consacre notamment aux :

- Matches proprement dits, qu'il soit sur le terrain, simplement sur la feuille de match ou venu en déplacement avec l'équipe sans être inscrit sur la feuille de match,

-Entraînements collectifs, ainsi que les entraînements individuels s'ils sont commandés par l'entraîneur,

-Séances de musculation, et plus généralement d'entretien de la forme physique imposées par l'entraîneur,

-Rencontres avec le médecin du Club, les kinésithérapeutes, le diététicien et d'une manière plus générale tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental, séances de récupération (décrassage, thalasso…)

-Repas pré et post matches pris en commun à la demande du Club,

-Séances d'analyses vidéo,

-Déplacements pour se rendre et revenir du lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur, chez l'adversaire ou sur terrain neutre, et ce quel que soit le mode de transport.

a.2. Sont également des temps de travail effectif les périodes consacrées par le joueur à la participation à des manifestations promotionnelles et à des actions publicitaires et/ou commerciales à la demande du Club et visant à utiliser le joueur pour la promotion du Club ou de ses partenaires commerciaux ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

b. <u>Durée effective du travail</u>

Eu égard à la nature particulière de l'activité et spécialement du calendrier des compétitions établi par la LNH, l'horaire collectif est inévitablement inégalement réparti sur l'ensemble de la saison.

L'ensemble des activités énumérées à l'article 5.1.3.a représente, sur l'ensemble de la saison, une durée n'excédant pas 1607 heures. Ce chiffre concrétise la durée du travail normale du joueur professionnel engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein. C'est sur la base de cette durée que sont fixés contractuellement la rémunération annuelle effective, ainsi que les minima prévus à l'article 4 ci-dessus.

Si, quelle qu'en soit la raison, le temps de travail annuel effectif d'un joueur excède ce seuil de 1 607 heures à la fin de la saison, les heures excédentaires donnent droit à un repos compensateur égal à 110 % de leur montant, la date de prise du repos étant fixée pour ne pas gêner les entraînements. Si le contrat prend fin à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, le joueur percevra, avec le salaire du dernier mois d'activité, la rémunération de ces heures supplémentaires assortie d'une majoration de 10%. Le taux de chacune de ces heures sera obtenu en divisant la rémunération annuelle par 1 607. Toutefois, cette disposition ne sera pas opposable au Club dès lors que ce dépassement résulte de la sélection du joueur dans une équipe nationale.

L'horaire collectif est concrétisé par l'accomplissement de toutes les activités énumérées à l'article 5.1.3.a. Les dépassements individuels de l'horaire collectif qui peuvent naître de ces activités donneront lieu à un repos compensateur égal à 110% pris aux mêmes périodes et dans les conditions que prévu à l'alinéa ci-dessus. Si les repos ne sont pas pris à la date de cessation du contrat, ils donneront droit à rémunération majorée de 10% dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus.

c. Répartition de l'horaire

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer quatre types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé,
- le match a lieu à domicile,
- le match a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre et le Club visité est lointain et nécessite donc de se rendre la veille sur les lieux.
- le match a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre et le Club visité est proche et ne nécessite donc pas de se rendre la veille sur les lieux.

Ces quatre types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au Club et aux joueurs. De ce fait, le seul module pertinent pour déterminer les modalités de répartition de l'horaire collectif est la saison, ce qui peut justifier la mise en place d'un horaire modulé par référence à l'article L 3122-2 du Code du Travail.

Dès que le calendrier des compétitions est établi par la LNH, les parties au présent accord se réunissent afin d'établir le programme indicatif de la répartition de la durée du travail dans le cadre d'un avenant au présent accord conclu pour la saison à venir. Au vu de cet avenant, chaque Club établit son programme indicatif (nécessairement différent d'un Club à l'autre) en tenant compte des quatre types d'horaire prévus à l'article 5.1.3.a. Le programme de la modulation ainsi fixé est soumis pour avis au comité d'entreprise avant sa mise en œuvre ou, à défaut de comité d'entreprise, aux délégués du personnel.

La durée effective du travail en cours d'une semaine civile ne peut excéder 48 heures. Le nombre de semaines concernées par cette durée maximum hebdomadaire est fixé chaque année en fonction du nombre de semaines au cours desquelles ont lieu des déplacements chez un adversaire nécessitant de dormir sur place.

Du fait de l'impact du recours aux contrats à durée déterminée d'usage sur le rythme des saisons sportives, n'a pas à être particulièrement traité le problème de la rémunération des joueurs n'ayant pas exercé durant la totalité de la saison. En cas de rupture anticipée d'un commun accord du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, les heures excédant le seuil fixé par proratisation du total des 1 607 heures au nombre de mois d'activité sont traitées de la même manière que celles excédant 1 607 heures sur la saison.

d. Temps partiel

Compte tenu des exigences de l'activité de joueur de handball et de l'obligation des Clubs en matière de santé et de sécurité, le contrat de travail d'un joueur de handball professionnel est nécessairement conclu pour un minimum de 1/2 temps par rapport à la durée légale et contractuelle.

Le recours au contrat de travail à temps partiel n'est en revanche possible, en 1ère division masculine, que pour les joueurs professionnels pluriactifs et exclusifs étudiants.

Est considéré comme étudiant, un joueur suivant une formation en cycle secondaire ou universitaire ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux, à l'exception des joueurs apprentis.

Les heures complémentaires pour les salariés à temps partiel sont en principe interdites ; elles ne sont exceptionnellement admises que par accord express entre les parties dans les limites prévues au 3ème alinéa de l'article L.3123-17 du Code du Travail, et à condition qu'elles soient compatibles avec les obligations incombant au joueur à l'égard du second employeur.

La nature de l'activité du joueur fait que son horaire, même s'il est inférieur à la durée légale, doit varier d'une semaine à l'autre suivant la même amplitude que celle des joueurs à temps complet sur le fondement des quatre types d'horaires identifiés à l'article 5.1.3.c. ci-dessus. Pour les joueurs salariés à mi-temps, la durée contractuelle du travail est fixée à l'année et est au maximum de 800 heures pour la saison sportive.

e. Information et contrôle

L'horaire collectif prévisionnel établi à partir du calendrier des compétitions est affiché sur le tableau de la direction. Les dépassements individuels de la durée du travail correspondant à des horaires collectifs (rendez-vous avec le staff médical et paramédical, participations à des manifestations promotionnelles et/ou commerciales à la demande du Club…) sont reproduits dans un registre indiquant la date de l'événement, la durée du temps qui y est consacré, le nom des joueurs y ayant participé.

5.2. Congés payés

5.2.1. Congés payés des joueurs de 1ère division

5.2.1.1. Définitions

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du Travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (article 5.1.2 ci-dessus), du repos entre deux matches, et des périodes de préparation physique sous l'autorité du Club ou en application des directives données par celui-ci.

5.2.1.2. Durée des congés

La durée minimale du congé annuel est de 3,5 jours ouvrables par mois de travail effectif soit 42 jours ouvrables par an, soit 7 semaines annuelles.

Le contrat du joueur étant en principe conclu pour toute la durée de la saison sportive concernée par le contrat de travail, la période de référence prévue à l'article L. 3141-11 du Code du Travail, et la période de congés, telle qu'elle est définie à l'article L. 3141-13 du Code du Travail, courent en principe du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période de référence correspondant à la saison sportive (dont les dates sont définies par la LNH).

5.2.1.3. Période des congés

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

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

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

- Quatre semaines en continu sont prises dans l'intersaison telle que définie ci-après
- Deux semaines prises collectivement au sein du Club (sauf pour les joueurs sélectionnés en équipe nationale à cette date) pendant la saison sportive, dont 10 jours en continu au minimum en fin d'année civile. Cette période de 10 jours sera commune à tous les Clubs et comprendra l'une des deux fêtes de fin d'année et au moins le 25 décembre ou le 1er janvier, sous réserve que la Commission paritaire vérifie chaque année si le calendrier le permet. Si le calendrier ne le permet pas, cette période de 10 jours consécutifs pourra être réduite après accord de la Commission Paritaire. Les dates des périodes ci-dessus sont fixées chaque année au vu du calendrier de la saison à venir.
- Une 7ème semaine de congés dont les dates restent à la discrétion du Club. Du fait de la multiplication des sélections internationales pour les années post-olympiques, les clubs ne seront pas tenus, de manière exceptionnelle, de donner une 7ème semaine de congés aux joueurs ayant participé à la préparation des Jeux Olympiques et/ou aux Jeux Olympiques.

Conséquences sur le contrat de travail d'une participation aux équipes de France :

Pendant les périodes de sélection, les joueurs restent salariés de leur club et conservent les droits attachés à cette qualité conformément à l'article L. 222-3 du code du sport.

Conformément à la convention LNH/FFHB sur la mise à disposition des internationaux : « Les clubs professionnels gérés par la LNH sont tenus de mettre à disposition de la FFHB leur(s) joueur(s) retenu(s) en équipe de France pour les rencontres ou stages organisés par la FFHB ».

Compte tenu de la situation particulière des internationaux mis à la disposition de la fédération française, les clubs veilleront au respect des obligations conventionnelles notamment en matière de congés payés ou de protection sociale minimale. Il est rappelé à ce titre que selon les règlements internationaux, la durée de la libération des joueurs est limitée suivant le type de manifestations auquel le joueur est convoqué :
Pour les Jeux Olympiques, Championnats du Monde, Championnats Continentaux, la libération est limitée à 15 jours avant le début de la manifestation jusqu'à 1 jour après la fin de la manifestation ;
Pour les matchs et tournois qualificatifs pour les manifestations ci-dessus, la libération est limitée à 2 jours avant le début de la manifestation jusqu'à 1 jour après la fin de la manifestation ;
Pour les manifestations diverses de l'équipe nationale, la libération est limitée à 15 jours par saison, y compris les jours de voyage aller et retour.

Les clubs employant des joueurs étrangers susceptibles d'être appelés en sélection par leur fédération respective, sont tenus de les libérer dans les mêmes conditions énoncées ci-dessus.

5.2..1.4. Intersaison

L'intersaison est la période comprise, pour un Club, entre la fin de sa participation aux compétitions officielles de la saison en cours et le début de sa participation aux compétitions de la saison suivante. Cette période se situe en conséquence entre la fin des compétitions officielles du Club et le dernier jour de la saison (30 juin) et à compter du 1er jour de la saison officielle (soit normalement le 1er juillet) jusqu'à la reprise de la compétition officielle.

L'intersaison comprend des périodes de congés, de préparation physique individuelle et de préparation collective sans matches officiels. L'intersaison étant à cheval sur deux saisons sportives, les périodes visées ci-dessus peuvent être relatives à ces deux saisons.

L'intersaison comprend pour chaque joueur :

- un minimum de quatre semaines en continu sans présence au Club comprenant la période de congés payés ;
- une période de préparation individuelle et collective d'un minimum de cinq semaines en continu à la suite de la période visée ci-dessus, avant que le joueur puisse participer aux compétitions officielles. Cette période peut inclure :
    - des stages ;
    - des matches amicaux à compter du 10ème jour.

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

Les parties fixent chaque année les conditions d'organisation de cette période d'intersaison, après connaissance du calendrier de la saison à venir.

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

Dans la mesure où un joueur mute à l'intersaison, il lui appartient de prévenir son nouveau Club des congés pris entre la fin des compétitions et le dernier jour de la saison, et d'obtenir auprès de lui les mêmes renseignements pour la période d'intersaison commençant le premier jour de la saison suivante. Ces informations devront être communiquées à la Commission juridique de la LNH par le nouveau Club auquel le joueur devra donc communiquer toutes indications utiles sur sa situation au regard de son précédent Club.

Sans préjudice des éventuelles conséquences dans la relation contractuelle entre le Club et le(s) joueur(s) concerné(s), tout manquement aux dispositions du présent article porté à la connaissance de la Commission paritaire est susceptible de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la LNH par la commission de discipline compétente. Dans ce cas, la Commission Paritaire ou chacune des parties au présent accord pourra saisir la LNH aux fins d'engagement de la procédure.

5.2.1.5. Indemnité de congés payés

Dès lors que les congés n'ont pu être donnés, sous réserve des cas dérogatoires ci-dessous, l'indemnité de congés payés est égale à 200% de la rémunération que le joueur aurait perçue s'il avait travaillé au cours de la même période.

Dès lors qu'un joueur a eu un arrêt de travail pour une blessure et que l'arrêt de travail se substituait aux périodes de congés (le joueur n'ayant pu prendre la totalité de ses 7 semaines de congés), il sera indemnisé par des congés payés à hauteur de 100% de son salaire de référence à moins que ces congés non pris ne lui soient donnés hors des périodes de congés collectifs.

5.2.2. Congés payés des joueurs de 2nde division

5.2.2.1. Définitions

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire.

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

5.2.2.2. Durée et période des congés

Le droit annuel à congés payés des sportifs sera de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée du congé exigible puisse excéder trente-six jours ouvrables (ce dispositif écartant les jours supplémentaires liés au fractionnement) et ce droit sera mis en œuvre selon les modalités suivantes :

- 19 jours consécutifs afin de leur permettre de se régénérer pour la saison sportive suivante, sans qu'aucune contrainte de la part de l'employeur ne puisse être imposée au joueur ; ces congés devront se situer pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
- 5 jours consécutifs en fin d'année civile, comprenant au moins le 25 décembre ou le 1er janvier.

Dans tous les cas, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

5.2.2.3. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée selon les dispositions légales en vigueur.

La rémunération pouvant servir de base au calcul comporte les éléments prévus au contrat de travail ou précisés par voie d'avenant comme prévu au dernier alinéa de l'article 12.6.1 108. Le salaire annuel du joueur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés.

Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. Pour sa détermination ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération, à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et / ou aléatoire.

5.3. Santé, hygiène et sécurité

5.3.1. Prescriptions générales

Le Club doit veiller à mettre en œuvre les moyens permettant aux joueurs d'être dans des dispositions optimales en vue de leur participation aux compétitions pour la préparation desquelles ils ont été engagés.

Il appartient au joueur de se présenter aux matches et entraînements dans les conditions requises.

5.3.2. Hygiène

La Commission médicale de la LNH, composée de spécialistes de la médecine sportive, est chargée de proposer les conditions impératives d'hygiène à respecter lors des rencontres et des entraînements. Le Club doit veiller à mettre les moyens en œuvre pour s'y conformer.

