

CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE DU BASKET PROFESSIONNEL



CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE 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 de Branche 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

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

Article 9 – Conclusion du contrat de travail de joueur

- 9.1. Entrée en vigueur du contrat

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

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. Droit Individuel de Formation (DIF)
- 17.3. Situation du salarié durant la formation

Article 18 – Prévoyance

TITRE I- DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 – Champ d’application– objectif

La présente Convention est destinée à devenir une Convention Collective de Branche.

1.1. Clubs visés

La présente Convention Collective, conclue en vertu des articles L 131.1 et suivants du Code du Travail, concerne le seul basket professionnel masculin dont l’organisation et la gestion est assurée par la 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 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 1.2 du statut LNB de l’entraîneur, ainsi que les adjoints de l’entraîneurs, 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) :
 - o L’UCPB, regroupant l’ensemble des clubs professionnels participants aux compétitions organisées par la LNB.
- Du côté des joueurs et entraîneurs (parties salariés)
 - o Le Syndicat National des Basketteurs, « SNB », affilié à la F.N.A.S.S (Fédération nationale des associations et des syndicats de sportifs) dont la représentativité a été, dans le secteur du sport, reconnue par décret.
 - o 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 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

a. La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité, conformément à l'article L. 132-8 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 à l'article L. 132-8 du Code du travail.

2.2. Révision

La présente Convention est révisable à tout moment à la demande de l'une des organisations syndicales signataires, salariale ou patronale représentative au plan national sans préjudice des négociations obligatoires prévues par l'article L. 132-12 du code du travail : au minimum une fois par an sur les salaires, une fois tous les trois ans sur l'égalité professionnelle et l'emploi des salariés âgés et au minimum une fois tous les cinq ans sur les classifications

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

Article 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, une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes est prohibée.

Nul ne saurait pour l'un de ces motifs, être écarté d'une procédure de recrutement ou être sanctionné disciplinairement de même qu'une telle discrimination ne saurait fonder la décision de rupture ou de non renouvellement d'un contrat de travail. Tout acte contraire serait, en vertu de l'article L 122.45 du Code du travail, nul de plein droit.

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 de l'article L.412-2 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 quatre (4) 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 à l'article L.143-3 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 énumérés à l'article R.143-2 du 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 10.2 de la présente Convention, l'accord convenu sur les salaires minima applicables aux joueurs pour la saison sportive 2005/2006 figure en Annexe 1 des présentes.

Article 5 - Publicité et Diffusion de la Convention Collective de Branche 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 est matérialisé par les références ci-dessus non seulement au texte initial mais aussi aux avenants, annexes éventuelles et 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 Convention Collective ;
- Interpréter un accord collectif d'entreprise conclu au sein d'un club si les parties à celui-ci, le souhaitent conjointement ;
- Négocier chaque année pour chaque saison sportive l' « Accord de salaire », tous les 3 ans la question de l'égalité professionnelle et celle de l'emploi des salariés âgés et au minimum tous les 3 ans la question des classifications ;
- Négocier les questions relatives à la formation professionnelle, à la prévoyance et à l'homologation des contrats de travail 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 comme elle l'entend.

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 3 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, 117 rue du Château-des-Rentiers, 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 15 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 30 jours suivant sa saisine. En cas d'urgence et de saisine de la Commission par au moins deux organisations représentatives, elle se réunit dans un délai de 8 jours suivant sa saisine. Dans ce dernier cas, la Commission peut se réunir par téléphone.

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

c. Décisions de la Commission

En matière de négociation, tout accord doit être conclu dans les mêmes conditions que celles respectées pour l'adoption 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 2 voix et la délégation des employeurs dispose de 4 voix. Dans ce cas, les membres de toutes les délégations prennent part au vote.

Si, à l'inverse, la décision à prendre concerne uniquement les joueurs ou uniquement les entraîneurs, seuls les membres de la délégation salariée concernée prennent part au vote avec les membres de la délégation des employeurs. Dans ce cas, la délégation de la catégorie de salariés concernés dispose de 4 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.

