

# CONVENTION COLLECTIVE DU BASKET PROFESSIONNEL

Format « consolidé » intégrant l'ensemble des avenants signés depuis l'entrée en vigueur du texte (2005)



# CONVENTION COLLECTIVE DU BASKET PROFESSIONNEL

## **TITRE I- DISPOSITIONS GENERALES**

### Article 1 – Champ d'application - Objectif

- 1.1. Clubs visés
- 1.2. Personnels concernés
- 1.3. Les parties

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

- 2.1. Durée, Dénonciation
- 2.2. Révision

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

- 3.1. Liberté d'opinion
- 3.2. Liberté syndicale
- 3.3 Absences pour raisons syndicales

### Article 4 – Rémunération

- 4.1 Bulletin de paie
- 4.2 Minima sociaux

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

### Article 6 – Commission paritaire d'interprétation et de négociation

- 6.1. Compétences
- 6.2. Composition et fonctionnement de la Commission paritaire
  - 6.2.1. Composition de la Commission paritaire
  - 6.2.2. Conditions de remboursements – Dépenses liées à la promotion de la convention collective
  - 6.2.3. Fonctionnement de la Commission paritaire
  - 6.2.4. Participation des joueurs ou des entraîneurs en activité aux réunions de la Commission paritaire

### Article 7 – Entrée en vigueur (Supprimé dans ce document car ne présente plus aucun intérêt)

## **TITRE II- STATUT DES JOUEURS**

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

- 8.1. Nature du contrat de travail
- 8.2. Objet du contrat de travail
- 8.3. Durée du contrat de travail
- 8.4 Période d'essai

### **Article 9 – Conclusion du contrat de travail de joueur**

- 9.1. Entrée en vigueur du contrat
- 9.2 Participation aux compétitions organisées par la LNB
- 9.3 Homologation

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

- 10.1. Obligations du joueur
- 10.2. Obligations du club
- 10.3. Discipline et sanctions
- 10.4. Reprise de l'entraînement
- 10.5 Dispositions spécifiques concernant les prêts des joueurs

### **Article 11 – Rémunérations**

- 11.1. Structure de la rémunération du joueur
- 11.2. Salaires minima

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

- 12.1. Durée du travail, intersaison et repos
  - 12.1.1. Economie du texte
  - 12.1.2. Intersaison
  - 12.1.3. Repos
  - 12.1.4. Durée du travail
- 12.2. Congés payés
  - 12.2.1. Définitions
  - 12.2.2. Durée des congés
  - 12.2.3. Période des congés
  - 12.2.4. Indemnité de congés payés

### **Article 13 – Protection sociale**

- 13.1. Affiliation à la sécurité sociale
- 13.2. Retraite complémentaire
- 13.3. Garantie contre le risque de chômage

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

14.1. Définitions et Champ d’application

14.2 Rémunération du droit d’image collective.

14.3. Exploitation de l’image associée collective

14.3.1. Exploitation de l’image associée collective par le club

14.3.2 Exploitation de l’image associée collective par un tiers

14.4. Exploitation de l’image associée individuelle

14.4.1.. Exploitation de l’image associée individuelle par le club

14.4.2. Exploitation de l’image associée individuelle par un partenaire commercial du club

14.5. Obligation d’information du joueur

14.6. Exploitation par un club de l’image associée collective de joueurs de plusieurs clubs

## Article 15 – Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats

15.1. Résiliations prévues par le code du travail

15.1.1. Résiliation par accord des parties

15.1.2. Résiliation pour faute grave

15.1.3. Résiliation en cas de force majeure

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

15.2 Résiliations unilatérales du contrat de travail

15.2.1. Clauses de résiliation unilatérales anticipées prohibées

15.2.2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées

## Article 16 – Possibilités pour le joueur de changer de club

## Article 17 – Formation professionnelle

17.1. Plan de formation

17.2. Compte personnel de Formation

17.3. Situation du salarié durant la formation

17.4 Autorisation d’absence pour suivre une formation à distance

17.5 Plan de formation

## Article 18 – Prévoyance

## Annexes

## TITRE III – STATUT DES ENTRAINEURS

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

- 8.1.bis Nature du contrat de travail
- 8.2.bis Objet du contrat de travail
- 8.3.bis Durée du contrat de travail

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

- 9.1.bis Entrée en vigueur du contrat

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

- 10.1.bis Obligations de l'entraîneur
- 10.2.bis Obligations du club
- 10.3.bis Discipline et sanctions
- 10.4.bis Reprise de l'entraînement

### Article 11bis – Rémunérations

- 11.1.bis Structure de la rémunération de l'entraîneur
- 11.2.bis Salaires minima

### Article 12bis – Conditions de travail

- 12.1.bis Durée du travail, intersaison et repos

- 12.1.1.bis Economie du texte
- 12.1.2.bis Intersaison
- 12.1.3.bis Repos
- 12.1.4.bis Durée du travail

- 12.2bis Congés payés

- 12.2.1.bis Définitions
- 12.2.2.bis Durée des congés
- 12.2.3.bis Période des congés
- 12.2.4.bis Indemnité de congés payés

### Article 13bis - Protection sociale

- 13.1.bis Affiliation à la sécurité sociale
- 13.2.bis Retraite complémentaire
- 13.3.bis Garantie contre le risque de chômage

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

- 14.1.bis Définitions et Champ d'application
- 14.2.bis Exploitation de l'image associée collective
  - 14.2.1.bis Exploitation de l'image associée collective par le Club

14.2.2.bis Exploitation de l'image associée collective par un tiers

14.3.bis Exploitation de l'image associée individuelle

14.3.1.bis Exploitation de l'image associée individuelle par le Club

14.3.2.bis Exploitation de l'image associée individuelle par un partenaire commercial du Club

14.4.bis Port des équipements

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

14.5.1.bis Exploitation par un Club de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs Clubs

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

#### Article 15bis – Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats

15.1.bis Résiliations prévues par le code du travail

15.1.1.bis Résiliation par accord des parties

15.1.2.bis Résiliation pour faute grave

15.1.3.bis Résiliation en cas de force majeure

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

15.2.bis Résiliations unilatérales du contrat de travail

15.2.1.bis Clauses de résiliation unilatérales anticipées prohibées

15.2.2.bis Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées

#### Article 16bis – Possibilités pour l'entraîneur de changer de club

#### Article 17bis – Formation professionnelle

17.1.bis Formation continue

17.2.bis Compte personnel de Formation

17.3.bis Situation du salarié durant la formation

#### Article 18bis – Prévoyance

## TITRE I- DISPOSITIONS GENERALES

### **Article 1 – Champ d’application- Objectif**

La présente Convention est destinée à devenir une Convention Collective.

#### **1.1. Clubs visés**

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

#### **1.2. Personnels concernés**

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

- Les joueurs sous contrat, y compris ceux liés par convention au centre de formation d’un club, à l’exclusion des espoirs non liés à un club par contrat.
- Les entraîneurs exerçant leurs fonctions auprès de l’équipe professionnelle du club ou au sein du centre de formation répondant à la définition de l’article 182 du règlement administratif de la L.N.B., ainsi que les adjoints de l’entraîneur, les entraîneurs assistants sous contrat homologué par la LNB.

#### **1.3. Les parties**

Les parties à la présente Convention Collective sont :

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

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

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

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

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

### **2.1. Durée, Dénonciation**

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

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

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

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

### **2.2. Révision**

La présente Convention est révisable à tout moment à la demande de l'une des organisations syndicales initialement signataires de la Convention ou les organisations représentatives dans le secteur du Basket ayant adhéré postérieurement, ainsi que les organisations représentatives de droit dans la branche du sport sans préjudice des négociations obligatoires prévues par le 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 3 – Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés**

### **3.1. Liberté d'opinion**

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

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

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

### **3.2. Liberté syndicale**

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

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

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

Tout délégué syndical, qu'il soit joueur ou entraîneur, peut s'absenter, sous réserve de respecter un préavis d'une semaine au minimum et de présenter à son employeur sa convocation précisant les lieux et dates, pour participer aux réunions statutaires de son organisation syndicale et ce, dans la limite de trois (3) réunions, à raison d'une réunion par trimestre, par saison sportive.

Les syndicats des joueurs et des entraîneurs, signataires du présent accord s'engagent toutefois à rendre compatible la tenue de ces réunions avec les exigences du calendrier auquel les clubs sont soumis du fait des compétitions dans lesquelles ils sont engagés. Au cas où des difficultés apparaîtraient dans la mise en œuvre de cette règle, les parties conviennent de se rencontrer afin de définir des règles strictes imposées par la nécessité de respecter ces exigences.

