



CONVENTION COLLECTIVE
DES JOUEUSES DES CLUBS
D'ARKEMA PREMIERE LIGUE ET
DE SECONDE LIGUE



TITRE 2 : CONVENTION COLLECTIVE DES JOUEUSES DES CLUBS D'ARKEMA PREMIÈRE LIGUE ET DE SECONDE LIGUE

PRÉAMBULE	5
PARTIE 1 : Dispositions communes aux joueuses	6
Chapitre 1 – Clauses générales	6
Article 1 : Champ d'application professionnel	6
1.2. Clubs visés	6
1.2. Personnels concernés	6
1.3. Les organisations représentatives	6
1.4. Champ d 'application territorial	6
1.5. La négociation	7
Article 2 : Durée de la Convention collective, dénonciation, révision	7
2.1. Durée	7
2.2. Dénonciation	7
2.3. Révision	8
Article 3 : Modification de la situation juridique de l'employeur	8
Article 4 : Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés	8
4.1. Liberté d'opinion	8
4.2. Liberté syndicale	8
4.3. Absences pour raisons syndicales	8
4.4. Exercice de mandats au sein des instances du football	9
4.5. Exercice de mandats au sein des Commissions instituées par la présente Convention collective	9
4.6. Exercice du droit syndical	9
4.7. Délégué syndical	10
Article 5 : Dépôt, publicité et diffusion de la Convention collective du football féminin	10
Chapitre 2 – Procédures et instances	11
Article 1 : Commission Paritaire Nationale (CPN)	11
1.1. Compétence	11
1.2. Composition	11
1.3. Remboursement des frais exposés	11
1.4. Fonctionnement	11
Article 2 : Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC)	12
2.1. Compétence	12
2.2. Composition	12
2.3. Fonctionnement	12

PARTIE 2 : Dispositions applicables aux joueuses	14
Chapitre 1 – Contrat de travail	14
Article 1 : Nature du contrat de travail	14
Article 2 : Objet du contrat de travail	14
Article 3 : Formalisme du contrat de travail	14
Article 4 : Nombre de contrats de travail	15
Article 5 : Homologation	16
Article 6 : Exécution du contrat de travail	16
6.1. Obligations de l'employeur	16
6.2. Obligations de la joueuse	16
Chapitre 2 – Durée du contrat	17
Article 1 : Principes	17
Article 2 : Dérogations particulières	18
Article 3 : Résiliation anticipée du contrat de travail	18
Chapitre 3 – Temps de travail et Congés	19
Article 1 : Temps de travail	19
Article 2 : Repos quotidien et hebdomadaire	19
Article 3 : Congés	19
3.1. Durée des congés payés	19
3.2. Périodes de prise des congés payés	19
3.3. Autres congés	20
Chapitre 4 – Rémunérations	21
Article 1 : Rémunération minimale	21
Article 2 : Frais de déplacement	21
Article 3 : Obligations relatives aux rémunérations	21
Chapitre 5 – Arrêt de travail	22
Article 1 : Affiliation à la sécurité sociale	22
Article 2 : Maladie – Accident – Règles de maintien de salaire	22
Article 3 : Grossesse et Maternité	22
Article 4 : Subrogation	23
Article 5 : Allaitement	23
Chapitre 6 : Protection sociale	25
Article 1 : Frais de santé	25
Article 2 – Retraite complémentaire	25
Chapitre 7– Santé, hygiène et sécurité	26
Article 1 : Généralités	26

Article 2 : Fourniture et port des équipements	26
Article 3 : Hygiène	26
Article 4 : Santé – Dopage	27
4.1. Suivi médical	27
4.2. Lutte contre le dopage	27
Chapitre 8 : Droit à l'image	28

PRÉAMBULE

Dans un objectif de professionnalisation et de sécurisation de la carrière des joueuses des clubs participant aux championnats de Première Ligue et de Seconde Ligue, les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des salariés du football professionnel féminin, ont acté la création d'une Convention collective.

Cette Convention collective a vocation à régir les rapports entre les clubs employeurs adhérant à l'une des organisations patronales signataires du présent texte et les joueuses salariées.

Il comporte des dispositions collectives devant permettre le développement du football professionnel féminin en garantissant aux joueuses des conditions d'emploi, de travail et de rémunération.

Les organisations signataires de la présente Convention collective conviennent de rappeler :

- que cette Convention collective permet de prendre en compte les particularités du secteur d'activité « Football Professionnel Féminin », dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables, notamment au regard des articles L222-2-3 et suivants du Code du Sport, et des dispositions conventionnelles de branche, conformément à l'article L2253-1 du Code du Travail ;
- que cette Convention collective a pour objet principal d'apporter des garanties conventionnelles aux joueuses ;
- que cette Convention collective permet d'assurer une concurrence sociale loyale entre les clubs ;
- que cette Convention collective permet de favoriser et de promouvoir un dialogue social constructif entre les partenaires sociaux du Football.

La présente Convention collective se substitue au statut fédéral de la joueuse, à l'exception des dispositions fédérales relevant du domaine réglementaire. La présente Convention collective se substitue également aux dispositions de la Recommandation patronale du 1er mars 2024.

La présente Convention collective entrera en vigueur le 1er juillet 2026.

PARTIE 1 : Dispositions communes aux joueuses

Chapitre 1 – Clauses générales

Article 1 : Champ d'application professionnel

1.2. Clubs visés

La présente Convention collective, conclue dans le respect des dispositions du Code du travail et du Code du Sport, concerne l'ensemble des clubs qui adhèrent à l'une des organisations patronales signataires et participent aux championnats de Première Ligue et de Seconde Ligue de football féminin, championnats dont l'organisation et la gestion relèvent, à la date de signature de la présente Convention collective, de la Ligue Féminine de Football Professionnel (LFFP), créée au sein de la Fédération Française de Football (FFF).