Article 7 – Entrée en vigueur

La présente convention collective entrera en vigueur selon le calendrier indicatif ci-dessous :

12 juin 2005	Signature de la convention
Du 13 juin au 27 juin 2005	Délai d'exercice du droit d'opposition
28 juin 2005	<ul style="list-style-type: none">- Dépôt de la convention au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.- Dépôt de la convention auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.
29 juin 2005	Entrée en vigueur de la convention

Il est précisé que, sauf avenant conclu entre le club et le joueur afin de conformer les dispositions du contrat aux dispositions de la présente Convention Collective, l'ensemble des dispositions des contrats conclus avant la date d'entrée en vigueur de la présente Convention Collective et se prolongeant après l'entrée en vigueur de la Convention Collective demeurent valables.

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 et du caractère par nature temporaire de cet emploi. Cette activité s'inscrit donc dans le champ d'application des articles L.122-1-1-3° et suivants et D.121-2 du Code du Travail.

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 d'« usage » prévu par les articles cités ci-dessus soit obligatoire. Le recours au contrat à durée déterminée d'usage doit se faire dans le 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

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive sauf cas particuliers de recours à des jokers médicaux en remplacement de joueurs pour inaptitude physique prévus par les Règlements de la LNB. Il est précisé que la saison sportive débute 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 5 saisons sportives, y compris renouvellement tacite prévu contractuellement. Cette durée est ramenée à 3 ans pour les joueurs qui sont issus du centre de formation agréé du club et qui signent leur premier contrat professionnel. Cette durée maximum 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 express 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.

Les conditions matérielles de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel.

Article 9 – Conclusion du contrat de travail de joueur

La conclusion d'un contrat de joueur professionnel ou pluriactif 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.

9.1. Entrée en vigueur du contrat

Le contrat n'entrera en vigueur qu'à la date et aux conditions prévues au contrat et notamment si les conditions suivantes seront remplies :

- Passage d'un examen médical approfondi démontrant l'absence de contre-indication médicale à la pratique du basket dans les compétitions professionnelles. Le club a l'obligation de prendre toutes ses dispositions de façon à faire passer ledit examen au joueur au plus tard 72 heures après la date d'entrée en vigueur du contrat fixée au contrat. Cet examen médical, dont le contenu est fixé par les Règlements généraux de la LNB et effectué sous la responsabilité du médecin habilité du club, ne dispense pas les parties du respect des obligations relatives à la visite médicale du travail prévue à l'article R 241-8 du Code du Travail.
Afin de faciliter la réalisation de cet examen, le dossier médical du joueur ne doit être transmis au médecin du club que par le joueur lui-même, ou par le médecin du club quitté avec l'accord écrit du joueur.

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.

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 5 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 3 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 sauf si le club a un contrat avec un fournisseur portant sur les chaussures. Etant ici précisé concernant les chaussures, et dans l'éventualité où le club n'a pas de contrats spécifiques avec un équipementier, que le club sera tenu de fournir cinq paires de chaussures par saison sportive d'une valeur marchande approximative (prix de détail dans le commerce d'environ 150 euros par paire.)
- 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.

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 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. Salaires minima

En application de l'article L. 132-12 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 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, mentionnés en Annexe 1, correspondent à un temps plein. Ils s'appliquent au prorata temporis pour les joueurs de Pro B évoluant à temps partiel, avec un minimum de 50%, dans le respect des dispositions de la présente Convention relatives à la durée minimum du travail.

Dans l'éventualité où un joueur évoluant en Pro A souhaiterait pouvoir exercer son activité professionnelle qu'à temps partiel, un accord dérogatoire devra être spécifiquement conclu entre le dit joueur et le club et soumis à l'approbation de la commission paritaire.

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

Le montant du salaire minimum du joueur qui signe son premier contrat de joueur professionnel à l'issue de sa convention de formation doit respecter les minima applicables aux joueurs professionnels.

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 quelqu'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'autre 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 l'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^{er} jour de la saison suivante (le 1^{er} 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 vingt minutes.

Ne sont pas concernés les temps pour se rendre sur un terrain adverse (ou sur un terrain neutre) ou en revenir dès lors que sont utilisés des moyens de transport collectifs (avion, bus, train...).

