

**A l'heure actuelle, les discussions sur des accords sectoriels concernant les Entraîneurs n'ont pas abouti et par conséquent ne sont pas signés.
En effet quelques désaccords existent encore.
Voici, néanmoins, quelques informations**

TITRE III – STATUT DES ENTRAINEURS

Chapitre 1 – Statut de l'entraîneur principal

L'activité d'entraîneur de handball professionnel au sein d'un Club 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.

Le contrat de travail d'un entraîneur « principal » est nécessairement conclu **pour un temps plein.**

Objet du contrat de travail

Le contrat d'un entraîneur est conclu en vue de la préparation des joueurs à la pratique du handball dans les compétitions professionnelles, et ce sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et coaching 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 le présent accord.

Au regard de son degré d'autonomie et de son niveau de responsabilité, l'entraîneur aura **le statut « cadre »** au sein du Club. Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification de cadre.

Durée du contrat de travail

Les contrats entrent en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat. Ils sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives sauf cas de recrutement en cours de saison sportive.

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives, y compris les reconductions tacites prévues contractuellement. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement du contrat et/ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même Club.

. Période d'essai

Les contrats de travail d'entraîneurs ne peuvent pas comporter, quelle que soit leur date de signature, de période d'essai.

- Conclusion du contrat de travail

La conclusion d'un contrat d'entraîneur n'emporte pas automatiquement le droit pour cet entraîneur de participer aux compétitions officielles, au sens de l'inscription sur la 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 LNH, notamment en matière d'homologation des contrats.

Obligations de l'entraîneur

- 1) Dès lors que son contrat est homologué, l'entraîneur doit participer, au sens de son inscription sur la feuille de match et de sa présence sur le banc de touche en qualité d'entraîneur, 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 dirige les séances d'entraînements dans le cadre de la structure technique du Club et s'engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié, prévu par la législation.
- 3) Dans le cadre de ses fonctions, l'entraîneur doit adopter une conduite qui ne puisse pas porter atteinte aux intérêts de son Club, au renom de l'équipe et à l'image du handball.
- 4) L'entraîneur sous contrat avec un Club ne peut contracter avec un autre Club.
- 5) L'entraîneur doit, 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.
- 6) L'entraîneur doit être disponible à la demande de son Club pour toute interview réalisée pour ou par tout média.
- 7) La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, l'entraîneur doit souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le Club, ou assurance personnelle équivalente, copies du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquées au Club dans ce dernier cas).
- 8) L'entraîneur doit être à la disposition du Club pour assister et participer à toutes manifestations d'intérêt général, d'animation sociale, à toutes actions promotionnelles ou à toutes actions publicitaires, commerciales ou sociales organisées par le Club ou dans l'intérêt du Club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le Club.
- 9) L'entraîneur doit, à tout moment, se conformer aux dispositions du présent accord ainsi que notamment au règlement intérieur du Club et aux Statuts et Règlements de la LNH et de la FFHB.

Obligations du Club

- 1) Le Club doit mettre à la disposition de l'entraîneur les équipements individuels et collectifs nécessaires à sa fonction et prévus par le règlement intérieur du Club. Le Club assurera le renouvellement de ces équipements.
- 2) Le Club doit fournir à l'entraîneur les moyens d'exercer son activité dans les conditions prévues à l'article « Hygiène et sécurité » du présent accord.
- 3) Le Club doit favoriser la formation continue professionnelle de l'entraîneur en l'aidant à parfaire et compléter ses connaissances dans les conditions qui seront déterminées entre les parties à l'issue de leurs négociations conformément au chapitre 4 du titre III du présent accord.
- 4) Le Club doit souscrire une assurance complémentaire de groupe pour les cas d'invalidité permanente ou de décès de l'entraîneur, respectant les conditions fixées aux articles 2 et 3 du chapitre 3 du Titre III du présent accord.

5) Le Club remet à l'Entraîneur un exemplaire du règlement intérieur du Club avant le début de la saison et/ou, en cas de mutation, à la signature de son contrat.

Structure de la rémunération de l'entraîneur principal

La rémunération fixe de l'entraîneur comprend un salaire en numéraire fixe et le cas échéant la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat. Le salaire en numéraire fixe doit représenter **80%** de la rémunération minimum conventionnelle (comprenant la valorisation des avantages en nature).

La rémunération de l'entraîneur peut également comprendre :

- des primes liées à la réalisation d'objectifs sportifs atteints par le Club ;
- des primes « d'éthique » ;
- toute autre forme de rémunération distincte de la rémunération fixe prévue légalement ou conventionnellement (ex : épargne salariale ou prime d'intéressement) ;

Rémunérations fixes minimales

En cas de désaccord entre les parties sur l'Accord de salaire, l'Accord de salaire de la saison précédente sera repris et s'appliquera à la nouvelle saison sportive.