La présente Convention collective s'applique dans l'ensemble des clubs précités et ce, quelle que soit leur forme juridique.

1.2. Personnels concernés

La présente Convention collective règle les rapports de travail entre les employeurs et les joueuses salariées, visés par les périmètres définis respectivement aux Titres 2 et 3.

1.3. Les organisations représentatives

Les parties admises à la négociation de la présente Convention collective sont :

- pour les employeurs :
 - l'union des clubs des championnats français de football (U2C2F),
 - l'association des employeurs du football professionnel (Foot Unis),
- pour les salariés :
 - L'union nationale des footballeurs professionnels (UNFP),

Toute organisation ultérieurement reconnue représentative des clubs, des joueuses aura la possibilité d'adhérer à la présente Convention collective, à condition que ce soit en totalité et sans réserve. L'adhésion crée les mêmes droits et les mêmes obligations que pour les signataires initiaux.

La présente Convention collective a été élaborée en présence de représentants qualifiés de la Ligue Féminine de Football Professionnel et de la Fédération Française de Football. Il en sera de même pour les éventuels avenants et annexes ultérieurs.

La présente Convention collective sera communiquée à la Ligue Féminine de Football Professionnel et à la Fédération Française de Football dès sa signature.

1.4. Champ d'application territorial

La présente Convention collective et ses annexes ont vocation à s'appliquer sur tout le territoire national.

1.5. La négociation

Les partenaires sociaux se réunissent pour négocier sur les thèmes suivants et aux périodicités suivantes :

- au minimum une fois toutes les trois saisons sportives sur les salaires ;
- au minimum une fois toutes les trois saisons sportives sur la mise à disposition d'outils aux structures pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- au minimum une fois toutes les trois saisons sportives sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L 4162-1 du Code du Travail ;
- au minimum une fois toutes les trois saisons sportives sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser une fois par saison un bilan de la formation professionnelle afin de pouvoir identifier et faire remonter à la branche professionnelle du Sport (CCNS) les besoins en la matière.

Article 2 : Durée de la Convention collective, dénonciation, révision

2.1. Durée

La présente Convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

2.2. Dénonciation

Chacune des parties signataires (ou ayant adhéré) à la présente Convention collective se réserve le droit de la dénoncer, en totalité ou partiellement, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacune des autres parties.

L'acte de dénonciation produit ses effets après un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente Convention collective continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la Convention collective qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation par une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la Convention collective reste en vigueur entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de la Convention collective continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la Convention collective qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Dans tous les cas, lorsque la Convention collective qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle Convention collective dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des structures concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée équivalente à celle prévue pour leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée en application de la présente Convention collective dénoncée et du contrat de travail, lors des 12 derniers mois.

2.3. Révision

Chaque partie signataire (ou ayant adhéré) à la présente Convention collective peut demander sa révision.

La demande est adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen numérique équivalent, aux autres parties ainsi qu'à la Présidence de la Commission Paritaire Nationale (CPN).

Cette demande est accompagnée d'un projet de révision comportant un exposé des motifs.

Dans les 30 jours suivant la date de réception de cette demande, sous réserve de sa recevabilité, la Présidence de la CPN convoque ses membres en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le Code du travail.

Article 3 : Modification de la situation juridique de l'employeur

Conformément à l'article L1224-1 du Code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de la structure employeur, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de la structure employeur.

Article 4 : Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés

4.1. Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel.

Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, ni de l'origine sociale ou raciale, du sexe, du genre ou de l'âge pour arrêter leurs décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de la structure employeur, et notamment l'embauchage, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

4.2. Liberté syndicale

Les organismes employeurs reconnaissent la liberté des travailleurs de s'associer pour la défense collective de leurs droits et de leurs intérêts professionnels, ainsi que la pleine liberté, pour les syndicats, d'exercer leur action dans le cadre de la législation, de la Convention collective, de ses avenants, annexes ou additifs, et d'utiliser tous moyens légaux dont ils disposent.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres salariés ou leur adhésion à un syndicat.

Les parties doivent veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'employer, auprès de leurs adhérents respectifs, à en assurer le respect intégral.

4.3. Absences pour raisons syndicales

Sous réserve de respecter un délai de prévenance de sept jours calendaires francs et d'obtenir l'accord de l'employeur qui doit être formalisé par écrit, des autorisations d'absence sont accordées à la

joueuse syndiquée sur présentation d'une convocation pour participer à des réunions statutaires des organisations syndicales.

Les clubs s'engagent à faciliter la participation des joueuses déléguées ou suppléantes, ainsi que des membres du comité directeur des organisations syndicales représentatives visées à l'article 1.3 du chapitre 1, aux réunions auxquelles ils sont convoqués au titre de leur fonction syndicale (Assemblée Générale et réunions des comités directeurs des organisations syndicales représentatives), sous réserve que ne soit pas perturbée l'activité professionnelle de la joueuse (entraînement, préparation des rencontres...).

Il n'est pas tenu compte du temps d'absence du salarié ayant régulièrement participé aux réunions précitées pour réduire sa rémunération ou ses congés annuels.

4.4. Exercice de mandats au sein des instances du football

Chaque fois que les salariés sont appelés à participer à des réunions des Commissions de la Ligue Féminine de Football Professionnel ou de la Fédération Française de Football, des autorisations d'absence sont accordées sous réserve de respecter un délai de prévenance de sept jours calendaires francs et d'obtenir l'accord de l'employeur qui doit être formalisé par écrit.

Les clubs s'engagent à faciliter la participation des joueuses appelées à participer auxdites réunions, sous réserve que ne soit pas perturbée leur activité professionnelle.

Il n'est pas tenu compte du temps d'absence du salarié ayant régulièrement participé aux réunions précitées pour réduire sa rémunération ou ses congés annuels.

