Statut du Joueur Fédéral

Chapitre 1 – Dispositions générales 4

Article 1 - Introduction 4
Article 2 - Nombre de joueurs étrangers sous contrat 4
Article 3 - Obligation de contracter et reclassement amateur 4
Article 4 - Conclusion du contrat fédéral 5
Article 5 - Homologation du contrat fédéral 5
Article 6 - Enregistrement des mutations temporaires 6
Article 7 - Avenant au contrat fédéral 7
Article 8 - Non respect de la procédure et sanctions 7
Article 9 - Délais de qualification 8

Chapitre 2 – Contrat de travail 8

Article 10 - Qualité du joueur à l'embauche 8
Article 11 - Nature du contrat de travail 8
Article 12 - Objet du contrat de travail 8
Article 13 - Période d'essai 9
Article 14 - Exécution du contrat de travail 9
14.1 Obligations du joueur 9
14.2 Obligations du club 10
14.3 Reprise de l'entraînement 10
Article 15 - Durée du contrat de travail 10
Article 16 - Fin du contrat de travail 11

Chapitre 3 – Rémunération 11

Article 17 - Salaires minima 11
17.1 Principes généraux 11
17.2 Valeur du point 11
17.3 Les salaires minimums bruts 12
Article 18 - Structure de la rémunération 12
Article 19 - Versement de la rémunération et obligations y afférentes 12

Chapitre 4 – Durée et conditions de travail 13

Article 20 - Temps de travail effectif 13

Article 21 - Temps de travail minimum 14
Article 22 - L'intersaison....14
Article 23 - Durées maximales et repos....14
23.1 Les pauses....14
23.2 Les repos 15
23.2.1 Repos quotidien 15
23.2.2 Repos hebdomadaire 15
23.2.3 Repos compensateur 15
23.3 La durée maximale de travail....15
Article 24 - Heures supplémentaires 15

Chapitre 5 – Congés payés....16

Article 25 - Durée des congés....16
Article 26 - Période des congés 16
Article 27 - Indemnités 16

Chapitre 6 – Pluralité d'emplois 17

Article 28 - Principes....17
Article 29 - La réglementation du travail....17
Article 30 - Réglementation du cumul public-privé 17

Chapitre 7 – Hygiène, Santé et Sécurité 17

Article 31 - Prescriptions générales....17
Article 32 - Hygiène....17
Article 33 - Sécurité....17
Article 34 - Santé 18
34.1 Médecine du travail 18
34.2 Prévention et lutte contre le dopage 18

Chapitre 8 – Formation professionnelle 18

Article 35 - Principes généraux 18
Article 36 - Plan de formation....18
Article 37 – Compte personnel de formation 19

Chapitre 9 – Prévoyance....19

Article 38 - Nature et montants des garanties 19

38.1 Accident du travail et maladie 19
38.1.1 Pendant les 90 premiers jours d'arrêt 19
38.1.2 Du 91ème jour au 180ème jour d'arrêt 20
38.1.3 Arrêt de travail du joueur pluriactif 20
38.2 Décès 20
38.3 Invalidité 20
Article 39 - Conditions d'ouverture et de maintien des garanties 20
Article 40 - La prévoyance pécule 20

ANNEXE 1 – Documents obligatoires pour l'homologation ou le reclassement amateur 21

ANNEXE 2 – Sanctions pour non respect du présent Statut 22

ANNEXE 3 – Prévoyance 23

STATUT DU JOUEUR FÉDÉRAL

Chapitre 1 – Dispositions générales

Article 1 - Introduction

Les parties signataires d'un contrat de joueur fédéral (joueur et club) s'engagent à respecter les dispositions contenues dans le présent Statut.

Seuls les clubs n'ayant pas le statut professionnel, au sens du Règlement Administratif de la L.F.P., qui participent au Championnat National 1, dits clubs indépendants, au Championnat National 2, au Championnat National 3, au Championnat Régional 1 et au championnat de la division supérieure de la Ligue de la Réunion sont autorisés à utiliser des joueurs sous contrat fédéral dans l'équipe première du club.
Les joueurs fédéraux ou joueurs prêtés peuvent être incorporés dans la première équipe réserve du club dans le respect des dispositions des Règlements Généraux.

Ces clubs ont la possibilité d'utiliser un nombre illimité de joueurs sous contrat, sous réserve des restrictions ou interdictions prononcées par la D.N.C.G. ou ses organes déconcentrés.
Les clubs qui participent au Championnat Régional 1 ne peuvent contracter, dans la saison, qu'avec 5 joueurs maximum sous contrat fédéral.

Article 2 - Nombre de joueurs étrangers sous contrat

Les clubs peuvent, sans limitation, contracter avec des joueurs étrangers, sauf pour les clubs indépendants du Championnat National 1 qui ne peuvent contracter qu'avec 3 joueurs étrangers non ressortissants de l'U.E. ou de l'E.E.E. ou de pays disposant d'accord d'association ou de coopération avec l'U.E.

Les clubs peuvent contracter avec des joueurs étrangers sous réserve que ces derniers soient titulaires d'une autorisation de travail sur le territoire français dans le respect des dispositions légales et de l'Annexe 1 du présent règlement.