5.3.3. Sécurité

La pratique du handball est une activité à risques. Les Clubs doivent organiser entraînements et rencontres, tant officielles qu'amicales, de manière à respecter les conditions impératives résultant des règles applicables en matière de sécurité édictées par la loi et les réglementations de la FFHB et de la LNH.

De leur côté, les joueurs doivent respecter les obligations qui leur incombent du fait de ces règles et, plus généralement, toutes les consignes édictées par le Club, sous peine de sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur.

5.3.4. Santé

5.3.4.1. Visite médicale de non-contre-indication :

L'examen médical destiné à établir l'absence de contre-indication à la pratique du handball en compétition est effectué dans les conditions prévues à l'article 2.3 du chapitre 1 du Titre II du présent accord.

Si l'examen démontre une contre-indication médicale, le joueur aura la possibilité de saisir la Commission médicale de la LNH aux fins de désignation d'un médecin expert pour réalisation d'une contre-expertise.

5.3.4.2. Suivi médical

Les Clubs prennent toutes dispositions pour que le suivi médical des joueurs soit assuré tout au long de la durée du contrat de travail. A cet effet, le Club met un médecin habilité par le Club (dit médecin du Club) à la disposition du joueur.

Toutefois, le joueur a la liberté de consulter tout praticien de son choix en dehors de la structure médicale du Club. Néanmoins, compte tenu de la nécessité de cohérence du suivi médical de l'ensemble des joueurs de l'effectif, il lui est recommandé :

- de consulter préalablement le médecin du Club en cas de problème médical lié à son activité professionnelle de joueur de handball ;

- dans le cas d'une consultation d'un médecin extérieur au Club pour une pathologie liée à son activité professionnelle de joueur de handball, de demander au médecin du Club toute information susceptible d'aider le diagnostic et le traitement donné lors de cette consultation extérieure ;

- d'informer le médecin du Club - soit directement, soit par l'intermédiaire de ce praticien extérieur au Club - préalablement à la mise en œuvre de tout traitement prescrit en dehors de la structure médicale du Club, de manière à ce que le médecin du Club puisse en mesurer les conséquences éventuelles sur l'activité du joueur ;

- en cas de mise en œuvre de soins en dehors de la structure médicale du Club, de transmettre au praticien extérieur au Club - soit par le joueur lui-même, soit par le médecin du Club à la demande du joueur - les informations utiles liées à son activité professionnelle.

5.3.4.3. Prévention et lutte contre le dopage :

Les sanctions disciplinaires prononcées par les instances sportives dans les cas de dopage peuvent, s'il y a lieu et à l'initiative du Club, faire l'objet de sanctions disciplinaires à l'encontre du joueur par le Club en exécution du règlement intérieur du Club et/ou du contrat de travail.

Article 6 : Prévoyance

Préambule :
L'employeur prendra en charge en totalité les cotisations dues aux assureurs pour couvrir les risques prévus aux articles 6.1a et 6.2 ci-dessous (le maintien de salaire pendant les 90 premiers jours d'arrêt de travail et la garantie décès et invalidité permanente).

En revanche, la cotisation sera prise en charge (50%/50%) entre l'employeur et le joueur, s'agissant du risque prévu à l'article 6.1 b (maintien du salaire au-delà du 90e jour d'arrêt de travail).

6.1 Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident du travail

a) Pendant les 90 premiers jours d'arrêt

Les joueurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient, quelle que soit leur ancienneté dans le Club, du maintien intégral de leur rémunération brute prévue au contrat de travail (y compris, le cas échéant, la part de la rémunération correspondant à l'exploitation de l'image collective) à compter du premier jour d'arrêt de travail, dans les conditions figurant ci-après et les limites figurant au paragraphe 3 du présent article, en cas de maladie ou d'accident de travail.

Le club complète le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie pour permettre le maintien de la rémunération du joueur et dans lesdites limites figurant ci-dessous.
Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de l'arrêt de travail et au plus tard :

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

Les indemnités journalières substitutives à la rémunération ne sont dues par le Club au joueur qu'en complément de celles allouées par le régime de sécurité sociale. Par exception à ce principe, ces indemnités sont toutefois dues par le Club au joueur pluriactif qui, malgré son arrêt de travail par rapport au Club pour cause de maladie ou d'accident du travail, ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire du fait de la poursuite de son activité pour le compte de son second employeur.

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

b) A partir du 91e jour d'arrêt

Les joueurs, entrant dans le champ du présent accord et quelle que soit leur ancienneté, faisant l'objet d'un arrêt de travail pour maladie ou accident du travail d'une durée supérieure à 90 jours, bénéficient, à partir du 91e jour d'arrêt de travail, du maintien de leur rémunération dans les conditions suivantes :

- La rémunération n'est maintenue que dans la limite des tranches de salaire A et B de la sécurité sociale ;
- La rémunération n'est garantie que :
  - jusqu'à la date d'expiration, pour quelque cause que ce soit, du contrat de travail dans le cas où le contrat prend fin après le 90e jour d'arrêt de travail et avant l'expiration d'un délai de 365 jours à compter du premier jour d'arrêt de travail ;
  - dans les autres cas, jusqu'au 365ème jour d'arrêt de travail.

6.2 Garanties en cas d'invalidité permanente et décès

L'ensemble des joueurs entrant dans le champ d'application du présent accord, quelle que soit leur ancienneté dans le Club, bénéficient d'une assurance de groupe complémentaire leur permettant de bénéficier du versement d'un capital en cas de « décès » et d'une prestation mensuelle en cas d' « invalidité permanente » selon le régime de base défini par la sécurité sociale tel que prévu à l'article L 341-4 du Code de la Sécurité Sociale.

- En cas de « décès », le capital sera égal à 300% du salaire de référence ;

- En cas d' « invalidité permanente », la rente mensuelle qui sera payable par mois civil échu pendant toute la durée de l'invalidité, complètera celle de la sécurité sociale jusqu'à :
  - 48% du salaire de référence (ramené à un salaire mensuel) pour la 1ère catégorie,
  - 80% du salaire de référence (ramené à un salaire mensuel) pour les 2ème et 3ème catégories ;
  - et, en cas de rupture du contrat de travail, dans la limite de 100% du salaire annuel net après cumul des prestations de l'organisme de prévoyance, de la sécurité sociale ou de tout autre organisme

Le calcul des prestations dues au joueur en cas de « décès » ou d' « invalidité permanente » se fera sur la base d'un salaire de référence correspondant au salaire brut annuel perçu par le joueur en application de son contrat de travail conclu avec le club, limité aux tranches de salaire A et B de la sécurité sociale et, éventuellement majoré par enfant à charge selon un pourcentage à convenir.

Il est précisé que pour les joueurs dont le contrat est d'une durée inférieure à un an, le salaire brut mensuel du joueur sert de référence pour le calcul du salaire brut annuel. Le salaire brut annuel inclut l'ensemble des avantages en nature.

Il est convenu que les parties signataires examineront chaque année la situation de l'ensemble des Clubs en ce qui concerne les conditions de mise en œuvre des garanties collectives « décès » et « invalidité ou incapacité

permanente ». Au vu de cette situation, elles pourront éventuellement convenir des modifications qu'il convient d'apporter au dispositif pour son fonctionnement.

Article 7 : exploitation de l'image et du nom du joueur et/ou de l'entraîneur

7.1 Définitions

7.1.1. Image du joueur ou de l'entraîneur

Au sens du présent texte, l'image du joueur ou de l'entraîneur est notamment constituée par l'utilisation, l'imitation ou la reproduction de celle - ci sur quelque support et sous quelque forme que ce soit mais également par tout autre élément de la personnalité du joueur ou de l'entraîneur (nom, voix, silhouette etc.) lorsque ces éléments peuvent lui être attribués.

L'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur, ainsi définie, lui appartient. A ce titre, il peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image mais sans référence à l'image du Club, sauf accord de celui - ci.

Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du Club pour information, soit lors de la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers. La liberté d'exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur peut être subordonnée au respect des intérêts légitimes du Club qui l'emploie.

A cet effet, le contrat de travail peut interdire, par exemple, que les actions d'exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur bénéficient à une entreprise concurrente de partenaires commerciaux significatifs du Club. Dans ce cas, la liste des gammes de produits ou de services réservés à ces derniers devra être précisée dans le contrat de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles elle peut être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

7.1.2. Image du Club

Au sens du présent texte, l'image du Club est notamment constituée par l'utilisation, l'imitation ou la reproduction de ses noms, emblèmes et/ou signes distinctifs qui peuvent faire l'objet d'un dépôt à l'Institut National de la Propriété Industrielle, mais également par tout autre élément renvoyant à l'image collective de ses équipes, passées et présentes.
Le Club est seul habilité à utiliser ou autoriser l'utilisation de son image telle que définie ci - avant.

7.1.3. Image associée

L'image est considérée comme « associée » lorsqu'elle associe à la fois l'image du Club et l'image d'un ou plusieurs joueur(s) et/ou entraîneur (s).
Cette image associée peut être « collective » ou « individuelle ».
On entend par « image associée collective », l'utilisation ou la reproduction sur un même support d'une manière identique ou similaire de l'image de 3 joueurs et/ou entraîneurs au moins, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leurs activités professionnelles
En deçà de ce seuil, il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur associée à celle du Club (ci-après « image associée individuelle »). L'image du joueur et/ou de l'entraîneur, lorsqu'elle est associée (à titre individuel ou à titre collectif) à l'image du Club, est soumise à des conditions d'exploitation spécifiques développées ci - après.

7.2. Exploitation de l'image associée des joueurs et/ou entraîneurs dans le cadre du contrat de travail

Le présent article vise la reproduction ou toute autre utilisation de l'image du joueur et/ou de l'entraîneur, associée à celle du Club, association dénommée « image associée » et ce sur tout support et/ou par tout moyen.

7.2.1. Exploitation de l'image associée collective

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

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

Le Club est habilité à utiliser à son profit l'image associée collective des joueurs et/ou entraîneurs dont les contrats de travail sont en cours de validité et ce, sur tout support et par tout moyen.

7.2.1.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers (Hors LNH)

Le joueur et/ou l'entraîneur autorise les partenaires du Club (collectivités, partenaires commerciaux, notamment.) à utiliser à leur profit, sur tout support et par tout moyen, son image associée collective dès lors que son contrat de travail avec le Club est en cours de validité, dans des conditions mettant en évidence le partenariat existant avec le Club et l'équipe et non avec un joueur et/ou un entraîneur en particulier. Ladite autorisation peut toutefois être concédée au-delà de la durée de validité du contrat de travail dans des conditions identiques à celles accordées au Club aux termes de l'article 2.1.1 ci-dessus jusqu'au début de la compétition officielle suivante.

Pendant toute la durée de l'utilisation de l'image associée collective des joueurs et/ou entraineurs dans les conditions prévues par le présent article, le joueur et/ou l'entraîneur a l'obligation d'informer le Club des contrats conclus par lui aux fins d'utilisation de son image.

7.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle

***7*.2.2.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le Club**

Le club peut utiliser à son profit l'image individuelle du joueur et/ou de l'entraîneur associée à celle du club pendant toute la durée du contrat de travail pour :

- assurer la promotion du club ou celle des compétitions auxquelles le club participe, sur tout support et par tout moyen ;
- la commercialisation sous forme de « produits dérivés » des équipements sportifs et autres équipements prévus contractuellement le cas échéant.

Dans cette dernière hypothèse relative à la commercialisation des équipements, il est entendu que la durée d'utilisation concédée au titre du présent article est prolongée pendant une durée maximale de 6 (six) mois après la fin du contrat de travail pour permettre l'écoulement des stocks.
Ladite prolongation de droits prend fin dès que les stocks de produits dérivés concernés sont écoulés.

En dehors de ces cas, le club devra obtenir l'accord du joueur et/ou de l'entraîneur concerné pour l'exploitation de son image associée individuelle.

7.2.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un tiers (Hors LNH)

L'exploitation par un partenaire du Club de l'image individuelle d'un joueur et/ou d'un entraîneur de l'effectif associée à celle du Club requiert l'accord préalable du (des) joueur(s) et/ou entraineur(s) dont l'image est envisagée d'être utilisée, ainsi que celui du Club. Cette exploitation consentie dans des conditions à déterminer entre les parties

7.2.3. Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le joueur et l'entraîneur s'engagent à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club (shorts, maillots de compétition, d'échauffement et d'entraînement, survêtements de sport, sacs de sport, polos, tenue officielle utilisée pour les déplacements et/ou les opérations de promotion, commerciales, caritatives organisées par le Club...), à l'exception des chaussures (chaussures de compétition, de running, loisirs, sandalettes) pour lesquelles le joueur et l' entraîneur peuvent librement utiliser celles de la marque de leur choix. L'engagement éventuel du joueur ou de l'entraîneur à porter les chaussures fournies par l'équipementier du Club doit donc être expressément précisé dans le contrat de travail ou par voie

d'avenant. Pour les déplacements, le Club a la possibilité d'indiquer aux joueurs et entraîneurs le type de chaussures devant être portées.

7.3. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs par d'autres Clubs

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

7.4. Exploitation par la LNH de l'image associée – individuelle ou collective - des joueurs et/ou entraîneurs

Tout support de promotion et/ou produit ou service commercialisé utilisant l'image des joueurs ou entraîneurs en application des dispositions ci-dessous devra être soumis au préalable par la LNH à la Commission paritaire. Ces exploitations visent à s'associer au handball et/ou aux compétitions professionnelles organisées par la LNH et non à un Club, un joueur ou un entraîneur en particulier

La commission paritaire pourra s'opposer à une utilisation de l'image si elle estime que cette utilisation (i) ne respecte pas les conditions d'exploitation définies au présent article (ii) porte atteinte à la personnalité, aux convictions personnelles ou à l'honneur des joueurs, entraîneurs et/ou des Clubs concernés (iii) nuirait gravement aux intérêts économiques d'un joueur, d'un entraineur et/ou d'un club.

Par ailleurs, la commission paritaire pourra émettre un avis négatif à une exploitation de l'image des joueurs ou entraîneurs ou clubs qui ne permettrait pas de respecter une suffisante diversité des joueurs, entraineurs et clubs dont l'image est utilisée sur la période déterminée par la commission paritaire. La LNH fera ses meilleurs efforts afin que les avis de la commission paritaire soient pris en compte par ses partenaires.