4.5. Exercice de mandats au sein des Commissions instituées par la présente Convention collective

Chaque fois que les salariés sont appelés à participer à des réunions des Commissions instituées par la présente Convention collective, des autorisations d'absence sont accordées sous réserve de respecter un délai de prévenance de sept jours calendaires francs et d'obtenir l'accord de l'employeur qui doit être formalisé par écrit.

Les clubs s'engagent à faciliter la participation des joueuses appelées à participer auxdites réunions, sous réserve que ne soit pas perturbée leur activité professionnelle.

Il n'est pas tenu compte du temps d'absence du salarié ayant régulièrement participé aux réunions précitées pour réduire sa rémunération ou ses congés annuels.

4.6. Exercice du droit syndical

Les parties s'engagent à faciliter la mise en place d'une réunion syndicale dans un espace mis à disposition par le club, dans les locaux du club ou sur le site d'entraînement habituel de l'équipe professionnelle féminine, a minima trois fois par saison, sous réserve d'en avoir informé le Président ou le Directeur Général du Club par écrit au minimum 5 jours calendaires francs avant la date de la réunion.

Les parties s'engagent également à faciliter la mise en place d'au minimum une réunion organisée par les syndicats représentatifs des joueuses, dans les mêmes conditions et selon le même formalisme, lorsqu'elle répond à des objectifs de prévention ou de sensibilisation à l'après-carrière.

Les clubs mettent à disposition de chaque section syndicale un emplacement réservé à leurs communications syndicales. Cet emplacement doit permettre une information effective.

La section syndicale communiquera à l'employeur, concomitamment à cet affichage, une copie de toute communication syndicale.

4.7. Délégué syndical

Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur, en particulier en matière de négociation collective.

La désignation des délégués syndicaux s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans les structures de 11 à 49 salariés conformément à l'article L2143-6 du Code du travail, les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au CSE comme délégué syndical.

Dans les structures de 50 salariés et plus, les délégués syndicaux sont désignés conformément aux dispositions des articles L.2143-3 et suivants du Code du travail.

Les délégués syndicaux bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions des crédits d'heures définis par l'article L. 2143-13 du Code du travail.

Article 5 : Dépôt, publicité et diffusion de la Convention collective du football féminin

La présente Convention collective et ses avenants seront déposés conformément aux dispositions légales et réglementaires par le collège employeurs.

Ces textes sont portés à la connaissance du personnel concerné.

Chapitre 2 – Procédures et instances

Article 1 : Commission Paritaire Nationale (CPN)

1.1. Compétence

Il est institué une Commission Paritaire Nationale de la présente Convention collective qui a compétence pour :

- discuter de toute proposition de modification de la présente Convention collective,
- statuer sur tous les cas pour lesquels une compétence lui a été attribuée.

1.2. Composition

La Commission est composée, à nombre égal, de représentants des organisations représentatives des employeurs, et de représentants des organisations représentatives des salariés qui en sont signataires ou qui y ont par la suite adhéré en totalité et sans réserve.

Ainsi :

- le collège salarié dispose de 4 sièges de membres permanents,
- le collège employeurs dispose de 4 sièges de membres permanents répartis comme suit : 3 sièges pour Foot Unis, 1 siège pour l'U2C2F.

Les votes se font par collège. Au sein de chaque collège, un siège correspond à une voix.

Les parties rappellent que la Ligue Féminine de Football Professionnel et/ou la Fédération Française de Football assistent aux réunions de la Commission, indépendamment du nombre de représentants des collèges « employeurs » et « salariés ».

Les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour qu'une fois au moins par saison, chaque collège soit composé d'au moins un membre élu au sein de leur instance dirigeante.

1.3. Remboursement des frais exposés

Les frais engagés par tout membre pour participer aux réunions de la CPN mais également aux réunions des instances de la Ligue Féminine de Football Professionnel ou de la Fédération Française de Football, ou pour toute autre Commission, sont pris en charge par chaque organisation pour ses membres.

1.4. Fonctionnement

Les membres de la Commission et leurs suppléants sont désignés pour une saison avec effet au 1er juillet de chaque année.

Le mandat des membres de la Commission est renouvelable.

La Commission désigne en son sein un Président choisi alternativement dans un des deux collèges. Le secrétariat de la Commission est assuré alternativement chaque saison par le collège dont est issu le Président.

La Commission se réunit au minimum deux fois par saison.

La saisine de la Commission doit s'effectuer par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen permettant de faire preuve de sa réception, notamment par voie électronique. Les décisions sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Elles font l'objet d'un avenant qui est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires par le collège employeurs.

La Ligue Féminine de Football Professionnel et/ou la Fédération Française de Football ont voix consultative.

Article 2 : Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC)

Par ailleurs, conformément à la Loi, est instaurée au sein de la CPN, une Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC).

2.1. Compétence

La CPNIC pourra connaître des difficultés rencontrées à l'occasion de l'interprétation générale des règles posées par la Convention collective.

Cette Commission se réunit soit en interprétation, soit en conciliation. Elle rend des avis et décisions pris à l'unanimité des collèges employeurs et salariés.

2.2. Composition

La CPNIC est composée de représentants des employeurs et de représentants des salariés signataires de la Convention collective.

La présidence et le secrétariat sont assurés alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales, pour une saison sportive.

2.3. Fonctionnement

- Réunion sous format de Commission paritaire nationale d'interprétation :

Sa compétence porte exclusivement sur l'interprétation de la Convention et ne s'étend pas au règlement des litiges.

En matière d'interprétation, la Commission peut être saisie par les organisations représentatives d'employeurs ou de salariés ou directement par un club employeur ou un salarié relevant de la présente Convention collective, par lettre recommandée avec avis de réception ou par courriel adressé au secrétariat et exposant les points dont l'interprétation est sollicitée.

Elle ne peut être saisie que sur des questions faisant l'objet d'une instruction complète préalable comportant l'avis de toutes les parties intéressées, qui, sur la demande du secrétariat, doivent être données dans un délai maximum d'un mois ou de deux mois en période d'intersaison. Si la Commission le juge nécessaire, elle peut demander un supplément d'enquête.