Article 3 - Obligation de contracter et reclassement amateur

3.1. Principe général

Les clubs du Championnat National 1, Championnat National 2 et Championnat National 3 ont l'obligation de faire signer un contrat fédéral aux joueurs ayant été sous contrat Professionnel, Elite, Stagiaire ou Fédéral (contrat homologué par la LFP ou la FFF) la saison précédente, ou la saison en cours.
Le joueur professionnel (au sens de l'article 2.2 du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs de la FIFA), âgé de plus de 20 ans au 31 décembre de la saison en cours, enregistré auprès d'une association nationale étrangère pour la saison en cours ou la saison précédente, et qui demande à être qualifié pour un club qui participe au Championnat National 1 ou National 2, a l'obligation, durant toute la saison, de signer un contrat fédéral.

Est soumis à la même obligation le joueur reclassé amateur qui mute, durant la même saison pour un des clubs des Championnats susvisés (National 1, National 2, National 3).

Un joueur reclassé amateur la saison précédente et changeant de club, doit obligatoirement signer un contrat fédéral pour participer au Championnat National 1 avec un club Indépendant. Une licence amateur peut toutefois être délivrée à condition qu'elle porte la mention d'interdiction de participation en Championnat National 1.

3.2. Dérogations et reclassement amateur

Le joueur fédéral ne peut pas être reclassé amateur avant la fin de la saison pour un club dont l'équipe première évolue en Championnat National 1, Championnat National 2, Championnat National 3 et Championnat Régional 1.
Le reclassement amateur des joueurs Professionnel, Elite, Stagiaire ou Fédéral (contrat homologué par la LFP ou la FFF) est limité à :

- En Championnat National 1 : 2 joueurs fédéraux âgés de plus de 30 ans au 31 décembre de la saison en cours après avoir été sous contrat les deux saisons précédentes au sein du club dans lequel il est reclassé ;
- En Championnat National 2 et en Championnat National 3 :
    - 1 joueur fédéral âgé de plus de 30 ans au 31 décembre de la saison en cours après avoir été sous contrat la saison précédente au sein du club dans lequel il est reclassé,
    - 3 joueurs Stagiaires dès le début de la saison,
    - 2 joueurs Professionnel, Elite ou Fédéral à partir du 1er octobre. Par exception à l'article 82 des Règlements Généraux, la date d'enregistrement de la licence de ces joueurs ne pourra être antérieure au 1er octobre.

Le départ d'un joueur reclassé dans un club n'ouvre pas droit à une nouvelle possibilité de reclassement si le quota de joueurs reclassés est déjà atteint

Article 4 - Conclusion du contrat fédéral

Le contrat de travail doit être daté et signé par le joueur et le club employeur, au plus tard le jour de la prise de fonction, et être établi en trois exemplaires :

- Un exemplaire pour le club remis immédiatement
- Un exemplaire pour le joueur remis immédiatement
- Un exemplaire pour la Commission Fédérale du Statut du Joueur (C.F.S.J.)

Le contrat de travail prend effet sous condition suspensive de son homologation par la C.F.S.J.

Le modèle utilisé doit inclure a minima le contenu du contrat-type pour un contrat à durée déterminée à temps plein et pour celui à temps partiel.

Le contrat est homologué par la C.F.S.J. qui adresse un exemplaire du contrat, au club intéressé, au joueur et le cas échéant à son représentant légal.

Le contrat soumis à homologation fait apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la FFF, les agents sportifs intervenus lors de sa conclusion ainsi que l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

Article 5 - Homologation du contrat fédéral

Règles générales

Tout joueur lié à son club par un contrat de travail à durée déterminée à temps plein ou à temps partiel est soumis à la procédure d'homologation.

Les contrats fédéraux peuvent faire l'objet d'une homologation pour autant qu'une demande de licence ait été faite par Footclubs dans les périodes fixées à l'article 92 des Règlements Généraux.
En tout état de cause les contrats doivent être envoyés à la Commission Fédérale du Statut du Joueur (numérisé et envoyé via Footclubs).

L'exemplaire du contrat de travail, envoyé à la C.F.S.J., doit être obligatoirement accompagné des pièces mentionnées à l'annexe 1.

L'absence des documents signalés à l'annexe 1 fait obstacle à l'homologation du contrat.

Procédure d'homologation

Le dossier sera recevable en la forme si :

- Le contrat respecte a minima le modèle de contrat-type
- Le contenu du contrat est conforme au Statut du Joueur Fédéral
- Le dossier est complet, en comportant l'ensemble des documents et pièces justificatives fixés en annexe 1

Si le club fait l'objet d'une mesure de contrôle par la D.N.C.G., le dossier est transmis à la Commission Fédérale de Contrôle des Clubs :
- si sa décision est favorable, le contrat est transmis à la C.F.S.J.
- si sa décision est défavorable, elle est notifiée au club et au joueur et peut être frappée d'appel dans les conditions prévues dans le règlement de la D.N.C.G.

Si le club ne fait l'objet d'aucune restriction de la D.N.C.G., le contrat sera soumis à la C.F.S.J. pour homologation, avec copie à la D.N.C.G..

Les exemplaires du contrat homologué par la C.F.S.J. sont adressés au club intéressé qui se doit de remettre au joueur une copie du contrat homologué.

En cas de non homologation, l'exemplaire du contrat et les documents joints sont conservés à la F.F.F..

L'homologation du contrat est une condition à la qualification du joueur et à la remise de la licence par la F.F.F..

Article 6 - Enregistrement des mutations temporaires

Les clubs indépendants du Championnat National 1 peuvent bénéficier de 5 joueurs mutés temporairement, les clubs de Championnat National 2 de 2 mutations temporaires. Seuls les joueurs Professionnels, Elites ou Stagiaires peuvent faire l'objet d'une mutation temporaire.

