

CONVENTION COLLECTIVE DE  
BRANCHE DU BASKET  
PROFESSIONNEL  
*PARTIE ENTRAINEURS*



# 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

#### Article 19 – Définition du contrat de travail

- 19.1. Nature du contrat de travail
- 19.2. Objet du contrat de travail
- 19.3. Durée du contrat de travail

#### Article 20 – Conclusion du contrat de travail de l'entraîneur

- 20.1. Entrée en vigueur du contrat

#### Article 21 – Exécution du contrat de travail

- 21.1. Obligations de l'entraîneur
- 21.2. Obligations du club
- 21.3. Discipline et sanctions
- 21.4. Reprise de l'entraînement

#### Article 22 – Rémunérations

- 22.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur.
- 22.2. Salaires minima

### Article 23 – Conditions de travail

#### 23.1. Durée du travail, intersaison et repos

- 23.1.1. Economie du texte
- 23.1.2. Intersaison
- 23.1.3. Repos
- 23.1.4. Durée du travail

#### 23.2. Congés payés

- 23.2.1. Définitions
- 23.2.2. Durée des congés
- 23.2.3. Période des congés
- 23.2.4. Indemnité de congés payés

### Article 24 - Protection sociale

- 24.1. Affiliation à la sécurité sociale
- 24.2. Retraite complémentaire
- 24.3. Garantie contre le risque de chômage

### Article 25 – Exploitation de l'image et du nom de l'entraîneur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

#### 25.1. Définitions et Champ d'application

#### 25.2. Exploitation de l'image associée collective

- 25.2.1. Exploitation de l'image associée collective par le Club
- 25.2.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers

#### 25.3. Exploitation de l'image associée individuelle

- 25.3.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le Club
- 25.3.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un partenaire commercial du Club

#### 25.4. Port des équipements

#### 25.5. Exploitation de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs Clubs

- 25.5.1. Exploitation par un Club de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs Clubs
- 25.5.2. Exploitation par la LNB de l'image associée collective des entraîneurs de plusieurs Clubs

### Article 26 – Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats

#### 26.1. Résiliations prévues par le Code du Travail

- 26.1.1. Résiliation par accord des parties
- 26.1.2. Résiliation pour faute grave
- 26.1.3. Résiliation en cas de force majeure
- 26.1.4. 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

## 26.2. Résiliations unilatérales du contrat de travail

26.2.1. Clauses de résiliation unilatérales anticipées prohibées

26.2.2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées

### Article 27 – Possibilités pour l'entraîneur de changer de club

### Article 28 – Formation professionnelle

28.1. Formation continue

28.2. Droit Individuel à la Formation (DIF)

28.3. Situation du salarié durant la formation

### Article 29 – Prévoyance

# CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE DU BASKET PROFESSIONNEL

## 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 Coaches de Basket », « SCB », affilié à la C.N.E.S. (Confédération Nationale des Educateurs Sportifs) dont la représentativité a été, dans le secteur du sport, reconnue par décret.

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

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 :

19 juin 2005	Signature de la convention
Du 20 juin au 4 juillet 2005	Délai d'exercice du droit d'opposition
5 juillet 2005	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dépôt de la convention au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.</li><li>- Dépôt de la convention auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.</li></ul>
6 juillet 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.

Le présent Titre I - Dispositions générales - a été conclu et signé à Paris le 12 juin 2005 entre l'UCPB représentée par Monsieur Jean-Jacques Eisenbach et le SNB représenté par Monsieur Maurice Beyina, en présence de la LNB représentée par Monsieur René Le Goff, et ratifié à Linas-Marcoussis le 19 juin 2005 par le Syndicat National des entraîneurs dénommé « Syndicat des Coaches de Basket », « SCB » représentée par Monsieur Grégor Beugnot

**Le Syndicat National des entraîneurs dénommé « Syndicat des Coaches de Basket », « SCB », représenté par Monsieur Grégor Beugnot**

---

## TITRE II- STATUT des JOUEURS

Le Titre II - Statut des joueurs - a été conclu et signé le 12 juin 2005 entre l'UCPB, représentée par Monsieur Jean-Jacques Eisenbach et le SNB, représenté par Monsieur Maurice Beyina, en présence de la LNB.

## Article 19 – Définition du contrat de travail

### 19.1. 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 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 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 pratique du basket 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.

### 19.2. 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. Au regard de son degré d'autonomie et de son niveau de responsabilité, l'entraîneur principal aura le statut 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.

### 19.3. 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 5 saisons sportives, y compris renouvellement tacite prévu contractuellement. 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 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.

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

#### Article 20 – 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.

##### 20.1. 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 à l'article R 241-8 du Code du Travail.

#### Article 21 – Exécution du contrat de travail

##### 21.1. 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.

Etant ici précisé que l'entraîneur pourra, sous réserve de respecter les dispositions de la présente convention, participer à des colloques ou à des actions syndicales pour lesquelles il pourrait être amené à y exercer sa profession.

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 Convention collective du basket professionnel sous réserve d'en être informé au préalable par le Club. Le refus éventuel de l'entraîneur devra être dûment motivé.