Les avis d'interprétation pris à l'unanimité font l'objet d'un procès-verbal transmis aux membres de

la Commission et aux parties concernées.

- Réunion sous format de Commission paritaire nationale de conciliation :

Sa compétence porte sur les différends individuels et collectifs qui n'ont pu être résolus dans une structure.

Cette Commission est saisie par la partie au litige la plus diligente (l'employeur ou le/a salarié/e), par lettre recommandée avec avis de réception ou par courriel exposant les motifs du litige et adressée au Président de la Commission qui transmet aux autres membres de la Commission.

La Commission pourra rechercher le règlement des difficultés d'application de la présente Convention collective si les parties en sont d'accord lorsqu'elles n'ont pas trouvé ensemble de solution.

Elle émettra, dans le mois ou dans les deux mois en période d'intersaison qui suivent la réception de la demande, un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation.

En cas de non-conciliation, les parties au litige peuvent saisir la Commission d'interprétation, qui pourra émettre un avis au regard des textes applicables.

Les décisions prises par cette Commission ne font pas obstacle aux procédures habituelles de droit.

PARTIE 2 : Dispositions applicables aux joueuses

Chapitre 1 – Contrat de travail

Article 1 : Nature du contrat de travail

Relève de la présente Convention collective, le contrat de travail de la joueuse salariée participant aux championnats de football féminin de Première Ligue et de Seconde Ligue, dont la gestion et l'organisation sont assurées par la Ligue Féminine de Football Professionnel, créée au sein de la Fédération Française de Football.

La salariée a la qualité de joueuse professionnelle de football par la nature salariale de son activité et non par le statut de son club.

Le contrat de travail de la joueuse est conclu conformément aux dispositions impératives des 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 L122-2 et L122-12 du Code du sport s'assure, moyennant rémunération, le concours d'une sportive professionnelle au sens de l'article L 222-2 du Code du sport est un contrat à durée déterminée.

Les joueuses ont le statut d'employées.

Article 2 : Objet du contrat de travail

Le contrat est conclu pour l'exercice de l'activité de joueuse de football au sein du club, ce qui implique la participation à toutes les activités sportives et de représentation auxquelles le club lui demande de participer en lien avec son contrat de travail.

Tout au long de l'exécution du contrat de travail à durée déterminée d'une joueuse professionnelle, l'association sportive ou la société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 qui l'emploie offre à la joueuse des conditions de préparation et d'entraînement, collectif et individuel, équivalentes à celles des autres joueuses professionnelles salariées de l'association ou de la société, afin qu'elle ne puisse être mise à l'écart du dispositif en place au sein du club.

La conclusion d'un contrat de travail n'emporte pas automatiquement le droit pour la salariée de participer aux compétitions.

Le contrat de travail ne peut comporter, quel que soit la date de signature, une période d'essai.

Article 3 : Formalisme du contrat de travail

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit ou en version dématérialisée, en au moins trois exemplaires et comporte la mention des articles L 222-2 à L 222-2-8 du Code du sport. Il comporte :

- 1° L'identité et l'adresse des parties ;
- 2° La date d'embauche et la durée pour laquelle il est conclu ;
- 3° La désignation de l'emploi occupé et les activités auxquelles participe le salarié ;

- 4° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- 5° Les noms et adresses des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance et de l'organisme assurant la couverture maladie complémentaire ;
- 6° L'intitulé de la Convention collective applicable.

Si le contrat de travail est conclu à temps partiel, il comporte, en outre :

- La durée hebdomadaire ou mensuelle de référence de travail prévue ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- Les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée ainsi que la nature des modifications ;
- Les limites concernant l'accomplissement d'heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
- Les modalités de communication, par écrit, des horaires de travail pour chaque journée travaillée.

Article 4 : Nombre de contrats de travail

Conformément à leurs obligations réglementaires définies par la Ligue Féminine de Football Professionnel, créée au sein de la Fédération Française de Football, les clubs doivent justifier d'un minimum de contrats homologués pour pouvoir participer au championnat de Première Ligue et de Seconde Ligue, à savoir :

- 11 contrats en temps plein en Première Ligue,
- 11 contrats à temps partiel en Seconde Ligue.

Il est précisé que le volume horaire minimum correspondant à la notion de temps partiel est défini par l'article 1 – chapitre 3 – Titre 2 de la présente convention collective.

Pour les clubs accédant à la Seconde Ligue, il est prévu une année dérogatoire avec une obligation de 8 contrats minimum à temps partiel. Si le club se maintient en Seconde Ligue la saison suivant son accession, alors il devra respecter l'obligation de 11 contrats à temps partiel.

En cas de dispositions contraires prévues par les règlements définis par la Ligue Féminine de Football Professionnel et/ou la Fédération Française de Football relatives au nombre de contrats minimum, ces dernières prévalent.

Concernant la Première Ligue et la Seconde Ligue, au-delà du seuil conventionnel et réglementaire de 11 contrats minimum (ou du seuil dérogatoire de 8 contrats minimum pour un club accédant en Seconde Ligue), il est rappelé que le temps partiel peut être mis en place, dans le respect des dispositions de l'article L 3123-7 du Code du travail : contraintes personnelles de la salariée, cumul d'activités ou joueuse de moins de 26 ans qui poursuit des études ou une formation professionnelle en parallèle (la joueuse étudiante ou en formation professionnelle de moins de 26 ans est une joueuse suivant une formation en cycle secondaire ou universitaire ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'état ou les partenaires sociaux).

L'employeur devra apporter la preuve que les conditions fixées par le Code du Travail sont réunies, en produisant notamment tous justificatifs nécessaires lors de la demande d'homologation du contrat de la joueuse.