Les joueurs sont mutés temporairement une saison par des clubs professionnels des Championnats de Ligue 1, de Ligue 2 et de National 1, dans les conditions énoncées aux articles 266 et 403 de la Charte du Football Professionnel.

La rémunération minimale prévue à l'avenant de mutation temporaire est celle prévue dans la Charte du Football Professionnel.

Les dossiers de mutation sont adressés à la Commission Juridique de la L.F.P. dans les conditions prévues aux articles 201 et 203 du Règlement Administratif de la L.F.P.

Dès réception, une copie du dossier de mutation est adressée à la C.F.S.J., si le club d'accueil fait l'objet d'une mesure de contrôle par la D.N.C.G., le dossier est transmis à celle-ci pour avis conforme :
- Si la décision est favorable, la mutation temporaire est transmise à la C.F.S.J.
- Si la décision est défavorable, elle est notifiée au club et au joueur et peut être frappée d'appel dans les conditions prévues dans le règlement de la D.N.C.G.

Si le club ne fait l'objet d'aucune restriction de la D.N.C.G., la mutation temporaire sera soumise à la C.F.S.J. pour enregistrement, le dossier est ensuite transmis à la Commission Juridique pour homologation.

Les dossiers de mutation temporaire sont enregistrés par la C.F.S.J. qui veille à l'application des présentes dispositions et homologués par la Commission Juridique de la L.F.P. qui s'assure du respect des dispositions de la Charte du Football Professionnel et du Règlement Administratif de la L.F.P..

L'enregistrement et l'homologation de la mutation temporaire sont des conditions à la qualification du joueur et à la remise de la licence par la L.F.P..

Article 7 - Avenant au contrat fédéral

Toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications ou résiliation du contrat, doivent donner lieu à un avenant soumis à l'homologation de la C.F.S.J. de la F.F.F.

Dans le délai de 15 jours à compter de la date de sa signature, l'avenant est numérisé et envoyé via Footclubs et soumis aux règles générales de l'homologation prévues ci-dessus.

Les avenants aux contrats fédéraux peuvent faire l'objet d'une homologation à tout moment de la saison.

La C.F.S.J. homologue les avenants liés à la rémunération, le temps de travail et la durée du contrat. Les autres avenants, notamment sur l'aménagement du temps de travail, sont transmis pour information à la C.F.S.J.

Article 8 - Non respect de la procédure et sanctions

Tout contrat, avenant ou contre-lettre, non soumis à l'homologation ou ayant fait l'objet d'un refus d'homologation par la C.F.S.J. est nul et de nul effet.

Le non respect de la procédure d'homologation décrite ci-dessus ou toute signature de convention occulte est sanctionné dans les conditions prévues à l'annexe 2.

Article 9 - Délais de qualification

1. Pour les joueurs fédéraux et reclassés amateurs, la date d'enregistrement de la licence est fixée conformément à l'article 82 des Règlements Généraux. Par exception, la date de réception d'un Certificat International de Transfert ou la date de production d'un titre autorisant un étranger à travailler ne modifie pas la date d'enregistrement de la licence.

2. Pour leur participation aux matchs de la première équipe réserve, ces joueurs sont soumis au délai de qualification prévu à l'article 89 des Règlements Généraux.

3. Les joueurs reclassés amateurs ainsi que les joueurs fédéraux et mutés temporaires n'évoluant pas en Championnat National 1 sont soumis au délai de qualification prévu à l'article 89 des Règlements Généraux.

Chapitre 2 – Contrat de travail

Article 10 - Qualité du joueur à l'embauche

Le joueur qui met à disposition d'un club de football visé à l'article 1 du présent Statut, contre rémunération, ses compétences et son potentiel physique en vue de participer aux compétitions, sera un salarié occupant un emploi dans le secteur du football.

Le joueur est un professionnel du football fédéral par la nature salariale de son activité et non par le statut de son club.

Article 11 - Nature du contrat de travail

Le contrat de travail de joueur fédéral est conclu conformément aux articles L.222-2-3 et suivants du code du sport qui prévoient, afin d'assurer la protection des sportifs et de garantir l'équité des compétitions, que tout contrat par lequel une association sportive ou une société mentionnée aux articles L.122-2 et L.122-12 du code du sport s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un sportif professionnel, au sens de l'article L.222-2 du code du sport, est un contrat à durée déterminée.

Le contrat de travail sera un contrat à durée déterminée « à temps plein » si le joueur rémunéré exerce le football à titre exclusif.

Le joueur rémunéré « pluriactif » doit bénéficier d'un contrat de travail à durée déterminée « à temps partiel », à condition d'exercer le football à titre principal, soit un temps de travail minimum égal à 60% du temps plein.

Article 12 - Objet du contrat de travail

Le contrat est conclu pour l'exercice de l'activité de joueur de football au sein du club, ce qui implique la participation du joueur aux matchs pour lesquels il est sélectionné, aux entraînements et aux stages ou toutes activités nécessaires à l'exercice normale du sport concerné et aux compétitions qui en découlent.

Article 13 - Période d'essai

Les contrats de travail à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel ne comportent pas de période d'essai.