7.4.1. Exploitation par la LNH des images des compétitions professionnelles

La LNH est habilitée à exploiter les images des compétitions professionnelles de handball qu'elle organise, au titre du droit d'exploitation qui est attaché à ces compétitions.

Par ailleurs, en participant aux compétitions organisées par la LNH, les Clubs, joueurs et entraîneurs acceptent que leur image, issue de ces compétitions, puisse être reproduite et exploitée dans le monde entier, y compris sous la forme d'extraits et/ou de montages, sur tous types de supports qui seront susceptibles d'être exploités par la LNH. L'ensemble de ces exploitations pourra notamment intervenir dans le cadre de :

- la réalisation d'actions et/ou supports de promotion de ses compétitions, auxquelles les partenaires commerciaux de la LNH pourront, le cas échéant, être associés.
- la conclusion d'accords de licence ayant pour objet la réalisation de produits et/ou de services commercialisés. Toute utilisation de tout ou partie des images fixes des compétitions professionnelles dans ce cadre devra inclure, sur chacun des supports utilisés, la reproduction de l'image d'au moins 3 joueurs ou entraîneurs appartenant à au moins trois Clubs différents (sauf cas de finale pour laquelle la présence de 2 joueurs et/ou entraîneurs de 2 clubs différents est suffisante) ;
- la conclusion d'accords de partenariat dans le cadre desquels la LNH concède à son partenaire commercial le droit d'utiliser des images de ses compétitions à des fins promotionnelles, dans le respect des dispositions suivantes : Toute utilisation à des fins promotionnelles par un partenaire commercial de la LNH, autre qu'une société concessionnaire de droits d'exploitation audiovisuelle, de tout ou partie des images fixes des compétitions professionnelles devra inclure, sur chacun des supports utilisés, la reproduction de l'image d'au moins 3 joueurs ou entraîneurs appartenant à au moins trois Clubs différents (sous réserve des images de la remise d'un trophée d'une compétition organisée par la LNH qui pourront ne comprendre que des joueurs, entraîneurs de l'équipe à laquelle est remise le trophée).

7.4.2 Exploitation par la LNH de l'image associée des joueurs et/ou entraîneurs (captée en dehors des compétitions)

En participant aux compétitions organisées par la LNH, les Clubs, joueurs et entraîneurs acceptent également que leur image associée, non issue des compétitions, puisse être reproduite et exploitée y compris sous la forme d'extraits et/ou de montages, sur tous types de supports. Cette image est susceptible d'être exploitée par la LNH dans le monde entier pour tous types d'actions et supports promotionnels et de produits ou services commercialisés (y compris par le biais d'accords de licence). La LNH est ainsi habilitée à exploiter :

a) l'image associée individuelle des joueurs et/ou entraîneurs évoluant dans les différents Clubs, sans qu'il s'agisse nécessairement d'images des compétitions qu'elle organise, sous réserve que les supports, produits ou services dans le cadre desquels cette image est exploitée concernent une majorité des joueurs et entraîneurs de chacun des Clubs participant à une même compétition (ou de chacun des Clubs membres de la LNH). L'image associée individuelle de chacun des joueurs et/ou entraîneurs concernés devra être exploitée de manière identique dans le cadre dudit produit ou service (de même que dans le cadre de la déclinaison des différents supports de promotion le cas échéant). Si la LNH souhaite mettre davantage en évidence un ou plusieurs joueurs ou entraîneurs en particulier, elle devra obtenir au préalable leur accord exprès. Les partenaires commerciaux de la LNH pourront, le cas échéant, être associés à ces actions.

b) l'image associée de plusieurs joueurs et/ou entraîneurs évoluant dans les différents Clubs, sans qu'il s'agisse nécessairement d'images des compétitions qu'elle organise, sous réserve que les supports, produits ou services dans le cadre desquels cette image est exploitée reproduisent l'image d'au moins 3 joueurs ou entraîneurs appartenant au moins à trois Clubs différents, de telle sorte qu'ils visent à s'associer au handball et/ou aux compétitions professionnelles et non à un Club, un joueur ou un entraîneur en particulier. Les partenaires commerciaux de la LNH pourront, le cas échéant, être associés à ces actions. Cette exploitation peut également intervenir dans le cadre de la conclusion d'accords de partenariat dans le cadre desquels la LNH concède à son partenaire commercial le droit d'utiliser des images à des fins promotionnelles s.

c) l'image associée de 2 joueurs et/ou entraîneurs évoluant dans 2 clubs différents, sans qu'il s'agisse nécessairement d'images des compétitions qu'elle organise, sous réserve que les supports dans le cadre desquels cette image est exploitée servent exclusivement à des actions de promotion d'un match opposant les Clubs concernés et de telle sorte qu'ils visent à s'associer au handball et/ou aux compétitions professionnelles et non à un Club, un joueur ou un entraîneur en particulier. Les partenaires commerciaux de la LNH pourront, le cas échéant, être associés à ces actions ;

d) l'image associée d'un seul joueur ou entraineur sans qu'il s'agisse nécessairement d'images des compétitions qu'elle organise, sous réserve que les supports dans le cadre desquels cette image est exploitée servent exclusivement à des actions de promotion d'une récompense individuelle remise à ce joueur ou à cet entraineur ou de valorisation d'une performance individuelle. Les partenaires commerciaux de la LNH pourront, le cas échéant, être associés à ces actions. »

L'article 7.4 « Exploitation par la LNH de l'image associée – individuelle ou collective - des joueurs et/ou entraîneurs » précédents n'est valable que pour les seules saisons 2015/2016 à 2023/2024 incluses.

Article 8 – Formation professionnelle

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

8.1. Plan de formation

L'employeur établit, conformément à l'article L. 6321-2 du Code du travail, un plan annuel de formations des salariés.

Compte tenu de la part prépondérante que représentent les salaires des joueurs dans la masse salariale brute globale de chaque club, il convient d'adapter et de renforcer l'accès de ces salariés au plan de formation établi chaque année par le club.

En conséquence, chaque club devra tenir compte de la répartition suivante dans les actions destinées à ses employés :

- 40% du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées aux joueurs.
- 30% du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées aux entraîneurs.
- 30% du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées au personnel administratif.

Si l'une des catégories suscitées n'a pas effectuée de demande d'inscription au plan de formation portant sur la totalité de la part lui étant réservée avant le 31 octobre de l'année en cours, le club disposera librement du reliquat des fonds disponibles afin de conclure l'élaboration de son plan de formation.

8.2. Droits Individuels de Formation

Tous les joueurs bénéficient chaque année d'un DIF de 20 heures par saison sportive, jusqu'à 120 heures maximum cumulables sur 6 ans. Les contrats à durée déterminée de moins de 4 mois d'activité continue ne sont pas concernés par le DIF selon la loi.

Les droits acquis annuellement ne peuvent être cumules et transférés entre les entreprises relevant du présent accord que dans les conditions prévues par la loi.

Concernant les joueurs embauchés à temps partiel, la durée du DIF est déterminée au prorata de la durée du temps de travail par rapport à un temps plein.

Le club doit informer les salariés relevant du présent chapitre de leurs droits acquis au titre du DIF périodiquement selon les modalités suivantes :

- Inscription de ces droits sur le dernier bulletin de salaire en cas de rupture anticipée du contrat de travail.
- Inscription de ces droits chaque année sur le bulletin de salaire du mois de juin.

Les actions de formations au titre du DIF s'effectuent en dehors du temps de travail. Elles peuvent exceptionnellement avoir lieu, avec l'accord de l'employeur, pendant le temps de travail. Dans ce dernier cas, le joueur ne perçoit l'allocation-formation versée par l'employeur qu'au prorata du temps passé en formation en dehors du temps de travail et reste couvert au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles en bénéficiant de la législation de la sécurité sociale et des garanties de prévoyance collectives.

Le joueur qui souhaite poursuivre une action de formation prend l'initiative de la demande de formation et l'employeur a un mois pour répondre à cette demande. A défaut, la demande doit être considérée comme acceptée.

8.3. Commission Sociale du handball professionnel

Compte tenu des moyens limités pour les joueurs professionnels d'accéder à des actions de formation professionnelle, les parties s'entendent pour poser les bases d'une Commission Sociale destinée à accroître les offres de formation des joueurs professionnelles, d'assurer une meilleure information auprès de ceux-ci et d'individualiser au mieux les actions auprès des joueurs.

Les modalités d'organisation sont détaillées ci-après.

8.3.1. Composition et désignations

La commission sociale est composée de 5 membres titulaires désignés dans les conditions suivantes :

- 1 est désigné par la LNH ;
- 2 sont désignés par l'AJPH ;
- 2 sont désignés par l'UCPH ;

8.3.2. Compétences

La commission est chargée d'assurer la gestion du fonds social alimenté par les ressources des clubs en vue de l'aide à la préparation de la reconversion des joueurs ou ex-joueurs de handball, évoluant ou ayant évolué au sein du secteur professionnel, ainsi que des actions collectives destinées à maintenir leur employabilité en tant que joueur.

Les compétences de la commission sociale sont les suivantes :

- accorder une aide au financement d'actions de formation suivies à titre individuel par des joueurs (ou ex-joueurs) dans une perspective de reconversion ;
- contribuer au financement de stage des joueurs privés d'emploi sportif à l'intersaison ;

8.3.3. Fonctionnement

8.3.3.1. La Présidence

La présidence de la commission est désignée chaque saison en son sein alternativement parmi les représentants de l'AJPH et de l'UCPH.
Le Président établit l'ordre du jour ; il dirige et oriente les débats.

8.3.3.2. Le Secrétariat

L'AJPH assure la coordination et le secrétariat de l'activité de la commission sociale.

8.3.3.3. Convocation

La commission se réunit au moins 2 fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par son Président ou sur demande de l'un des membres de la commission.

8.3.3.4. Dotation du fonds

Le fonds est alimenté par une cotisation des clubs professionnels. La commission sociale définit chaque année, entre le 1er janvier et le 30 juin, le montant de la cotisation pour la saison suivante.

8.3.4. Modalités de gestion du fonds

8.3.4.1. Prérogatives

La commission sociale :

- définit les orientations prioritaires quant aux actions de formation pouvant bénéficier de l'aide du fonds social ;
- définit les règles générales d'attribution des aides aux actions de formations ;
- définit les modalités d'information des joueurs et des clubs ;
- définit les modalités de promotion de la formation dans un objectif de reconversion ;
- veille au suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées par les joueurs et ayant bénéficié d'une aide au fonds social ;
- décide à la majorité de ses membres (3) de l'attribution des aides accordées au titre du fonds ; En cas d'égalité la voix du Président est prépondérante.

Le règlement intérieur de la commission sociale figure à l'annexe III du présent accord.

8.3.4.2. Instruction des demandes

L'instruction des demandes d'aide au financement des formations est effectuée par une composition restreinte de la commission (pouvant comprendre un représentant de l'AJPH) comme précisée en annexe III.

L'attribution des aides accordées au titre du fonds dont le montant ne dépasse pas le seuil défini en début de saison par la commission sera effectuée par la commission restreinte.

Dans l'hypothèse où un dossier n'a pu faire l'objet d'une décision unanime de la commission restreinte, celle-ci rendra un avis à l'attention de la commission qui sera chargée de statuer sur la demande.

Par ailleurs les membres de la commission restreinte rendront compte régulièrement auprès de la commission des demandes effectuées et des difficultés rencontrées le cas échéant dans l'instruction des dossiers examinés.

8.3.4.3. Conditions d'attribution des aides

Seuls pourront prétendre à bénéficier de ces aides :

- les joueurs de handball professionnels évoluant dans le championnat de France professionnel ;
- les anciens joueurs de handball professionnels ou pluriactifs qui dans les 2 années qui suivent la fin de leur carrière sont en situation de recherche d'emploi.

Les aides au financement d'actions individuelles de formation sont attribuées par la commission sociale en fonction des orientations générales définies par celle- ci en application du point 4.1 ci-dessus, et en considération de la situation sociale du joueur, ainsi que de son projet individuel de préparation de sa reconversion.

8.3.4.4. Formalités à remplir par le joueur pour effectuer une demande d'aide au fonds

Tout joueur qui souhaite entreprendre une formation et bénéficier de l'aide du fonds devra répondre aux critères ci-dessus et adresser une demande dans les conditions définies par la commission (annexe 3).

8.3.4.5 Non-attribution des fonds

A la fin de chaque saison sportive, si les fonds de la commission sociale n'étaient pas utilisés dans leur intégralité ou en partie, ils seraient irrémédiablement restitués aux clubs. Cette redistribution se ferait au prorata des sommes engagées par les clubs.

8.3.4.6 Fonds non utilisés

Si, pendant une saison sportive, aucune action de formation n'est engagée grâce au fond social, la commission se réunira pour redéfinir l'intérêt même de cette commission, ou de redéfinir le taux de la future saison.

TITRE III – STATUT DES ENTRAINEURS[1]

Chapitre 1 – Statut de l'entraîneur principal

Article 1 - Définition du contrat de travail

1.1. Nature du contrat de travail

1.1.1. Contrats conclus à partir du 28 novembre 2015

L'activité d'entraîneur principal de handball au sein d'un club s'inscrit dans le champ d'application de l'article L222-2 2° du Code du Sport.

Est entraîneur principal, tout entraîneur principal professionnel salarié dont l'activité principale au sein d'un club visé à l'alinéa précédent, consiste à consacrer son temps de travail minimum conventionnel en vue de l'encadrement et la préparation des joueurs à la pratique du handball dans les compétitions professionnelles, et ce sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et coaching et entraînement technique et tactique, formation et direction de l'équipe professionnelle, organisation des entraînements, activités promotionnelles en découlant au bénéfice du Club dans les conditions définies par l'accord collectif.

Le souci d'équité sportive qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail entraîne que le recours au contrat à durée déterminée spécifique prévu par l'article ci-dessus est obligatoire. Le recours au contrat à durée déterminée spécifique doit se faire dans le respect des dispositions du présent accord collectif et des règlements généraux de la LNH.

Compte tenu des exigences du métier d'entraîneur principal professionnel au sein d'un club, le contrat de travail d'un entraîneur principal professionnel est nécessairement conclu pour un temps plein.

