

CONVENTION COLLECTIVE DU FOOTBALL PROFESSIONNEL FEDERAL (CCFPF)

Sommaire

PREAMBULE	6
TITRE 1 : DISPOSITIONS COMMUNES AUX JOUEURS ET AUX ENTRAINEURS	7
Chapitre 1 – Clauses générales.....	7
Article 1 : Champ d'application professionnel	7
Article 2 : Durée de la Convention collective, dénonciation, révision	8
Article 3 : Modification de la situation juridique de l'employeur	9
Article 4 : Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés.....	10
Article 5 : Élections Professionnelles.....	12
Article 6 : Dépôt, publicité et diffusion de la Convention collective du football professionnel fédéral	12
Chapitre 2 – Procédures et instances	13
Article 1 : Commission Juridique (articles applicables à compter de la saison 2027/2028)	13
Article 2 : Les juridictions d'appel.....	15
TITRE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX JOUEURS	21
Chapitre 1 – Contrat de travail.....	21
Article 1 : Nature du contrat de travail.....	21
Article 1.1 Le contrat de travail.....	21
Article 1.2 - Club en partenariat avec une section Jean Leroy	21
Article 1.3 - Clubs sans centre de formation ni section Jean Leroy	21
Article 2 : Objet du contrat de travail.....	22
Article 3 : Formalisme du contrat de travail	22
Article 4 : Nombre de contrats de travail	22
Article 5 : Homologation.....	23
Article 6 : Exécution du contrat de travail	23
Article 7 – Mutations temporaires (réservé)	25
Chapitre 2 – Durée du contrat.....	25
Article 1 : Principes.....	25
Article 2 : Résiliation anticipée du contrat de travail.....	26
Chapitre 3 – Temps de travail et Congés.....	26
Article 1 : Temps de travail	26
Article 2 : Repos quotidien et hebdomadaire	26
Article 3 : Congés	27
Chapitre 4 – Rémunérations	29
Article 1 : Rémunération minimale (base temps plein) du premier contrat professionnel en ligue 3.....	29
Article 2 : Rémunération autre contrat professionnel en ligue 3 (base temps plein).....	29
Article 3 : Rémunération du contrat de travail (base 21h) – Section Jean Leroy	29
Article 4 : structure de la rémunération	30
Article 5 : Frais de déplacement.....	30
Article 6 : Versement de la rémunération et obligations y afférentes.....	30

Chapitre 5 – Arrêt de travail.....	31
Article 1 : Affiliation à la sécurité sociale.....	31
Article 2 : Maladie – Accident – Règles de maintien de salaire.....	31
Article 3 : Subrogation.....	31
Chapitre 6 - Protection sociale	31
Article 1 : Frais de santé	31
Article 2 : Inaptitude Physique	32
Article 3 – Retraite complémentaire	32
Chapitre 7– Santé, hygiène et sécurité.....	32
Article 1 : Généralités.....	32
Article 2 : Fourniture et port des équipements.....	32
Article 3 : Hygiène.....	33
Article 4 : Santé – Dopage.....	33
Chapitre 8 – Formation professionnelle.....	34
Chapitre 9 – Prévoyance	34
Article 1 - Nature et montants des garanties	34
Article 2 : Modalités sur le régime de pécule	35
Chapitre 10- Actions Publicitaires.....	36
Chapitre 11- Aide à la reconversion.....	37
TITRE 3 : CENTRE DE FORMATION DES CLUBS PROFESSIONNELS.....	38
Chapitre 1 : Dispositions générales.....	38
Article 1. - Compétence de la commission nationale paritaire de la CCFPF	38
Article 2. - Conditions d’ouverture des centres de formation.....	38
Article 3. - Politique de formation	39
Article 4. - Dossiers de candidature.....	39
Article 5. - Agréments	39
Article 6. - Catégories critères.....	40
Article 7. - Critères de moyens.....	40
Article 8. - Critères d’efficacité.....	43
Article 9. - Effectif des joueurs sous contrat.....	46
Article 10. - Effectif des centres sous convention de formation.....	47
Article 11. - Accords de non-sollicitation	47
Article 12. - Apprentissage	48
Article 13. - Accueil des mineurs.....	48
Chapitre 2 : Règlement des pôles espoirs de la FFF	48
Article 1. - Dispositions générales	48
Article 2. - Admission.....	48
Article 3. - Durée de la préformation.....	49
Article 4. - Engagement avec un club professionnel	49
Article 5. - Signature prématurée	49
Article 6. - Qualification	49
Article 7. - Conditions d’engagement	49
Article 8. - Refus d’engagement- frais de formation	50
Article 9. - Comptabilisation des effectifs.....	50
Chapitre 3 : Dispositions applicables à tous les statuts	50
Article 1. - Statuts des joueurs	50