Article 14 - Exécution du contrat de travail

14.1 Obligations du joueur

Le joueur s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail les obligations dont il devra s'acquitter à l'égard du club :

1. Participer aux matchs de son club pour lesquels il est sélectionné, en donnant le meilleur de lui-même.
2. Participer aux entraînements et à la préparation des matchs en respectant les instructions fournies par ses entraîneurs et la direction technique du club.
3. Ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié.
4. Mener un style de vie sain pour maintenir une bonne condition physique.
5. Respecter les consignes et agir selon les instructions raisonnables des officiels du club.
6. Assister aux événements sportifs et commerciaux organisés par le club.
7. Respecter le règlement du club et les dispositions du présent Statut.
8. Adopter un comportement sportif à l'égard des adversaires et de ses coéquipiers ; et accepter les décisions rendues par les arbitres.
9. Avertir immédiatement le club en cas de maladie ou d'accident, ne suivre aucun traitement médical sans en avoir préalablement informé le médecin du club et fournir un certificat médical d'incapacité de travail.
10. Consulter en priorité le médecin du club en cas de problème médical lié à son activité professionnelle de joueur de football.
11. Informer le club de sa situation de pluriactivité (autre activité rémunérée, joueur en formation, POLE EMPLOI en cas de maintien des indemnités) avant la signature du contrat, de même si cette situation survient en cours d'exécution du contrat.
12. Se soumettre aux contrôles anti-dopage tels que prévus par les textes légaux et règlementaires.

14.2 Obligations du club

Le contrat de travail définit les obligations du club à l'égard du joueur comme suit :

1. Mettre à disposition du joueur les équipements collectifs nécessaires à la pratique du football, ainsi que l'équipement individuel.
2. Sauf raison médicale ou disciplinaire, ne pas maintenir un joueur à l'écart du dispositif mis en place au sein du club pour la préparation et l'entraînement collectif de l'équipe première.
3. Permettre au joueur de participer aux entraînements collectifs et individuels nécessaires pour maintenir une bonne condition physique.
4. Respecter les obligations financières à l'égard du joueur telles que définies dans le contrat de travail
- Versement mensuel du salaire en respectant la monnaie (en euro), le montant et la date de versement ainsi que le mode de paiement, fixés dans le contrat.
- Autres avantages financiers (primes à la performance, bonus, prime d'expérience …)
- Autres avantages en nature (voiture, logement,…)
- Versement du salaire en cas d'incapacité de travail telle que définie au chapitre 9 sur la prévoyance
5. Rembourser des frais divers négociés et engagés par le joueur.
6. Garantir aux jeunes joueurs le droit de continuer la formation non liée au football.
7. Garantir les congés payés tels que définis au chapitre 5 (période, durée, indemnités).
8. Avertir le joueur de la politique du club en matière de santé et de sécurité.
9. Si un Règlement Intérieur a été établi, en délivrer un exemplaire au joueur dès son embauche et au début de chaque saison sportive.

14.3 Reprise de l'entraînement

Le club doit informer par un courrier remis en main propre avec signature contre récépissé, l'ensemble des joueurs de la date de reprise de l'entraînement individuel et/ou collectif faisant suite à une période de congés.
Sauf accord des parties, la date de reprise de l'entrainement doit être commune pour tous les joueurs sous contrat fédéral.

Article 15 - Durée du contrat de travail

Les contrats de travail sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives.

Ils s'achèvent obligatoirement la veille à minuit du début d'une saison sportive, soit le 30 juin (sauf autre date de début de saison sportive arrêtée par la F.F.F.).

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à cinq saisons sportives. Pour les clubs de ***Régional 1***, ***ainsi que les clubs de National 1 ayant conclu un contrat à temps partiel dans les conditions prévues à l'article 21 du présent Statut*****,** la durée maximale est d'une saison. Ces durées maximales n'excluent pas la possibilité de conclure expressément un nouveau contrat avec le même club**, *sous réserve des dispositions de l'article 21 concernant les clubs de National 1.***

Article 16 - Fin du contrat de travail

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin par l'arrivée du terme fixé par les parties.

Le contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par l'article L 1243-1 du Code du Travail :

- Résiliation anticipée (en cours d'exécution) par un accord entre le club et le joueur.
- Résiliation pour faute grave ; résultant d'un fait ou d'ensemble de faits qui constituent une violation des obligations découlant du Code du Travail d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles.
- Résiliation immédiate du contrat de travail en cas de force majeure, pour un fait imprévisible, irrésistible (insurmontable pour les parties) et extérieur aux parties.
- Résiliation anticipée pour inaptitude physique du joueur dûment constatée par le médecin du travail.

Chapitre 3 – Rémunération

Article 17 - Salaires minima

17.1 Principes généraux

Les salaires minima ci-dessous correspondent à un temps plein (35 heures hebdomadaires) ; ils s'appliquent donc au prorata temporis pour le temps partiel, dans le respect des dispositions du présent Statut sur les durées minimales de travail.

Les salaires annuels ne peuvent êtres inférieurs à ces minima, qu'ils soient versés en douze mensualités ou davantage.

17.2 Valeur du point

La valeur du point est de ***14.60*** euros.

La valeur du point de référence est révisée avant le 15 mai de chaque fin de saison sportive par la Commission de Négociation, spécialement réunie à cet effet.

17.3 Les salaires minimums bruts

La rémunération minimum du joueur lié à un club est fixée sur un barème de points et varie en fonction du niveau de compétition du club et de la qualité du joueur avant l'embauche, les cas sont appréciés de manière successive (ex : si la situation du joueur correspond au cas N°1 et N°2, le cas N°1 s'applique) :

- Cas N°1 : joueur qui était sous contrat Professionnel ou Elite homologué par la LFP lors de chacune des quatre saisons précédentes et qui était la saison précédente ou la saison en cours sous contrat Professionnel homologué par la LFP.