En cas de cumul d'activités, la salariée doit en informer son employeur avant la signature de son contrat ou en cours de contrat si cette situation survient pendant son exécution.

Le cumul d'emplois est possible dès lors qu'il ne contrevient pas à la réglementation concernant la durée du travail et notamment la limite de 44 heures de travail par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines.

Article 5 : Homologation

Les conventions de formation, contrats de travail et leurs avenants font l'objet d'une procédure d'homologation conformément aux règlements de la Ligue Féminine de Football Professionnel, et/ou de la Fédération Française de Football.

L'absence ou le refus d'homologation n'entraîne pas la nullité du contrat de travail signé mais ne permet pas la qualification pour participer aux compétitions.

Il appartient au club employeur de transmettre les éléments nécessaires à l'homologation du contrat de travail, dans les conditions fixées par les règlements de la Ligue Féminine de Football Professionnel, et/ou de la Fédération Française de Football.

Article 6 : Exécution du contrat de travail

6.1. Obligations de l'employeur

L'une des obligations de l'employeur est de fournir du travail à ses salariées. Dans l'hypothèse où l'employeur ne satisfait pas à cette obligation, en dehors des périodes de congés payés et des différentes périodes de congés légaux et conventionnels, il lui appartient de maintenir la rémunération des salariées concernées.

Dans l'hypothèse où la joueuse ne disposerait pas d'un logement à la date d'entrée en vigueur de son contrat de travail et afin de faciliter son accueil, le club organisera et prendra à sa charge son hébergement provisoire dans la limite de 7 nuitées.

6.2. Obligations de la joueuse

La salariée doit prendre soin de sa santé, veiller à sa sécurité et celles des autres personnes présentes sur le lieu de travail. Elle doit respecter les instructions et consignes fixées par son employeur. En cas de non-respect de ces règles, la salariée peut être sanctionnée, dans le respect de la procédure disciplinaire prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et sa responsabilité peut être engagée.

Pour rappel, l'article 124 des Règlements Généraux de la Fédération Française de Football s'applique aux joueuses visées par la présente Convention Collective.

Chapitre 2 – Durée du contrat

Article 1 : Principes

Le contrat de joueuse est établi pour une durée minimale allant de la date de son entrée en vigueur jusqu'à la fin de la saison sportive soit le 30 juin, et au maximum pour la durée mentionnée à l'article L222-2-4 du Code du Sport.

Pour les premiers contrats professionnels, cette durée maximale pourra être de 5 saisons dans les conditions prévues ci-après

Signature d'un premier contrat professionnel de 5 saisons possible dès l'âge de 18 ans :

Rémunération :

Année 1 : 2 300€ bruts mensuels

Année 2 : 2 800 € bruts mensuels

Année 3 : 3 500 € bruts mensuels

Année 4 : 4 00 € bruts mensuels

Année 5 : 4 500 € bruts mensuels

Dispositions sociales d'éducation et de formation pour les joueuses disposant d'un premier contrat professionnel de 5 ans :

Dans un objectif de prévention, d'accompagnement et de sécurisation du parcours des jeunes joueuses professionnelles, toute joueuse ayant signé un premier contrat de travail de cinq (5) années pourra bénéficier, au cours des deux premières années d'exécution de son contrat, de plusieurs modules de formation « PASSEPORT PRO » réalisés par l'UNFP, dès lors que le club n'aura pas lui-même assuré des formations équivalentes.

Ces modules auront notamment pour objet de sensibiliser les joueuses aux risques spécifiques liés à l'exercice du métier de footballeuse professionnelle ainsi qu'aux bonnes pratiques indispensables à la maîtrise et à la gestion de leur carrière sportive, personnelle et financière.

Par ailleurs, au cours des trois premières années du contrat de travail, un entretien individualisé sera organisé avec ESR ou tout autre organisme de formation, afin d'échanger avec la joueuse sur ses perspectives, besoins et souhaits en matière de formation et d'accompagnement professionnel, en vue de favoriser la préparation de son avenir et le développement de son projet personnel et professionnel.

Les parties s'accordent pour que la possibilité de contracter un premier contrat professionnel d'une durée de 5 ans, soit conclue pour une période probatoire de 5 saisons soit jusqu'au 30 juin 2031. Lors de la saison 2030/2031, un état des lieux sera réalisé sur le fonctionnement du dispositif et l'une des parties signataires de la Convention pourra décider de mettre fin au dispositif.

Cette durée maximale n'inclut pas une éventuelle prolongation du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même club.

Article 2 : Dérogations particulières

La durée d'un contrat peut être inférieure à douze mois dans les cas suivants :

- remplacement d'une joueuse absente pour raison médicale (arrêt de travail). Dans ce cas, la durée du contrat de travail ne pourra être inférieure à la durée de l'arrêt de travail avec un terme fixé au terme de la saison sportive ;
- remplacement d'une joueuse absente pour maternité. Dans ce cas, la durée du contrat de travail ne pourra être inférieure à la durée de l'arrêt de travail avec un terme fixé au terme de la saison sportive ;
- remplacement d'une joueuse dont le contrat a été résilié de manière anticipée en cours de saison sportive. Dans ce cas, la durée du contrat de travail devra courir au moins jusqu'à la fin de la saison sportive en cours.

Article 3 : Résiliation anticipée du contrat de travail

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

- résiliation anticipée par un accord entre le club et la joueuse,
- résiliation anticipée pour faute grave, résultant d'un fait ou d'un ensemble de faits qui constituent une violation des obligations de l'une des parties 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,
- résiliation anticipée pour inaptitude physique de la joueuse dûment constatée par le médecin du travail.

Chapitre 3 – Temps de travail et Congés

Article 1 : Temps de travail

La durée pour un contrat de travail à temps plein est de 35 heures hebdomadaires.

Eu égard à la nature particulière de l'activité et spécialement du calendrier des compétitions, l'horaire collectif est inévitablement inégalement réparti sur l'ensemble de la saison.