Article 2. - Ordre public - nullité.....	50
Article 3. - Contrat.....	50
Article 4. - Contractants	51
Article 5 : Prise d'effet différée	51
Article 6. - Signature prématurée	51
Article 7. - Dispositions communes.....	51
Article 8. - Propositions de contrat	56
Article 9. - Propositions de contrat aux jeunes joueurs.....	56
Article 10. - Volume hebdomadaire d'entraînement pour les joueurs en formation	57
Chapitre 4 - Statut du joueur apprenti.....	57
Article 1. - Généralités	57
Article 2. - Définition du contrat d'apprentissage.....	57
Article 3. - Durée d'engagement.....	57
Article 4. - Période de souscription.....	58
Article 5. - Conditions d'âge et capacité des contractants	58
Article 6. - Conditions d'engagement	59
Article 7. - Conditions de forme.....	59
Article 8 - Procédure auprès de l'administration.....	59
Article 9. - Exécution du contrat d'apprenti	60
Article 10. - Obligation du joueur apprenti.....	60
Article 11. - Suivi de la formation	60
Article 12. - Inscription dans un centre de formation des apprentis	60
Article 13. - Centre de formation du football	60
Article 14. - CAP des métiers du football	61
Article 15 - Inspecteur d'apprentissage.....	61
Chapitre 5 : Statut du joueur aspirant.....	61
Article 1. - Généralités	61
Article 2. - Définition du contrat du joueur aspirant	61
Article 3. - Durée du contrat et conditions d'âge	61
Article 4. - Période de souscription.....	62
Article 5. - Conditions d'engagement	62
Article 6. - Obligations du joueur aspirant.....	63
Chapitre 6 : Statut du joueur stagiaire.....	63
Article 1. - Définition du contrat stagiaire.....	63
Article 2. - Conditions d'accès.....	63
Article 3 - Durée du contrat et conditions d'âge	64
Article 4 - Mutations temporaires	64
Article 5. - Obligations du joueur stagiaire	65
Article 6 - Dispositions particulières du contrat stagiaire de trois saisons	65
Chapitre 7 : Statut du joueur élite.....	65
Article 1. - Définition du contrat élite.....	65
Article 2 - Conditions d'accès.....	65
Article 3. - Durée du contrat et conditions d'âge	66
Article 4. - Joueur en formation	66
Article 5. - Joueur en "professionnel"	66
Article 6. - Mutation définitive	67
Article 7. - Prolongation.....	67

Chapitre 8 : Modalités de rémunérations des joueurs	67
Article 1. - Salaire brut minimum pour les joueurs apprentis ou aspirants.....	67
Article 2. - Salaire brut minimum pour les joueurs stagiaires	67
Article 3. - Avantages en nature, primes et bonification	68
Article 4. - Salaire mensuel brut minimum des joueurs élites	68
Article 5 : Salaire mensuel brut minimal des premiers contrats des joueurs professionnels conclus en application du troisième paragraphe du chapitre 4 rémunérations du titre 2 de la présente Convention	69
Article 5.1- Primes de présence.....	69
Article 5.2. - Primes de résultat	69
Article 5.3. - Primes de Coupe de France	69
ANNEXE GÉNÉRALE N° 1 : MODALITÉS D'APPLICATION DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX JOUEURS ÉTRANGERS	70
ANNEXE GÉNÉRALE N° 2 : PIÈCES JOINTES NÉCESSAIRES À L'HOMOLOGATION DU CONTRAT ET À LA QUALIFICATION DU JOUEUR	72
ANNEXE GÉNÉRALE N° 3 : CONVENTIONS DE FORMATION	74
Article 1. - Nature	74
Article 2. -Formalités de conclusion	74
Article 3. - Durée	74
Article 4. - Résiliation.....	74
ANNEXE GÉNÉRALE N° 4 : TABLEAU RÉCAPITULATIF	76
ANNEXE GÉNÉRALE N° 5 : CAHIER DES CHARGES DES CENTRES DE FORMATION	78
TITRE 4 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTRAÎNEURS	83
Chapitre 1 – Contrat de travail.....	83
Article 1 : Champ d'application.....	83
Article 2 : Nature du contrat de travail.....	83
Article 2.1 : Contrat de travail de l'entraîneur professionnel	83
Article 2.2 : Activité principale.....	83
Article 3 : Objet du contrat de travail.....	84
Article 3.1 : Généralités relatives à l'entraîneur sous CDDs	84
Article 3.2 : Entraîneur principal de l'équipe disputant le Championnat de Ligue 3	84
Article 3.3 : Entraîneurs adjoints de l'équipe disputant le Championnat de Ligue 3	85
Article 3.3.1 : Entraîneur adjoint n°1	85
Article 3.3.2 : Entraîneur adjoint en charge des gardiens de but	85
Article 3.3.3 : Entraîneur adjoint en charge de la préparation physique	85
Article 4 : Formalisme du contrat de travail	85
Article 4.1 : Formalisme du contrat de travail à durée déterminée	85
Article 4.1.1 : Nombre d'exemplaires et mentions obligatoires	85
Article 4.1.2 : Période d'essai.....	86
Article 4.2 : Formalisme du contrat de travail à durée indéterminée	86
Article 5 : Homologation.....	86
Article 6 : Exécution du contrat de travail	87
Article 6.1 : Obligations de l'employeur.....	87
Article 6.2 : Obligations de l'entraîneur	87