La rémunération fixe de l'entraîneur (avantages en nature inclus) ne peut être inférieure aux minima convenus .

. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le huitième jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est à dire à date fixe et à trente jours au plus d'intervalle.

Durée du travail, Repos et Intersaison

Temps de travail effectif

a.1. Sont des temps de travail effectif ceux que l'entraîneur consacre notamment aux :

- Matches proprement dits,
- Entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, les entraînements individuels complémentaires, et leur préparation,
- Repas pré et post matches pris en commun à la demande du Club,
- Séances d'analyses vidéo, et leur préparation,
- Entretiens avec les médias à la demande du Club ou de l'organisateur de la compétition,
- 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,
- Déplacements pour se rendre et revenir du lieu de la compétition lorsque celle-ci a lieu à l'extérieur du lieu habituel de travail et ceci quelque soit le mode de transport retenu,
- Rencontres avec le médecin de la structure employeur et/ou avec tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire.

a.2.

Sont également des temps de travail effectif les périodes consacrées par l'entraîneur à la participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales et/ou publicitaires ou sociales à la demande du Club et visant à utiliser l'entraîneur pour la promotion du Club ou de ses partenaires commerciaux ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

a.3.

Sont également considérées comme du temps de travail effectif, toutes les formations professionnelles organisées et prises en charge par la Fédération Française de Handball, suivies par l'entraîneur.

Durée effective du travail

Par conséquent, pour un entraîneur principal à temps complet, la durée de travail 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 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L212-16 du code du travail, soit au **total 215 jours.**

La mise en œuvre du forfait jours à l'année suppose que le recours à ce mode de décompte des temps de travail, bien que prévu conventionnellement, soit fixé par le contrat de travail.

Temps partiel

Le recours au contrat de travail à temps partiel n'est pas possible pour les entraîneurs principaux. Compte tenu des exigences du métier d'entraîneur au sein d'un Club, le contrat de travail d'un entraîneur principal de handball est nécessairement conclu pour un plein temps.

Durée des congés

La durée minimale du congé annuel est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables **soit 6 semaines** (ce dispositif englobant les jours supplémentaires liés au fractionnement).

Période des congés

Les 6 semaines de congés de l'entraîneur se répartissent de la façon suivante :

- 3 semaines consécutives en été,
- 2 semaines en hiver,
- 1 semaine à placer librement dans l'année en accord avec l'employeur.

Chapitre 2 – Statut de l’entraîneur adjoint et de l’entraîneur en charge du centre de formation agréé

Nature du contrat de travail

L’activité d’entraîneur de handball professionnel, serait-il entraîneur adjoint et/ou entraîneur du centre de formation, au sein d’un Club 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, conformément à la Convention Collective Nationale du Sport. 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 recours au contrat à durée déterminée d’usage doit se faire dans le respect des dispositions du présent accord.

Le contrat de travail d’un entraîneur adjoint et d’un entraîneur en charge du centre de formation agréé est nécessairement conclu au minimum pour un temps partiel, conformément aux dispositions de l’article 5.1.3 c du présent accord.

L’entraîneur adjoint ou l’entraîneur en charge du centre de formation agréé sera un entraîneur dit « exclusif » s’il fait de cette activité sa profession exclusive. Il sera un entraîneur dit « pluriactif » s’il poursuit des études ou a une activité professionnelle autre que celle d’entraîneur de handball.

L’entraîneur pluriactif s’engage à se conformer strictement à la législation applicable, notamment en matière de cumul d’emplois et de temps de travail, ainsi qu’aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Sport et du présent accord. L’entraîneur pluriactif est également tenu d’informer chacun de ses employeurs sur ses autres engagements contractuels.

Objet du contrat de travail

Le contrat d’un entraîneur adjoint est conclu en vue d’aider à la préparation des joueurs par l’entraîneur principal à la pratique du handball dans les compétitions professionnelles, et ce sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et coaching et direction de l’équipe professionnelle, organisation des entraînements, activités promotionnelles en découlant au bénéfice du Club dans les conditions définies par le présent accord.

Temps partiel

Dans le respect des dispositions des articles L.212-4-2 et suivants du code du travail, le recours au contrat de travail à temps partiel est possible pour les entraîneurs adjoints et les entraîneurs en charge du centre de formation agréé.

Cependant, compte tenu des exigences de leurs métiers au sein d’un club, le contrat de travail d’un entraîneur adjoint ou d’un entraîneur en charge du centre de formation agréé est nécessairement conclu au minimum pour un mi-temps.

