



---

# Ligue de Football Professionnel

Charte du Football professionnel  
CCNMF

Modifications issues des négociations  
UCPF-UNFP-UNECATEF relatives :

- 1. A l'Annexe 4 de la Charte*
- 2. A l'exercice du droit syndical*
- 3. A la gestion des effectifs*
- 4. Aux congés payés*
- 5. Aux périodes d'essai*
- 6. A l'inaptitude physique*



## SOMMAIRE

---

<b>SOMMAIRE</b>	<b>2</b>
<b>1) ANNEXE 4</b>	<b>3</b>
<b>Articles 640 – 641 - 642</b>	<b>3</b>
Exposé des motifs	3
Rédaction adoptée	3
<b>2) DROIT SYNDICAL</b>	<b>5</b>
<b>Article 6</b>	<b>5</b>
Exposé des motifs	5
Rédaction adoptée	5
<b>3) GESTION DES EFFECTIFS</b>	<b>7</b>
<b>Articles 503 et 507</b>	<b>7</b>
Exposé des motifs	7
Rédaction adoptée	8
<b>4) CONGES PAYES</b>	<b>11</b>
<b>Article 259 c.</b>	<b>11</b>
Exposé des motifs	11
Rédaction adoptée	11
<b>5) PERIODE D'ESSAI (CONTRAT ASPIRANT)</b>	<b>14</b>
<b>Article 355</b>	<b>14</b>
Exposé des motifs	14
<b>6) INAPTITUDE PHYSIQUE</b>	<b>15</b>
<b>Article 267</b>	<b>15</b>
Exposé des motifs	15



## 1) ANNEXE 4

### Articles 640 – 641 - 642

#### Exposé des motifs

L'Annexe 4 de la Charte est intitulée « Dispositions applicables aux clubs procédant à des licenciements abusifs de joueurs ou en redressement judiciaire ».

Conformément au code du travail, article L1333-1, seules les juridictions du travail sont habilitées à se prononcer sur la régularité de la procédure disciplinaire et sur la nature des faits reprochés au salarié.

De plus, le Conseil d'Etat a jugé illégal, dans une décision du 13/02/1985, le pouvoir de la FFF de sanctionner au motif « *qu'il n'appartenait qu'au juge du contrat de travail de tirer les conséquences d'une violation alléguée des obligations contractuelles* ».

En conséquence, dans l'objectif de sécuriser juridiquement la Charte et de manière plus pédagogique pour les clubs et les joueurs, il apparaît nécessaire de supprimer les articles 640 et 642.

Enfin, l'article 641 qui traite uniquement des conséquences sportives du redressement judiciaire devrait être transféré de la Charte vers le Règlement Administratif de la LFP.

**Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> juillet 2010**

#### Rédaction adoptée

Ancienne rédaction	Nouvelle rédaction
<p><b>ART 640 – LICENCIEMENT</b></p> <p>Lorsqu'un club aura, en cours de saison, rompu unilatéralement avec un ou plusieurs joueurs sous contrat, les règles suivantes lui seront imposées :</p> <p>a) Interdiction de recruter à l'inter-saison au-delà de la double limite :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- de la masse salariale alléguée après licenciement, revalorisée de l'augmentation de la valeur du point fixée à l'article <b>751</b> de l'annexe générale n°1 ;</li><li>- du nombre de l'effectif allégué.</li></ul> <p>b) Versement immédiat aux joueurs ainsi licenciés d'une somme correspondant à trois mois du salaire fixe prévu au contrat à titre d'avance sur les indemnités contractuelles définies par la juridiction compétente.</p>	<p><b>SUPPRIME</b></p>





## 2) DROIT SYNDICAL

### Article 6

#### Exposé des motifs

Ajout de 3 paragraphes :