Les co-entraîneurs principaux sont assimilés à des entraîneurs principaux.

Lorsqu'elle a été constituée, les contrats de travail des entraîneurs sont conclus par la société sportive du Club. En l'absence d'une telle société, les contrats de travail des entraîneurs sont conclus par l'association sportive.

1.1.2. Contrats conclus avant le 28 novembre 2015

Les contrats conclus avant le 28 novembre 2015 restent dans le champ d'application des articles L1242-2-3° et D.1242-1 du Code du travail à savoir que l'activité d'entraîneur principal de handball professionnel au sein d'un Club constitue un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi, conformément à la Convention Collective Nationale du Sport.

[1] Ajouté par avenant du 30 juin 2009

Le recours au contrat à durée déterminée d'usage doit se faire dans le respect notamment des dispositions du présent accord.

Compte tenu des exigences du métier d'entraîneur au sein d'un club, le contrat de travail d'un entraîneur principal est nécessairement conclu pour un temps plein.

Les co-entraîneurs principaux sont assimilés à des entraîneurs principaux.

Lorsqu'elle a été constituée, les contrats de travail des entraîneurs sont conclus par la société sportive du Club. En l'absence d'une telle société, les contrats de travail des entraîneurs sont conclus par l'association sportive.

1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat d'un entraîneur principal est conclu en vue de la préparation des joueurs à la pratique du handball dans les compétitions professionnelles, et ce sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et coaching et entraînement technique et tactique, formation et direction de l'équipe professionnelle, organisation des entraînements, activités promotionnelles en découlant au bénéfice du Club dans les conditions définies par le présent accord.

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

Pour ces raisons, l'entraîneur principal bénéficiera nécessairement du statut « cadre » au sein du Club. Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification de cadre.

1.3. Durée du contrat de travail

Les contrats entrent en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat. Ils sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives sauf cas de recrutement en cours de saison sportive. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive.

Les dates de la saison sportive sont arrêtées chaque saison par les instances de la LNH. Il est précisé que la saison sportive débute généralement le 1er juillet d'une année pour s'achever le 30 juin de l'année suivante.

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives, y compris les reconductions tacites prévues contractuellement. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement du contrat et/ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même Club.

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant qu'à son terme, le contrat sera reconduit automatiquement, sauf dénonciation expresse par l'une des deux parties, pour une ou plusieurs saisons sportives supplémentaires, sans qu'il soit besoin d'un nouvel accord entre les parties. En cas de faculté de dénonciation du contrat ainsi prévue au contrat, celle-ci devra être offerte à chacune des deux parties. En cas de dénonciation du contrat par l'une des deux parties, celle-ci devra en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi) ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, au plus tard à la date fixée au préalable et d'un commun accord dans le contrat. Les conditions de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel.

1.4. Période d'essai

Les contrats de travail d'entraîneurs principaux ne peuvent pas comporter, quelle que soit leur date de signature, de période d'essai.

Article 2 - Conclusion du contrat de travail

La conclusion d'un contrat d'entraîneur principal n'emporte pas automatiquement le droit pour cet entraîneur de participer aux compétitions officielles, au sens de l'inscription sur la feuille de match et de la présence sur le banc de touche en qualité d'entraîneur.

Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par la réglementation de la LNH, notamment en matière d'homologation des contrats.

2.1. Homologation du contrat de travail

Les contrats d'entraîneurs principaux sont soumis à la procédure d'homologation prévue par la réglementation de la LNH.

L'homologation du contrat est une condition préalable à la participation de l'entraîneur principal aux compétitions professionnelles organisées par la LNH, au sens de son inscription sur la feuille de match et de sa présence sur le banc de touche en qualité d'entraîneur principal, et ne remet pas en cause le lien contractuel entre les signataires.

En conséquence, les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne notamment les entraînements c'est à dire la préparation des joueurs à la pratique du handball, ce qui préserve l'employabilité de l'entraîneur principal, et plus généralement toutes les activités de l'entraîneur principal, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat lui sera versée par le Club.

Ce dispositif s'appliquera jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'un contrat éventuellement signé avec un autre Club à partir de la date de notification de la décision de refus d'homologation, dans les conditions prévues par la réglementation de la LNH, et à défaut, au plus tard jusqu'à l'expiration du contrat ayant fait l'objet d'un refus d'homologation.

2.2. Entrée en vigueur du contrat – Médecine du travail

Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat. Le Club est tenu de respecter ses obligations en matière de médecine du travail.

Article 3 - Exécution du contrat de travail

3.1. Obligations de l'entraîneur principal

L'entraîneur principal s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, les principes suivants, dont les modalités d'application pourront être fixées par le règlement intérieur du Club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence.

1) Dès lors que son contrat est homologué, l'entraîneur doit participer, au sens de son inscription sur la feuille de match et de sa présence sur le banc de touche en qualité d'entraîneur principal**,** à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le Club se trouvera engagé, sous réserve du droit de retrait prévu par le Code du travail.

2) L'entraîneur principal dirige les séances d'entraînements dans le cadre de la structure technique du Club et s'engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié, prévu par la législation.

3) Dans le cadre de ses fonctions, l'entraîneur principal doit adopter une conduite qui ne puisse pas porter atteinte aux intérêts de son Club, au renom de l'équipe et à l'image du handball.

4) L'entraîneur principal sous contrat avec un Club ne peut contracter avec un autre Club.

5) L'entraîneur principal doit, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité au sein du Club les conventions conclues par le Club avec ses partenaires et fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le Club et l'entraîneur.

6) L'entraîneur principal doit être disponible à la demande de son Club pour toute interview réalisée pour ou par tout média.

7) La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, l'entraîneur principal doit souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le Club, ou assurance personnelle équivalente, copies du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquées au Club dans ce dernier cas).

8) L'entraîneur principal doit être à la disposition du Club pour assister et participer à toutes manifestations d'intérêt général, d'animation sociale, à toutes actions promotionnelles ou à toutes actions publicitaires, commerciales ou sociales organisées par le Club ou dans l'intérêt du Club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le Club.

9) L'entraîneur principal doit, à tout moment, se conformer aux dispositions du présent accord ainsi que notamment au règlement intérieur du Club et aux Statuts et Règlements de la LNH et de la FFHB.

3.1 bis. Dispositions particulières en matière d'évaluation des arbitres

Dans le respect des délais impartis, l'entraîneur principal s'engage à répondre aux sollicitations de la FFHB en matière d'évaluation des arbitres (fiches navettes CCA ou tout autre dispositif mis en place). L'entraîneur principal s'engage également à faire les meilleurs efforts pour participer aux éventuels séminaires de formation dispensés aux arbitres ainsi qu'aux éventuels points de rencontres arbitres/acteurs du handball organisés durant la saison.

3.2. Obligations du Club

1) Le Club doit mettre à la disposition de l'entraîneur principal les équipements individuels et collectifs nécessaires à sa fonction et prévus par le règlement intérieur du Club. Le Club assurera le renouvellement de ces équipements.

2) Le Club doit fournir à l'entraîneur principal les moyens d'exercer son activité dans les conditions prévues à l'article « Hygiène et sécurité » du présent accord.

3) Le Club doit favoriser la formation continue professionnelle de l'entraîneur principal en l'aidant à parfaire et compléter ses connaissances dans les conditions qui seront déterminées entre les parties à l'issue de leurs négociations conformément au chapitre 4 du titre III du présent accord.

4) Le Club doit souscrire une assurance complémentaire de groupe pour les cas d'invalidité permanente ou de décès de l'entraîneur principal, respectant les conditions fixées aux articles 2 et 3 du chapitre 3 du Titre III du présent accord.

5) Le Club remet à l'entraîneur principal un exemplaire du règlement intérieur du Club avant le début de la saison et/ou, en cas de mutation, à la signature de son contrat.

3.3. Discipline et sanctions

Les dispositions ci-dessus ne concernent que la relation entre l'entraîneur principal et le Club dans le cadre du règlement intérieur du Club et du contrat de travail conclu entre eux ; elles ne visent pas les sanctions d'ordre sportif pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par les autorités sportives compétentes.

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les entraîneurs, le Club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la rupture du contrat de travail.

3.4. Reprise de l'entraînement

Le Club doit informer l'ensemble des entraîneurs, soit par courrier, soit par affichage dans le Club, de la date de reprise des entraînements individuels et/ou collectifs faisant suite à une période de congés.

Article 4. Rémunérations

4.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur principal

4.1.1. Entraîneur principal de 1ère division

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

La rémunération de l'entraîneur peut également comprendre :

- des primes liées à la réalisation d'objectifs sportifs atteints par le Club ;
- des primes « d'éthique » ;
- toute autre forme de rémunération distincte de la rémunération fixe prévue légalement ou conventionnellement (ex : épargne salariale ou prime d'intéressement) ;

Le salaire en numéraire fixe doit représenter 80 % de la rémunération conventionnelle minimale fixée à l'article 4.2 (comprenant la valorisation des avantages en nature).

Tout élément de rémunération convenu entre les parties ou garanti par le Club doit être prévu au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant le cas échéant) et être exprimé en montant brut. En outre, les éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du Club.

4.1.2. Entraîneur principal de 2nde division

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

La rémunération de l'entraîneur peut également comprendre :

- des primes liées à la réalisation d'objectifs sportifs atteints par le Club ;
- des primes « d'éthique » ;
- toute autre forme de rémunération distincte de la rémunération fixe prévu légalement ou conventionnellement (ex : épargne salariale ou prime d'intéressement) ;

Tout élément de rémunération convenu entre les parties ou garanti par le Club doit être prévu au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant le cas échéant) et être exprimé en montant brut. En outre, les éléments de rémunération soumis à condition doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du Club.

4.2. Rémunération conventionnelle minimale

En application de l'article L.2241-1 du Code du Travail et de l'article 3.2 du Titre I du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les rémunérations minimales applicables aux entraîneurs pour toute la saison sportive concernée.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un « Accord de salaire », précisant la période couverte et annexé au présent accord.

En cas de désaccord entre les parties sur l'Accord de salaire, l'Accord de salaire de la saison précédente sera repris et s'appliquera à la nouvelle saison sportive.

4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le cinquième jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est à dire à date fixe et à trente jours au plus d'intervalle.

Les primes sous forme de salaire liées aux résultats sportifs obtenus par le Club doivent être versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée. En cas de prime obtenue au cours du dernier mois de la saison sportive, ladite prime devra être versée dans le mois suivant le mois au cours duquel celle-ci aura été obtenue.

Toute autre prime sous forme de salaire devra être versée à compter de son fait générateur au plus tard le cinquième jour après l'échéance du mois concerné.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un entraîneur principal doit être formulée par ce dernier dans un délai de cinq ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

A défaut de paiement par le Club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, l'entraîneur principal peut adresser à son Club une mise en demeure dans un délai de 10 jours ouvrés à compter de la date à laquelle le paiement aurait dû intervenir.

Le non-paiement par le Club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée en lettre recommandée avec accusé de réception par l'entraîneur justifie la rupture du contrat. Elle est imputable au Club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts courant à compter de la réception de la mise en demeure.

Article 5 – Conditions de travail

5.1. Durée du travail, Repos et Intersaison

5.1.1. Durée du travail

a. Temps de travail effectif

a.1. Sont des temps de travail effectif ceux que l'entraîneur consacre notamment aux :

- Matches proprement dits,
- Entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, les entraînements individuels complémentaires, et leur préparation,
- Repas pré et post matches pris en commun à la demande du Club,
- Séances d'analyses vidéo, et leur préparation,
- Entretiens avec les médias à la demande du Club ou de l'organisateur de la compétition,
- Entretiens avec les joueurs du Club comme avec les joueurs envisagés pour un recrutement ultérieur,
- Réunions internes au Club (avec les dirigeants, les autres entraîneurs …),
- Tâches administratives le cas échéant,
- Déplacements pour se rendre et revenir du lieu de la compétition lorsque celle-ci a lieu à l'extérieur du lieu habituel de travail et ceci quel que soit le mode de transport retenu,
- Rencontres avec le médecin de la structure employeur et/ou avec tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire.

a.2. Sont également des temps de travail effectif les périodes consacrées par l'entraîneur à la participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales et/ou publicitaires ou sociales à la demande du Club et visant à utiliser l'entraîneur pour la promotion du Club ou de ses partenaires commerciaux ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

a.3. Sont également considérées comme du temps de travail effectif, toutes les formations professionnelles organisées et prises en charge par la Fédération Française de Handball, suivies par l'entraîneur.

b. Durée effective du travail

Compte tenu de la variation inévitable du volume du temps de travail suivant que, au cours d'une semaine, le Club participe ou non à des compétitions et suivant qu'il joue à domicile, à l'extérieur ou sur terrain neutre, l'appréciation exacte du temps de travail en heures, dans le cadre de la semaine, peut s'avérer délicate.

Par ailleurs, les missions et le degré d'autonomie de l'entraîneur principal impliquent une relative liberté dans la détermination des horaires de travail (sous réserve du respect indispensable de l'obligation de présence durant les périodes d'entraînement, au sens large du terme, et de jeu).

Par conséquent, la durée de travail de l'entraîneur principal, du fait de son statut de cadre, pourra être évaluée dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Lorsque l'entraîneur et le club conviennent de mettre en place un tel forfait, celui-ci doit faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail.

Mise en place d'une convention de forfait en heures sur l'année :

Le nombre d'heures travaillées dans l'année ne peut excéder 1607 heures. Ce chiffre concrétise la durée de travail normale de l'entraîneur, engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein.

C'est sur la base de cette durée qu'est fixée contractuellement la rémunération annuelle effective, ainsi que les minima prévus à l'article 4 ci-dessus.

Si, quelle qu'en soit la raison, le temps de travail annuel effectif de l'entraîneur principal excède ce seuil de 1607 heures à la fin de la saison, les heures excédentaires donnent droit à un repos égal à 110 % de leur montant, la date de prise du repos étant fixée, en accord avec l'employeur, pour ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, l'entraîneur percevra, avec le salaire du dernier mois d'activité, la rémunération de ces heures supplémentaires assortie d'une majoration de 10%. Le taux de chacune de ces heures sera obtenu en divisant la rémunération annuelle par 1607.