## **Article 4 – Rémunération**

### **4.1. Bulletin de paie**

Conformément aux dispositions du code du travail, tout joueur et entraîneur sous contrat de travail avec un club membre de la LNB doit se voir remettre un bulletin de paie comportant les éléments obligatoires prévus par le code du travail.

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

### **4.2. Minima sociaux**

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

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

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

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

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

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

### **6.1. Compétences**

- Interpréter les dispositions de la présente Convention Collective ;
- Interpréter un accord collectif d'entreprise conclu au sein d'un club si les parties signataires et les organisations représentatives ayant adhéré postérieurement, le souhaitent conjointement ;
- Négocier 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 5 ans la question des classifications ;
- Négocier les questions relatives à la formation professionnelle, à la prévoyance et à l'homologation des contrats de travail dans le cadre défini en Annexe 2 des présentes et, d'une manière générale, apporter les compléments et aménagements nécessaires à la bonne exécution de la présente Convention Collective.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les parties conviennent qu'un certain nombre d'actions destinées à promouvoir et expliquer le fonctionnement de cette convention collective 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.

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

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

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

Le représentant de la LNB 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 de la présente Convention est assurée par un représentant des employeurs.

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

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

#### ***a. Secrétariat***

Le secrétariat de la Commission paritaire est fixé au siège de la LNB, 46/52 rue Albert, 75013 Paris. Il est assuré par la LNB. Le secrétariat consiste notamment à établir les procès-verbaux de réunions de la Commission paritaire ainsi que le rapport annuel d'activité de la Commission paritaire. Le secrétariat procède également à l'archivage des décisions prises en interprétation.

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

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

La Commission se réunit sur saisine d'une ou de plusieurs parties, dans un délai maximum de trente jours suivant sa saisine. En cas d'urgence et de saisine de la Commission par au moins deux organisations représentatives, elle se réunit dans un délai de huit jours suivant sa saisine. Dans ce dernier cas, la Commission peut se réunir 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 de la présente Convention collective et dans les conditions précisées à l'article 2.2 des présentes.

Si les négociations n'aboutissent pas à un accord, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la Convention, notamment en matière de minima salariaux.

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

Si, à l'inverse, la décision à prendre concerne uniquement les joueurs ou uniquement les entraîneurs, seuls les membres de la délégation salariée concernée prennent part au vote avec les membres de la délégation des employeurs. Dans ce cas, la délégation de la catégorie de salariés concernés dispose de quatre voix et la délégation des employeurs dispose également de 4 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 et, en cas d'échec, pourront, le cas échéant, décider de convoquer la commission paritaire en matière de négociation afin de résoudre ledit problème d'interprétation.

Les décisions de la Commission liées à l'interprétation de la Convention Collective, prises à l'unanimité des parties prenant part au vote, sont considérées comme un avenant à la Convention Collective 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 la Convention collective. A ce titre, ces décisions sont soumises aux mêmes procédures de dépôt que les avenants à la Convention Collective.

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

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

## **TITRE II- STATUT des JOUEURS**

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

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

L'activité de joueur de basket professionnel au sein d'un club membre de la LNB constitue un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée. Cette activité s'inscrit dans le champ d'application des dispositions afférentes du code du sport et de celles du code du travail qui lui sont applicables.

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

Les dispositions de la présente Convention s'appliquent aux contrats de travail des joueurs rémunérés en contrepartie de la pratique du Basket au sein d'un club soumis aux règlements de la LNB et membre de la LNB. Le contrat est un contrat de travail de joueur « professionnel » si le joueur en fait sa profession exclusive et/ou principale dans le respect des dispositions ci-après.

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

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

Le contrat est conclu pour l'exercice de l'activité de joueur de basket dans les compétitions professionnelles, ce qui implique la participation du joueur à toutes activités sportives, matches, entraînements, stages, permettant le maintien de l'état physique nécessaire à l'exercice normal du sport de compétition, ainsi que les activités de représentation qui en découlent au bénéfice du club.

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

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

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

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

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que la durée du contrat est d'une ou plusieurs saisons sportives et qu'à son terme le contrat sera reconduit automatiquement, sauf dénonciation expresse par l'une des deux parties, pour une ou plusieurs saisons sportives supplémentaires (le nombre de saisons devant être fixé par les parties dans le contrat), sans qu'il soit besoin d'un nouvel accord entre les parties.

Dans ce cas le contrat s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution du contrat.

La faculté de dénonciation de la reconduction du contrat doit être offerte à chacune des deux parties.

En cas de dénonciation par l'une des deux parties de la reconduction, celle-ci devra en informer l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception (date de l'envoi postal recommandé faisant foi), ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, au plus tard avant le 31 mai de l'année contractuelle en cours.

La dénonciation sera sans effet sans respect des conditions matérielles évoquées à l'alinéa précédent.

#### **8.4. Période d'essai**

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

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

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

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

(i) Le passage par le joueur d'un examen médical approfondi (ci-après « l'Examen ») effectué sous la responsabilité du médecin désigné par le club (ci-après « le Médecin »), différent du médecin habilité par le club, et la notification au joueur par le club des résultats de l'Examen dans un délai de 96 heures à compter de l'arrivée du joueur au club ;

(ii) Le passage, s'ils sont prescrits par le Médecin à l'issue de la procédure d'Examen ci-dessus, des examens complémentaires (ci-après « les Examens complémentaires ») sous le contrôle du Médecin et la notification au joueur par le club des résultats des Examens Complémentaires, et ce dans un délai de 96 heures à compter du passage de l'Examen ;

En cas d'impossibilité pour le club de faire procéder aux Examens Complémentaires dans le délai imparti pour toutes raisons justifiées émanant des médecins spécialistes et/ou des centres médicaux, le club dispose d'un délai de 96 heures à compter du passage de l'Examen pour le notifier au joueur. Le club disposera alors d'un délai supplémentaire de 96 heures à compter de cette notification pour faire procéder aux Examens complémentaires. Le club sera tenu de notifier au joueur les résultats des Examens Complémentaires dans un délai de 24 heures à compter de la fin des Examens Complémentaires. A défaut de respect de ces dispositions, le contrat de travail entrera en vigueur ;

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

**2.** Le contenu de l'Examen est fixé par l'article 400 des règlements généraux de la LNB sous la partie intitulée « Examens d'embauche ».

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

**3.** Les notifications visées au paragraphe 1 du présent article devront être effectuées par lettre remise en main propre contre décharge ou par tout moyen permettant de faire la preuve de sa réception. Dans ce dernier cas, les délais courent à compter de la réception.

**4.** Le club est tenu d'informer le joueur de la date à laquelle ce dernier devra se présenter au club. A l'arrivée du joueur au club, le club fait signer au joueur un document attestant de la date et de l'heure d'arrivée du joueur.

**5.** Le joueur ne pourra pas pratiquer d'activité sportive à la demande du club avant l'accomplissement des conditions suspensives visées au paragraphe 1 du présent article. Jusqu'à la réalisation desdites conditions suspensives, toute activité sportive du joueur, qui n'est pas pratiquée à la demande du club, sera effectuée aux risques et périls du joueur.

## **6. Contre-expertise médicale**

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

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

A compter de la notification au joueur de la déclaration de contre-indication, le joueur dispose d'un délai de 48 heures ouvrées pour saisir la Commission médicale de la LNB aux fins que cette dernière obtienne pour le joueur le passage d'un examen médical de contre-expertise (ci-après « l'Examen ») auprès d'un médecin spécialiste et/ou centre médical spécialiste et/ou centre médical spécialisé (ci-après « le Médecin spécialiste »).

La saisine de la Commission médicale de la LNB s'effectue par la remise en main propre contre décharge ou par l'envoi par tout moyen permettant de faire la preuve de sa réception, à cette dernière, du formulaire prévu à cet effet et figurant en Annexe 4 à la présente convention. La Commission médicale est considérée saisie au jour de la réception par cette dernière dudit formulaire.

A titre d'information au club, une copie de ce formulaire est transmise par le joueur au club dans les 48 heures ouvrées à compter de la notification au joueur de la déclaration de contre-indication, par lettre remise en main propre contre décharge ou par tout moyen permettant de faire la preuve de sa réception.

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

Le joueur accepte sans réserve la date à laquelle l'Examen sera réalisé.

Le joueur devra s'assurer que son dossier médical soit transmis au Médecin Spécialiste pour effectuer la Contre-expertise dans le délai de dix (10) jours susvisé.