- Section syndicale
- Délégué syndical
- Elections professionnelles

**Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> juillet 2010**

#### Rédaction adoptée

Ancienne rédaction	Nouvelle rédaction
	<p>1. Principe</p> <p><b>SANS CHANGEMENT</b></p> <p>2. Section syndicale</p> <p>L'existence d'une section syndicale au sein d'un Club est constatée par la désignation d'un délégué syndical par une organisation représentative au sens de l'article L2143-3 du code du travail. Elle implique le droit en vertu des articles L2142-1 et suivants de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Afficher les communications syndicales dans des conditions permettant une information effective. Dans chaque club, sera défini par accord entre le Président ou son représentant et le délégué syndical, un emplacement réservé à cet affichage.</li><li>- Collecter les cotisations syndicales et diffuser tout document dont le contenu sera en stricte relation avec l'objet du syndicat. Compte-tenu de la nature particulière de l'activité, et afin de ne pas perturber les spectateurs et partenaires du Club, les parties conviennent que ces activités syndicales auront lieu aux heures d'entrées et de sorties des entraînements.</li><li>- Réunir périodiquement les membres des</li></ul>

syndicats sous réserve d'en avoir informé les dirigeants du club au minimum 48h avant la date de la réunion.

- Inviter des personnalités syndicales extérieures (élus et/ou salariés) du syndicat dont émane le délégué syndical de la section syndicale, à des dates compatibles avec l'activité du club, à participer aux réunions de la section syndicale dans les conditions cumulatives suivantes : une fois par demi saison, sous réserve d'en avoir informé le Président ou le Directeur Général du club par écrit au minimum 4 jours ouvrés avant la date de la réunion, dans un espace qui sera mis à disposition par le club pour l'occasion et sans possibilité de pouvoir prendre de photo et enregistrement audio et/ou vidéo de ces réunions .

### 3. délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux règles édictées par les articles L2143-1 et suivants du code du travail. En particulier, leur nom est communiqué à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est affiché sur le tableau réservé aux communications syndicales.

Dans les clubs dont l'effectif total (joueurs, entraîneurs, et autres salariés) est inférieur à 50 salariés, le mandat de délégué syndical peut être confié à un délégué du personnel titulaire, élu sur la liste présentée par le syndicat concerné.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale dans l'entreprise.

Il participe aux négociations pouvant se traduire, notamment, par une amélioration des conditions de travail et des garanties sociales.

A cet effet, il dispose du crédit d'heures fixé par la réglementation en vigueur. Eu égard à la nature particulière de l'activité des salariés du football professionnel, le délégué syndical n'interfère pas avec l'accomplissement du travail des salariés, en particulier, le calendrier de préparation collective de l'équipe,



	<p>4. élections professionnelles</p> <p>Dans le cadre de la mise en place d'élections professionnelles au sein de l'entreprise, l'employeur devra inviter les organisations syndicales signataires du présent accord pour négocier le protocole d'accord préélectoral et présenter leurs listes de candidats.</p>
--	---

### 3) GESTION DES EFFECTIFS

#### Articles 503 et 507

##### Exposé des motifs

La rédaction actuelle des articles 503 et 507 de la Charte est inadaptée et peu claire.

Il est nécessaire de préciser et clarifier les droits et les devoirs de chacun.

La gestion de l'effectif doit relever du pouvoir de direction de l'employeur tout en apportant certaines garanties aux joueurs.

Eu égard à l'organisation de la saison sportive dans le football et au mercato, la gestion de l'effectif doit pouvoir se faire de manière différente pendant le mercato et en dehors de celui-ci afin de tenir compte du fait que l'effectif est susceptible d'être modifié très largement durant cette période.

Par ailleurs, il doit être possible d'organiser la gestion de l'effectif en 2 groupes de joueurs composés pour le premier que de professionnels et pour le second de professionnels et de joueurs encore en formation.

Cela est préférable pour l'efficacité et la performance de l'équipe de resserrer l'effectif en fonction de ceux qui ont le plus de chances de jouer. Les membres de ces groupes doivent bénéficier de conditions d'entraînement similaires.

De plus, les signatures de contrats professionnels de manière prématurée sont de plus en plus fréquentes : 20 en 07/08, 25 en 08/09 et déjà 19 en 09/10. Ces éléments montrent que les signatures prématurées augmentent et non pas en raison systématiquement de la maturité des jeunes mais parce que cela est nécessaire pour les conserver. Ces joueurs, même s'ils ont signé un contrat professionnel, peuvent avoir besoin de conditions d'entraînement différentes de celles des autres joueurs professionnels en raison de leur âge à savoir notamment : encadrement, dosage d'entraînement, soins, récupération,...