Mise en place d'une convention de forfait en jours sur l'année :

Le nombre de jours travaillé dans l'année ne peut excéder 218 jours.
L'entraîneur qui le souhaite peut, en accord avec le club, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre l'entraîneur et le club devra être établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne pourra alors excéder 235 jours
Un avenant à la convention de forfait conclue entre l'entraîneur et le club détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

5.1.2. Repos et intersaison

5.1.2.1. Repos

Doivent être respectés, quel que soit les modalités de décompte de la durée du travail, un repos minimum de 11 heures entre deux jours de travail ainsi qu'un repos hebdomadaire de 35 heures entre 2 semaines de travail.

Ces durées de repos peuvent être réduites :

- à 9 heures entre deux journées de travail, pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur,
- à 33 heures entre deux semaines de travail lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.

Par ailleurs, compte tenu de la nature de l'activité du Club, il est fait dérogation à l'obligation au repos dominical conformément à ce que permet la Convention Collective Nationale du Sport, certains matches étant au demeurant programmés le dimanche.

La relative liberté dont dispose l'entraîneur dans la fixation de ses horaires de travail a pour effet que ces temps de repos peuvent être déplacés sans pour autant que ni le principe ni leur quantum soient remis en cause. Afin qu'un contrôle de ces repos soit possible, chaque entraîneur établit une fiche comptabilisant ces repos à la journée avec un récapitulatif à la semaine. Cette fiche est transmise au service administratif du Club.

5.1.2.2. Intersaison

L'intersaison est la période comprise pour un Club entre la fin de sa participation aux compétitions officielles de la saison en cours et le début de sa participation aux compétitions officielles de la saison suivante. L'intersaison comprend des périodes de congés, de préparation physique individuelle (en dehors du Club et au sein du Club) et de préparation collective sans matches officiels inscrits au calendrier des compétitions officielles.

L'intersaison étant à cheval sur deux saisons sportives, les périodes visées ci-dessus (de droit à repos) peuvent être relatives à ces deux saisons. Le constat de l'existence de ces droits doit, à peine de forclusion, être présenté à l'employeur à la date de l'ouverture de la saison suivante au plus tard.

5.2. Congés payés

5.2.1. Définitions

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L.3141-1 et suivants du Code du Travail.

5.2.2. Durée des congés

La durée minimale du congé annuel est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables soit 6 semaines (ce dispositif englobant les jours supplémentaires liés au fractionnement).

Le contrat d'entraîneur étant en principe conclu pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue à l'article L. 3141-11 du Code du Travail, ainsi que la période de congés, telle qu'elle est définie à l'article L. 3141-13 du Code du Travail, courent en principe du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période de référence correspondant à la saison sportive (dont les dates sont définies par la LNH).

5.2.3. Période des congés

La définition des périodes de congés est étroitement liée au rythme de la saison sportive et aux périodes de congés des joueurs, étant entendu que les exigences de la fonction d'entraîneur principal font qu'il est susceptible de devoir être présent quelques jours avant la reprise d'activité des joueurs et quelques jours après le départ en congé de ceux-ci. Comme pour les joueurs et dans les mêmes conditions, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

Les 6 semaines de congés de l'entraîneur se répartissent de la façon suivante :
- 3 semaines dont 2 consécutives pendant l'intersaison, telle que définie à l'article 5.1.2.2 ;
- 1 semaine en fin d'année civile comprenant au moins le 25 décembre ou le 1er janvier
- 2 semaines à placer librement dans l'année en accord avec l'employeur.

5.2.4. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au salaire que l'entraîneur aurait perçu s'il avait travaillé au cours de la même période.

Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés n'aurait pu être prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde de l'entraîneur. Pour sa détermination, ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et/ou aléatoire.

5.3. Hygiène, Sécurité et Santé

5.3.1. Prescriptions générales

Le Club doit veiller à mettre en œuvre les moyens permettant aux entraîneurs d'être dans des dispositions optimales en vue des compétitions pour la préparation desquelles ils ont été engagés.

5.3.2. Santé

L'entraîneur principal contribue à la mise en œuvre, auprès des joueurs, de la politique de prévention du Club en matière de lutte contre le dopage.

Chapitre 2 – Statut de l'entraîneur adjoint

Article 1 - Définition du contrat de travail

1.1. Nature du contrat de travail

1.1.1. Contrats conclus à partir du 28 novembre 2015

L'activité d'entraîneur adjoint de handball, au sein d'un club de membre de la LNH s'inscrit dans le champ d'application de l'article L222-2 2° du Code du Sport.

Est entraîneur adjoint, conformément à l'article précité, tout entraîneur adjoint professionnel salarié dont l'activité principale au sein d'un club visé à l'alinéa précédent, consiste à consacrer son temps de travail minimum conventionnel en vue de l'encadrement et la préparation des joueurs à la pratique du handball dans les compétitions professionnelles, et ce sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et coaching et entraînement technique et tactique, formation et direction de l'équipe professionnelle, organisation des entraînements, activités promotionnelles en découlant au bénéfice du Club dans les conditions définies par l'accord collectif.

Le souci d'équité sportive qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail entraîne que le recours au contrat à durée déterminée spécifique prévu par l'article ci-dessus est obligatoire. Le recours au contrat à durée déterminée spécifique doit se faire dans le respect des dispositions du présent accord collectif et de la réglementation de la LNH

Le contrat de travail d'un entraîneur adjoint doit être conclu au minimum pour un mi-temps.

1.1.2. Contrats conclus avant le 28 novembre 2015

Les contrats conclus avant le 28 novembre 2015 restent dans le champ d'application des articles L1242-2-3° et D.1242-1 du Code du travail ainsi que du présent accord collectif à savoir que l'activité d'entraîneur adjoint de handball professionnel au sein d'un Club constitue un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi, conformément à la Convention Collective Nationale du Sport.

Le contrat de travail d'un entraîneur adjoint doit être conclu au minimum pour un mi-temps.

1.1.3. Dispositions propres à l'ensemble des entraîneurs adjoints

En fonction de son degré d'autonomie, de responsabilité et de technicité, l'entraîneur adjoint pourra bénéficier du statut « cadre ».

L'entraîneur adjoint sera un entraîneur dit « exclusif » s'il fait de cette activité sa profession exclusive. Il sera un entraîneur dit « pluriactif » s'il poursuit des études ou à une activité professionnelle autre que celle d'entraîneur de handball.

L'entraîneur adjoint pluriactif s'engage à se conformer strictement à la législation applicable, notamment en matière de cumul d'emplois et de temps de travail, ainsi qu'aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Sport et du présent accord. L'entraîneur pluriactif est également tenu d'informer chacun de ses employeurs sur ses autres engagements contractuels.

Le passage du statut d'entraîneur adjoint exclusif à celui d'entraineur adjoint pluriactif suppose l'accord des deux parties. Dans ce cas, les parties doivent établir un avenant au contrat signé par le club et l'entraîneur adjoint. En cas de désaccord entre les parties, notamment sur les incidences potentielles de ce changement de statut sur les conditions d'exécution du contrat, la partie la plus diligente pourra saisir la Commission juridique de la LNH aux fins de conciliation.

Un entraîneur adjoint pluriactif doit, à la signature de son contrat, attester qu'il ne bénéficie pas de prestations

de l'assurance chômage au titre de son activité d'entraîneur de handball avec ses précédents employeurs. Il s'engage en outre à n'effectuer aucune démarche pour en bénéficier pendant la durée de l'exécution du contrat au titre de son activité d'entraîneur de handball aux côtés de ses précédents employeurs.

Lorsqu'elle a été constituée, les contrats de travail des entraîneurs adjoints sont conclus par la société sportive du Club. En l'absence d'une telle société, les contrats de travail des entraîneurs adjoints sont conclus par l'association sportive.

1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat d'un entraîneur adjoint est conclu en vue d'aider à la préparation des joueurs par l'entraîneur principal à la pratique du handball dans les compétitions professionnelles, et ce sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et coaching et direction de l'équipe professionnelle, organisation des entraînements, activités promotionnelles en découlant au bénéfice du Club dans les conditions définies par le présent accord.

1.3. Durée du contrat de travail

Le contrat d'entraîneur adjoint est conclu pour une ou plusieurs saisons sportives sauf cas de recrutement en cours de saison sportive. Les contrats s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive.

Les dates de la saison sportive sont arrêtées chaque saison par les instances de la LNH. Il est précisé que la saison sportive débute généralement le 1er juillet d'une année pour s'achever le 30 juin de l'année suivante.

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives, y compris les reconductions tacites prévues contractuellement. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement du contrat et/ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même Club.

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant qu'à son terme, le contrat sera reconduit automatiquement, sauf dénonciation expresse par l'une des deux parties, pour une ou plusieurs saisons sportives supplémentaires, sans qu'il soit besoin d'un nouvel accord entre les parties. En cas de faculté de dénonciation du contrat ainsi prévue au contrat, celle-ci devra être offerte à chacune des deux parties. En cas de dénonciation du contrat par l'une des deux parties, celle-ci devra en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi) ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, au plus tard à la date fixée au préalable et d'un commun accord dans le contrat. Les conditions de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel.

1.4. Période d'essai

Les contrats de travail d'entraîneurs du centre de formation ou d'entraîneurs adjoints ne peuvent pas comporter, quelle que soit leur date de signature, de période d'essai.

Article 2 - Conclusion du contrat de travail

2.1. Homologation du contrat de travail

La conclusion d'un contrat d'entraîneur adjoint n'emporte pas automatiquement le droit pour cet entraîneur de participer aux compétitions officielles, au sens de l'inscription sur la feuille de match et de la présence sur le banc de touche en qualité d'entraîneur adjoint**.**

Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par les réglementations de la LNH, notamment en matière d'homologation des contrats.

Les contrats d'entraîneur adjoint sont soumis, au même titre que les contrats d'entraîneur principal, à la procédure d'homologation prévue par la réglementation de la LNH.

L'homologation du contrat est une condition préalable à la participation de l'entraîneur adjoint aux compétitions professionnelles organisées par la LNH, au sens de son inscription sur la feuille de match et de sa présence sur le banc de touche en qualité d'entraîneur adjoint et ne remet pas en cause le lien contractuel entre les signataires.

En conséquence, les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne notamment les entraînements c'est à dire la préparation des joueurs à la pratique du handball, ce qui préserve l'employabilité de l'entraîneur, et plus généralement toutes les activités de l'entraîneur, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat lui sera versée par le Club.

Ce dispositif s'appliquera jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'un contrat éventuellement signé avec un autre Club à partir de la date de notification de la décision de refus d'homologation, dans les conditions prévues par la réglementation de la LNH, et à défaut, au plus tard jusqu'à l'expiration du contrat ayant fait l'objet d'un refus d'homologation.

2.2. Entrée en vigueur du contrat – Médecine du travail

Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat. Le Club est tenu de respecter ses obligations en matière de médecine du travail.

Article 3 - Exécution du contrat de travail

3.1. Obligations de l'entraîneur adjoint

L'entraîneur adjoint s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, les principes suivants, dont les modalités d'application pourront être fixées par le règlement intérieur du Club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence.

1) Dès lors que son contrat est homologué, l'entraîneur adjoint doit participer, au sens de son inscription sur la feuille de match et de sa présence sur le banc de touche en qualité d'entraîneur adjoint, à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le Club se trouvera engagé, sous réserve du droit de retrait prévu par le Code du travail.

2) L'entraîneur adjoint participe et dirige aux séances d'entraînements dans le cadre de la structure technique du Club et s'engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié prévu par la législation.

3) Dans le cadre de ses fonctions, l'entraîneur adjoint doit adopter une conduite qui ne puisse pas porter atteinte aux intérêts de son Club, au renom de l'équipe et à l'image du handball.

4) L'entraîneur adjoint sous contrat avec un Club ne peut contracter avec un autre Club.

5) L'entraîneur adjoint doit, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité au sein du Club les conventions conclues par le Club avec ses partenaires et fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le Club et l'entraîneur.

6) L'entraîneur adjoint doit être disponible à la demande de son Club pour toute interview réalisée pour ou par tout média.

7) La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, l'entraîneur adjoint doit souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le Club, ou assurance personnelle équivalente, copies du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquées au Club dans ce dernier cas).

8) L'entraîneur adjoint doit être à la disposition du Club pour assister et participer à toutes manifestations d'intérêt général, d'animation sociale, à toutes actions promotionnelles ou à toutes actions publicitaires, commerciales ou sociales organisées par le Club ou dans l'intérêt du Club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le Club.

9) L'entraîneur adjoint doit, à tout moment, se conformer aux dispositions du présent accord ainsi que notamment au règlement intérieur du Club et aux Statuts et Règlements de la LNH et de la FFHB.

3.1 bis. Dispositions particulières en matière d'évaluation des arbitres

Dans le respect des délais impartis, l'entraîneur adjoint s'engage à répondre aux éventuelles sollicitations de la FFHB en matière d'évaluation des arbitres (fiches navettes CCA ou tout autre dispositif mis en place). L'entraîneur adjoint s'engage également à faire les meilleurs efforts pour participer aux éventuels séminaires de formation dispensés aux arbitres ainsi qu'aux éventuels points de rencontres arbitres/acteurs du handball organisés durant la saison.

3.2. Obligations du Club

1) Le Club doit mettre à la disposition de l'entraîneur adjoint les équipements individuels et collectifs nécessaires à sa fonction et prévus par le règlement intérieur du Club. Le Club assurera le renouvellement de ces équipements.

2) Le Club doit fournir à l'entraîneur adjoint les moyens d'exercer son activité dans les conditions prévues à l'article « Hygiène et sécurité » du présent accord.

3) Le Club doit favoriser la formation continue professionnelle de l'entraîneur adjoint en l'aidant à parfaire et compléter ses connaissances dans les conditions qui seront déterminées au chapitre 4 du titre III du présent accord.

4) Le Club doit souscrire une assurance complémentaire de groupe pour les cas d'invalidité permanente ou de décès de l'entraîneur adjoint, respectant les conditions fixées aux articles 2 et 3 du chapitre 3 du Titre III du présent accord.

5) Le Club remet à l'entraîneur adjoint un exemplaire du règlement intérieur du Club avant le début de la saison et/ou, en cas de mutation, à la signature de son contrat.

3.3. Discipline et sanctions

Les dispositions ci-dessus ne concernent que la relation entre l'entraîneur adjoint et le Club dans le cadre du règlement intérieur du Club et du contrat de travail conclu entre eux ; elles ne visent pas les sanctions d'ordre sportif pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par les autorités sportives compétentes.

