



CONVENTION COLLECTIVE DU HANDBALL PROFESSIONNEL FEMININ

Avenant n°7 du 24 mars 2026

**Dérogation à la durée minimale de travail des joueuses en D2F
pour la saison 2026-2027**

Exposé des motifs :

L'UCPHF, l'AJP et 7Master, négociateurs de la Convention collective du handball professionnel féminin, constatent que l'évolution du championnat de Division 2 féminine et la professionnalisation progressive de ses structures rendent nécessaires un renforcement de l'encadrement juridique des relations entre les clubs, les joueuses et les membres des staffs et une politique d'emploi proportionnelle à l'économie des structures clubs employeurs.

Dans ce contexte, ils rappellent leur attachement au recours au contrat de travail comme cadre principal de la relation entre les clubs et les salariées du secteur. Le contrat de travail constitue en effet un instrument essentiel de sécurisation des parcours professionnels, offrant aux joueuses et aux membres des staffs un niveau de protection sociale et juridique supérieur à celui résultant d'autres formes de collaboration, notamment lorsque celles-ci reposent sur de simples conventions.

Cette évolution répond également à un objectif de sécurisation des clubs, en limitant les situations susceptibles de générer des contentieux et notamment les risques de requalification devant les juridictions prud'homales, et participe plus largement à la structuration progressive du modèle social du handball professionnel féminin.

Dans le même temps, les partenaires sociaux ont identifié la nécessité de prendre en compte la réalité socio-professionnelle des joueuses évoluant en Division 2 féminine, dont un grand nombre poursuit parallèlement une activité professionnelle principale ou un projet de formation. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont souhaité associer étroitement la Cellule FIR (Formation, Insertion, Reconversion) à la mise en œuvre du dispositif. Celle-ci apportera son expertise dans l'analyse, la validation et le suivi des projets de formation présentés par les joueuses, afin de garantir la cohérence, la crédibilité et la sécurisation des parcours de formation engagés. L'intervention de la Cellule FIR contribue ainsi à renforcer l'accompagnement des salariées concernées et à assurer la qualité des projets socio-professionnels associés aux contrats dérogatoires.

Afin de concilier ces différents objectifs — sécurisation juridique des relations de travail, protection des clubs, accompagnement des projets socio-professionnels des joueuses et structuration du secteur — les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place, à titre expérimental pour la saison sportive 2026-2027, un dispositif de dérogation encadrée au principe du contrat à mi-temps.

L'UCPHF, l'AJP et 7Master, signataires affirment par ailleurs leur grande vigilance quant à la mise en œuvre de ce dispositif expérimental. Ils entendent assurer, dans le cadre de la commission paritaire, une validation des demandes de dérogations, un suivi attentif, un contrôle des situations et un accompagnement des clubs et des salariées, afin de garantir la cohérence,



la réalité et la qualité des projets socio-professionnels des joueuses amenées à conclure ce type de contrat et de sécuriser chaque situation individuelle.

Le présent avenant a ainsi pour objet d'organiser les modalités de cette expérimentation et d'encadrer strictement les conditions dans lesquelles des contrats d'une durée de travail inférieure au mi-temps peuvent être conclus au sein des clubs participant au championnat de Division 2 féminine, de se prononcer sur les dossiers présentés par les parties au contrat et de communiquer leur décision individuelle à la FFHB et à la CNCG dans le cadre de leurs compétences respectives.

Article 1 – Champ d'application

Le présent avenant s'applique, à titre expérimental, aux clubs engagés dans le championnat de Division 2 féminine (D2F) au cours de la saison sportive 2026-2027.

Article 2 – Dérogation à la durée minimale de travail

Par dérogation aux dispositions conventionnelles relatives à la durée minimale de travail des contrats des joueuses professionnelles, les clubs engagés en D2F peuvent conclure, pour la saison sportive 2026-2027, des contrats d'une durée de travail inférieure au mi-temps dans les conditions définies au présent avenant.

Dans le cadre de l'article L. 3123-7 du code du travail, une durée de travail inférieure peut être contractualisée, pour permettre à une joueuse professionnelle de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein.