Entrée en vigueur de l'art. 507 modifié : 1<sup>er</sup> septembre 2010

## Rédaction adoptée

Ancienne rédaction	Nouvelle rédaction
<p><b>ARTICLE 503 : GROUPE D'ENTRAÎNEMENT</b></p> <p><del>Plusieurs joueurs sous contrat professionnel peuvent être amenés pour des raisons sportives à s'entraîner <b>parallèlement</b> au groupe professionnel (avec la CFA par exemple).</del></p> <p><del>Ces joueurs bénéficient des conditions de préparation et d'entraînement exigées par leur statut.</del></p> <p><del>Les litiges qui pourraient survenir seront traités au cas par cas par la Commission juridique.</del></p>	<p><b>SUPPRIME (réservé)</b></p>

Ancienne rédaction	Nouvelle rédaction
<p><b>ARTICLE 507 : GESTION DE L'EFFECTIF</b></p> <p><del>Hormis la date de reprise de l'entraînement qui doit être commune pour tous les joueurs professionnels, aucune contrainte dans la gestion de l'effectif n'est imposée aux clubs jusqu'à la date du 31 août de la saison en cours.</del></p>	<p><b>ARTICLE 507 : GESTION DE L'EFFECTIF</b></p> <p>Principe de gestion et reprise d'entraînement</p> <p>L'organisation de la préparation et des conditions d'entraînement des joueurs pour les manifestations sportives conformément aux programmes des compétitions ainsi que la participation d'un joueur à toute compétition relève du pouvoir de direction de l'employeur conformément au statut des éducateurs de football.</p> <p>Tout joueur pourra ainsi être amené à disputer des compétitions avec toute équipe du club dans le respect des règlements de la FFF et la LFP.</p> <p>En revanche, sauf raison médicale, le club ne saurait maintenir aucun joueur sous contrat professionnel, sous réserve des dispositions prévues au 2. ci-dessous, à l'écart du dispositif mis en place au sein du club pour la préparation et l'entraînement collectif des joueurs professionnels ou élites (concernant les 3 dernières années de leur contrat pour ces derniers).</p> <p>Sauf accord des parties, la date de reprise de l'entraînement doit être commune pour tous les joueurs sous contrat professionnel à l'exception des</p>

	<p>joueurs âgés de moins de 20 ans au 31 décembre de la saison en cours.</p> <p>2. Groupes d'entraînements</p> <p>2.1 Du 1er Juillet au 31 Aout :</p> <p>Aucune contrainte dans la gestion de l'effectif n'est imposée aux clubs durant cette période hormis celle de permettre à tous les joueurs sous contrat professionnel de bénéficier des conditions de préparation et d'entraînement suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-L'accès aux vestiaires éventuellement différents mais de qualité identique ;</li><li>-La fourniture des équipements prévus pour tous les joueurs professionnels ;</li><li>-L'accès aux soins médicaux éventuellement différents mais de qualité identique ;</li><li>-L'accès à des infrastructures d'entraînement différentes mais de qualité identique ;</li><li>-Des horaires d'entraînement compatibles avec les autres conditions de préparation et d'entraînement du groupe principal des professionnels ainsi que respectueuses de la santé des joueurs ;</li><li>-L'accès à des entraînements encadrés par un entraîneur titulaire d'un diplôme fédéral sous le contrôle de l'entraîneur du club titulaire du DEPF ou du CF.</li></ul> <p>2.2 Du 1er Septembre au 30 Juin :</p> <p>Les clubs doivent permettre aux joueurs sous contrat professionnel de participer aux entraînements collectifs avec le ou les groupes de joueurs composant le ou les groupes professionnels et aux entraînements individuels.</p> <p>Les clubs doivent donner à leurs joueurs professionnels sous contrat les moyens de s'entraîner pour leur permettre d'atteindre ou de conserver un niveau de condition physique suffisante à la pratique du football professionnel en compétition.</p> <p>Dans l'hypothèse où un second groupe d'entraînement serait constitué, il doit être composé d'un minimum de 10 joueurs sous contrat professionnel, élite ou stagiaire pour les clubs de Ligue 1 et de 8 joueurs sous contrat professionnel, élite ou stagiaire pour les clubs de Ligue 2. Les conditions de préparation et d'entraînement des joueurs professionnels de ce second groupe doivent être les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-L'accès aux vestiaires éventuellement différents mais</li></ul>
--	---