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

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

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

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

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

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

## **9.3 Homologation**

Les contrats de travail, les avenants et annexes font l'objet d'une procédure d'homologation conformément aux règlements de la LNB.

L'absence d'homologation des contrats, avenants et annexes ne remet pas en cause leur validité.

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

### **10.1. Obligations du joueur**

Le joueur s'engage à respecter dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail les principes suivants, dont les modalités d'application pourront être fixées par le Règlement intérieur du club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence :

1) Le joueur s'engage à participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le club se trouvera engagé sous réserve du droit de retrait prévu par le code du travail.

2) Le joueur s'engage à participer aux entraînements dans le cadre de la structure technique du club, à soigner sa condition physique. Le joueur s'engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié.

Il doit respecter strictement les instructions de tout membre de la direction technique du club dûment habilité et le plan de préparation physique.

- 3) Le joueur s'engage à adopter l'hygiène de vie qui s'impose à sa profession sportive et une conduite, avant, pendant et après les entraînements et matches qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son club, au renom de son équipe et à l'image du Basket.
- 4) Le joueur devra être disponible à la demande du club pour toute interview réalisée pour ou par la presse, la radio ou la télévision.
- 5) Le joueur doit se mettre à la disposition des centres scolaires et universitaires sur simple demande de son club en vue d'y effectuer des démonstrations destinées à l'initiation du Basket sous réserve de sa disponibilité.
- 6) Le joueur s'engage à se soumettre aux contrôles anti-dopage tels que prévus par les textes légaux et réglementaires, sous peine de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat par le club pour faute lourde.
- 7) Le joueur déclare connaître et s'engage à se conformer à tout moment à la présente Convention, au Règlement Intérieur du Club, aux Règlements de la LNB et de la FFBB (notamment au Règlement FFBB relatif au dopage) communiqués par le club lors de la signature du contrat et ultérieurement en cas de modification.
- 8) La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans la souscription à une assurance, le joueur s'engage à souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le club, ou assurance personnelle équivalente, copie du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquée au club).
- 9) Le joueur ne peut, sauf autorisation expresse du club, effectuer de matches, démonstrations (concours, exhibitions...) ou entraînements autres que ceux organisés par son club.
- 10) Le joueur doit se conformer aux dispositions de la présente Convention relatives aux conditions d'utilisation de son image associée à celle de son club.
- 11) Le joueur doit être à la disposition du club pour assister et participer à toutes manifestations promotionnelles ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du club nécessitant sa présence physique sous réserve d'en être informé au préalable par le club au moins cinq jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée. Le refus éventuel du joueur devra être dûment motivé. En outre, le refus du joueur de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le club que si ce refus n'est pas justifié par un motif valable et que le joueur n'en informe pas le club par écrit au moins trois jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée. Il est précisé que le joueur de Pro B n'exerçant pas l'activité de joueur à temps plein ne sera pas tenu à ces obligations, sauf accord avec le club.
- 12) Le joueur s'engage, notamment en matière d'équipement sportif, à respecter dans le cadre de son activité au sein du club les conventions conclues par le club avec ses partenaires et fournisseurs équipementiers, sauf accord particulier écrit entre le club et le joueur.

## **10.2. Obligations du club**

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

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

- Joueurs sous contrat Aspirant ou Stagiaire
- Joueurs engagés sous premier contrat professionnel, et en cours d'exécution
  
- Joueurs sous contrat professionnel relevant de la catégorie U23, pour les clubs de Pro B ne bénéficiant pas d'un Centre de Formation Agréé

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

Enfin, chaque club devra fournir à la Commission Paritaire la liste des joueurs concernés par le dispositif, pour la première journée du Championnat au sein duquel il est engagé.

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

3) Le club doit permettre au joueur professionnel de participer aux entraînements collectifs avec le groupe de joueurs composant le groupe professionnel et aux entraînements individuels, et, lui donner les moyens de s'entraîner pour lui permettre d'atteindre ou de conserver un niveau de condition physique suffisant à la pratique du Basket professionnel en compétition.

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

5) Le club s'engage à remettre au joueur lors de la signature de son contrat, le dit contrat, le règlement intérieur du club, s'il existe, ainsi que le « statut du joueur professionnel » des règlements de la LNB.

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

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

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre le joueur et le club dans le cadre du règlement intérieur du club et du contrat de travail conclu entre les deux parties ; elles ne visent pas les sanctions d'ordre sportif pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par la LNB ou la FFBB.

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les joueurs, le club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, à la suspension des effets du contrat et même à la résiliation dans les conditions propres aux contrats à durée déterminée. Ces sanctions, doivent obligatoirement être insérées dans le règlement intérieur du club. Un exemplaire en est remis à chaque joueur avant le début de la saison, ou en cas de mutation, à la signature de son contrat.

Toute sanction infligée par un club à un joueur sous contrat en application du règlement intérieur du club doit être prononcée dans le cadre de la procédure disciplinaire prévue par le code du travail.

Chaque absence non autorisée ou non motivée pourra entraîner la mise en place d'une procédure disciplinaire prévue par le code du travail et/ou le cas échéant dans le règlement intérieur du club.

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

Le club doit informer l'ensemble des joueurs par courrier de la date de reprise de l'entraînement individuel et/ou collectif faisant suite à une période de congés et ultérieurement en cas de modification.

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

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

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

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

Le prêt du joueur est limité à deux saisons consécutives.

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

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

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

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

### **Article 11 – Rémunérations**

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

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

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

En outre, les modalités d'attribution des éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondées sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du club.

## **11.2. Salaires minima**

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

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

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

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

L'accord de salaire prévoit des minima différents pour les joueurs des clubs de Pro A et de Pro B ainsi que pour les joueurs signant leur premier contrat professionnel.

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

## **Article 12 - Conditions de travail**

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

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

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

- les dispositions concernant la durée du travail en général, qui comprennent aussi celles relatives aux repos et aux pauses, ressortent de la protection de la santé et de la sécurité.

- la bonne condition physique du joueur conditionne la qualité des prestations, donc les résultats sportifs du club. Le respect de ces normes contribue donc aussi à une bonne exécution des obligations contractuelles touchant aux tâches à accomplir.

La nature particulière de l'activité d'un sportif professionnel, particulièrement son caractère ludique ainsi que la nécessité, pour pouvoir jouer efficacement, d'une longue préparation, notamment physique, 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 d'une part du calendrier des compétitions, et d'autre part du fait que tout joueur ne figure pas sur la feuille de match. Bien que le basket soit un sport collectif, l'horaire est donc partiellement individuel de même que l'horaire collectif varie d'une semaine à l'autre au cours de la saison pour des raisons indépendantes de la volonté du club.

Il ressort également de ces considérations que cette présente Convention Collective doit prévoir des dispositions relatives à l'organisation de la période comprise entre deux saisons sportives (« intersaison »).

### **12.1.2. Intersaison**

L'intersaison est la période contractuelle comprise pour un club entre la fin de sa participation aux compétitions officielles de la saison en cours et le début de sa participation aux compétitions de la saison.

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

L'intersaison comprend pour chaque joueur :

- un minimum de quatre semaines en continu sans présence au club, comprenant d'une part une période de congés payés, et d'autre part une période de préparation physique individuelle.
- une période de préparation individuelle et collective d'un minimum de quatre semaines en continu à la suite de la période visée ci-dessus, avant que le joueur puisse participer aux compétitions officielles, cette période pouvant inclure des stages et des matchs amicaux ;

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

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

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

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

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

Ces informations devront être communiquées à la Commission Juridique de la LNB dans le cas d'une mutation par le nouveau club, auquel le joueur devra donc communiquer toutes indications utiles sur sa situation dans son précédent club.

### **12.1.3. Repos**

#### **a. Pauses :**

Une durée minimale de pause sur les lieux d'entraînement doit être respectée entre deux séances de travail lorsque la durée de la première séance atteint six heures. Cette durée est au minimum de trente minutes.

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

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

#### **c. Repos hebdomadaire :**

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

Tout joueur a le droit à un repos hebdomadaire pour chaque semaine civile de travail. Le jour de ce repos est identique pour tous les joueurs du club. La durée du repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives comprenant la période de 0 H 00 à 24 H 00 du jour calendaire de repos, auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives du repos quotidien. La durée du repos hebdomadaire (soit 24 heures) peut être réduite à douze heures lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur. Dans ce cas, le club et le joueur devront convenir d'un autre moment auquel cette réduction du repos hebdomadaire devra être compensée.