La durée de travail d'un contrat de travail à temps partiel est de 21h hebdomadaires minimum.

Article 2 : Repos quotidien et hebdomadaire

Une durée minimale de repos entre deux jours de travail doit impérativement être respectée. Cette durée est fixée à 11 heures. Elle pourra être réduite à 9 heures, notamment pour le repos consécutif à un déplacement à l'extérieur.

Une durée minimale de repos hebdomadaire doit impérativement être respectée. Elle est fixée à 33 heures.

Article 3 : Congés

3.1. Durée des congés payés

La durée des congés payés est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif soit 6 semaines.

Il comprend obligatoirement 5 jours consécutifs en fin d'année civile, comprenant au moins le 25 décembre ou le 1er janvier, sauf circonstances exceptionnelles.

Une partie des congés déjà acquis peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

Ces congés ne comprennent pas les éventuels congés dus au titre de la formation professionnelle.

3.2. Périodes de prise des congés payés

Le contrat de travail étant en principe conclu pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue à l'article L 3141-11 du Code du Travail, ainsi que la période de congés, telle qu'elle est définie à l'article L 3141-13 du Code du Travail, courent en principe du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période de référence correspondant à la saison sportive (dont les dates sont définies par la Fédération Française de Football).

L'employeur doit informer l'ensemble des joueuses, par tout moyen, au moins 7 jours avant, de la date de reprise des entraînements collectifs faisant suite à une période de congés. Toutes les joueuses titulaires d'un contrat de travail de joueuse professionnelle doivent être convoquées à la même date, sauf raison médicale ou calendrier sportif (engagement sur d'autres compétitions/sélections).

3.3. Autres congés

La salariée bénéficie d'un congé rémunéré de 5 jours ouvrables en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont elle assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La salariée peut également demander à bénéficier des congés pour événements familiaux, mentionnés à l'article L3142-1 et suivants du Code du Travail, selon la procédure prévue par le Code du Travail.

Chapitre 4 – Rémunérations

Article 1 : Rémunération minimale

La rémunération minimale brute annuelle conventionnelle est égale à 22 404, 24 au 1er juillet 2026 pour un contrat de travail à temps plein. Ce montant ne pourra être inférieur au montant prévu par la convention collective de branche.

Cette rémunération représente la totalité de ce qui est dû à la Joueuse en contrepartie de son travail, incluant l'exploitation de son image associée collective et pouvant inclure l'exploitation de son image associée individuelle à condition que cela soit prévu par son contrat de travail, et à l'exception des éventuelles primes prévues à son contrat de travail.

Article 2 : Frais de déplacement

Il appartient à l'employeur de prendre en charge l'intégralité des frais de la salariée occasionnés par les déplacements de l'équipe, compris dans le temps de travail de la joueuse, notamment ceux relatifs à la restauration.

Sauf autorisation spéciale de la direction du Club, la joueuse est tenue de voyager avec l'ensemble de l'équipe pour les déplacements en groupe d'avant et d'après match, stages et regroupements. Après accord préalable du Club, dans l'hypothèse où la joueuse voyagerait séparément pour convenance personnelle, la joueuse assumera l'intégralité de tous ses frais de voyage.

Les dépenses non professionnelles effectuées par la joueuse au cours des déplacements resteront à la charge de la joueuse qui devra les régler (appels téléphoniques personnels, pay-TV, minibar, ...).

Article 3 : Obligations relatives aux rémunérations

Le salaire fixe doit être versé par mensualité par l'employeur aux salariées, au plus tard le 10^{ème} jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions de droit commun.

A défaut pour un club de s'acquitter de son obligation dans les conditions ci-dessus, la joueuse pourra adresser à son employeur une mise en demeure ; si celle-ci n'est pas suivie d'effet, la joueuse pourra saisir la Commission Nationale Paritaire de Conciliation, dans les conditions définies par la présente Convention Collective.

Indépendamment de cette action, elle pourra saisir de son litige le conseil de prud'hommes compétent. L'appréciation des conséquences du retard ou du non-paiement du salaire sur la relation de travail relèvent de la compétence du juge prud'homal, dans les conditions de droit commun.

Chapitre 5 – Arrêt de travail

Article 1 : Affiliation à la sécurité sociale

La Loi fait obligation aux employeurs de procéder à l'immatriculation des salariées auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie et ce, sans condition de nationalité.

Article 2 : Maladie – Accident – Règles de maintien de salaire

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie professionnelle ou non, d'accident de travail dûment constaté par certificat médical, les joueuses salariées visées par la présente Convention collective bénéficieront d'un maintien de salaire dans les conditions et limites ci-dessous :

La salariée :

- devra avoir justifié dans les 48 heures cette incapacité auprès de son employeur et de la caisse de sécurité sociale ;
- devra être prise en charge à ce titre par le régime général ou un autre régime de sécurité sociale.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit l'ancienneté de la salariée.

L'employeur garantira le salaire de base de la joueuse en complétant le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie ; ces indemnités seront dues pendant la durée de l'arrêt de travail et jusqu'au 90^e jour d'arrêt à chaque arrêt de travail.

Le temps d'arrêt de travail indemnisé dans les conditions fixées ci-dessus est assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés et les droits liés à l'ancienneté.

Concernant le maintien de salaire et la prise en charge des arrêts maladie, l'ensemble des dispositions légales non reprises et non modifiées par la présente Convention collective trouvent à s'appliquer.

Article 3 : Grossesse et Maternité

Les dispositions du présent article sont applicables à condition que la salariée :

- ait justifié dans les 48 heures cette incapacité auprès de son employeur et de la caisse de sécurité sociale ;
- soit prise en charge à ce titre par le régime général ou un autre régime de sécurité sociale.