- Cas N°2 : joueur qui dans son cursus a été au moins une fois sous contrat Professionnel ou Elite au sens de la Charte du Football Professionnel ou joueur venant d'une association nationale étrangère et soumis à l'obligation de signer un contrat tel que prévu à l'article 3 du présent Statut,

- Cas N°3 : autres joueurs.

<table>
<tr><td>Rémunération mensuelle minimum (temps plein)</td><td>Cas N°1</td><td>Cas N°2</td><td>Cas N°3</td></tr>
<tr><td>National 1</td><td rowspan="4">270 points</td><td rowspan="4">180 points</td><td>130 points</td></tr>
<tr><td>National 2</td><td>120 points</td></tr>
<tr><td>National 3</td><td>110 points</td></tr>
<tr><td>Régional 1</td><td>100 points</td></tr>
</table>

Article 18 - Structure de la rémunération

La rémunération fixe du joueur dont le montant mensuel respecte les minima prévus, comprend :

- un salaire fixe au moins égal à 85% de la rémunération de référence,
- des primes liées aux résultats sportifs des matchs officiels ou autres primes fixées dans le contrat de travail (primes d'objectifs, d'éthique, …)
- des avantages en nature valorisés dans le contrat (logement, voiture, …)

A défaut d'avantage en nature et/ou de réalisation des objectifs de résultat, une prime différentielle mensuelle sera versée expressément pour garantir et atteindre le montant de la rémunération de référence applicable au joueur.

Article 19 - Versement de la rémunération et obligations y afférentes

La rémunération est payée au joueur en mensualités et versée au plus tard le dixième jour après l'échéance de chaque mois.

Les primes sous forme de salaire liées aux résultats sportifs obtenus par le joueur doivent êtres versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée.

Conformément au Code du Travail, toute réclamation du joueur concernant les retards de paiement de la rémunération ou de tout avantage dû, doit être formulée par ce dernier dans un délai de trois ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

A défaut de paiement par le club de la rémunération dans les conditions prévues ci-dessus, le joueur peut adresser à son club une mise en demeure.
Après la mise en demeure, le litige peut être soumis à la C.F.S.J..

Le non-paiement par le club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée par le joueur, est constitutif d'une faute grave du club susceptible d'entraîner la rupture du contrat.
Elle est imputable au club et est susceptible d'ouvrir un droit à des dommages et intérêts pour le joueur.

Chapitre 4 – Durée et conditions de travail

Article 20 - Temps de travail effectif

Conformément à l'article L 3121-1 du Code du Travail, le temps de travail effectif est défini comme celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives.

Néanmoins, la spécificité de l'activité de joueur de football nécessite la définition d'un temps de travail aménagé et propre à cet emploi.

Doit être compris dans la définition du temps de travail effectif le temps consacré notamment :

- aux compétitions ;
- aux entraînements collectifs et individuels s'ils sont dirigés par l'entraîneur ;
- au déplacement pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque celui-ci est en dehors du lieu habituel de travail, quel que soit le mode de transport retenu. Si le déplacement nécessite un coucher sur place, la période pendant laquelle le salarié est dans sa chambre n'est pas un temps de travail effectif;
- aux repas post et pré compétition pris en commun à la demande de l'entraîneur ;
- à la participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales à la demande de l'employeur ;
- aux séances d'entretien de la forme physique imposée dans le cadre de la préparation ;
- aux rencontres avec un médecin ou autres spécialistes médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental.

Le temps de trajet normal entre le domicile et le lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Article 21 - Temps de travail minimum

Pour le joueur participant au Championnat National ***1***, le contrat de travail à durée déterminée sera obligatoirement conclu pour un temps plein de 35 heures de travail effectif par semaine. ***Toutefois, chaque saison les clubs participant au Championnat National 1 ont la possibilité d'avoir sous contrat à temps partiel (pour le nombre d'heures défini à l'alinéa 2 ci-dessous) au maximum 2 joueurs majeurs (au jour de la signature du contrat) et de catégorie U18, U19 ou U20. Ce contrat, d'une durée initiale d'une saison sportive, pourra être renouvelé une fois pour une durée d'une saison sportive sous réserve que le joueur évolue en catégorie U20 maximum lors de la saison concernée par le renouvellement.***

Pour le joueur évoluant dans le championnat de ***National 2, National 3, Régional 1***, ***ainsi que les 2 joueurs évoluant en National 1 visés par l'alinéa précédent*****,** le contrat de travail à durée déterminée devra être conclu au minimum pour 21 heures de travail effectif par semaine, soit 60% d'un temps plein.

Catégorie des équipes	**Durée minimale du temps de travail/semaine**
National ***1***	Temps plein (TP) de 35 heures ***Temps partiel 21 heures : CDD de 60% du TP pour les 2 joueurs visés à l'article 21***
National 2, National 3 et Régional 1	Temps partiel 21 heures : CDD de 60% du TP

Article 22 - L'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.

La période de l'intersaison varie selon les championnats et les dates du début des compétitions fixées respectivement par le règlement de la F.F.F.
Elle est au minimum de 30 jours à compter de la fin de la saison en cours, le 30 juin.

L'intersaison comprend des périodes de congés payés, de préparation physique individuelle (en dehors du Club et au sein du Club) et de préparation collective sans matchs officiels.