### **12.1.4. Durée du travail**

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

**a.1.** Ce sont ceux que le joueur consacre notamment aux :

- Matches proprement dits, qu'il soit sur le terrain ou simplement sur la feuille de match ;
- Entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont commandés par l'entraîneur, individuels complémentaires nécessaires à l'optimisation de la condition physique.

- Séances de musculation et plus généralement d'entretien de la forme physique imposées par l'encadrement du club,
- Rencontres avec le médecin du club, kinésithérapeutes, et d'une manière plus générale tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental du joueur.
- Déplacement pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur chez l'adversaire ou en terrain neutre et ceci quel que soit le mode de transport retenu. Si le déplacement nécessite un coucher sur place, la période pendant laquelle le joueur est dans sa chambre pour dormir n'est pas un temps de travail effectif, n'étant pas un temps d'astreinte ou de veille dès lors que le joueur n'a pas à être éventuellement appelé pour effectuer une tâche. Le temps de repos qui n'aurait pas été respecté conformément aux articles 12.1.3 b) et c) du fait de ce déplacement, ne pourra être donné qu'au retour de la mission, dès lors que les joueurs auront été acheminés sur un des lieux habituels du club.
- Repas post matches pris en commun à la demande du club ;

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

## **b. Information 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, spécialement ceux résultant de rendez-vous avec le staff médical et paramédical d'un côté, des participations à des manifestations à la demande du club à son profit ou à celui d'un sponsor d'un autre côté, 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. Ce registre est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

## **c. Forfaitisation du salaire**

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

## **12.2. Congés payés**

### **12.2.1. Définitions**

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

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

### **12.2.2. Durée des congés**

La durée du congé annuel défini dans cet accord est de 2,6 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder trente et un jours ouvrables soit six semaines, ce dispositif englobant les jours supplémentaires liés au fractionnement.

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

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

### **12.2.3. Période des congés**

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

La définition des périodes de congés est étroitement liée d'une part au rythme de la saison sportive et d'autre part au calendrier d'entraînement et de compétition de chaque club et aux obligations sportives des joueurs.

Prenant en compte ces éléments à la date de signature de la présente Convention, les périodes de congés payés sont fixées comme suit :

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

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

- Une journée est à prendre en accord entre les partenaires sociaux au cours soit des journées annuelles de formation des entraîneurs, le All Star, la finale de coupe de France, ou lors de la Disneyland Leader's Cup, étant ici précisé que cette période exceptionnelle de congés n'est attribuée qu'afin de participer aux réunions d'information ou de formation organisées par le syndicat des joueurs.

Les dates des périodes de congés visées ci-dessus sont fixées chaque année en annexe à la présente Convention, après communication par la LNB du calendrier de compétitions de la saison sportive à venir ;

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

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

#### **12.2.4. Indemnité de congés payés**

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

Dès lors qu'il a respecté les dispositions prévues à l'article 12.2.3 ci-dessus, le club sera dégagé de toute responsabilité quant à la prise des congés dont le joueur n'aurait pas pu bénéficier du fait de sa sélection en équipe nationale.

Le salaire annuel du joueur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde du joueur.

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.

### **Article 13 - Protection sociale**

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

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

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

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

La quote part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye du joueur.

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

La qualité de salarié relevant du régime général de Sécurité sociale implique, en application du code du travail, l'affiliation des joueurs au régime d'assurance chômage géré par l'UNEDIC.

La quote part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paie du joueur.

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

### **14.1. Définitions et Champ d'application**

Il est préalablement rappelé que :

- l'image (au sens de la reproduction de l'image, du nom, de la voix du joueur, ci-après dénommée « l'image du joueur ») individuelle du joueur lui appartient. A ce titre, il peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom mais sans référence à l'image du club, sauf accord de celui-ci. Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du club pour information, soit lors de la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature par le joueur d'un accord avec un tiers.
- le club est seul habilité à utiliser ou autoriser l'utilisation de son image (au sens de la reproduction de ses nom, emblèmes, sigles, et/ou signes distinctifs, ci-après dénommée « l'image du club »).

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

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

### **14.2 Rémunération du droit d'image collective.**

Le dispositif relatif à la rémunération de l'image collective, conformément aux dispositions de l'article 1er de la loi n°2004-1366 du 15 décembre 2004, est joint en Annexe 3 à la présente Convention Collective.

Le dispositif concernant la rémunération de l'utilisation de l'image collective des joueurs, prévu par le présent accord, précise :

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

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

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

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

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

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

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

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

### **14.4.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le club**

Le club peut utiliser à son profit l'image individuelle du joueur associée à celle du club pendant toute la durée du contrat de travail, sauf accord entre le club et le joueur de prolonger pour une période définie la durée d'utilisation au-delà de la validité du contrat, et ce pour :

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

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

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

L'exploitation par un partenaire du club de l'image individuelle d'un joueur de l'effectif associée à celle du club requiert l'accord préalable écrit du (des) joueur(s) dont l'image est utilisée, ainsi que celui du club. Cette exploitation prend obligatoirement fin avec la fin de l'autorisation concédée par le joueur au club d'utiliser son image associée individuelle conformément à l'article 14.4.1 ci-dessus.

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

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

## **14.6. Exploitation par un club de l'image associée collective de joueurs de plusieurs clubs**

Dans le cadre de la promotion d'un match auquel il participe, un club peut autoriser un autre club à utiliser l'image associée collective de joueurs de son effectif professionnel sans que les joueurs concernés puissent s'y opposer. Cette autorisation doit être strictement limitée aux supports de promotion des matches opposant les deux clubs concernés.

### **Article 15 - Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats**

Le contrat à durée déterminée prend fin par l'arrivée du terme fixé par les parties dans le contrat de travail. Ledit contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par le code du travail.

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

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

##### **15.1.1. Résiliation par accord des parties**

Un contrat peut être résilié en cours d'exécution et à tout moment avec l'accord des deux parties. Cet accord doit être formalisé par la conclusion d'un avenant de résiliation qui doit être adressé à la Commission de qualification de la LNB dans les conditions prévues par la réglementation de la LNB. Cet avenant de résiliation devra comporter les renseignements nécessaires à son authentification.

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

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

##### **15.1.3. Résiliation en cas de force majeure**

La force majeure est constituée et autorise la résiliation immédiate du contrat lorsque le fait invoqué est imprévisible, irrésistible, insurmontable, et extérieur aux parties.

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

Sauf accord des parties, le salarié est tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines.

Tout joueur qui utiliserait cette faculté pour résilier unilatéralement son contrat avec son club verra l'homologation de son contrat avec un autre club professionnel refusée et ne pourra être qualifié pour participer au Championnat de France professionnel pour la fin de la saison sportive en cours et pour la saison sportive suivante, sauf accord du club quitté.

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

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

Toute clause insérée dans un contrat ou un avenant et prévoyant une possibilité de résiliation unilatérale du contrat avant l'échéance du terme pouvant être mise en œuvre, soit uniquement par le club, soit par l'une ou l'autre des deux parties, entraînera le refus d'homologation du contrat et/ou de l'avenant.

### **15.2.2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées**

Eu égard à la limitation, par la loi, des cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, les cas ci-après doivent être considérés comme une exception, justifiée par des considérations particulières liées aux exigences spécifiques du Basket professionnel, notamment à l'importance du niveau de compétition du club sur ses relations avec les joueurs.

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

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

La dite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par le joueur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive,
- que le joueur devra avoir confirmé à son club son intention de mettre en œuvre la dite clause, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée avant la date prévue par le contrat (date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

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

Lorsqu'un joueur se trouvant dans cette situation sollicite la délivrance d'une autorisation de la FFBB de jouer dans une fédération étrangère ou que son nouveau club sollicite l'homologation de son contrat pour la saison suivante, le joueur devra justifier auprès de la Commission qualification de la LNB du paiement de la dite somme au club quitté ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

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

La dite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par le joueur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive,
- que le joueur devra avoir confirmé à son club son intention de mettre en œuvre la dite clause, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée avant la date prévue par le contrat (date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

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

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

### **Article 16 - Possibilités pour le joueur de changer de club**

Un joueur sera considéré comme pouvant librement changer de club (professionnel, étranger) en cas de non-paiement par le club de la rémunération contractuelle à l'expiration d'un délai de 30 jours suivant la date d'envoi d'une mise en demeure restée infructueuse adressée par le joueur au club.

### **Article 17 – 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.

#### **17.1. Plan de formation**

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 est tenu d'affecter les deux tiers du budget consacrés au plan de formation à la prise en charge d'actions de formation destinées aux joueurs.