En raison de la spécificité de son activité professionnelle et notamment de la sollicitation particulière de son corps, la joueuse en congé maternité bénéficie du maintien de sa rémunération de base durant les 16 semaines du congé légal, dans la limite de 4 (quatre) plafonds mensuels de sécurité sociale et ce, quelle que soit son ancienneté au club.

De plus, en cas d'arrêt maladie lié à la grossesse et justifié par la production d'un arrêt de travail, la joueuse bénéficie également du maintien de sa rémunération de base dans les conditions suivantes:

- maintien de la rémunération si la salariée n'a pas épuisé ses droits à maintien de salaire dans les conditions de l'article 2 du Chapitre 5 de la présente Convention collective,
- après épuisement des dispositions de l'article 2 du Chapitre 5 de la présente Convention

collective, la salariée bénéficie d'un maintien de salaire dans la limite de 4 (quatre) plafonds de sécurité sociale.

Les deux périodes de maintien précitées ne peuvent excéder, cumulativement, une durée de 270 jours.

Les absences liées à la surveillance médicale pré et postnatale, ou prévues dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, en application des dispositions du code du travail, n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et les droits liés à l'ancienneté.

Indépendamment des dispositions prévues ci-dessus et hors périodes d'arrêt de travail, pendant toute la période au cours de laquelle la joueuse ne serait pas en mesure de participer aux conditions d'entraînement habituelles en raison de son état de grossesse, le club s'engage à lui maintenir l'accès aux installations du club, ainsi qu'à lui proposer un suivi médical et athlétique adapté à son état, en accord avec le médecin du club.

Concernant le maintien de salaire et la prise en charge des arrêts maladie liées à la grossesse, l'ensemble des dispositions légales non reprises et modifiées par la présente Convention collective trouvent à s'appliquer.

Article 4 : Subrogation

Le mécanisme de la subrogation est généralisé.

Ainsi, dans les situations prévues aux articles 2 et 3 du Chapitre 5 du Titre 2 de la présente Convention collective, l'employeur est tenu de reverser à la salariée, sans interruption et décalage entre l'échéance de paie et le paiement opéré par la Sécurité sociale, l'intégralité des indemnités journalières de Sécurité sociale et des indemnités complémentaires de prévoyance reçues ou à percevoir.

L'indemnisation par l'employeur ne peut permettre à la salariée de recevoir, pendant son arrêt de travail, un revenu de substitution global (indemnités journalières de Sécurité sociale et de prévoyance, et indemnisation complémentaire de l'employeur au titre du maintien de salaire) supérieur à la rémunération qu'elle aurait perçue si elle avait travaillé pendant la même période.

Article 5 : Allaitement

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé que pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

Tout employeur employant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.

Le temps d'allaitement, rémunéré, peut être réparti en 2 périodes :

- 30 minutes pendant le travail du matin
- 30 minutes pendant l'après-midi

En l'absence d'accord avec l'employeur, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

Cette période d'allaitement est réduite à 20 minutes si l'employeur met à disposition des salariées un local dédié à l'allaitement (à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail).

Les mêmes dispositions trouvent à s'appliquer pour les salariées tirant leur lait.

Chapitre 6 : Protection sociale

Article 1 : Frais de santé

Les joueuses bénéficient d'un régime de frais de santé, correspondant a minima aux garanties minimales prescrites par la Branche, les coordonnées de l'organisme compétent sont indiquées dans le contrat de travail.

Article 2 – Retraite complémentaire

Les clubs employeurs sont tenus d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire. Article 3 : Capital décès et invalidité

En cas de décès de la joueuse, il sera versé un capital égal à au moins à 300 % du salaire annuel de référence.

Les joueuses bénéficieront également de l'indemnisation de l'invalidité définie par référence au régime de base de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le salaire de référence utilisé pour le calcul de ces garanties est entendu comme le salaire net tel qu'il résulte du contrat de travail ; il est limité à 4 (quatre) plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Chapitre 7– Santé, hygiène et sécurité

Article 1 : Généralités

Pour satisfaire aux obligations en matière d'hygiène, sécurité et santé, le club doit veiller à mettre en œuvre les moyens que requiert la pratique professionnelle du football, et à garantir un accès aux soins identiques à toutes les joueuses professionnelles de son effectif.

En effet, les parties conviennent que l'activité du football peut occasionner des risques d'accidents réguliers dont les conséquences sur le corps et la carrière peuvent être particulièrement importantes s'agissant du sport professionnel.

Le Club doit tout mettre en œuvre pour que les salariées soient dans des dispositions physiques ou mentales optimales pour l'exercice de leur activité.

A cet effet, le Club doit mettre en place la logistique médicale et les installations adaptées à l'exercice de cette activité lors des entraînements et des matchs, et conformes aux dispositions légales, réglementaires et exigences fédérales.

Il appartient aux salariées de contribuer à ces conditions de travail en se présentant aux entraînements et matchs dans les conditions requises.

L'employeur consultera les institutions représentatives du personnel, si elles existent, aux fins d'établir les stratégies en matière de santé, hygiène et sécurité.

Les clubs prendront toutes les mesures pour que soient respectés les repos minima nécessaires à la protection de la santé des salariées et au déroulement normal de l'activité.

Article 2 : Fourniture et port des équipements

Le club s'engage à fournir à toutes les joueuses de l'équipe première, à la date de la reprise de l'entraînement de début de saison – et au plus tard avant le premier match officiel – tous les équipements nécessaires à une pratique professionnelle du football en sécurité et adaptée aux conditions de travail en extérieur, quel que soit le poste de jeu occupé, pour les entraînements, les matchs et les actions de représentation – sans que cela ne puisse représenter un coût pour la joueuse. Ces équipements sont fournis en quantité suffisante pour une pratique professionnelle permettant le respect de conditions sanitaires professionnelles (propreté et hygiène).

La joueuse s'engage à utiliser uniquement et exclusivement les équipements sportifs et les produits textiles mentionnés à l'alinéa précédent, lorsqu'ils sont fournis par le Club, pour tous les matches, séances d'entraînement et toutes activités officielles.