Article 23 - Durées maximales et repos

Les pauses et les repos sont indispensables dans un sport tel que le football, de même que la durée du travail ne doit pas être excessive. Ce sport nécessite une bonne condition physique qui rend indispensable le respect des dispositions légales et conventionnelles imposant des pauses et repos minima ainsi qu'une durée maximum de travail.

23.1 Les pauses

Conformément à l'article L 3121-33 du Code du Travail, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans une pause d'au moins vingt minutes.

Ainsi, 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 6 heures. Cette pause est au minimum de 20 minutes.

23.2 Les repos

23.2.1 Repos quotidien

Une durée minimale de repos de 11 heures entre deux jours de travail doit impérativement être respectée. Elle peut toutefois être réduite à neuf pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur.

23.2.2 Repos hebdomadaire

Du fait de la nature de l'activité et de l'organisation de certains matchs le dimanche, le repos dominical pour les joueurs n'est pas une obligation.

Tout joueur a droit à un repos hebdomadaire pour chaque semaine civile de travail.

La durée du repos hebdomadaire est de trente-cinq heures en continu comprenant la période de 0 H 00 à 24 H 00 du jour calendaire de repos.

Cette durée peut être réduite à trente-trois heures lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.

23.2.3 Repos compensateur

Tout joueur peut avoir en cas d'heures supplémentaires de travail un droit au repos compensateur, ou par substitution, à une rémunération équivalente.

23.3 La durée maximale de travail

Conformément à l'article L 3121-34 du Code du Travail, la durée quotidienne de travail effectif ne peut être supérieure à dix heures.

Exceptionnellement, la durée quotidienne de travail effectif pourra être de douze heures dans la limite de deux journées dans la semaine, et de trois fois dans le mois.

Article 24 - Heures supplémentaires

Pour un joueur à temps partiel, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée au niveau de la durée légale du travail.

Elles ne sont admises que si le contrat de travail les prévoit et précise les limites dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

Chapitre 5 – Congés payés

Article 25 - Durée des congés

Tout joueur exerçant l'activité salariale de footballeur a droit à des congés payés au sens de l'article L 3141-1 du Code du Travail.

Ce droit est de trois jours ouvrables par mois de travail effectif et d'une durée totale de trente six jours ouvrables pour une année civile.

Article 26 - Période des congés

Ce droit est réparti de la manière suivante :

- Dix neuf jours consécutifs pendant l'intersaison, sans aucune contrainte du club c'est-à-dire la période comprise entre deux saisons sportives.

- Cinq jours consécutifs en fin d'année civile, en intégrant obligatoirement le 25 décembre ou le 1er janvier.

- Le solde des jours de congés sera fixé en accord avec le club, en tenant compte des calendriers fédéraux.

Le joueur pourra prendre ses congés payés par anticipation.

Article 27 - Indemnités

L'indemnité des congés payés qui est due par le club au joueur est égale à la rémunération perçue par le joueur s'il avait travaillé au cours de cette période.

Cette rémunération due par le club au titre des indemnités de congés payés comprend :

- le salaire proprement dit ;
- les primes attribuées de façon permanente ;
- l'indemnité de congés de l'année précédente si le joueur était déjà au club ;
- les avantages en nature.

Le joueur en fin de contrat qui, au 30 juin, n'aurait pas bénéficié de la totalité de ses congés légaux, devra percevoir de son club le paiement de la période complémentaire nécessaire pour parfaire la durée de ses congés.

Lorsque le contrat est résilié avant que le joueur ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice pour la fraction de congés non prise, dont le montant est calculé dans les mêmes conditions que l'indemnité de congés payés elle-même.

Chapitre 6 – Pluralité d'emplois

Article 28 - Principes

Si le salarié est en situation de pluralité d'emplois, il doit en informer son employeur avant la signature de son contrat de sportif.

La même obligation lui incombe si cette situation survient en cours d'exécution du contrat, si le salarié est employé à temps partiel dans son activité sportive, l'employeur ne pourra pas s'opposer à une nouvelle contractualisation complémentaire sur un poste de travail différent.

Le contrat homologué devra préciser les heures contractuelles de chaque employeur.

Article 29 - La réglementation du travail

Le cumul d'emplois est possible dès lors qu'il ne contrevient pas à la réglementation concernant la durée du travail. Les salariés « à employeurs multiples » ne peuvent cumuler que dans la limite de 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines.

Article 30 - Réglementation du cumul public-privé

Dans le cas où un emploi privé relevant du présent chapitre est cumulé avec un emploi public, il convient de se conformer aux obligations légales en vigueur.

Chapitre 7 – Hygiène, Santé et Sécurité

Article 31 - Prescriptions générales

Le Club doit tout mettre en œuvre pour que le joueur soit dans des conditions optimales pour l'exercice de son activité.
Il appartient au joueur de contribuer à ces conditions de travail en se présentant aux matchs et entraînements dans les dispositions requises.

Article 32 - Hygiène

Il appartient au Club d'assurer la mise en œuvre du Règlement Médical de la F.F.F., et de mettre à la disposition des joueurs et entraîneurs des équipements et des matériels adaptés à l'exercice de leur profession.

Article 33 - Sécurité

Le Club doit mettre à la disposition du joueur les conditions de travail lui permettant d'exercer son activité en toute sécurité.
De même, l'entraîneur, compte tenu de ses prérogatives, doit également contribuer à la mise en œuvre de la politique générale de prévention et de sécurité du Club auprès des joueurs.

