

CONVENTION COLLECTIVE DU HANDBALL PROFESSIONNEL FEMININ

Avenant n°1 du 29 Mai 2022

Préambule :

L'UCPHF, 7 Master et l'AJPH estiment nécessaire :

- d'intégrer les employeurs et salariés joueuses et entraîneurs professionnels de la 2nde division féminine au même titre que la 1^{ère} division féminine et garantir le respect de l'équité entre les clubs et les doter de dispositions conventionnelles visant à accompagner leur structuration et la professionnalisation des joueuses et entraîneurs ;
- d'étendre donc le champ d'application de la Convention Collective du Handball Professionnel Féminin aux clubs de 2nde division féminine.

Néanmoins, compte tenu de l'intervention tardive de l'extension du champ d'application de la Convention Collective du Handball Professionnel Féminin aux clubs de 2nde division féminine, l'UCPHF, 7 Master et l'AJPH conviennent de la nécessité de ne pas remettre en cause, pour la saison 2022/2023, les dispositions applicables actuellement.

Aussi, l'UCPHF, 7 Master et l'AJPH conviennent d'élargir le champ d'application à la 2nde division féminine dans les conditions suivantes :

- pour la saison 2022/2023 dans un premier temps ;
- dans les limites des dispositions prévues par le Chapitre 12 de la Convention Collective Nationale du Sport, à l'exception des dispositions devant faire l'objet de mises en conformité avec les dernières évolutions législatives.

L'UCPHF, 7 Master et l'AJPH conviennent par ailleurs de poursuivre la conclusion de cet avenant par des négociations sur un certain nombre de thèmes détaillés ci-après, dès le début de la saison 2022/2023, aux fins de conclusion d'un nouvel avenant au plus tard le 31 janvier 2023, pour application au 1^{er} juillet 2023.

Compte tenu des développements précédents, l'UCPHF, 7 Master et l'AJPH conviennent de conclure un avenant (ci-après « l'Avenant ») à l'accord collectif « Convention Collective du Handball Professionnel Féminin » (ci-après « l'Accord Collectif ») tendant à :

Article 1er :

L'article 1.1. « Clubs visés » du Chapitre I est modifié comme suit :

Le présent Accord Collectif, conclu en vertu des dispositions du Code du travail et du Code du Sport, concerne les seuls clubs participant au championnat de handball féminin de première division (LFH) dont l'organisation et la gestion est assurée par la Fédération Française de Handball.

Elle est applicable par tous les clubs ayant acquis le droit de participer aux championnats visés ci-dessus, quelle que soit leur structure juridique.



A compter du 1^{er} juillet 2022, et pour la seule saison 2022/2023, le présent Accord Collectif, conclu en vertu des dispositions du Code du travail et du Code du Sport, est étendu aux clubs participant au championnat de handball féminin de deuxième division (LFH) dont l'organisation et la gestion est assurée par la Fédération Française de Handball.

A l'exception des dispositions prévues au chapitre 1 et 2, aucune autre disposition de la Convention Collective du Handball Professionnel féminin n'est applicable aux clubs participant au championnat de handball féminin de deuxième division (LFH).

Article 2 :

L'article 2.3 « **Révision** » du Chapitre I est modifié comme suit :

Le présent accord est également révisable à tout moment à la demande de l'une des organisations signataires, salariale ou patronale.

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

Tout accord de révision se substituera à l'ancien après suivie des procédures légales de dépôt prévues aux articles D 2231-2 et suivants du code du travail.

L'accord de révision n'est valablement conclu, que s'il est signé par l'organisation employeur et les organisations de joueuses et entraîneurs.

Article 3 :

L'article 1.2.3.b) « Fonctionnement de la Commission paritaire » du Chapitre 2 est modifié comme suit :

b) Commission paritaire chargée de compléter, réviser, adapter, déroger à la convention collective (article 1.1.1.)

Tout accord de révision, de modification, d'adaptation ou de dérogation à la présente convention doit être conclu dans les conditions fixées à l'article 2.3 du chapitre 1.

Chaque organisation syndicale compose sa délégation comme elle l'entend, avec un maximum de quatre personnes par délégation.

Toute modification de l'accord se fera par voie d'avenant numéroté.

Chaque délégation peut se faire assister de tous conseils et techniciens de son choix.

Article 4 :

L'article 1.3 b) « Dérogations particulières aux joueuses » du Chapitre 3 est modifié comme suit :

La durée d'un contrat peut être inférieure à douze mois dans les conditions suivantes :

- Remplacement d'une joueuse absente pour raison médicale (arrêt de travail). En ce cas, la durée du contrat de travail ne pourra être inférieure à 3 mois avec un terme fixé à la fin de la saison sportive en cours, à minima.

- Remplacement d'une joueuse absente pour grossesse. En ce cas, la durée du contrat de travail n'est pas soumise à une durée minimum, mais le terme devra être fixé à la fin de la saison sportive en cours, à minima.
- Recours à un joker médical gardien, dans les conditions prévues par les règlements LFH. En ce cas, la durée du contrat de travail n'est pas soumise à une durée minimum, mais le terme devra être fixé à la fin de la saison sportive en cours, à minima.
- Si l'accord entre les parties sur les éléments essentiels du contrat de travail est intervenu en cours de saison sportive :
 - o En ce cas, la durée du contrat de travail ne pourra être inférieure à 10 mois avec un terme fixé à la fin de la saison sportive en cours.
 - o Par dérogation à l'alinéa précédent et dans la limite d'une seule embauche par saison sportive et par club, la durée du contrat de travail ne pourra être inférieure à 6 mois avec un terme fixé à la fin de la saison sportive en cours.