De plus, les représentants du personnel du club, s'ils existent, devront chaque année être consultés sur l'exécution du plan de formation du personnel du club de l'année précédente, et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques.

Ce projet doit tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans le club dont les représentants du personnel ont eu à délibérer et du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues par le code du travail.

## **17.2. Compte personnel de Formation**

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

L'inscription des heures de formation sur le Compte Personnel de Formation se fait annuellement. Elle est automatique et s'effectue dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition des droits. Ces heures viennent en complément des heures acquises au titre du DIF qui sont utilisables jusqu'en 2020.

Les heures sont calculées en fonction des déclarations du club employeur et sont reportées automatiquement dans le Compte Personnel de Formation, y compris lorsque le joueur a été licencié. Les heures CPF sont calculées en fonction du temps de travail annuel. Pour un contrat à temps plein, le compte est alimenté à raison de 24 heures par an, jusqu'à un palier de 120 heures, puis 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour un joueur travaillant à temps partiel, les heures créditées sont proratisées en fonction du temps de travail effectué au cours de l'année. Le joueur n'a pas l'obligation d'atteindre le plafond pour consommer tout ou partie de ses heures.

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

## **17.3. Situation du salarié durant la formation**

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

## **17.4. Autorisation d'absence pour suivre une formation à distance**

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

## **17.5 Plan de formation**

La Commission Paritaire pourra demander à un (ou plusieurs) club(s) la fourniture de son (leurs) plan(s) de formation, s'il(s) existe(nt), afin notamment de quantifier le nombre de joueurs qui suivent les formations et améliorer potentiellement leur suivi et les prises en charge.

## **Article 18 – Prévoyance**

Quelle que soit leur ancienneté, les joueurs et entraîneurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient :

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

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

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

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

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

**b)** Le club est tenu de souscrire au bénéfice du joueur les polices d'assurance nécessaires permettant de lui garantir :

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

### **b1) Bénéficiaires**

Les garanties « décès » et « perte de licence » prévues ci-après s'appliquent à tous les joueurs sous contrat de travail (joueurs professionnels et joueurs pluriactifs) tels que visés dans la Convention Collective du Basket professionnel – partie Joueurs, sans condition d'ancienneté dans le club. Le montant des garanties accordées au titre de la perte de licence est lié au statut du joueur tel qu'il est déterminé par les règlements de la Ligue Nationale de Basket.

### **b2) Salaire de référence**

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

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

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

### **b3) Capital décès**

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

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

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

- Joueurs âgés de 16 à 25 ans :  
Le capital « perte de licence » est égal à 150% du salaire de référence.
- Joueurs âgés de 26 à 30 ans :  
Le capital « perte de licence » est égal à 125% du salaire de référence.
- Joueurs âgés de 31ans :  
Le capital « perte de licence » est égal à 80% du salaire de référence.
- Joueurs âgés de 32 ans :  
Le capital « perte de licence » est égal à 70% du salaire de référence.
- Joueurs âgés de 33 sans :  
Le capital « perte de licence » est égal à 60% du salaire de référence.
- Joueurs âgés de 34 ans :  
Le capital « perte de licence » est égal à 50% du salaire de référence.
- Joueurs âgés de 35 ans :  
Le capital « perte de licence » est égal à 40% du salaire de référence.
- Joueurs âgés de 36 ans et plus : ces joueurs ne sont pas éligibles au bénéfice de la garantie « perte de licence ».

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

ii) Les garanties accordées au titre de la perte de licence à tous les joueurs ayant le statut de joker médical, tel que ce statut est défini par les règlements de la Ligue Nationale de Basket, âgés de 16 à 35 ans, sont les suivantes :

- Un capital « perte de licence » égal à 25% du salaire de référence.

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

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

**c)** Etant ici précisé que le club ne pourra être tenu responsable vis-à-vis du joueur dans l'hypothèse où :

- Le joueur n'est pas admis au contrat au titre des garanties « perte de licence » par l'assureur pour raison de limite d'âge conformément à l'article 18 - b4) (i) ou (ii) ci-dessus ;
- Le sinistre fait l'objet d'une des exclusions limitativement prévues par le contrat d'assurance.

**CONVENTION COLLECTIVE DU BASKET PROFESSIONNEL**

*Accord de salaire joueur*

*Annexe 1 – Rémunérations minima pour la saison sportive 2018/2019*

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

La rémunération effective en euros au titre de la saison 2018/2019 de chaque joueur, à l'exception des joueurs sous premier contrat professionnel tels que définis à l'article 2, ne peut désormais être inférieure aux minima ci-dessous :

<b>Saison 2018/2019</b>				
	<b>PRO A</b>		<b>PRO B</b>	
Nb mois travaillés	Sal. annuel brut	Sal. mens. Brut	Sal. annuel brut.	Sal. mens. Brut
12 mois	33000	2750	21800	1817
11 mois	33000	3000	21800	1982
10 mois	33000	3300	21800	2180
9 mois	30000	3333	20500	2278
8 mois	28500	3563	19400	2425
7 mois	26500	3786	18300	2614
6 mois	23500	3917	17200	2866
5 mois	20000	4000	15000	3000
4 mois et moins	16500	4125	12300	3075

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

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

La rémunération brute en euros à compter de la saison 2018/2019 de tout joueur, âgé de moins de vingt-deux ans au 1er juillet de ladite saison, et préalablement licencié auprès d'un club affilié à la Fédération Française de Basket-ball, ne peut être inférieure aux minimas fixés ci-dessous au cours de la saison de l'entrée en vigueur de son premier contrat de joueur professionnel et des deux saisons suivantes éventuelles.

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

	PRO A - Salaire annuel brut	PRO B - Salaire annuel brut
Première saison	20200	18500
Deuxième saison	26600	19700
Troisième saison	32000	21300

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

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

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

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

La rémunération brute des joueurs en formation correspond à une durée minimale hebdomadaire de travail de 9h, indexée sur la rémunération conventionnelle fixée par le chapitre 12 de la Convention Collective Nationale du Sport (C.C.N.S.), soit 380,13 € au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

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

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

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

- Sélectionné en U18 : 800 € brut mensuel
- Sélectionné en U19 : 1000€ brut mensuel
- Sélectionné en U20 : 1400 € brut mensuel

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

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

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

## **CONVENTION COLLECTIVE DU BASKET PROFESSIONNEL**

### *Accord de salaire joueur*

#### *Annexe 1 – Rémunérations minima à compter de la saison sportive 2019/2020*

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

La rémunération effective en euros au titre de la saison 2019/2020 de chaque joueur, à l'exception des joueurs sous premier contrat professionnel tels que définis à l'article 2, ne peut désormais être inférieure aux minima ci-dessous :

<b>Saison 2019/2020</b>				
	<b>PRO A</b>		<b>PRO B</b>	
Nb mois travaillés	Sal. annuel brut	Sal. mens. Brut	Sal. annuel brut.	Sal. mens. Brut
12 mois	34000	2833	22500	1875
11 mois	34000	3091	22500	2045
10 mois	34000	3400	22500	2250
9 mois	30500	3389	20700	2300
8 mois	29000	3625	19600	2450
7 mois	27000	3857	18500	2643
6 mois	24000	4000	17500	2917
5 mois	20500	4100	15200	3040
4 mois et moins	17000	4250	12600	3150

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

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

La rémunération brute en euros à compter de la saison 2018/2019 de tout joueur, âgé de moins de vingt-deux ans au 1er juillet de ladite saison, et préalablement licencié auprès d'un club affilié à la Fédération Française de Basket-ball, ne peut être inférieure aux minimas fixés ci-dessous au cours de la saison de l'entrée en vigueur de son premier contrat de joueur professionnel et des deux saisons suivantes éventuelles.

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

	PRO A - Salaire annuel brut	PRO B - Salaire annuel brut
Première saison	20800	19000
Deuxième saison	27400	20300
Troisième saison	33000	22000

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

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

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

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

La rémunération brute des joueurs en formation correspond à une durée minimale hebdomadaire de travail de 9h, indexée sur la rémunération conventionnelle fixée par le chapitre 12 de la Convention Collective Nationale du Sport (C.C.N.S.), soit 380,13 € au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

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

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

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

- Sélectionné en U18 : 800 € brut mensuel
- Sélectionné en U19 : 1000€ brut mensuel
- Sélectionné en U20 : 1400 € brut mensuel

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

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

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

Convention Collective du Basket Professionnel  
**Annexe 2** (issue de l'avenant n°6 signé le 23 juin 2007)  
FORMULAIRE DE RECOURS A LA CONTRE-EXPERTISE MEDICALE

FORMULAIRE DE RECOURS A LA CONTRE-EXPERTISE MEDICALE

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

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

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

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

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

Fait à ....., le .....

