



CONVENTION COLLECTIVE DU HANDBALL PROFESSIONNEL FEMININ

Avenant n°5 du 15 avril 2025

EXPOSE DES MOTIFS :

Les parties ont décidé de procéder à des modifications de forme et de fond, à effet du 1^{er} juillet 2025 :

- Nombre minimum de contrats de travail à temps plein et temps partiel et la prolongation de l'encadrement du nombre de contrat de travail à temps partiel inférieur à 17h30 hebdomadaires et minimum de 9h hebdomadaires ;
- Minimas de rémunération applicables ;

Ceci étant précisé, les parties conviennent de procéder aux modifications suivantes.

Article 1

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 minimas suivants :

a) Pour la première division féminine

Chaque club doit pouvoir justifier d'un effectif répondant aux minima suivants :

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

b) Pour la deuxième division féminine

Un club VAP doit pouvoir justifier d'un effectif répondant aux minima suivants :

- au minimum 5 joueuses professionnelles à temps plein + 3 équivalents temps plein (ces joueuses devant être à mi-temps minimum chacune soit 75,83 h mensuelles).

Pour la saison 2025/2026, un club ne peut contracter au maximum que 2 contrats de joueuses dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps et au minimum de 9h hebdomadaires, dans les dispositions prévues par les articles 2.1 et 2.3 du chapitre 4 de la convention collective du handball féminin professionnel.

- 1 entraîneur principal sous contrat de travail à temps plein.

Un club non VAP doit pouvoir justifier d'un effectif répondant aux minima suivants :

- au minimum 4 équivalents temps plein pour les joueuses professionnelles (ces joueuses devant être à mi-temps minimum chacune soit 75,83 h mensuelles).

Pour la saison 2025/2026, un club ne peut contracter au maximum que 2 contrats de joueuses dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps et au minimum de 9h hebdomadaires, dans les dispositions prévues par les articles 2.1 et 2.3 du chapitre 4 de la convention collective du handball féminin professionnel.

- 1 entraîneur principal sous contrat de travail à temps plein.



Article 2

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

Les minimas de rémunération applicables sont ceux prévus par le chapitre 12 de la CCNS.

A partir du 1er juillet 2025, une augmentation unique de 1% est appliquée aux minimas conventionnels.

Une autre augmentation unique de 1% pour les minimas conventionnels entrera en vigueur le 1er janvier 2026.

Grille de rémunération mensuelle minimum au 1er juillet 2025 :

Emploi	Rémunération minimum hors primes (classification)
Joueuse	1839,04 euros bruts
Entraîneur principal, cadre	3573,30 euros bruts (classe D)
Entraîneur directeur de centre de formation, cadre	3573,30 euros bruts (classe D)
Entraîneur adjoint, cadre	3573,30 euros bruts (classe D)
Entraîneur adjoint, non cadre	2273,51 euros bruts (classe C)
Entraîneur responsable sportif de centre de formation, non cadre	2196,75 euros bruts (classe B)
Entraîneur adjoint dont les missions sont limitées à un domaine spécifique de l'entraînement, non cadre	2196,75 euros bruts (classe B)

Grille de rémunération mensuelle minimum au 1er janvier 2026 :

Emploi	Rémunération minimum hors primes (classification)
Joueuse	1857,43 euros bruts
Entraîneur principal, cadre	3609,03 euros bruts (classe D)
Entraîneur directeur de centre de formation, cadre	3609,03 euros bruts (classe D)
Entraîneur adjoint, cadre	3609,03 euros bruts (classe D)
Entraîneur adjoint, non cadre	2296,25 euros bruts (classe C)
Entraîneur responsable sportif de centre de formation, non cadre	2218,72 euros bruts (classe B)
Entraîneur adjoint dont les missions sont limitées à un domaine spécifique de l'entraînement, non cadre	2218,72 euros bruts (classe B)



Cette rémunération minimum s'entend pour un temps plein.

Cette rémunération ne comprend pas les éventuels primes et avantages 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 3

Les autres stipulations de l'Accord restent inchangées pour la saison 2025/2026.

Article 4

La conclusion de l'Avenant engage les parties signataires à ouvrir dès le début de la saison 2025/2026 des discussions, notamment sur les thèmes principaux suivants, étant précisé que les nouvelles dispositions qui s'appliqueraient au 1er juillet 2026 devront faire l'objet d'un avenant conclu au plus tard le 15 avril 2026 :

- Dispositions conventionnelles applicables aux joueuses et entraîneurs professionnels des clubs ;
- Minimas de rémunération pour les joueuses et entraîneurs / structure de la rémunération / classification et grille ;
- Congés ;
- Prévoyance et complémentaire santé ;
- Obligation d'emploi et structuration des clubs ;
- Droit à l'image.

Article 5

Le présent avenant, conclu et signé le 15 avril 2025, prendra effet le 1er juillet 2025.

Entre :

L'UCPHF
Sophie PALISSE
Présidente

L'AIPH
Vincent GERARD
Président

7 Master
Thierry ANTI
Président

pour 7master.