Congés payés

Les 6 semaines de congés de l’entraîneur se répartissent de la façon suivante :

- 3 semaines consécutives en été,
- 2 semaines en hiver,
- 1 semaine à placer librement dans l’année en accord avec l’employeur.

Chapitre 3 - Prévoyance applicable aux entraîneurs principaux, adjoints et du centre de formation

- Maintien du salaire de référence en cas de maladie ou d'accident du travail

Les entraîneurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient, quelque soit leur ancienneté dans le club, du maintien intégral de leur rémunération brute prévue au contrat de travail à compter du premier jour d'arrêt de travail, dans les conditions figurant ci-après et les limites figurant au paragraphe 3 du présent article, en cas de maladie ou d'accident de travail. Le club complète alors le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie pour permettre le maintien de la rémunération de l'entraîneur et dans lesdites limites figurant ci-dessous.

Garanties en cas d'invalidité permanente

Les entraîneurs entrant dans le champ d'application du présent accord, sous contrat de travail et quelque soit leur ancienneté dans le club, bénéficieront du versement d'un capital en cas d'invalidité permanente.

Le club sera tenu de souscrire, à cette fin, les polices d'assurance nécessaires dans le cadre d'un contrat d'assurance collective.

Il est d'ores et déjà convenu que les cotisations dues aux assureurs pour couvrir le risque « invalidité permanente » seront prises en charge à hauteur de 50% par le club et à hauteur de 50% par l'entraîneur. La quote-part salariale correspondant à ces cotisations est retenue mensuellement par le Club sur la rémunération de l'entraîneur et fait l'objet d'une mention particulière sur le bulletin de paie.

Garanties en cas de décès

Les entraîneurs entrant dans le champ d'application du présent accord, sous contrat de travail et quelque soit leur ancienneté dans le club, bénéficieront du versement d'un capital en cas de décès d'un montant de soixante mille (60.000) euros, sous réserve du montant minimal prévu par la Convention Collective Nationale du Sport.

Le club sera tenu de souscrire, à cette fin, les polices d'assurance nécessaires dans le cadre d'un contrat d'assurance collective.

Il est d'ores et déjà convenu que les cotisations dues aux assureurs pour couvrir le risque « décès » seront prises en charge à hauteur de 50% par le club et à hauteur de 50% par l'entraîneur. La quote-part salariale correspondant à ces cotisations est retenue mensuellement par le Club sur la rémunération de l'entraîneur et fait l'objet d'une mention particulière sur le bulletin de paie.

Chapitre 4 – Formation professionnelle applicable aux entraîneurs principaux, adjoints et en charge du centre de formation

La formation professionnelle continue des entraîneurs à 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

Article 1 - Plan de formation

L'employeur établit, conformément à l'article L. 932-1 du Code du travail, un plan annuel de formations des salariés.

Compte tenu de la part importante que représentent les salaires des entraîneurs dans la masse salariale brute globale de chaque club, il convient d'adapter et de renforcer l'accès des ces salariés au plan de formation établi chaque année par le club.

En conséquence, chaque club devra tenir compte de la répartition suivante dans les actions destinées à ses employés :

- 40% du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées aux joueurs.
- 30% du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées aux entraîneurs.
- 30% du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées au personnel administratif.

Si l'une des catégorie suscitée n'a pas effectuée de demande d'inscription au plan de formation portant sur la totalité de la part lui étant réservée avant le 31 octobre de l'année en cours, le club disposera librement du reliquat des fonds disponibles afin de conclure l'élaboration de son plan de formation.

Article 2 - Droits Individuels de Formation

Tous les entraîneurs bénéficient chaque année d'un DIF de 20 heures par saison sportive, jusqu'à 120 heures maximum cumulables sur 6 ans. Les contrats à durée déterminée de moins de 4 mois d'activité continue ne sont pas concernés par le DIF selon la loi.

Les droits acquis annuellement ne peuvent être cumulés et transférés entre les entreprises relevant du présent accord que dans les conditions prévues par la loi.

Concernant les entraîneurs embauchés à temps partiel, la durée du DIF est déterminée au prorata de la durée du temps de travail par rapport à un temps plein.

Le club doit informer 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 actions de formations au titre du DIF s'effectuent en dehors du temps de travail. Elles peuvent exceptionnellement avoir lieu, avec l'accord de l'employeur, pendant le temps de travail. Dans ce dernier cas, l'entraîneur 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.

L'entraîneur qui souhaite poursuivre une action de formation prend l'initiative de la demande de formation et l'employeur a un mois pour répondre à cette demande. A défaut, la demande doit être considérée comme acceptée.