de qualité identique ;  
-La fourniture des équipements prévus pour tous les joueurs professionnels ;  
-L'accès aux soins médicaux éventuellement différents mais de qualité identique ;  
-L'accès à des infrastructures d'entraînement différentes mais de qualité identique ;  
-Des horaires d'entraînement compatibles avec les autres conditions de préparation et d'entraînement du groupe principal des professionnels ainsi que respectueuses de la santé des joueurs ;  
-L'accès à des entraînements encadrés par un entraîneur titulaire d'un diplôme fédéral sous le contrôle de l'entraîneur du club titulaire du DEPF ou du CF.

Il est entendu que dans l'hypothèse où les installations sportives du club se trouvent sur un seul site, le second groupe d'entraînement devra s'entraîner nécessairement sur ce même site.

Les clubs ne disposant pas d'un site unique d'entraînement pour l'effectif professionnel devront demander une dérogation à la sous-Commission de dérogation de la CCNMF s'ils souhaitent pouvoir bénéficier d'un second groupe d'entraînement dans les conditions ci-dessus et ce, pour application après le 31 Août de la saison.

### 3. Contentieux

Toute contravention ou inobservation de ces conditions cumulatives d'entraînement entraînant un litige sera traitée par la commission juridique de la LFP. Dans l'hypothèse où la commission juridique considérerait que ces conditions cumulatives n'ont pas été respectées, le joueur devra être réintégré dans le premier groupe d'entraînement.



## 4) CONGES PAYES

### Article 259 c.

#### Exposé des motifs

Nouveau dispositif entrant en vigueur :

- **Immédiatement** en ce qui concerne le 1) et 2)
- **Au 1<sup>er</sup> juin 2011** en ce qui concerne le 3)

#### Rédaction adoptée

ANCIENNE REDACTION	NOUVELLE REDACTION
<p>(...)</p> <p><del>1) Dans le cadre de la législation du travail, tout joueur a droit à des congés dont il doit être informé suivant les dispositions légales.</del></p> <p><del>2) Ces congés pourront se situer soit pendant l'intersaison, soit pendant la trêve hivernale, soit pendant ces deux périodes.</del></p>	<p>(...)</p> <p><b>1) Durée des congés</b></p> <p>Dans le cadre de la législation du travail, tout joueur a droit à des congés dont il doit être informé suivant les dispositions légales. La durée du congé annuel défini aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail</p> <p>Chaque Club devra informer la Commission juridique des dates exactes des périodes de congés arrêtées au sein du Club pour l'effectif des joueurs sous contrat</p> <p><b>2) Période de congés payés</b></p> <p>La définition des périodes de congés est étroitement liée d'une part au rythme de la saison sportive et d'autre part au calendrier des entraînements et des compétitions de chaque Club ainsi qu'aux obligations sportives des joueurs.</p> <p>Prenant en compte l'état de ces éléments, les congés seront fixés de la manière suivante pour les joueurs sous contrat professionnel et ce, sous réserve que le calendrier des compétitions sportives auxquelles sont susceptibles de participer ces joueurs reste dans une configuration similaire à celui de la saison 2009/2010 avec une intersaison estivale de longue durée et une trêve hivernale d'au moins 2 semaines au moment des fêtes de fin d'année (étant entendu qu'en cas de modification des dispositions ci-avant relatives au calendrier et à la trêve hivernale, les parties signataires de la présente convention s'engagent à définir des règles de prises de congés permettant effectivement aux joueurs de prendre des congés) :</p>