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

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

## MISE EN PLACE D'UN FONDS SOCIAL

L'Annexe 2 de la Convention collective de branche du basket professionnel prévoyait le rapprochement des parties signataires aux fins de négocier de bonne foi la mise en place d'un fonds paritaire de formation.

A l'issue de leurs négociations en application de l'Annexe 2 susvisée, les parties ont finalement convenues de la mise en place d'un fonds dit « social » alimenté exclusivement par les clubs moyennant le versement d'une cotisation annuelle par les clubs de Pro A et de Pro B et dont l'U.C.P.B. assurera la gestion et, dédié au soutien de joueurs de basket évoluant ou ayant évolué dans le Championnat de France de Pro A ou de Pro B dans le cadre, essentiellement, de leurs projets de reconversion.

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

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

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

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

Le fonds social est constitué par des cotisations annuelles des clubs professionnels de Pro A et de Pro B arrêtées sur la base forfaitaire suivante depuis la saison 2008/2009 :

- Mille euros (1000 €) par club pour un club participant au Championnat de France de Pro A ;
- Cinq cent euros (500 €) par club pour un club participant au Championnat de France de Pro B.

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

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

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

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

Les règles de fonctionnement de la Commission Sociale figurent en Annexe 1 du présent avenant. Un règlement pourra, le cas échéant, venir préciser et/ou compléter ces règles de fonctionnement.

<b>Commission sociale</b> <b>Règles de fonctionnement</b>
--

## **Préambule**

Dans le prolongement de la signature de la Convention collective de branche du basket professionnel signée le 12 juin 2005, et notamment de son Annexe 2, les partenaires sociaux (U.C.P.B. et S.N.B. dans le cas présent) ont souhaité mettre en place une « Commission Sociale » conformément à ce que prévoit l'article 1 de l'Avenant n°8 à ladite Convention.

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

### **1.1 Composition et désignation**

Dans le prolongement du fonctionnement de la Commission paritaire dite d'interprétation et de négociation, la Commission Sociale est composée de représentants de l'U.C.P.B. et du S.N.B. ainsi que d'un représentant de la L.N.B. avec voix consultative.

La Commission Sociale sera donc composée de la manière suivante ;

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

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

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

Les compétences de la Commission Sociale sont les suivantes :

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

### **1.3 Fonctionnement administratif**

#### **1.3.1 Présidence**

La présidence de la Commission Sociale est désignée chaque saison sportive en son sein alternativement parmi les représentants du S.N.B. et de l'U.C.P.B.

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

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

### 1.3.2 Secrétariat – Comptabilité et Gestion des fonds

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

### 1.3.3 Convocation

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

## **1.4 Missions spécifiques**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Etat civil du demandeur ;
- Saisons sportives durant lesquelles il a évolué dans les championnats professionnels ;
- Reconversion/projet envisagé, ou situation sociale.

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

## **3- Règlement**

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

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

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

L'activité d'un entraîneur de basket professionnel au sein d'un club membre de la LNB constitue un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée. Cette activité s'inscrit dans le champ d'application des dispositions afférentes du code du sport et de celles du code du travail qui lui sont applicables.

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

Les dispositions de la présente Convention s'appliquent aux contrats de travail des entraîneurs principaux, entraîneurs assistants et entraîneurs des centres de formation rémunérés en contrepartie de la préparation des joueurs à la pratique du basket dans les compétitions professionnelles au sein d'un club membre de la LNB, soumis aux règlements de la LNB. Le contrat est un contrat de travail d'entraîneur « professionnel » si l'entraîneur en fait sa profession exclusive et/ou principale dans le respect des dispositions ci-après. Les contrats d'entraîneurs professionnels sont conclus par les sociétés sportives des clubs membres de la LNB ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association sportive.

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

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

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

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

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. Dans l'éventualité où le premier contrat est conclu avec un club pour une saison sportive, son renouvellement avec ce même club sera alors conclu pour deux saisons sportives. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive sauf cas particuliers de recrutement en cours de saison prévus par les Règlements de la LNB. Il est précisé que la saison sportive débute normalement le 1er juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante.

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

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que la durée du contrat pourra être renouvelée pour une durée supérieure à deux saisons sportives le nombre de saisons devant être fixé par les parties dans le contrat. Dans ce cas le contrat s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution du contrat.

La faculté de dénonciation de la reconduction du contrat doit être offerte à chacune des deux parties.

En cas de dénonciation par l'une des deux parties de la reconduction, celle-ci devra en informer l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception (date de l'envoi postal recommandé faisant foi), ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, au plus tard avant la date fixée au préalable et d'un commun accord dans le contrat.

La dénonciation sera sans effet sans respect des conditions matérielles évoquées à l'alinéa précédent.

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

La conclusion d'un contrat d'entraîneur professionnel n'emporte pas automatiquement le droit pour cet entraîneur de participer aux compétitions organisées par la LNB au sens de l'inscription sur une feuille de match et de la présence sur le banc de touche en qualité d'entraîneur. Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par la réglementation de la LNB.

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

Il doit comporter tous les éléments relatifs à la rémunération.

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

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

### **Article 10bis - Exécution du contrat de travail**

#### **10.1.bis Obligations de l'entraîneur**

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

1) L'entraîneur s'engage à participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le club se trouvera engagé sous réserve du droit de retrait prévu par le code du travail.

2) L'entraîneur dirigera les séances d'entraînements dans le cadre de la structure technique du club et il s'engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié.

3) L'entraîneur s'engage à adopter le comportement éthique qui s'impose à sa profession sportive et une conduite, avant, pendant et après les entraînements et matches qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son club, au renom de son équipe et à l'image du basket.

4) L'entraîneur devra être disponible à la demande du club pour toute interview réalisée pour ou par la presse, la radio ou la télévision.

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

Etant ici précisé que l'entraîneur pourra, sous réserve de respecter les dispositions de la présente convention, participer à des colloques ou à des réunions syndicales en lien avec sa profession d'entraîneur.

6) L'entraîneur doit se conformer aux dispositions de la présente Convention collective relatives aux conditions d'utilisation de son image associée à celle de son club.

7) L'entraîneur sous contrat avec un Club ne peut contracter avec un autre Club. Il ne peut signer plus d'un engagement à la fois sauf accord du Club s'il existe avec lequel il s'est engagé le premier.

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

9) La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, l'entraîneur devra souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le Club, ou assurance personnelle équivalente, copie du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquée au Club).

10) L'entraîneur devra être à la disposition du Club pour assister et participer à toutes manifestations promotionnelles ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du Club et nécessitant sa présence physique sous réserve d'en être informé au préalable par le Club. Le refus éventuel de l'entraîneur devra être dûment motivé.

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

1) Dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, le club met à disposition de l'entraîneur les équipements individuels et collectifs nécessaires à sa fonction.

2) Le club s'engage à fournir à l'entraîneur les moyens d'exercer son activité dans les meilleures conditions.

3) Le club s'engage à procéder à toutes affiliations, déclarations et versements des cotisations sociales inhérentes à l'activité de l'entraîneur.

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

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre l'entraîneur et le club dans le cadre du règlement intérieur du club et du contrat de travail conclu entre les deux parties; elles ne visent pas les sanctions d'ordre sportif pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par la LNB ou la FFBB.

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les entraîneurs, le club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, à la suspension des effets du contrat et même à la résiliation dans les conditions propres aux contrats à durée déterminée. Ces sanctions doivent obligatoirement être insérées dans le règlement intérieur du club s'il existe. Un exemplaire en est remis à chaque entraîneur avant le début de la saison, ou en cas de mutation, à la signature de son contrat.

Toute sanction infligée par un club à un entraîneur sous contrat en application du règlement intérieur du club doit être prononcée dans le cadre de la procédure disciplinaire prévue par le code du travail.

Chaque absence non autorisée ou non motivée pourra entraîner la mise en place d'une procédure disciplinaire prévue par le code du travail et/ou le cas échéant dans le règlement intérieur du club.

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

Le club doit informer l'entraîneur par courrier ou affichage dans l'entreprise, de la date de reprise de l'entraînement individuel et/ou collectif faisant suite à une période de congés et ultérieurement en cas de modification.

## **Article 11bis – Rémunérations**

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

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

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

En outre, les modalités d'attribution des éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du club.