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 de l'article L.221-9 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 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 11 heures consécutives du repos quotidien. La durée du repos hebdomadaire (soit 24 heures) 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. 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 L. 143-2 et 144-2 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 aux articles L. 223-1 et suivants du Code du Travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (article 5.1.3 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 6 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 au 2^{ème} alinéa de l'article L. 223-2 du Code du Travail, ainsi que la période de congés, telle qu'elle est définie à l'article L. 223-7 du Code du Travail, courent du 1^{er} 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 1^{er} jour de la saison officielle ;
- Une semaine en continu comprenant soit le 25 décembre soit le 1^{er} janvier au cours de la Saison. La semaine sera défini par les partenaires sociaux après connaissance du calendrier.
- 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 la semaine des As, 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 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 de l'article L.311-2 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 des articles L.921-1 et suivants 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 des articles L.351-1 et suivants 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 paye 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 3 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 l'article L 122-3-8 du 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 48 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 48 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 aux articles L. 932-1 et L. 934-2

17.2. Droit Individuel de Formation (DIF)

Tous les joueurs bénéficient chaque année d'un DIF de 25 heures par saison sportive. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés, s'ils ne sont pas utilisés, sur une durée maximale de 8 ans. Le DIF est plafonné à 200 heures.

Concernant les joueurs embauchés à temps partiels, la durée du DIF est déterminée au prorata de la durée du travail, rapportée à la durée du travail à temps plein.

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

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

Les droits au DIF de chaque salarié relevant du présent chapitre sont obligatoirement transférés entre entreprises relevant du présent accord collectif, même en cas de licenciement, dans les conditions prescrites par la loi, sauf licenciement pour faute grave ou lourde.

Eu égard à la nature particulière de l'activité du sportif professionnel, les actions de formation engagées dans le cadre du DIF 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, le joueur ne perçoit l'allocation formation versée par l'employeur qu'au prorata du temps passé en formation en dehors du temps de travail et reste couvert au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles en bénéficiant de la législation de la sécurité sociale et des garanties de prévoyance collectives.

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.

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 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 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) du versement d'un capital en cas de décès ainsi qu'en cas de perte de licence sportive au sens de l'inaptitude totale et définitive à la pratique du basket dans les compétitions professionnelles. Le montant de ce capital ne peut être inférieur à 100% de la rémunération nette majorée de 25% par enfant à charge.

La présente convention collective a été conclue et signée à Paris le 12 juin 2005

Signature entre :

l'UCPB
représentée par Monsieur Jean-Jacques Eisenbach

et

le SNB
représentée par Monsieur Maurice Beyina

En présence de :

la LNB
représentée par Monsieur René Le Goff

<p>Convention Collective du Basket Professionnel Accord de salaire joueurs – Annexe 1 – Rémunérations minima Saison sportive 2005/2006</p>
--

Rémunérations minima pour la saison 2005/2006 des joueurs

La rémunération effective en euros au titre de la saison 2005/2006 de chaque joueur ne peut être inférieure à un minimum fixé ci-dessous.

Nb. mois travaillés	Pro A		Pro B	
	Sal. Ann. Brut	Sal. Mens. Brut	Sal. Ann.Brut	Sal. Mens.Brut
12 MOIS	30.000	2.500	20.000	1.666
11 MOIS	30.000	2.727,28	20.000	1.818
10 MOIS	30.000	3.000	20.000	2.000
9 MOIS	27.000	3.000	18.900	2.100
8 MOIS	27.000	3.375	18.800	2.350
7 MOIS	26.000	3.714,29	18.700	2.671
6 MOIS	23.000	3.833,34	16.600	2.766
5 MOIS	20.000	4.000	14.500	2.900
4 MOIS	17.000	4.250	12.500	3.125

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

La présente annexe a été conclue et signée à Paris le 12 juin 2005

Signature entre :

l' UCPB
représentée par Monsieur Jean-Jacques Eisenbach

et

le SNB
représentée par Monsieur Maurice Beyina

En présence de :

la LNB
représentée par Monsieur René Le Goff

Convention Collective du Basket Professionnel
Protocole d'accord relatif à la formation professionnelle continue,
à un régime de prévoyance étendu et au mécanisme d'homologation des contrats de travail
Annexe 2
Saison sportive 2005/2006

Les parties signataires de la convention collective du basket professionnel ont convenu, dans le cadre du présent protocole d'accord relatif à la formation professionnelle, à la prévoyance et au mécanisme d'homologation des contrats de travail, de se réunir au cours de la saison 2005/2006 pour prévoir les mécanismes futurs relatifs à ces questions.