<p><del>3) La période de congés doit, en principe, être la même pour tout l'effectif d'un même club.</del></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 18 jours ouvrables consécutifs minimum à l'intersaison afin de leur permettre de se régénérer pour la saison sportive suivante (à l'exception des joueurs sous contrat professionnel mis à disposition de leurs équipes nationales dont la situation est traitée spécifiquement au 3)</li> <li>- 6 jours ouvrables consécutifs minimum en fin d'année civile, comprenant au moins le 24 et 25 décembre-sauf cas exceptionnels.</li> <li>- L'employeur pourra accorder le solde des jours de congés pendant la saison sportive. Le solde des jours de congés pourra également faire l'objet d'un report sur la saison suivante (pour le joueur sous contrat) ou encore faire l'objet du règlement d'une indemnité compensatrice en fin de saison sportive (pour le joueur en fin de contrat).</li> </ul> <p>La période de congés doit, excepté les dispositions du point 3 ci-dessous, être la même pour tout l'effectif professionnel d'un même club à l'exception des joueurs convoqués pour jouer avec une autre équipe que l'équipe première du club.</p> <p><b>3) Joueurs sous contrat professionnel mis à disposition de leurs équipes nationales</b></p> <p>Les dispositions prévues aux 3.1. et 3.2. ci-dessous sont applicables sous réserve d'une part que le règlement du Statut et du Transfert des Joueurs de la FIFA ne soit pas modifié concernant les périodes et les dates de mise à disposition obligatoires des joueurs pour leurs équipes nationales et d'autre part que le calendrier des compétitions sportives auxquelles sont susceptibles de participer ces joueurs reste dans une configuration similaire à celui de la saison 2009/2010 avec une intersaison estivale de longue durée et une trêve hivernale d'au moins 2 semaines au moment des fêtes de fin d'année. En cas de modification des dispositions ci-avant relatives au règlement du Statut et du Transfert des Joueurs de la FIFA, au calendrier, à l'intersaison et à la trêve hivernale, les parties signataires de la présente convention s'engagent à définir des règles de prises de congés permettant effectivement aux joueurs de prendre des congés.</p> <p>3.1. S'agissant des joueurs internationaux participant</p>
--	---

<p>4) L'indemnité de congés payés est égale au plus élevé des chiffres suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1/10 e de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ;</li> <li>- le montant de la rémunération que le salarié aurait perçue, s'il avait travaillé pendant la période de congé.</li> </ul> <p>La rémunération totale comprend : le salaire proprement dit, les primes attribuées de façon permanente, l'indemnité de congés de l'année précédente ainsi que les avantages en nature.</p> <p><del>5) Le joueur en fin de contrat qui, au 30 juin, n'aurait pas bénéficié de la totalité de ses congés légaux, devra recevoir de son club le paiement de la période complémentaire nécessaire pour parfaire la durée de ses congés.</del></p> <p>6) Lorsque le contrat est résilié avant que le joueur ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction de congés dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice dont le montant est calculé dans les mêmes conditions que</p>	<p>sur convocation de leur fédération nationale à des matches en sélection nationale entre la fin des compétitions auxquelles son club participe et la nouvelle saison sportive, le club s'engage à faire en sorte que les joueurs précités puissent prendre effectivement des congés.</p> <p>Ainsi, les joueurs internationaux se verront garantir une période de congés minimum de 10 jours ouvrables consécutifs (période de congés pris en accord entre le club et le joueur et selon la situation sportive individuelle du joueur concerné pendant la période de mise à disposition).</p> <p>La période de congés concernée (intersaison) commencera le lendemain du dernier jour de la mise à disposition du joueur en équipe nationale (lendemain du dernier match prévu au calendrier officiel selon le règlement du Statut et du Transfert des Joueurs de la FIFA).</p> <p>3.2. Tout joueur ayant changé d'employeur au 1<sup>er</sup> juillet et n'ayant pu bénéficier des congés d'intersaison pour cause de sélection nationale (selon les dates officielles FIFA) pourra prendre des congés par anticipation. Il est garanti au joueur une période de congés minimum de 10 jours ouvrables consécutifs (période de congés pris en accord entre le club et le joueur et selon la situation sportive individuelle du joueur concerné pendant la période de mise à disposition).</p> <p><b>INCHANGE</b></p> <p><b>SUPPRIME</b></p> <p><b>INCHANGE</b></p>
---	---



l'indemnité de congés payés elle-même. L'indemnité compensatrice est due dès lors que la résiliation du contrat n'a pas été provoquée par une faute lourde du joueur.