A titre d'exception, pour les activités sportives, la joueuse peut utiliser librement la marque de son choix pour les chaussures de jeu et les gants de gardien.

Article 3 : Hygiène

Les infrastructures, les douches, vestiaires et sanitaires entre autres, doivent être conçus pour que soient respectées les dispositions minimales prévues au Code du travail.

Article 4 : Santé – Dopage

4.1. Suivi médical

Les Clubs prennent toutes dispositions pour que le suivi médical des joueuses soit assuré tout au long de la durée du contrat de travail. A cet effet, le Club met un médecin habilité par le Club (dit médecin du Club) à la disposition de la joueuse.

Toutefois, la joueuse a la liberté de consulter tout praticien de son choix en dehors de la structure médicale du Club. Le cas échéant, la joueuse prend en charge les frais afférents.

Compte tenu de la nécessité de cohérence du suivi médical de l'ensemble des joueuses de l'effectif, il lui est recommandé :

- de consulter préalablement le médecin du Club en cas de problème médical lié à sa qualité de salariée ;
- dans le cas d'une consultation d'un médecin extérieur au Club pour une pathologie liée à son activité professionnelle de joueuse, de demander au médecin du Club toute information susceptible d'aider le diagnostic et le traitement donné lors de cette consultation ;
- d'informer le médecin du Club soit directement, soit par l'intermédiaire de ce praticien extérieur au Club, préalablement à la mise en œuvre de tout traitement prescrit en dehors de la structure médicale du Club, de manière à ce que le médecin du Club puisse en mesurer les conséquences éventuelles sur l'activité de la joueuse ;
- en cas de mise en œuvre de soins en dehors de la structure médicale du Club, de transmettre au praticien extérieur au Club soit par la joueuse elle-même, soit par le médecin du Club à la demande de la joueuse, les informations utiles liées à son activité professionnelle.

Lorsque c'est l'employeur qui recommande la consultation et le suivi par un spécialiste différent du médecin du Club, et en cas d'acceptation par la salariée, les frais médicaux consécutifs aux soins préconisés seront intégralement pris en charge par le club.

4.2. Lutte contre le dopage

Les salariées et leurs employeurs sont tenus de respecter et de faire respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la prévention et à la lutte contre le dopage. Les employeurs veilleront à assurer une information régulière des règles relatives à la prévention et à la lutte contre le dopage et à leurs évolutions.

Chapitre 8 : Droit à l'image

(...)

- a) Les actions publicitaires ou promotionnelles nationales effectuées à l'occasion d'une manifestation, d'une compétition, d'une rencontre, ou d'un concours organisé par la FFF ou plusieurs clubs autorisés à utiliser des joueuses professionnelles devront être cosignées par les représentants des organismes signataires de la CCN pour autant que leurs membres ou leurs marques soient utilisés dans ces actions.

Les modalités d'application du présent alinéa devront faire l'objet de conventions particulières avec chacun de ces organismes et définiront les répartitions financières qui découlent de ces actions.

- b) Par la signature de son contrat de travail et par voie d'avenant spécifique, la joueuse donne à son club l'autorisation d'utiliser à son profit son image et/ou son nom reproduits d'une manière collective et individuelle sous réserve que 5 joueuses au moins de l'effectif soient exploitées d'une manière rigoureusement identique. En deçà de cette limite, l'utilisation individuelle de chaque joueuse devra avoir obtenu un accord spécifique pour chaque opération.

Ces actions peuvent concerner notamment l'utilisation des équipements sportifs (chaussures, bas, shorts, maillots de football de compétition et d'entraînement, gants et casquettes de gardien, survêtements de sport et de pluie, sacs de sport) et la promotion des partenaires du club.

Les joueuses peuvent utiliser librement chaussures et gants de gardien de la marque de leur choix.

- c) La joueuse peut faire réaliser à son profit des actions publicitaires sur son image et/ou son nom, sans les équipements et marques du club, mais avec la possibilité de la mention du nom de son club.

Ces actions ne doivent pas entrer directement ou indirectement en concurrence avec les inscriptions publicitaires figurant sur les équipements officiels du championnat, des Coupes d'Europe.

Elles doivent être communiquées au club pour information.

- d) L'édition, la reproduction ou l'utilisation de l'image individuelle et collective de joueuses professionnelles évoluant en France et regroupant simultanément plusieurs joueuses de plusieurs clubs, ne pourront être réalisées qu'avec l'accord et au profit de l'UNFP :

- (i) sans symbole et marques (nom, écusson, etc.) des clubs dont les joueuses sont issues (l' "image collective non associée") dans tous les secteurs et

- (ii) avec les symboles et marques (nom, écusson, etc.) des clubs dont les joueuses sont issues (l' "image collective associée"), soit

- (1) dans les secteurs des jeux vidéo et plateformes ou applications de simulation en ligne de matchs de football (ligue de "fantasy football"), ou cartes de collection (notamment sur support digital) hors jetons non fongibles et extraits vidéo tokenisés, soit

- (2) dans tout autre secteur avec l'approbation du Comité de Suivi regroupant un représentant de chaque partie à la convention d'application prévue au paragraphe (e) ci-dessous.

e) La FFF et les syndicats représentatifs des joueuses et des clubs dont elles sont issues devront conclure une convention d'application fixant les modalités d'exploitation et de répartition des produits financiers de l'image collective associée entre chacun des syndicats concernés et les joueuses. Cette convention d'application sera d'une durée limitée reconductible afin de permettre sa renégociation éventuelle, étant précisé que les parties feront leurs meilleurs efforts pour éviter toute carence d'une telle convention.



**LIGUE FÉMININE
DE FOOTBALL
PROFESSIONNEL**

87 Boulevard de Grenelle - 75015 Paris

lffp@fff.fr