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

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

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

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

Ces salaires minima correspondent à un temps plein pour les entraîneurs évoluant en Pro A (l'entraîneur principal, son assistant et l'entraîneur principal du centre formation) ainsi que, s'agissant de la Pro B, pour l'entraîneur principal et l'entraîneur principal du centre de formation.

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

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

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

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

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

L'accord de salaire prévoit des minima différents pour les entraîneurs des clubs de Pro A et de Pro B.

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

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

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

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

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

Ceci rend difficile, voire impossible lorsque l'entraîneur exerce sa fonction à temps complet l'évaluation exacte du temps de travail apprécié en heure, ceci d'autant que ces missions et ce degré d'autonomie impliquent une relative liberté dans la détermination des horaires de travail, sous réserve du respect indispensable de l'obligation de présence durant les périodes d'entraînement (au sens large du terme) et de jeu. La seule manière d'évaluer le temps de travail pour les entraîneurs à temps complet est donc le décompte en jours.

### **12.1.2.bis Intersaison**

L'intersaison est la période 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.

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

L'intersaison comprend pour chaque entraîneur:

- un minimum de quatre semaines en continu sans présence au club.
- une période de préparation individuelle et collective d'un minimum de quatre semaines en continu à la suite de la période visée ci-dessus, avant de participer aux compétitions officielles, cette période pouvant inclure des stages et des matchs amicaux ;

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

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

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

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

Dans la mesure où un entraîneur mute à l'intersaison, il lui appartient de prévenir son nouveau club des conditions de ses occupations entre la fin des compétitions et le dernier jour de la saison (le 30 juin à la date de signature de la présente Convention), et d'obtenir de son nouveau club les mêmes renseignements pour la période d'intersaison commençant le 1er jour de la saison suivante (le 1er juillet à la date de signature de la présente Convention).

Ces informations devront être communiquées à la Commission Juridique de la LNB dans le cas d'une mutation par le nouveau club, auquel l'entraîneur devra donc communiquer toutes indications utiles sur sa situation dans son précédent club.

### **12.1.3.bis Repos**

#### **a. Pauses :**

Une durée minimale de pause sur les lieux d'entraînement doit être respectée entre deux séances de travail lorsque la durée de la première séance atteint six heures. Cette durée est au minimum de trente minutes.

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

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

#### **c. Repos hebdomadaire :**

Compte tenu de la nature de l'activité du Club, assimilé à une entreprise de spectacle, il est fait dérogation au repos dominical, certains matches étant au demeurant programmés le dimanche. La relative liberté dont dispose l'entraîneur dans la fixation de ses horaires de travail a pour effet que ces temps de repos peuvent être déplacés sans pour autant que ni le principe ni leur quantum soient remis en cause. Afin qu'un contrôle de ces repos soit possible, chaque entraîneur établit un registre annuel comptabilisant ces repos. Ce registre annuel est mis à la disposition du service administratif du Club.

Tout entraîneur a droit à un repos hebdomadaire pour chaque semaine civile de travail. La durée du repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives comprenant la période de 0 H 00 à 24 H 00 du jour calendaire de repos. Cette durée peut être réduite à 12 heures lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.

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

### **12.1.4.bis Durée du travail**

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

**a.1.** Ce sont ceux que l'entraîneur consacre notamment aux :

- Matches proprement dits,
- Entraînements collectifs ainsi que les entraînements individuels complémentaires, et leur préparation,
- Déplacement pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur chez l'adversaire ou en terrain neutre et ceci quel que soit le mode de transport retenu. Si le déplacement nécessite un coucher sur place, la période pendant laquelle l'entraîneur est dans sa chambre pour dormir n'est pas un temps de travail effectif, n'étant pas un temps d'astreinte ou de veille dès lors que l'entraîneur n'a pas à être éventuellement appelé pour effectuer une tâche,
- Repas post et pré matches pris en commun à la demande du club,
- Séances d'analyse vidéo, et leur préparation,
- Entretiens avec les médias à la demande du club,

- Entretiens avec les joueurs du Club comme avec les joueurs envisagés pour un recrutement ultérieur,
- Réunions internes au Club (avec les dirigeants, les autres entraîneurs...),
- Tâches administratives le cas échéant,
- Participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales à la demande de son employeur,
- Analyse d'après match,
- Rencontres avec le médecin de Club et/ou avec tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire.
- Sous réserve de l'accord préalable du club, l'analyse et l'étude de documents nationaux ou internationaux sur les nouvelles évolutions ou méthodes pédagogiques et, le cas échéant, la participation à des colloques techniques et pédagogiques.

**a.2.** Sont également considérées comme des temps de travail effectif les périodes consacrées par l'entraîneur à la participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales à la demande du club et visant à utiliser l'entraîneur pour la promotion du club (ou d'un de ses sponsors), ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

### **a.3. Durée effective du travail**

Compte tenu de la variation inévitable du volume du temps de travail suivant que, au cours d'une semaine, le Club participe ou non à des compétitions et suivant qu'il joue à domicile, à l'extérieur ou sur terrain neutre, le nombre d'heures et de journées de travail effectifs peuvent varier d'un mois sur l'autre. Par conséquent :

- la durée de travail d'un entraîneur à temps complet peut être évaluée dans le cadre d'une convention de forfait jours à l'année.

Entre le début et la fin de la saison sportive, le nombre de jours de travail ne peut alors excéder 218, incluant la journée de solidarité prévue par le code du travail.

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

## **12.2.bis Congés payés**

### **12.2.1.bis Définitions**

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

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (article 12.3.1.bis. ci-dessus), du repos entre deux matches et des périodes de préparation individuelle sous l'autorité du club ou en application des directives données par celui-ci faisant partie de l'objet du contrat de travail.

### **12.2.2.bis Durée des congés**

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

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

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

### **12.2.3.bis Période des congés**

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

La définition des périodes de congés est étroitement liée d'une part au rythme de la saison sportive et d'autre part aux périodes de congés des joueurs, étant entendu que les exigences de la fonction d'entraîneur font qu'il est susceptible de devoir être présent quelques jours avant la reprise d'activité des joueurs.

Prenant en compte ces éléments à la date de signature de la présente Convention, les périodes de congés sont fixées comme suit :

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

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

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

### **12.2.4.bis Indemnité de congés payés**

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

Le salaire annuel de l'entraîneur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. 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.

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

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

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

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

Du fait de leur qualification de cadre, les entraîneurs principaux de Pro A et de Pro B sont obligatoirement affiliés à l'institution de retraite complémentaire adhérente de l'AGIRC à laquelle le Club est affilié en application de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les entraîneurs non cadres sont, en application du code de la sécurité sociale, affiliés à la caisse de retraite complémentaire obligatoire relevant de l'ARRCO à laquelle le club adhère pour l'ensemble de son personnel.

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

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

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

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

### **14.1.bis Définitions et Champ d'application**

Il est préalablement rappelé que :

- l'image (au sens de la reproduction de l'image, du nom, de la voix de l'entraîneur, ci- après dénommée « l'image de l'entraîneur ») individuelle de l'entraîneur lui appartient. A ce titre, il peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom, mais sans référence à l'image du Club sauf accord de celui-ci. Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du Club pour information, soit lors de la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature d'un accord avec un tiers.

- le Club est seul habilité à utiliser ou autoriser l'utilisation de son image (au sens de la reproduction de ses nom, emblèmes et/ou signes distinctifs, ci-après dénommée « l'image du Club ») qui peut faire l'objet d'un dépôt à l'INPI.

Le présent article vise la reproduction de l'image de l'entraîneur, associée à celle du Club, association dénommée « image associée » et ce sur tout support et ou par tout moyen. On entend par « image associée collective », la reproduction sur un même support d'une manière identique ou similaire de l'image de 3 membres (joueurs et entraîneurs) au moins de l'effectif, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leur activité professionnelle d'entraîneur de basket telle que décrite à l'article 8.2bis du présent chapitre. En deçà de ce seuil, il est considéré qu'il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle de l'entraîneur associée à celle du Club (ci-après « image associée individuelle »).

#### **14.2.bis Exploitation de l'image associée collective**

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

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

Le Club est habilité à utiliser à son profit l'image associée collective des entraîneurs et ce sur tout support et par tout moyen.

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

Le Club pourra par ailleurs autoriser ses partenaires commerciaux à utiliser à leur profit, sur tout support et par tout moyen, l'image associée collective des entraîneurs dans des conditions mettant en évidence le partenariat existant avec le Club et non avec un ou des entraîneurs en particulier. Ainsi, le support concerné ne devra pas laisser apparaître que les entraîneurs concernés font individuellement la promotion d'une société ou d'un produit. A défaut de respecter cette condition, l'accord de chacun des entraîneurs dont l'image est reproduite sera requis.