Il est rappelé que les parties ont l'obligation de respecter les durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L.3121-20 à L.3121-22 du code du travail.

Article 3 - Nombre de contrats dérogatoires et comptabilisation en équivalent temps plein

Pour la saison sportive 2026-2027, chaque club engagé en D2F pourra conclure jusqu'à quatre (4) contrats de travail d'une durée hebdomadaire minimum de huit heures et quarante-cinq minutes (8h45).

Ces contrats seront comptabilisés pour 0,5 à 1 équivalent temps plein (ETP) au prorata temporis au titre du respect de l'article 2.2 « Nombre minimum de contrats de travail » du chapitre 4 de la Convention collective du handball professionnel féminin.

Pour la saison concernée, cette disposition se substitue à la règle en vigueur pour la saison 2025-26 limitant à deux contrats au maximum sans possibilité de comptabilisation en ETP.

Article 4 - Conditions d'éligibilité des joueuses

La conclusion d'un contrat dérogatoire à la durée minimale de travail est réservée aux joueuses poursuivant parallèlement à leur activité sportive :



1. Un emploi salarié principal d'une durée minimale de travail de vingt-six (26) heures hebdomadaires,

Ou

2. Un projet de formation répondant aux conditions suivantes :

- formation inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- volume horaire minimal de 270 heures annuelles.

À titre exceptionnel, la commission paritaire pourra examiner, dans le cadre d'une clause d'interprétation paritaire, des situations particulières ne répondant pas strictement aux critères ci-dessus mais présentant un projet socio-professionnel cohérent et structuré.

Article 5 – Modalités de contrôle et pièces justificatives

Le bénéfice de la dérogation est conditionné à la production par le club et la joueuse des justificatifs attestant de la réalité du projet professionnel ou de formation.

Les documents suivants devront être transmis lors du dépôt du contrat ou, au plus tard, avant le début d'exécution du contrat :

- un devis ou une attestation de préinscription à la formation ;
- le programme détaillé de la formation (contenu et volume horaire) ;
- une lettre d'engagement de la joueuse dans le projet de formation.

Ces éléments devront être complétés par une preuve d'inscription définitive (certificat de scolarité ou attestation d'entrée en formation) au plus tard à la date de rentrée de la formation concernée.

Article 6 – Validation par la commission paritaire

Tout contrat ou avenant comportant une durée de travail hebdomadaire inférieure au mi-temps, est soumis :

- à une consultation préalable de la commission paritaire,
- et à une validation expresse de celle-ci.

Pour l'examen des dossiers, la commission paritaire s'appuiera sur la cellule FIR qui rendra un avis sur la cohérence et la réalité du projet socio-professionnel présenté.

En cas d'impossibilité de produire, au plus tard à la date de rentrée de la formation concernée, un certificat de scolarité ou une attestation d'entrée en formation conforme aux critères définis au présent avenant, le contrat sera requalifié en contrat à mi-temps à compter du 1er juillet de la saison sportive concernée.



Article 7 – Suivi et évaluation du dispositif

Un bilan intermédiaire du dispositif en vigueur sur la saison 2026-27 sera réalisé entre décembre 2026 et février 2027 afin d'évaluer sa mise en œuvre pour les saisons suivantes.

Les partenaires sociaux examineront notamment :

- les modalités de prise en charge totale ou partielle des coûts de formation ;
- les mécanismes de modulation de la rémunération minimale applicables aux contrats dérogatoires ;
- l'éventuelle évolution du nombre de contrats inférieurs au mi-temps autorisés et des règles de comptabilisation en ETP.

Article 8 – Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour la seule saison sportive 2026-2027, à titre expérimental.

Les partenaires sociaux se réuniront à nouveau afin d'examiner les conditions d'une éventuelle reconduction ou adaptation du dispositif pour la saison 2027-2028.

Entre :

L'UCPHF
Sophie PALISSE
Présidente

L'AJP
Vincent GERARD
Président

7 Master
Thierry ANTI
Président