D'une part, les parties signataires s'engagent de bonne foi à entreprendre au cours de la saison 2005/2006 un travail d'analyse afin de déterminer ensemble les contours et le contenu d'un futur fonds paritaire de formation.

Les parties signataires s'engagent à étudier ensemble toutes les modalités relatives à la création d'un fonds paritaire de formation. A cette fin, elles s'engagent à étudier les modalités de mise en place, de financement, de gestion dudit fonds, ainsi que l'ouverture des droits à ce fonds.

D'autre part, en matière de prévoyance, l'article 18 de la présente Convention constituant une garantie minimale de base, les parties signataires s'engagent de bonne foi à étudier au cours de la saison 2005/2006 la possibilité de prévoir des garanties-capital décès/invalidité plus étendues que celles que prévoit la présente Convention collective.

Enfin, en dépit de l'alinéa 3 de la clause 8.1 de la présente Convention collective, les parties signataires s'engagent de bonne foi à étudier au cours de la saison 2005/2006 les contours d'une mise en place d'une procédure d'homologation des contrats de travail.

La commission paritaire d'interprétation et de négociation de la convention collective du basket professionnel se réunira au cours de la saison 2005-2006 afin de créer un groupe de travail ad hoc en charge de ces missions d'étude.

La présente annexe a été conclue et signée à Paris le 12 juin 2005

Signature entre:

l' UCPB
représentée par Monsieur Jean-Jacques Eisenbach

et

le SNB
représentée par Monsieur Maurice Beyina

En présence de :

la LNB
représentée par Monsieur René Le Goff

Convention Collective du Basket Professionnel
Annexe 3
Accord relatif à la part de rémunération correspondant
à la commercialisation de l'image collective des joueurs

Le présent accord thématique a pour objet de définir, en application de l'article L.785-1 du Code du Travail et conformément à l'article 14.2 de la convention collective du basket professionnel :

- 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.

Article 1 - Economie du texte

Les modalités de fixation de la part de rémunération objet du présent accord thématique sont fonction du niveau des recettes des Clubs générées par l'exploitation de l'image collective de l'équipe : sont concernées les recettes de parrainage, de publicité, de merchandising et celles provenant de la cession des droits audiovisuels des compétitions (hors droits de diffusion en direct).

Pour la saison sportive 2004-2005, il ressort de l'étude conduite par la LNB à partir des budgets prévisionnels des Clubs que la moyenne du total de ces recettes est supérieur à 30 % tant pour les Clubs de Pro A, que pour les clubs de Pro B ;

Chaque année, la LNB établira et communiquera aux parties signataires un document présentant la structure moyenne des budgets des Clubs pour la saison en cours. Dans l'hypothèse où ce document établirait que la part des recettes à prendre en compte en application de l'article L.785-1 du Code du Travail est inférieure au pourcentage fixé à l'article 3 ci-après, des négociations seront déclenchées entre les parties dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par la convention collective du Basket professionnel.

Article 2 - Condition d'entrée en vigueur de l'accord

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

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

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

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

Le montant de la part de rémunération correspondant à la commercialisation par le Club de l'image collective de l'équipe est fixé à 30 % de la rémunération totale du joueur.

La rémunération prise en considération est la rémunération annuelle brute prévue au contrat de travail homologué par la LNB, et comprend tous les éléments de rémunération, y compris les primes de toute nature.

La qualification de rémunération correspondant à la commercialisation par le Club de l'image collective de l'équipe ne s'applique pas à la partie de rémunération inférieure à 2 fois le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale tel qu'il résulte de l'article L.241-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Article 4 - Protection sociale

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

Article 5 - Entrée en vigueur

Pour les contrats de travail soit en cours à la date de prise d'effet du présent accord thématique, soit prenant effet pour la saison sportive 2005/2006 mais ne prévoyant pas l'inclusion dans la rémunération de la part correspondant à la commercialisation de l'image collective, l'application de cette part de rémunération est subordonnée à l'accord écrit du joueur, formalisé dans un avenant au contrat communiqué à la LNB aux fins d'homologation.

Article 6 – Modalités de versement

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

La présente annexe a été conclue et signée à Paris le 12 juin 2005

Signature entre:

l'UCPB
représentée par Monsieur Jean-Jacques Eisenbach

et

le SNB
représentée par Monsieur Maurice Beyina

En présence de :

la LNB
représentée par Monsieur René Le Goff