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

##### **14.3.1.bis Exploitation de l'image associée individuelle par le Club**

Le Club peut utiliser à son profit l'image individuelle de l'entraîneur associée à celle du Club pour:

- assurer sa promotion ou celle des compétitions auxquelles il participe ;
- la commercialisation sous forme de « produits dérivés » des équipements sportifs suivants portés à l'occasion d'un match : maillot, short et chaussettes (et autres équipements prévus contractuellement le cas échéant).

Le Club informera en début de saison l'ensemble des entraîneurs des modalités d'application de ces dispositions pour la saison à venir.

En dehors de ces cas, le Club devra obtenir l'accord de l'entraîneur concerné pour l'exploitation de son image associée individuelle.

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

L'exploitation par un partenaire commercial du Club de l'image individuelle d'un entraîneur associée à celle du Club requiert l'accord préalable de(des) l'entraîneur(s) dont l'image est utilisée ainsi que celui du Club.

### **14.4.bis Port des équipements**

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

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

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

#### **14.5.1.bis Exploitation par un Club de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs Clubs**

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

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

Dans le cadre de sa mission de développement et de promotion du basket professionnel, la LNB a la faculté d'utiliser l'image associée collective des membres de l'effectif (c'est à dire 3 joueurs et/ou entraîneurs minimum d'un même Club ou de Clubs différents, dont l'image est reproduite sur un même support de manière identique ou similaire) dans le cadre d'actions de promotion des compétitions et du basket professionnels, auxquels ses partenaires commerciaux pourront être associés.

La LNB a également la possibilité d'autoriser la chaîne de télévision concessionnaire des droits de télédiffusion d'une compétition professionnelle à utiliser l'image associée collective des entraîneurs pour promouvoir son engagement dans le basket.

### **Article 15bis – Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats**

Le contrat à durée déterminée prend fin par l'arrivée du terme fixé par les parties dans le contrat de travail.

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

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

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

### **15.1.1.bis Résiliation par accord des parties**

Un contrat peut être résilié en cours d'exécution et à tout moment avec l'accord des deux parties. Cet accord doit être formalisé par la conclusion d'un avenant de résiliation qui doit être adressé à la Commission juridique de la LNB dans les conditions prévues par la réglementation de la LNB. Cet avenant de résiliation devra comporter les renseignements nécessaires à son authentification.

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

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

### **15.1.3.bis Résiliation en cas de force majeure**

La force majeure est constituée et autorise la résiliation immédiate du contrat lorsque le fait invoqué est imprévisible, irrésistible, insurmontable, et extérieur aux parties.

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

Sauf accord des parties, l'entraîneur est tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines.

Tout entraîneur qui utiliserait cette faculté pour résilier unilatéralement son contrat avec son club verra l'homologation de son contrat avec un autre club professionnel refusée et se verra appliquer les dispositions de la réglementation de la LNB relatives à sa participation aux compétitions professionnelles pour la fin de la saison en cours et pour la saison sportive suivante, sauf accord du club quitté.

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

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

Toute clause insérée dans un contrat ou un avenant et prévoyant une possibilité de résiliation unilatérale du contrat avant l'échéance du terme pouvant être mise en œuvre, soit uniquement par le club, soit par l'une ou l'autre des deux parties, entraînera le refus d'homologation du contrat et/ou de l'avenant.

### **15.2.2.bis Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées**

Eu égard à la limitation, par la loi, des cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, les cas ci-après doivent être considérés comme une exception, justifiée par des considérations particulières liées aux exigences spécifiques du basket professionnel.

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

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

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par l'entraîneur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive,
- que l'entraîneur devra avoir confirmé à son club son intention de mettre en œuvre la dite clause, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée avant la date prévue par le contrat (date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'entraîneur au club, pour l'informer de la mise en œuvre de la clause, devra être adressée par le club à la Commission juridique de la LNB dans un délai de 48 heures.

Lorsqu'un entraîneur se trouvant dans cette situation sollicite la délivrance d'une autorisation de la FFBB pour évoluer dans une fédération étrangère ou que son nouveau club sollicite l'homologation de son contrat pour la saison suivante, l'entraîneur devra justifier auprès de la Commission juridique de la LNB du paiement de ladite somme au club quitté ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

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

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par l'entraîneur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive,
- que l'entraîneur devra avoir confirmé à son club son intention de mettre en œuvre ladite clause, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée avant la date prévue par le contrat (date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'entraîneur au club, pour l'informer de la mise en œuvre de la clause, devra être envoyée par le club à la Commission juridique de la LNB dans un délai de 48 heures.

### **Article 16bis – Possibilités pour l'entraîneur de changer de club**

Un entraîneur sera considéré comme pouvant librement changer de club (professionnel, amateur, étranger) en cas de :

- non-paiement par le club de la rémunération contractuelle à l'expiration du délai de mise en demeure adressée par l'entraîneur au club, en application de la procédure de mise en demeure prévue dans les règlements de la LNB.

## **Article 17bis – Formation professionnelle**

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.

### **17.1.bis Formation continue**

Compte tenu de la part prépondérante 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 est tenu d'affecter les deux tiers du budget consacrés au plan de formation à la prise en charge d'actions de formation destinées aux joueurs et un quart du budget à la prise en charge d'actions de formation pour les entraîneurs.

De même, les représentants du personnel issus du collège, devront chaque année être consultés sur l'exécution du plan de formation du personnel du club de l'année précédente, et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques.

Ce projet doit tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans le club dont les représentants du personnel ont eu à délibérer et du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues par le code du travail.

### **17.2.bis Compte Personnel de Formation (CPF)**

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

L'inscription des heures de formation sur le Compte Personnel de Formation se fait annuellement. Elle est automatique et s'effectue dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition des droits. Ces heures viennent en complément des heures acquises au titre du DIF qui sont utilisables jusqu'en 2020.

Les heures sont calculées en fonction des déclarations du club employeur et sont reportées automatiquement dans le Compte Personnel de Formation, y compris lorsque l'entraîneur a été licencié. Les heures CPF sont calculées en fonction du temps de travail annuel. Pour un contrat à temps plein, le compte est alimenté à raison de 24 heures par an, jusqu'à un palier de 120 heures, puis 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour un entraîneur travaillant à temps partiel, les heures créditées sont proratisées en fonction du temps de travail effectué au cours de l'année. L'entraîneur n'a pas l'obligation d'atteindre le plafond pour consommer tout ou partie de ses heures.

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

### **17.3.bis Situation du salarié durant la formation**

Eu égard à la nature particulière de l'activité de l'entraîneur professionnel, les actions de formation engagées dans le cadre du CPF s'effectuent en dehors du temps de travail afin qu'elles n'interfèrent pas avec le calendrier de préparation collective de l'équipe et lui permettent de continuer à avoir la capacité de participer aux compétitions du Club.

Cependant, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie, avec l'accord de l'employeur, pendant le temps de travail. Dans ce cas, l'entraîneurs 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.

### **Article 18bis – Prévoyance**

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

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

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

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

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

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

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

Convention Collective du Basket Professionnel  
Accord de salaire entraîneurs – Annexe 1 – Rémunérations minima

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

	Entraîneur <b>Principal</b> Jeep®Elite	Entraîneur <b>Assistant</b> Jeep®Elite	Entraîneur <b>Centre de Formation</b> Jeep®Elite	Entraîneur <b>Principal</b> <b>Pro B</b>	Entraîneur <b>Assistant</b> <b>Pro B</b>	Entraîneur <b>Centre de Formation</b> <b>Pro B</b>
<b>Salaire Annuel Brut</b>	72 000 €	33 500 € <i>(ou 32 000 €)</i>	25 000 €	42 000 €	25 000€ <i>(ou 24 000 €)</i>	Minimum Conventionnel*

\* Ce Minimum Conventionnel correspond à la « Classe B Technicien » de la grille de classification du Chapitre 12 de la Convention Collective Nationale du Sport (C.C.N.S.). Au 1er juillet 2018 ce S.M.C. correspond à une rémunération brute annuelle de 22 651 €.

Il est précisé que la rémunération brute minimale concerne l'entraîneur assistant « principal » du club (ou « premier » assistant). Dans l'hypothèse où un club engagerait un (ou plusieurs) entraîneur « assistant » supplémentaire, la rémunération brute minimale de celui-ci resterait indexée sur la grille de salaire initiale (32. 000 € en Pro A et 24.000 € en Pro B).

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

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