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les entraîneurs adjoints, le Club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la rupture du contrat de travail.

3.4. Reprise de l'entraînement

Le Club doit informer l'ensemble des entraîneurs, soit par courrier, soit par affichage dans le Club, de la date de reprise des entraînements individuels et/ou collectifs faisant suite à une période de congés.

Article 4 - Rémunérations

4.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur adjoint

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

La rémunération de l'entraîneur peut également comprendre :

- des primes liées à la réalisation d'objectifs sportifs atteints par le Club ;
- des primes « d'éthique » ;
- toute autre forme de rémunération distincte de la rémunération fixe prévu légalement ou conventionnellement (ex : épargne salariale ou prime d'intéressement) ;

Tout élément de rémunération convenu entre les parties ou garanti par le Club doit être prévu au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant le cas échéant) et être exprimé en montant brut. En outre, les éléments de rémunération soumis à condition doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du Club.

4.2. Rémunération conventionnelle minimale

En application de l'article L.2241-1 du Code du Travail et de l'article 3.2 du Titre I du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les rémunérations minimales applicables aux entraîneurs pour toute la saison sportive concernée.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un « Accord de salaire », précisant la période couverte et annexé au présent accord.

En cas de désaccord entre les parties sur l'Accord de salaire, l'Accord de salaire de la saison précédente sera repris et s'appliquera à la nouvelle saison sportive, sous réserve d'être toujours en conformité avec les minima de rémunération de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS). Le cas échéant, les minima de cette dernière s'appliqueraient.

4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le cinquième jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est à dire à date fixe et à trente jours au plus d'intervalle.

Les primes sous forme de salaire liées aux résultats sportifs obtenus par le Club doivent être versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée. En cas de prime obtenue au cours du dernier mois de la saison sportive, ladite prime devra être versée dans le mois suivant le mois au cours duquel celle-ci aura été obtenue.

Toute autre prime sous forme de salaire devra être versée à compter de son fait générateur au plus tard le cinquième jour après l'échéance du mois concerné.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un entraîneur doit être formulée par ce dernier dans un délai de cinq ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

A défaut de paiement par le Club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, l'entraîneur peut adresser à son Club une mise en demeure dans un délai de 10 jours ouvrés à compter de la date à laquelle le paiement aurait dû intervenir.

Le non-paiement par le Club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée en lettre recommandée avec accuser de réception par l'entraîneur justifie la rupture du contrat. Elle est imputable au Club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts courant à compter de la réception de la mise en demeure.

Article 5 – Conditions de travail

5.1. Durée du travail, Repos et Intersaison

5.1.1. Durée du travail

a. Temps de travail effectif

a.1. Sont des temps de travail effectif ceux que l'entraîneur consacre notamment aux :

-Matches proprement dits,

-Entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, les entraînements individuels complémentaires, et leur préparation,

-Repas pré et post matches pris en commun à la demande du Club,

-Séances d'analyses vidéo, et leur préparation,

-Entretiens avec les médias à la demande du Club ou de l'organisateur de la compétition,
-Entretiens avec les joueurs du Club comme avec les joueurs envisagés pour un recrutement ultérieur,

-Réunions internes au Club (avec les dirigeants, les autres entraîneurs …),

-Tâches administratives le cas échéant,

-Déplacements pour se rendre et revenir du lieu de la compétition lorsque celle-ci a lieu à l'extérieur du lieu habituel de travail et ceci quel que soit le mode de transport retenu,

-Rencontres avec le médecin de la structure employeur et/ou avec tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire.

a.2. Sont également des temps de travail effectif les périodes consacrées par l'entraîneur à la participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales et/ou publicitaires ou sociales à la demande du Club et visant à utiliser l'entraîneur pour la promotion du Club ou de ses partenaires commerciaux ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

a.3. Sont également considérées comme du temps de travail effectif, toutes les formations professionnelles organisées et prises en charge par la Fédération Française de Handball, suivies par l'entraîneur.

b. Durée effective du travail

Selon la nature des missions de l'entraîneur adjoint ou entraîneur en charge du centre de formation et/ou de son degré d'autonomie, l'appréciation exacte du temps de travail en heures, dans le cadre de la semaine, peut s'avérer délicate.

Ainsi, les horaires peuvent être répartis sur une période supérieure à la semaine, à savoir sur l'année ou bien l'entraîneur et son club peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures ou en jours sur l'année (sous réserve du respect des conditions fixées ci-après pour recourir aux conventions de forfait).

b.1. Répartition des horaires sur l'année

Eu égard à la nature particulière de l'activité et spécialement du calendrier des compétitions établi par la LNH, l'horaire collectif est inévitablement inégalement réparti sur l'ensemble de la saison.

L'ensemble des activités énumérées à l'article 5.1.1.a ci-avant représente, sur l'ensemble de la saison, une durée n'excédant pas 1607 heures. Ce chiffre concrétise la durée du travail normale de l'entraîneur exclusif ainsi que pluriactif s'il est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein. C'est sur la base de cette durée qu'est fixée contractuellement la rémunération annuelle effective, ainsi que les minima prévus à l'article 4 ci-dessus.

Si, quelle qu'en soit la raison, le temps de travail annuel effectif d'un entraîneur adjoint excède ce seuil de 1607 heures à la fin de la saison, les heures excédentaires donnent droit à un repos égal à 110 % de leur montant, la

date de prise du repos étant fixée pour ne pas gêner les entraînements. Si le contrat prend fin à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, l'entraîneur percevra, avec le salaire du dernier mois d'activité, la rémunération de ces heures supplémentaires assortie d'une majoration de 10%. Le taux de chacune de ces heures sera obtenu en divisant la rémunération annuelle par 1607.

L'horaire collectif est concrétisé par l'accomplissement de toutes les activités énumérées à l'article 5.1.3.1. Si des dépassements individuels de l'horaire collectif naissent de ces activités, ils donneront lieu à un repos égal à 110% pris aux mêmes périodes et dans les mêmes conditions que prévues à l'alinéa ci-dessus, après accord de l'employeur. Si les repos ne sont pas pris à la date de cessation du contrat, ils donneront droit à rémunération majorée de 10% dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus.

Compte tenu des variations de l'activité sportive au cours d'une saison, la répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L.3122-1 du Code du Travail, peut être justifiée pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail à ces variations. Néanmoins, comme pour les joueurs, la durée effective en cours d'une semaine civile ne peut excéder 48 heures.

b.2. Mise en place de conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année

Lorsque l'entraîneur et le club conviennent de mettre en place un tel forfait, celui-ci doit faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail.

Mise en place d'une convention de forfait en heures sur l'année :

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, les entraîneurs adjoints ou entraîneurs en charge du centre de formation répondant aux conditions suivantes:

- Entraîneurs « non cadres » disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- Entraîneurs « cadres » dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du club ;

Le nombre d'heures travaillées dans l'année ne peut excéder 1607 heures. Ce chiffre concrétise la durée de travail normale de l'entraîneur, engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein.

C'est sur la base de cette durée qu'est fixée contractuellement la rémunération annuelle effective, ainsi que les minima prévus à l'article 4 ci-dessus.

Si, quelle qu'en soit la raison, le temps de travail annuel effectif d'un entraîneur adjoint ou en charge du centre de formation agréé excède ce seuil de 1607 heures à la fin de la saison, les heures excédentaires donnent droit à un repos égal à 110 % de leur montant, la date de prise du repos étant fixée, en accord avec l'employeur, pour ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, l'entraîneur percevra, avec le salaire du dernier mois d'activité, la rémunération de ces heures supplémentaires assortie d'une majoration de 10%. Le taux de chacune de ces heures sera obtenu en divisant la rémunération annuelle par 1607.

Mise en place d'une convention de forfait en jours sur l'année :

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, les entraîneurs adjoints répondant aux conditions suivantes :

- Entraîneurs « cadres » qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du club ;

- Entraîneurs « non-cadres » dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le nombre de jours travaillé dans l'année ne peut excéder 218 jours.

L'entraîneur qui le souhaite peut, en accord avec le club, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre l'entraîneur et le club devra être établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne pourra alors excéder 235 jours.
Un avenant à la convention de forfait conclue entre l'entraîneur et le club détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

5.1.2. Repos et intersaison

5.1.2.1. Repos

Doivent être respectés, quel que soit les modalités de décompte de la durée du travail, un repos minimum de 11 heures entre deux jours de travail ainsi qu'un repos hebdomadaire de 35 heures entre 2 semaines de travail.

Ces durées de repos peuvent être réduites :

- à 9 heures entre deux journées de travail, pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur,
- à 33 heures entre deux semaines de travail lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.

Par ailleurs, compte tenu de la nature de l'activité du Club, il est fait dérogation à l'obligation au repos dominical conformément à ce que permet la Convention Collective Nationale du Sport, certains matches étant au demeurant programmés le dimanche.

La relative liberté dont dispose l'entraîneur dans la fixation de ses horaires de travail a pour effet que ces temps de repos peuvent être déplacés sans pour autant que ni le principe ni leur quantum soient remis en cause. Afin qu'un contrôle de ces repos soit possible, chaque entraîneur établit une fiche comptabilisant ces repos à la journée avec un récapitulatif à la semaine. Cette fiche est transmise au service administratif du Club.

5.1.2.2. Intersaison

L'intersaison est la période comprise pour un Club entre la fin de sa participation aux compétitions officielles de la saison en cours et le début de sa participation aux compétitions officielles de la saison suivante. L'intersaison comprend des périodes de congés, de préparation physique individuelle (en dehors du Club et au sein du Club) et de préparation collective sans matches officiels inscrits au calendrier des compétitions officielles.

L'intersaison étant à cheval sur deux saisons sportives, les périodes visées ci-dessus (de droit à repos) peuvent être relatives à ces deux saisons. Le constat de l'existence de ces droits doit, à peine de forclusion, être présenté à l'employeur à la date de l'ouverture de la saison suivante au plus tard.

5.2. Congés payés

5.2.1. Définitions

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du Travail.

5.2.2. Durée des congés

La durée minimale du congé annuel définie aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du Travail est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée des congés exigibles puisse excéder 36 jours ouvrables soit 6 semaines (ce dispositif englobant les jours supplémentaires liés au fractionnement).

Le contrat d'entraîneur étant en principe conclu obligatoirement pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue à l'article L. 3141-11 du Code du Travail, ainsi que la période de congés, telle qu'elle

est définie à l'article L. 3141-13 du Code du Travail, courent en principe du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période de référence correspondant à la saison sportive (dont les dates sont définies par la LNH).

5.2.3. Période des congés

La définition des périodes de congés est étroitement liée au rythme de la saison sportive et aux périodes de congés des joueurs, étant entendu que les exigences de la fonction d'entraîneur font qu'il est susceptible de devoir être présent quelques jours avant la reprise d'activité des joueurs et quelques jours après le départ en congé de ceux-ci. Comme pour les joueurs et dans les mêmes conditions, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

Les 6 semaines de congés de l'entraîneur se répartissent de la façon suivante :
- 3 semaines dont 2 consécutives pendant l'intersaison, telle que définie à l'article 5.1.2.2 ;
- 1 semaine en fin d'année civile. Cette semaine comprendra au moins d'une des deux fêtes de fin d'année (25 décembre ou 1er janvier) ;
- 2 semaines à placer librement dans l'année en accord avec l'employeur.

5.2.4. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au salaire que l'entraîneur adjoint aurait perçu s'il avait travaillé au cours de la même période.

Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés n'aurait pu être prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde de l'entraîneur. Pour sa détermination, ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et/ou aléatoire.

5.3. Hygiène, sécurité et Santé

5.3.1. Prescriptions générales

Le Club doit veiller à mettre en œuvre les moyens permettant aux entraîneurs d'être dans des dispositions optimales en vue des compétitions pour la préparation desquelles ils ont été engagés.

5.3.2. Santé

L'entraîneur contribue à la mise en œuvre, auprès des joueurs, de la politique de prévention du Club en matière de lutte contre le dopage.

Chapitre 3 - Prévoyance applicable aux entraîneurs principaux et aux entraîneurs adjoints

Article 1 - Maintien du salaire de référence en cas de maladie ou d'accident du travail

Les entraîneurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient, quelle que soit leur ancienneté dans le club, du maintien intégral de leur rémunération brute prévue au contrat de travail à compter du premier jour d'arrêt de travail, dans les conditions figurant ci-après et les limites figurant au paragraphe 3 du présent article, en cas de maladie ou d'accident de travail. Le club complète alors le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie pour permettre le maintien de la rémunération de l'entraîneur et dans lesdites limites figurant ci-dessous.

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

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

Le salaire de référence servant de base pour le calcul des garanties dues à l'entraîneur en application du présent article correspond à la rémunération brute perçue par l'entraîneur en application de son contrat de travail conclu avec le club, limitée aux tranches de salaire A et B de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières substitutives à la rémunération ne sont dues par le Club à l'entraîneur qu'en complément de celles allouées par le régime de sécurité sociale. Par exception à ce principe, ces indemnités sont toutefois dues par le Club à l'entraîneur pluriactif qui, malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité d'entraîneur professionnel, ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire uniquement du fait de la poursuite de son activité pour le compte de son second employeur.

Dans tous les cas, la reprise par l'entraîneur de son travail, suite à une maladie ou un accident de travail, n'est considérée comme effective qu'à compter du moment où celui-ci est considéré apte, selon avis du médecin du travail, à reprendre l'intégralité des entraînements et à participer aux compétitions professionnelles au sens de son inscription sur la feuille de match et de sa présence sur le banc de touche en qualité d'entraîneur.

Pour les collaborateurs cadres et assimilés affiliés au régime AGIRC, le club veillera au respect des dispositions figurant à l'article 7 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

Article 2 - Garanties en cas d'invalidité permanente

Les entraîneurs entrant dans le champ d'application du présent accord, sous contrat de travail et quelle que soit leur ancienneté dans le club, bénéficieront en cas d'invalidité permanente d'une indemnisation définie par référence au régime de base de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le club sera tenu de souscrire, à cette fin, les polices d'assurance nécessaires dans le cadre d'un contrat d'assurance collective.