## 5) PERIODE D'ESSAI (CONTRAT ASPIRANT)

### Article 355

#### Exposé des motifs

Un des principes fondamentaux des contrats de travail des joueurs est qu'ils sont conclus sans période d'essai.

Cependant, le contrat d'aspirant en prévoit une mais la période d'essai n'étant valable que si elle est prévue expressément dans le contrat de travail, cette disposition est finalement inutile.

Aussi, cet article doit être supprimé pour plus de cohérence et de sécurité juridique.

**Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> juillet 2010**

Ancienne rédaction	Nouvelle rédaction
<p><del>Les deux premiers mois à compter de la date d'effet du contrat d'aspirant sont considérés comme période d'essai.</del></p> <p><del>Durant ces deux premiers mois, le contrat peut être résilié par la seule volonté de l'une des parties. Dans ce cas, aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou l'autre partie. Le joueur qui résilie son contrat au cours de la période d'essai ne peut retourner, sauf accord du club quitté, que dans son club d'origine où il retrouvera sa qualification à la date même de l'enregistrement de sa licence, laquelle sera dispensée du cachet "Mutation".</del></p> <p><del>Il lui sera interdit de muter jusqu'à la fin de la saison en cours ; aux fins d'enregistrement la LFP doit être informée par l'une des parties dans les cinq jours de cette résiliation.</del></p>	<p><b>SUPPRIME (réservé)</b></p>

## 6) INAPTITUDE PHYSIQUE

### Article 267

#### Exposé des motifs

Même si la procédure mise en place à l'article 267 est intéressante dans son fonctionnement, elle est malheureusement contraire au code du travail et ne pourrait pas être validée.

En conséquence, il apparaît légitime de supprimer la procédure actuellement décrite qui n'est absolument pas sécurisante tant pour les clubs que pour les joueurs.

**Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> juillet 2010**

Ancienne rédaction	Nouvelle rédaction
<p><del>En cas d'inaptitude physique de l'intéressé dûment reconnue et constatée suivant la procédure ci-après, le joueur n'est plus comptabilisé dans l'effectif du club :</del></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>- dans le délai maximum d'un mois à compter de la saisine de la Commission juridique, décision prise en accord par un médecin désigné par le club et un médecin désigné par le joueur. En cas de refus de désignation de son médecin par l'une des parties, l'autre partie pourra demander à la Commission centrale médicale de la FFF la désignation d'un médecin intervenant pour la partie défaillante ;</del></li> <li><del>- en cas de désaccord entre les deux médecins, ceux-ci désigneront un tiers médecin arbitre et, à défaut d'accord sur ce choix, ils solliciteront cette désignation auprès de la Commission centrale médicale de la FFF ;</del></li> <li><del>- toutefois, en cas d'accident du travail, la constatation de l'inaptitude physique ne pourra être envisagée qu'après la consolidation ou la guérison ; en cas de contestation sur la date de celle-ci, la procédure prévue à l'alinéa précédent sera appliquée.</del></li> </ul>	<p>Conformément au code du travail, l'inaptitude physique du joueur ne peut être constatée que par le médecin du travail selon la procédure décrite dans ce même code.</p> <p>Dès cette constatation, le joueur ne sera plus comptabilisé dans les effectifs sportifs du club pour le calcul des quotas des réglementations sportives.</p> <p>Que celle-ci résulte de maladie professionnelle ou non, d'accident de travail ou non, le joueur bénéficiera de son salaire brut mensuel fixe pendant un mois à compter de la constatation par le médecin du travail de son inaptitude définitive à la pratique du football professionnel.</p>