Article 5 :

L'article 2.2 « **Nombre minimum de contrats de travail** » du Chapitre 4 est modifié comme suit :

Un club relevant du champ d'application du présent accord doit pouvoir justifier d'un effectif répondant aux minima suivants :

- o 9 joueuses sous contrat de travail à temps plein
- o 1 entraîneur principal sous contrat de travail à temps plein

Article 6 :

L'article 1 « Classification » du Chapitre 7 est modifié comme suit :

Il n'existe pas de classification particulière pour les fonctions de joueuse. Toutes les joueuses d'une équipe relèvent du même niveau de classification.

Les entraîneurs sont soit cadre soit non cadre.

La classification est déterminée en fonction des missions de l'entraîneur comme suit :

- Sont cadres :
 - o Les entraîneurs principaux
 - o Les entraîneurs qui occupent une fonction de directeur de centre de formation
- Ne sont pas cadres :
 - o Les entraîneurs adjoints
 - o Les entraîneurs responsables sportif au sein d'un centre de formation

Par accord entre les parties, et par dérogation à la classification de principe ci-dessus, un entraîneur adjoint ou un entraîneur responsable sportif au sein d'un centre de formation peut se voir attribuer le statut cadre.

Article 7 :

L'article 2 « Structure de la rémunération » du Chapitre 7 est modifié comme suit :

La rémunération du salarié, dont le montant annuel respecte les minima prévus par le présent chapitre, comprend un salaire fixe. La rémunération du salarié peut également comprendre :

- des primes liées au respect par le salarié de règles d'éthique (primes d'éthique »), et / ou, à l'exclusion de l'entraîneur, à son assiduité dans son activité au sein du club (« primes d'assiduité »). Les conditions d'attribution de ces primes sont fixées par le contrat de travail ou le règlement intérieur du club en conformité avec les dispositions du présent accord ;
- des primes liées à la participation du salarié aux matchs officiels, ou aux résultats sportifs obtenus par le club, versées sous forme de salaire ou dans le cadre d'un plan d'intéressement ou d'épargne salariale ou dans le cadre d'un accord de participation
- ~~— des avantages en nature dans la limite de 10% de la rémunération globale brute ;~~
- ainsi que toute autre forme autorisée par la loi.

Dans tous les cas, tout élément de rémunération individuelle convenu entre les parties, ou garanti par l'employeur doit être intégré au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant le cas échéant), et être exprimé en euros et en montant brut.

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

Article 8 :

L'article 3 « **Rémunération minimum** » du Chapitre 7 est modifié comme suit :

En raison de la crise sanitaire et économique actuelle, qui crée de réelles incertitudes sur la situation économique des clubs participant à la Ligue Butagaz Energie, les minima de rémunérations sont gelés et renvoyés à une négociation ultérieure au sein de la commission paritaire. Dans l'attente de cette négociation, ce sont ceux prévus par le chapitre 12 de la CCNS qui s'appliqueront au 1^{er} juillet 2021.

La rémunération du salarié est au minimum de :

| Emploi | Rémunération minimum hors primes |
|---|---|
| Joueuse | 1645,58 euros bruts |
| Entraîneur principal cadre | 3 258,03 euros bruts |
| Entraîneur directeur de centre de formation | 3 258,03 euros bruts |
| Entraîneur adjoint cadre | 3 258,03 euros bruts |
| Entraîneur adjoint non cadre | 2 026,66 euros bruts |
| Entraîneur responsable sportif de centre de formation non cadre | 2 026,66 euros bruts |
| Autre entraîneur non cadre | 1 954,23 euros bruts |



Cette rémunération minimum s'entend pour un temps plein.

Cette rémunération ne comprend pas les éventuels primes et avantage en nature visés à l'article 2 du présent chapitre.

Les stipulations ci-dessus s'appliquent au pro rata temporis pour le temps partiel, dans le respect des règles consacrées par le présent accord à la durée du travail.

Article 9 :

La conclusion de l'Avenant engage les parties signataires à ouvrir dès le début de la saison 2022/2023 des discussions notamment sur les thèmes principaux suivants étant précisé que les nouvelles dispositions qui s'appliqueraient au 1^{er} juillet 2023 devront faire l'objet d'un avenant conclu au plus tard le 15 janvier 2023 :

- Dispositions conventionnelles applicables aux joueuses et entraîneurs professionnels des clubs de 2^{ème} division féminine ;
- Minimas de rémunération pour les clubs de 1^{ère} division féminine / structure de la rémunération /classification ;
- Congés ;
- Prévoyance et complémentaire santé ;
- Obligation d'emploi et structuration des clubs ;
- Droit à l'image.

Article 10 :

Le présent avenant, conclu le 29 Mai 2022, prendra effet le 1^{er} juillet 2022. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Entre :

Pour 7 MASTER

Pour l'AIPH

Pour l'UCPHF

Thierry ANTI
Président

Vincent Gérard
Président

Jean-Marie SIFRE
Président

En présence de :

Pour la FFHB

Nodjialem MYARO
Vice-Présidente



CCPHF - Avenant n°1 du 29 Mai 2022