Toutefois, il est précisé que le club ne pourra être tenu responsable vis-à-vis de l'entraîneur dans l'hypothèse où :
- l'entraîneur n'est pas admis au contrat au titre des garanties pour raison de limite d'âge ;
- le sinistre fait, d'une manière générale, l'objet d'une des exclusions limitativement prévues par le contrat d'assurance.

Il est d'ores et déjà convenu que les cotisations dues aux assureurs pour couvrir le risque « invalidité permanente » seront prises en charge à hauteur de 50% par le club et à hauteur de 50% par l'entraîneur. La quote-part salariale correspondant à ces cotisations est retenue mensuellement par le Club sur la rémunération de l'entraîneur et fait l'objet d'une mention particulière sur le bulletin de paie.

Pour les collaborateurs cadres et assimilés affiliés au régime AGIRC, le club veillera au respect des dispositions figurant à l'article 7 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

Article 3 - Garanties en cas de décès

Les entraîneurs entrant dans le champ d'application du présent accord, sous contrat de travail et quelle que soit leur ancienneté dans le club, bénéficieront du versement d'un capital en cas de décès égal à 300% du salaire annuel de référence.

Le club sera tenu de souscrire, à cette fin, les polices d'assurance nécessaires dans le cadre d'un contrat d'assurance collective.

Toutefois, il est précisé que le club ne pourra être tenu responsable vis-à-vis de l'entraîneur dans l'hypothèse où :
- l'entraîneur n'est pas admis au contrat au titre des garanties pour raison de limite d'âge ;
- le sinistre fait, d'une manière générale, l'objet d'une des exclusions limitativement prévues par le contrat d'assurance.

Il est d'ores et déjà convenu que les cotisations dues aux assureurs pour couvrir le risque « décès » seront prises en charge à hauteur de 50% par le club et à hauteur de 50% par l'entraîneur. La quote-part salariale correspondant à ces cotisations est retenue mensuellement par le Club sur la rémunération de l'entraîneur et fait l'objet d'une mention particulière sur le bulletin de paie.

Dans tous les cas, le droit aux prestations 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, qu'elle qu'en soit la cause.

Pour les collaborateurs cadres et assimilés affiliés au régime AGIRC, le club veillera au respect des dispositions figurant à l'article 7 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

Chapitre 4 – Formation professionnelle applicable aux entraîneurs principaux et aux entraîneurs adjoints

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

Article 1 - Plan de formation

L'employeur établit, conformément aux articles 6321-1 et suivants du Code du travail, un plan annuel de formation des salariés.

Compte tenu de la part importante que représentent les salaires des entraîneurs dans la masse salariale brute globale de chaque club, il convient d'adapter et de renforcer l'accès de ces salariés au plan de formation établi chaque année par le club.

En conséquence, chaque club devra tenir compte de la répartition suivante dans les actions destinées à ses employés :
- 40% du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées aux joueurs.
- 30% du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées aux entraîneurs.
- 30% du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées au personnel administratif.

Si l'une des catégories suscitées n'a pas effectuée de demande d'inscription au plan de formation portant sur la totalité de la part lui étant réservée avant le 31 octobre de l'année en cours, le club disposera librement du reliquat des fonds disponibles afin de conclure l'élaboration de son plan de formation.

Article 2 - Droits Individuels de Formation

Tous les entraîneurs bénéficient chaque année d'un DIF de 20 heures par saison sportive, jusqu'à 120 heures maximum cumulables sur 6 ans. Les contrats à durée déterminée de moins de 4 mois d'activité continue ne sont pas concernés par le DIF selon la loi.

Les droits acquis annuellement ne peuvent être cumules et transférés entre les entreprises relevant du présent accord que dans les conditions prévues par la loi.

Concernant les entraîneurs embauchés à temps partiel, la durée du DIF est déterminée au prorata de la durée du temps de travail par rapport à un temps plein.

Le club doit informer les salariés relevant du présent chapitre de leurs droits acquis au titre du DIF périodiquement selon les modalités suivantes :
- Inscription de ces droits sur le dernier bulletin de salaire en cas de rupture anticipée du contrat de travail.
- Inscription de ces droits chaque année sur le bulletin de salaire du mois de juin.

Les actions de formations au titre du DIF s'effectuent en dehors du temps de travail. Elles peuvent exceptionnellement avoir lieu, avec l'accord de l'employeur, pendant le temps de travail. Dans ce dernier cas, l'entraîneur ne perçoit l'allocation-formation versée par l'employeur qu'au prorata du temps passé en formation en dehors du temps de travail et reste couvert au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles en bénéficiant de la législation de la sécurité sociale et des garanties de prévoyance collectives.

L'entraîneur qui souhaite poursuivre une action de formation prend l'initiative de la demande de formation et l'employeur a un mois pour répondre à cette demande. A défaut, la demande doit être considérée comme acceptée.

Chapitre 5 – Exploitation de l'image du joueur et/ou de l'entraîneur

Article 1. Définitions

1.1. Image du joueur ou de l'entraîneur

Au sens du présent texte, l'image du joueur ou de l'entraîneur est notamment constituée par l'utilisation, l'imitation ou la reproduction de celle - ci sur quelque support et sous quelque forme que ce soit mais également par tout autre élément de la personnalité du joueur ou de l'entraîneur (nom, voix, silhouette etc.) lorsque ces éléments peuvent lui être attribués.

L'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur, ainsi définie, lui appartient. A ce titre, il peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image mais sans référence à l'image du Club, sauf accord de celui - ci.

Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du Club pour information, soit lors de la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers. La liberté d'exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur peut être subordonnée au respect des intérêts légitimes du Club qui l'emploie.

A cet effet, le contrat de travail peut interdire, par exemple, que les actions d'exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur bénéficient à une entreprise concurrente de partenaires commerciaux significatifs du Club. Dans ce cas, la liste des gammes de produits ou de services réservés à ces derniers devra être précisée dans le contrat de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles elle peut être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

1.2. Image du Club

Au sens du présent texte, l'image du Club est notamment constituée par l'utilisation, l'imitation ou la reproduction de ses noms, emblèmes et/ou signes distinctifs qui peuvent faire l'objet d'un dépôt à l'Institut National de la Propriété Industrielle, mais également par tout autre élément renvoyant à l'image collective de ses équipes, passées et présentes.
Le Club est seul habilité à utiliser ou autoriser l'utilisation de son image telle que définie ci - avant.

1.3. Image associée

L'image est considérée comme « associée » lorsqu'elle associe à la fois l'image du Club et l'image d'un ou plusieurs joueur(s) et/ou entraîneur (s).
Cette image associée peut être « collective » ou « individuelle ».

On entend par « image associée collective », l'utilisation ou la reproduction sur un même support d'une manière identique ou similaire de l'image de 3 joueurs et/ou entraîneurs au moins évoluant en 1ère division, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leurs activités professionnelles

En deçà de ce seuil, il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle du joueur ou de l'entraîneur associée à celle du Club (ci-après « image associée individuelle »). L'image du joueur et/ou de l'entraîneur, lorsqu'elle est associée (à titre individuel ou à titre collectif) à l'image du Club, est soumise à des conditions d'exploitation spécifiques développées ci - après.

Article 2. Exploitation de l'image associée des joueurs et/ou entraîneurs dans le cadre du contrat de travail

Le présent article vise la reproduction ou toute autre utilisation de l'image du joueur et/ou de l'entraîneur, associée à celle du Club, association dénommée « image associée » et ce sur tout support et/ou par tout moyen.

2.1. Exploitation de l'image associée collective

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

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

Le Club est habilité à utiliser à son profit l'image associée collective des joueurs et/ou entraîneurs dont les contrats de travail sont en cours de validité et ce, sur tout support et par tout moyen.

2.1.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers (Hors LNH)

Le joueur et/ou l'entraîneur autorise les partenaires du Club (collectivités, partenaires commerciaux, notamment.) à utiliser à leur profit, sur tout support et par tout moyen, son image associée collective dès lors que son contrat de travail avec le Club est en cours de validité, dans des conditions mettant en évidence le partenariat existant avec le Club et l'équipe et non avec un joueur et/ou un entraîneur en particulier. Ladite autorisation peut toutefois être concédée au-delà de la durée de validité du contrat de travail dans des conditions identiques à celles accordées au Club aux termes de l'article 2.1.1 ci-dessus jusqu'au début de la compétition officielle suivante.

Pendant toute la durée de l'utilisation de l'image associée collective des joueurs et/ou entraineurs dans les conditions prévues par le présent article, le joueur et/ou l'entraîneur a l'obligation d'informer le Club des contrats conclus par lui aux fins d'utilisation de son image.

2.2. Exploitation de l'image associée individuelle

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

Le club peut utiliser à son profit l'image individuelle du joueur et/ou de l'entraîneur associée à celle du club pendant toute la durée du contrat de travail pour :

- assurer la promotion du club ou celle des compétitions auxquelles le club participe, sur tout support et par tout moyen ;
- la commercialisation sous forme de « produits dérivés » des équipements sportifs et autres équipements prévus contractuellement le cas échéant.

Dans cette dernière hypothèse relative à la commercialisation des équipements, il est entendu que la durée d'utilisation concédée au titre du présent article est prolongée pendant une durée maximale de 6 (six) mois après la fin du contrat de travail pour permettre l'écoulement des stocks.
Ladite prolongation de droits prend fin dès que les stocks de produits dérivés concernés sont écoulés.

En dehors de ces cas, le club devra obtenir l'accord du joueur et/ou de l'entraîneur concerné pour l'exploitation de son image associée individuelle.

2.2.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un tiers (Hors LNH)

L'exploitation par un partenaire du Club de l'image individuelle d'un joueur et/ou d'un entraîneur de l'effectif associée à celle du Club requiert l'accord préalable du (des) joueur(s) et/ou entraineur(s) dont l'image est envisagée d'être utilisée, ainsi que celui du Club. Cette exploitation consentie dans des conditions à déterminer entre les parties

2.3. Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le joueur et l'entraîneur s'engagent à utiliser les équipements sportifs fournis par le Club (shorts, maillots de compétition, d'échauffement et d'entraînement, survêtements de sport, sacs de sport, polos, tenue officielle utilisée pour les déplacements et/ou les opérations de promotion, commerciales, caritatives organisées par le Club...), à l'exception des chaussures (chaussures de compétition, de running, loisirs, sandalettes) pour lesquelles le joueur et l' entraîneur peuvent librement utiliser celles de la marque de leur choix.

L'engagement éventuel du joueur ou de l'entraîneur à porter les chaussures fournies par l'équipementier du Club doit donc être expressément précisé dans le contrat de travail ou par voie d'avenant. Pour les déplacements, le Club a la possibilité d'indiquer aux joueurs et entraîneurs le type de chaussures devant être portées.

Article 3. Exploitation de l'image des joueurs et/ou entraîneurs par d'autres Clubs

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

Article 4. Exploitation par la LNH de l'image associée – individuelle ou collective - des joueurs et/ou entraîneurs

Tout support de promotion et/ou produit ou service commercialisé utilisant l'image des joueurs ou entraîneurs en application des dispositions ci-dessous devra être soumis au préalable par la LNH à la Commission paritaire. Ces exploitations visent à s'associer au handball et/ou aux compétitions professionnelles organisées par la LNH et non à un Club, un joueur ou un entraîneur en particulier

La commission paritaire pourra s'opposer à une utilisation de l'image si elle estime que cette utilisation (i) ne respecte pas les conditions d'exploitation définies au présent article (ii) porte atteinte à la personnalité, aux convictions personnelles ou à l'honneur des joueurs, entraîneurs et/ou des Clubs concernés (iii) nuirait gravement aux intérêts économiques d'un joueur, d'un entraineur et/ou d'un club.

Par ailleurs, la commission paritaire pourra émettre un avis négatif à une exploitation de l'image des joueurs ou entraîneurs ou clubs qui ne permettrait pas de respecter une suffisante diversité des joueurs, entraineurs et clubs dont l'image est utilisée sur la période déterminée par la commission paritaire. La LNH fera ses meilleurs efforts afin que les avis de la commission paritaire soient pris en compte par ses partenaires

4.1 Exploitation par la LNH des images des compétitions professionnelles

La LNH est habilitée à exploiter les images des compétitions professionnelles de handball qu'elle organise, au titre du droit d'exploitation qui est attaché à ces compétitions.
Par ailleurs, en participant aux compétitions organisées par la LNH, les Clubs, joueurs et entraîneurs acceptent que leur image, issue de ces compétitions, puisse être reproduite et exploitée dans le monde entier, y compris sous la forme d'extraits et/ou de montages, sur tous types de supports qui seront susceptibles d'être exploités par la LNH. L'ensemble de ces exploitations pourra notamment intervenir dans le cadre de :

- la réalisation d'actions et/ou supports de promotion de ses compétitions, auxquelles les partenaires commerciaux de la LNH pourront, le cas échéant, être associés.
- la conclusion d'accords de licence ayant pour objet la réalisation de produits et/ou de services commercialisés. Toute utilisation de tout ou partie des images fixes des compétitions professionnelles dans ce cadre devra inclure, sur chacun des supports utilisés, la reproduction de l'image d'au moins 3 joueurs ou entraîneurs appartenant à au moins trois Clubs différents (sauf cas de finale pour laquelle la présence de 2 joueurs et/ou entraîneurs de 2 clubs différents est suffisante) ;
- la conclusion d'accords de partenariat dans le cadre desquels la LNH concède à son partenaire commercial le droit d'utiliser des images de ses compétitions à des fins promotionnelles, dans le respect des dispositions suivantes : Toute utilisation à des fins promotionnelles par un partenaire commercial de la LNH, autre qu'une société concessionnaire de droits d'exploitation audiovisuelle, de tout ou partie des images fixes des compétitions professionnelles devra inclure, sur chacun des supports utilisés, la reproduction de l'image d'au moins 3 joueurs ou entraîneurs appartenant à au moins trois Clubs différents (sous réserve des images de la remise d'un trophée d'une compétition organisée par la LNH qui pourront ne comprendre que des joueurs, entraîneurs de l'équipe à laquelle est remise le trophée).