Article 34 - Santé

34.1 Médecine du travail

Tout joueur, en tant que salarié, doit faire l'objet des examens prévus dans le cadre de la législation relative à la médecine du travail.

34.2 Prévention et lutte contre le dopage

L'entraîneur contribue à la mise en œuvre, auprès des joueurs, de la politique de prévention du Club en matière de lutte contre le dopage.

Chapitre 8 – Formation professionnelle

Article 35 - Principes généraux

La formation professionnelle continue des joueurs a pour objet de :

- favoriser leur insertion professionnelle ou leur réinsertion
- permettre le maintien de l'emploi des joueurs
- favoriser le développement des compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle

Article 36 - Plan de formation

Conformément à l'article L 6321-1 du Code du Travail, l'employeur peut établir annuellement un plan de formation pour l'ensemble de ses salariés.

Compte tenu de la part importante que représentent les salaires des joueurs dans la masse salariale brut globale de chaque club, l'accès au plan de formation pour les joueurs, doit être adapté et facilité.

Par conséquence, chaque club employeur doit réserver aux joueurs 50 % du budget consacré au plan de formation.

Si le joueur n'a pas fait une demande d'inscription au plan de formation sur la part lui étant réservée avant le 1er février de l'année en cours, le club disposera librement du reliquat des fonds disponibles.

Le joueur peut effectuer sa formation pendant la saison en cours, à condition de rester lié contractuellement au même club employeur.

Article 37 – Compte personnel de formation

Conformément à la loi, tous les joueurs bénéficient d'un compte personnel de formation (CPF). Les droits acquis annuellement sont cumulés et transférés, conformément aux dispositions prévues par la loi, dans la mesure où ils sont attachés au joueur, et non à son employeur.
Le club doit informer les joueurs de leurs droits acquis au titre du CPF 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 acquis chaque année sur le bulletin de salaire du mois de juin.
Les actions de formation au titre du compte personnel de formation s'effectuent en dehors du temps de travail.
Exceptionnellement, elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.
Les joueurs en contrat de travail à durée déterminée à temps partiel ont droit au crédit d'heures sur leur CPF, mais il est déterminé au prorata de la durée du temps de travail par rapport à un temps plein.
Le droit individuel à la formation (DIF) est supprimé. Les heures de formation acquises au titre du DIF sont reversées sur le compte personnel de formation et utilisables avant le 31 décembre 2020.

Chapitre 9 – Prévoyance

Article 38 - Nature et montants des garanties

38.1 Accident du travail et maladie

38.1.1 Pendant les 90 premiers jours d'arrêt

Les joueurs entrant dans le champ d'application du présent Statut bénéficient du maintien intégral de leur rémunération brute prévue au contrat de travail, à compter du premier jour d'arrêt de travail.

Le club complète le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie pour permettre le maintien de la rémunération totale du joueur.

Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de travail et au plus tard :

- Jusqu'à l'expiration, pour quelque cause que ce soit, du contrat de travail dans le cas où le contrat prendrait fin avant l'expiration du 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.

Ce maintien de salaire pendant 90 jours est à la charge exclusive du club employeur.

38.1.2 Du 91ème jour au 180ème jour d'arrêt

Les joueurs entrant dans le champ du présent Statut et faisant l'objet d'un arrêt de travail d'une durée supérieure à 90 jours bénéficient, à partir du 91ème jour d'arrêt de travail, du maintien de leur rémunération dans les conditions suivantes :

- maintien dans la limite des tranches de salaire A et B de la sécurité sociale
- jusqu'au 180e jour d'arrêt de travail
- jusqu'à la date d'expiration, pour quelque cause que ce soit, du contrat de travail dans le cas où le contrat prend fin après le 90ème jour d'arrêt de travail
- à la charge exclusive du club employeur

38.1.3 Arrêt de travail du joueur pluriactif

Les prestations visées à l'article 38.1 sont également dues aux pluriactifs qui ne perçoivent pas ces indemnités uniquement en raison de la règle du Code de la Sécurité sociale selon laquelle ces indemnités ne sont pas dues si l'assuré peut continuer à exercer sa seconde activité.

38.2 Décès

L'ensemble des joueurs entrant dans le champ du présent Statut bénéficie du droit au versement d'un capital en cas de décès, défini comme suit :

- ce capital sera égal à 300% du salaire de référence
- le salaire de référence est le salaire annuel que le joueur aurait perçu en application de son contrat de travail

38.3 Invalidité

Les joueurs entrant dans le champ d'application du présent Statut, ont droit à une indemnisation en cas d'invalidité permanente, conformément au régime de base de l'article L 341-4 du Code de la Sécurité Sociale.

Article 39 - Conditions d'ouverture et de maintien des garanties

Le droit aux garanties instituées par le présent Statut est subordonné à la réalisation de certaines conditions prévues en annexe 3.

Article 40 - La prévoyance pécule

Dans le but de faciliter la reconversion des joueurs ayant été sous contrat (contrat homologué par la L.F.P.) Professionnel et des joueurs sous contrat Elite, Professionnel durant les trois dernières saisons de leur contrat**,** il leur est attribué un pécule en fin de carrière.
Ainsi, le club doit inscrire d'office le joueur à la caisse de prévoyance des joueurs professionnels.
Le club doit respecter les modalités de financement et d'envoi prévues à l'annexe 3.