## 21.2. 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.

### 21.3. 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.

### 21.4. Reprise de l'entraînement

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

## Article 22 – Rémunérations

### 22.1. 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.

### 22.2. 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 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 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; et s'appliquent au prorata temporis pour les entraîneurs de Pro B évoluant à temps partiel, dans le respect des dispositions de la présente Convention relatives à la durée minimum du travail.

Dans l'éventualité où un entraîneur évoluant en Pro A ne souhaiterait pouvoir exercer son activité professionnelle qu'à temps partiel, avec un minimum de 50%, un accord dérogatoire devra être spécifiquement conclu entre ledit entraîneur et le club et soumis à l'approbation de la commission paritaire d'interprétation.

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 23 – Conditions de travail

#### 23.1. Durée du travail, intersaison et repos

##### 23.1.1. 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.

##### 23.1.2. Intersaison

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

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 matches 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 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 l'entraîneur devra donc communiquer toutes indications utiles sur sa situation dans son précédent club.

### 23.1.3. 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 ou 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. 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.

#### 23.1.4. 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.

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 l'article L 212-16 du code du travail.

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

#### 23.2. Congés payés

##### 23.2.1. 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 23.1.3.c. 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.

#### 23.2.2. Durée des congés

La durée du congé annuel défini aux articles L. 223-1 et suivants du 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 au 2<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période matérialisant la saison de basket.

#### 23.2.3. 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 1<sup>er</sup> jour de la saison officielle ;
- Une semaine en continu comprenant soit le 25 décembre soit le 1<sup>er</sup> janvier au cours de la saison. La semaine sera définie par les partenaires sociaux après connaissance du calendrier.

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 des 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).

#### 23.2.4. Indemnité de congés payés

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

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 24 – Protection sociale

### 24.1. Affiliation à la sécurité sociale

Les entraîneurs 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 entraîneurs eux-mêmes.

### 24.2. 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 des articles L.921-1 et suivants 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.

### 24.3. 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 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 25 – Exploitation de l'image et du nom de l'entraîneur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

### 25.1. 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 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 19.2 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 »).

## 25.2. 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.

### 25.2.1. 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.

### 25.2.2. 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.

## 25.3. Exploitation de l'image associée individuelle

### 25.3.1. 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.

### 25.3.2. 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.

### 25.4. 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.

### 25.5. Exploitation de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs Clubs

#### 25.5.1. 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.

#### 25.5.2. 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 26 – 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 26.2.2. ci-après, le contrat peut être résilié avant son terme par l'entraîneur de manière unilatérale.

## 26.1. Résiliations prévues par le Code du Travail

### 26.1.1. 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 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.

### 26.1.2. 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.

### 26.1.3. 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.

### 26.1.4. 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.

## 26.2. Résiliations unilatérales du contrat de travail

### 26.2.1. 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.

### 26.2.2. 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.

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 a l'entraîneur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en contrepartie du versement par celui-ci au club quitte d'une indemnité contractuelle dont le montant est fixe a l'avance dans le contrat.

La dite 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 la dite somme au club quitté ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

b) la clause permettant a l'entraîneur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en fonction du classement obtenu par le club a l'issue d'une saison sportive ou de la non qualification du club a 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 a son égard).

La dite 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 envoyée par le club à la Commission juridique de la LNB dans un délai de 48 heures.

#### Article 27 – 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 28 – 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.

### 28.1. 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 aux articles L. 932-1 et L. 934-2

### 28.2. Droit Individuel à la Formation (DIF)

Tous les entraîneurs bénéficient chaque année d'un DIF d'une durée de 25heures. 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 entraîneurs embauchés à temps partiel, 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 périodiquement 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, sauf licenciement pour faute lourde.

### 28.3. 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 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, 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 29 – 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 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 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 majorée de 25% par enfant à charge.

**La présente convention collective a été conclue et signée à Linas-Marcoussis le 19 juin 2005**

Signature entre :

**l' UCPB**  
**représentée par Monsieur Hervé Beddeleem**

---

et

**Le Syndicat National des entraîneurs dénommé « Syndicat des Coaches de Basket », « SCB »**  
**représentée par Monsieur Grégor Beugnot**

---

En présence de :

**la LNB**  
**représentée par Monsieur René Le Goff**

---

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

Rémunérations minima pour la saison 2005/2006 des entraîneurs

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

	Pro A	Pro A	Pro A	Pro B	Pro B
	Entraîneur principal	Entraîneur assistant	Entraîneur Centre de Formation	Entraîneur principal	Entraîneur assistant
Salaire annuel Brut	72 000 €	32 000 €	25 000 €	42 000 €	24 000€

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

Par dérogation, les contrats conclus au cours de la saison sportive 2004/2005 et qui se prolongent sur la saison sportive 2005/2006 ne sont pas soumis à l'application des rémunérations minima.

**La présente annexe a été conclue et signée à Linas-Marcoussis le 19 juin 2005**

Signature entre :

**l' UCPB**  
**représentée par Monsieur Hervé Beddeleem**

---

et

**Le Syndicat National des entraîneurs dénommé « Syndicat des Coaches de Basket », « SCB »**  
**représentée par Monsieur Grégor Beugnot**

---

En présence de :

**la LNB**  
**représentée par Monsieur René Le Goff**

---