4.2 Exploitation par la LNH de l'image associée des joueurs et/ou entraîneurs (captée en dehors des compétitions)

En participant aux compétitions organisées par la LNH, les Clubs, joueurs et entraîneurs acceptent également que leur image associée, non issue des compétitions, puisse être reproduite et exploitée y compris sous la forme

d’extraits et/ou de montages, sur tous types de supports. Cette image est susceptible d’être exploitée par la LNH dans le monde entier pour tous types d’actions et supports promotionnels et de produits ou services commercialisés (y compris par le biais d’accords de licence). La LNH est ainsi habilitée à exploiter :

a) l’image associée individuelle des joueurs et/ou entraîneurs évoluant dans les différents Clubs, sans qu’il s’agisse nécessairement d’images des compétitions qu’elle organise, sous réserve que les supports, produits ou services dans le cadre desquels cette image est exploitée concernent une majorité des joueurs et entraîneurs de chacun des Clubs participant à une même compétition (ou de chacun des Clubs membres de la LNH). L’image associée individuelle de chacun des joueurs et/ou entraîneurs concernés devra être exploitée de manière identique dans le cadre dudit produit ou service (de même que dans le cadre de la déclinaison des différents supports de promotion le cas échéant). Si la LNH souhaite mettre davantage en évidence un ou plusieurs joueurs ou entraîneurs en particulier, elle devra obtenir au préalable leur accord exprès. Les partenaires commerciaux de la LNH pourront, le cas échéant, être associés à ces actions.

b) l’image associée de plusieurs joueurs et/ou entraîneurs évoluant dans les différents Clubs, sans qu’il s’agisse nécessairement d’images des compétitions qu’elle organise, sous réserve que les supports, produits ou services dans le cadre desquels cette image est exploitée reproduisent l’image d’au moins 3 joueurs ou entraîneurs appartenant au moins à trois Clubs différents, de telle sorte qu’ils visent à s’associer au handball et/ou aux compétitions professionnelles et non à un Club, un joueur ou un entraîneur en particulier. Les partenaires commerciaux de la LNH pourront, le cas échéant, être associés à ces actions. Cette exploitation peut également intervenir dans le cadre de la conclusion d’accords de partenariat dans le cadre desquels la LNH concède à son partenaire commercial le droit d’utiliser des images à des fins promotionnelles s.

c) l’image associée de 2 joueurs et/ou entraîneurs évoluant dans 2 clubs différents, sans qu’il s’agisse nécessairement d’images des compétitions qu’elle organise, sous réserve que les supports dans le cadre desquels cette image est exploitée servent exclusivement à des actions de promotion d’un match opposant les Clubs concernés et de telle sorte qu’ils visent à s’associer au handball et/ou aux compétitions professionnelles et non à un Club, un joueur ou un entraîneur en particulier. Les partenaires commerciaux de la LNH pourront, le cas échéant, être associés à ces actions ;

d) l’image associée d’un seul joueur ou entraineur sans qu’il s’agisse nécessairement d’images des compétitions qu’elle organise, sous réserve que les supports dans le cadre desquels cette image est exploitée servent exclusivement à des actions de promotion d’une récompense individuelle remise à ce joueur ou à cet entraineur ou de valorisation d’une performance individuelle. Les partenaires commerciaux de la LNH pourront, le cas échéant, être associés à ces actions. »

L’article 4 du chapitre 5 « Exploitation par la LNH de l’image associée – individuelle ou collective - des joueurs et/ou entraîneurs » précédents n’est valable que pour les seules saisons 2015/2016 à 2023/2024 incluses.

ANNEXE I – ACCORD RELATIF A LA PART DE REMUNERATION CORRESPONDANT A LA COMMERCIALISATION DE L'IMAGE ASSOCIEE COLLECTIVE

Le présent accord thématique a pour objet de définir, en application de l'article L 222-2 du code du sport et conformément à l'article 4.1 de l'accord collectif du Handball professionnel :

- La part de rémunération des joueurs correspondant à la commercialisation de l'image collective de l'équipe définit à l'article 7.2 de l'accord collectif du handball professionnel et dénommée « image associée collective des joueurs du Club » ;
- Le plancher de salaire en dessous duquel cette part de rémunération ne s'applique pas.

Article 1 – Economie du texte

Il est rappelé que, conformément à l'article L 222-2 du Code du Sport, seules les sociétés sportives (EUSRL, SAOS, SASP, SEMSL constituées avant le 29 décembre 1999) peuvent appliquer le présent accord. Par conséquent, les Clubs de Handball constitués sous forme associative sont expressément exclus de ce dispositif.

Les recettes générées par la commercialisation de l'image associée collective proviennent notamment :

- du parrainage
- de la publicité
- du marchandisage
- de la cession des droits audiovisuels des compétitions

Article 2 – Conditions d'entrée en vigueur de l'accord

Il est précisé que cet accord a été conclu en prenant en compte :

- La confirmation par la circulaire n° 2005.037 du 18 février 2005 de l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS) que cette part de rémunération n'est assujettie à aucune cotisation de sécurité sociale ;
- Le non-assujettissement de cette part de rémunération à la TVA et à la taxe professionnelle énoncé par l'exposé des motifs de la Loi du 15 décembre 2004 ;

Il est expressément convenu qu'il devra faire l'objet d'une nouvelle négociation dans l'hypothèse où ces règles seraient remises en cause. Dans ce cas, les parties se rencontreront dans les plus brefs délais à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 3 – Part de la rémunération correspondant à la commercialisation de l'image collective

Le montant de la part de rémunération tenant à la commercialisation de l'image associée collective des joueurs du Club est fixé à trente (30) % de la rémunération totale du joueur.
La rémunération prise en considération est la rémunération annuelle brute prévue au contrat de travail homologué par la LNH et qui comprend tous les éléments de rémunération, y compris les primes de toute nature.

La qualification de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image associée collective des joueurs du Club ne s'applique pas à la partie de rémunération inférieure au double du plafond fixé par le décret pris en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, tel qu'il résulte de l'article L 222-2 II. 3° du code du sport.

Article 4 – Protection sociale

Par la volonté du législateur, la part de la rémunération correspondant à la commercialisation de l'image associée collective des joueurs du Club n'est pas un salaire aux plans tant du droit du travail que du droit fiscal et de la sécurité sociale. Elle ne supporte donc que la CSG et la CRDS. Il en résulte qu'aucune quote-part salariale calculée sur cette rémunération et destinée au financement de la protection sociale ne saurait être retenue par le Club sur le bulletin de paye.

Article 5 – Modalités de versement

La rémunération du joueur correspondant à la commercialisation de l'image associée collective des joueurs du Club sera versée mensuellement et son montant devra figurer sur le bulletin de paie considéré. Une régularisation pourra être opérée le cas échéant à la fin de chaque saison pour prendre en compte les primes exceptionnelles versées au joueur.

ANNEXE II – SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DE L'ACCORD COLLECTIF DU HANDBALL PROFESSIONNEL[2]

Non-respect des obligations relatives au respect des périodes sans match officiel (article 5.2.4), des périodes collectives de congés (article 5.2.3) ou de repos (article 5.1.2) :

1er manquement : 2 000 € à 25 000 € d'amende. La sanction sera publiée sera pendant une semaine sur le site de la LNH. Elle sera également publiée dans la newsletter éditée par la LNH.

2ème manquement (dans les 3 ans suivants le 1ère manquement) : 4 000 € à 2 points de retrait. La sanction sera publiée sera pendant une semaine sur le site de la LNH. Elle sera également publiée dans la newsletter éditée par la LNH.

Les amendes seront perçues par la LNH pour alimenter le fond social mis en place à l'article 8.3 du présent accord.

[2] Ajouté par avenant du 30 juin 2010

ANNEXE III – REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION SOCIALE DU HANDBALL PROFESSIONNEL[3]

Le présent règlement intérieur complète les dispositions prévues à l'article 8.3 de l'Accord collectif du handball professionnel.

Article 1 – Commission restreinte de la Commission sociale

1.1 Attribution des aides

L'attribution des aides accordées au titre du fonds social dont le montant ne dépasse pas cinq cents (500) euros est effectuée par la commission restreinte.

1.2 Composition

La commission restreinte est composée de 3 membres titulaires (un membre désigné par la LNH ; un membre désigné par l'AJPH ; un membre désigné par l'UCPH).

1.3 Fonctionnement

1.3.1 Présidence

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

1.3.2 Décision d'attribution de l'aide

La décision d'attribution de l'aide sollicitée est prise à l'unanimité de ses membres.

Article 2 – Types d'actions prioritaires pour l'accès au fonds social

Les actions de formations prioritaires pour l'accès au fonds social sont :

1) Actions de préparation à la vie professionnelle qui ont pour objet de permettre aux joueurs sans qualification professionnelle et/ou sans emploi d'atteindre un niveau nécessaire pour entrer dans la vie active et dont la formation débouche sur un diplôme ou une certification reconnue par l'Etat (inscrit au RNCP) ;
2) Actions de préparation à la vie professionnelle qui ont pour objet de permettre aux joueurs sans qualification professionnelle et/ou sans emploi d'atteindre un niveau nécessaire pour entrer dans la vie active et dont la formation ne débouche pas sur un diplôme ou une certification reconnue par l'Etat (inscrit au RNCP) ;
3) Actions de bilan de compétences précédant une action de formation ;
4) Actions de VAE en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou CQP ;
5) Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
6) Actions de bilan d'orientation.

Article 3 – Modalités d'attribution des demandes

3.1 Instruction des demandes d'aides

L'instruction des demandes d'aides par la commission restreinte est subordonnée à l'envoi par le requérant de l'ensemble des documents suivants :

- Fiche de renseignements complétée dans sa totalité ;
- Une copie de sa demande écrite de prise en charge de la formation par son club ;
- La réponse éventuelle du club à la demande écrite du joueur ;

[3] Ajouté par avenant du 30 juin 2010

3.2 Accord/refus de prise en charge

La Commission (plénière ou restreinte) notifie sa décision de prendre en charge ou non les frais de formation du requérant par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de trente (30) jours calendaires à l'issue de la réception de son dossier.

3.3 Prise en charge des dépenses liées à l'action de formation

L'aide attribuée par la Commission ne couvre pas nécessairement la totalité des coûts pédagogiques.

Les frais de déplacements, d'hébergements, de restauration ainsi que les actions de formation dispensées à l'étranger ne peuvent pas faire l'objet d'une prise en charge par la Commission.

Le versement de l'aide à l'organisme de formation s'effectue sur présentation des factures et des attestations de présence ou feuilles d'émargement cosignées par l'organisme de formation et le joueur.

A tire exceptionnel, la Commission pourra décider qu'un acompte soit versé à l'organisme de formation ou qu'un remboursement de frais soit effectué au joueur ayant déjà engagé des frais.

3.4 Remboursement par le joueur de l'aide attribuée par la Commission

En cas d'abandon injustifié de la formation avant son terme à l'initiative du joueur ce dernier devra rembourser intégralement les sommes qui lui ont été octroyées par la Commission.

ANNEXE IV – EXPLOITATION PAR LA LNH DE L'IMAGE ASSOCIEE – INDIVIDUELLE OU COLLECTIVE – DES JOUEURS ET/OU ENTRAÎNEURS

En contrepartie de l'exploitation par la LNH de l'image et du nom des joueurs et/ou entraîneurs de dans les conditions prévues à l'article 7 du Titre II et au Chapitre 5 du Titre III de l'accord collectif du Handball Professionnel, est mise en place une part « partenaires sociaux » équivalente à la redistribution marketing d'un club de D1 ou D2 Masculine, hors reliquats versés en fin de saison, répartie comme suit :

- 70% affectés à l'AJPH
- 20% affectés à 7 Master
- 10% affectés à l'UCPH

Par ailleurs, 85 % des sommes versées dans le cadre de la commercialisation de jeux vidéo seront affectés aux partenaires sociaux comme suit :

- 70% affectés à l'AJPH
- 20% affectés à 7 Master
- 10% affectés à l'UCPH

ACCORD DE SALAIRES DES JOUEURS PROFESSIONNELS ET JOUEURS DIT « STAGIAIRES » (SALAIRES MINIMA) POUR LA SAISON 2023/2024

La rémunération effective (salaire en numéraire fixe selon les dispositions de l'article 4.1 du Titre I de l'Accord Collectif du Handball Professionnel) 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 1ère ou de 2nde division. Les minima ci-dessous correspondent à un temps complet. Les rémunérations effectives des joueurs professionnels à temps partiel et des joueurs stagiaires peuvent donc être établies au minimum au prorata de la durée effective du travail, dans le respect de la durée minimum fixée par l'Accord Collectif du Handball Professionnel.

	1ère division	2nde division
Salaire numéraire fixe hors valorisation des avantages en nature/espèce et primes diverses *	21 600 € annuels 1 800 € mensuels	21 000 € annuels 1 750 € mensuels

**Sous réserve du respect du montant du salaire fixe minimum prévu par l'article 12.6.2.1 de la Convention Collective Nationale du Sport.*

ACCORD DE SALAIRES DES ENTRAÎNEURS PROFESSIONNELS (SALAIRES MINIMA) POUR LA SAISON 2023/2024

La rémunération effective (salaire en numéraire fixe et valorisation des avantages en nature/espèce selon les dispositions des articles 4.1 des chapitre 1 et 2 du Titre IIII de l'Accord Collectif du Handball Professionnel) de chaque entraîneur professionnel ne peut être inférieure à un minimum fixé ci-dessous.

Des montants différents sont prévus pour les entraîneurs selon qu'il s'agit :

- d'un entraîneur principal ou adjoint
- d'un entraîneur d'un club de 1ère ou 2nde division masculine.

Les minima ci-dessous correspondent à un temps complet. Les rémunérations effectives des entraîneurs adjoints à temps partiel peuvent donc être établies au minimum au prorata de la durée effective du travail, dans le respect de la durée minimum fixée par l'Accord Collectif du Handball Professionnel.

Rémunération brute annuelle (salaire fixe numéraire + valorisation des éventuels avantages en nature/espèce) *	1ère division	2nde division
Entraîneur principal	52 800 € (soit 4 400€ mensuels)**	41 856 € (soit 3 488 € mensuels)
Entraîneur adjoint	26 412 € (soit 2 201 € mensuels)	

**Sous réserve du respect du montant du salaire fixe minimum prévu par l'article 12.6.2.1 de la Convention Collective Nationale du Sport – hors primes diverses*
***Le salaire fixe doit représenter a minima 80% de la somme « salaire fixe + valorisation des avantages en nature/espèce »*