ANNEXE 1 – Documents obligatoires pour l'homologation ou le reclassement amateur

1. Contrat fédéral

1.1 Pour tous les joueurs

- Contrat fédéral
- Bordereau de demande de licence, dûment complété
- Copie de la carte d'identité ou du passeport
- Dans le cas contraire : accord du club quitté obtenu par footclubs en cas de changement de club du 16 juillet au 31 janvier
- Formulaire Assurance

1.2 Cas des joueurs hors U.E

- Mêmes documents et pièces que ceux fixés ci-dessus dans le cas d'un joueur étranger à temps complet ou celui à temps partiel.
- Document attestant de la régularité de la situation des joueurs étrangers salariés en France

Dans le cas où la validité de ce document expire en cours de contrat, la qualification du joueur est suspendue et ne pourra être levée qu'à compter de la production d'un nouveau document répondant aux conditions ci-dessus.

2. Reclassement amateur

- Bordereau de demande de licence, dûment complété.
- Copie d'une pièce officielle justifiant de l'identité et de la nationalité.

ANNEXE 2 – Sanctions pour non respect du présent Statut

Est passible de sanctions tout joueur, club ou dirigeant qui notamment:

- N'a pas respecté les procédures prévues dans le présent Statut, notamment dans la procédure d'homologation

- A acquis un droit indû par une dissimulation, une fausse déclaration ou une fraude lors de l'établissement d'un contrat ou avenant

- A agi ou dissimulé en vue de contourner ou faire obstacle à l'application du présent Statut

- A fraudé ou tenté de frauder

La C.F.S.J., lors du constat d'une l'infraction, peut, conformément à l'article 7 des Règlements Généraux, mettre en œuvre un pouvoir disciplinaire dans le respect des dispositions du Règlement Disciplinaire de l'Annexe 2 des Règlement Généraux.

Les sanctions encourues sont celles prévues à l'article 200 des Règlements Généraux et à l'article 4 du Règlement Disciplinaire.

ANNEXE 3 – Prévoyance

1. Conditions d'ouverture et de maintien des garanties

a. Point de départ et maintien de la garantie de salaire

Les indemnités complémentaires sont dues à compter du 1er jour de l'arrêt de travail et maintenues, sous certaines conditions :

- incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident du travail dûment constatée par un certificat médical.
- justification de l'incapacité de travail auprès du club et de la caisse de sécurité sociale dans un délai de 48 heures.

b. Rémunération de référence pour la garantie de salaire

La rémunération prise en compte pour le calcul des prestations est la moyenne annuelle comprenant le salaire, les primes, les avantages en nature.

c. Terme de la garantie de salaire

Les prestations cessent lors de la reprise du travail (terme de l'arrêt de travail) ou à la date de reconnaissance d'un état d'invalidité.

Dans tous les cas, la reprise par le joueur de son activité n'est considérée comme effective qu'à compter du moment où il est apte à participer à l'intégralité des entraînements et des compétitions.

d. Contrôle médical

Le droit aux prestations résultant des garanties mentionnées est subordonné à la présentation par le joueur d'un certificat médical dans les conditions prévues au « a. » ci-dessus.

Le club se réserve le droit de missionner un médecin de son choix pour effectuer un contrôle médical portant sur la réalité de l'état de santé du joueur et dont les résultats peuvent remettre en cause le droit aux prestations.

e. Décès

Est garanti au titre du décès résultant d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle ou non le versement d'un capital.

Le décès doit être établi par acte officiel transmis à la direction du club employeur.

f. Invalidité

L'invalidité garantie est la situation dans laquelle se trouve le joueur qui fait l'objet et justifie d'un classement par la sécurité sociale en invalidité de 2ème ou 3ème catégorie, résultant d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non.

2. Modalités sur le régime de prévoyance pécule

a. Financement

La base de détermination du pécule pour la saison en cours est le montant du salaire de référence perçu par le joueur en application de son contrat de travail le liant avec le club à statut indépendant.

Le financement de ce régime est assuré par une cotisation globale de 6.50 % sur les salaires bruts, avant toutes déductions, « limités à 4 fois le plafond de la sécurité sociale ».

Cette cotisation est ainsi répartie :

- part salariale de 4 %
- part patronale de 2.5 %.

b. Modalités

Les clubs adressent à la L.F.P. :

- un bordereau trimestriel, indiquant les noms et prénoms des joueurs, les salaires bruts non plafonnés, le montant des cotisations salariales et patronales calculées selon les modalités ci-dessus.

- Leur règlement correspondant au montant des parts salariales et patronales.

Les cotisations sont exigibles le 15 du mois suivant. En cas de retard, les clubs s'exposent aux pénalités suivantes :

- non envoi des cotisations : 15 euros par jour de retard
- non envoi du bordereau : 7 euros par jour de retard
- ces pénalités sont cumulables

C'est la L.F.P. qui assure la transmission du bordereau à la caisse de prévoyance des anciens joueurs professionnels et du montant de la cotisation de 6.50 %.

Le contrat "Pécule-Prévoyance des joueurs professionnels" est géré par la compagnie AXA.
AXA a mis en place un bordereau trimestriel électronique (fichier Excel). Une fois que le fichier est correctement rempli, il doit être renvoyé à la LFP par mail aux deux adresses suivantes en le renommant avec le nom du club et le trimestre concerné :
- vincent.roux@lfp.fr
- david.aouizerat@lfp.fr.
La procédure de règlement se réalise par virement sur le compte bancaire de la LFP.

3. Modalités sur la garantie « perte de licence » (cadre réservé)

4. Modalités sur la mutualisation des frais de rééducation (cadre réservé)