Article 6 : Obligations des clubs autorisés	88
Article 6.1 : Club de Ligue 3, disposant d'un centre de formation agréé	88
Article 6.2 : Club de Ligue 3, ne disposant pas d'un centre de formation agréé.....	88
Chapitre 2 : Durée du contrat de travail.....	89
Article 1 : Principe.....	89
Article 2 : Cas particuliers.....	89
Article 2.1 : Généralités.....	89
Article 2.2 : Exceptions.....	89
Article 2.2.1 : Entraîneur principal.....	90
Article 2.2.2 : Directeur du centre de formation agréé	90
Article 3 : Délai de prévenance	90
Article 3.1 : Staff professionnel.....	90
Article 3.2 : Entraîneurs du centre de formation agréé.....	90
Article 4 : Rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée.....	90
Chapitre 3 : Temps de travail et congés	90
Article 1 : Temps de travail	90
Article 2 : Repos quotidien et hebdomadaire	91
Article 3 : Congés	91
Article 3.1 : Durée des congés payés	91
Article 3.2 : Périodes de prise des congés payés	91
Chapitre 4 – Rémunérations	91
Article 1 : Rémunérations minimales.....	91
Article 1.1 : Entraîneur principal	92
Article 1.2 : Entraîneur adjoint n°1	92
Article 1.3 : Entraîneur adjoint en charge des gardiens de but.....	92
Article 1.4 : Entraîneur adjoint en charge de la préparation physique.....	92
Article 1.5 : Directeur de centre de formation agréé	92
Article 2 : Avantages en nature.....	93
Article 3 : Frais de déplacement.....	93
Article 3 : Obligations relatives aux rémunérations	93
Chapitre 5 – Arrêt de travail.....	94
Article 1 : Affiliation à la sécurité sociale.....	94
Article 2 : Maladie – Accident – Règles de maintien de salaire.....	94
Article 3 : Subrogation.....	94
Chapitre 6 : Protection sociale	94
Article 1 : Frais de santé	94
Article 2 – Retraite complémentaire	94
Article 3 : Capital décès.....	95
Chapitre 7– Santé, hygiène et sécurité.....	95
Article 1 : Généralités.....	95
Article 2 : Fourniture et port des équipements.....	95
Article 3 : Hygiène.....	96
Chapitre 8 - Actions Publicitaires.....	96

PREAMBULE

Dans un objectif de professionnalisation et de sécurisation de la carrière des joueurs et des entraîneurs des clubs participant au championnat de Ligue 3, les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des salariés du football professionnel, 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 joueurs et entraîneurs salariés.

Elle comporte des dispositions collectives devant permettre le développement du football professionnel fédéral dans le cadre du championnat de Ligue 3 en garantissant aux joueurs et aux entraîneurs des conditions d'emploi, de travail et de rémunération.

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

- que cette Convention collective a pour objet principal d'apporter des garanties conventionnelles aux joueurs et aux entraîneurs ;
- 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 ;
- que cette Convention collective, dans un souci d'équité sportive, permet d'assurer des conditions de travail similaires entre les joueurs des Clubs qui se rencontrent régulièrement dans le cadre de la compétition régie et organisée par la Fédération Française de Football.

La présente Convention collective se substitue au statut professionnel (LFP) et au statut fédéral du joueur (FFF) ainsi qu'au statut fédéral des éducateurs et des entraîneurs, à l'exception des dispositions fédérales relevant du domaine réglementaire.

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

TITRE 1 : DISPOSITIONS COMMUNES AUX JOUEURS ET AUX ENTRAINEURS

Chapitre 1 – Clauses générales

Article 1 : Champ d'application professionnel

1.1 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 participant au championnat de Ligue 3, championnat professionnel dont l'organisation et la gestion relèvent, à la date de signature de la présente Convention collective, de la Fédération Française de Football (FFF) et adhérant à l'une des organisations patronales signataires du présent texte.

La présente Convention collective s'applique à 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 joueurs et entraîneurs salariés, visés par les périmètres définis respectivement aux Titres 2, 3 et 4.

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),
 - l'Union Nationale des Entraîneurs et Cadres Techniques professionnels du Football (UNECATEF).

Toute organisation ultérieurement reconnue représentative des clubs, des joueurs ou des entraîneurs 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 Fédération Française de Football et de la Ligue de Football Professionnel. Il en sera de même pour les éventuels avenants et annexes ultérieurs.

La présente Convention collective sera communiquée 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 doivent obligatoirement se réunir 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.

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 continue à exister et à produire ses effets dans les relations de travail au sein des Clubs ainsi qu'entre les signataires restants. 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, ainsi que des avantages qu'ils ont acquis à titre individuel antérieurement à cette échéance. Par avantage acquis, il y a lieu d'entendre celui dont le salarié a déjà bénéficié dans le cadre de son contrat de travail en cours d'exécution

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 Nationale Paritaire (CNP).

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 CNP 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'embauche, 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, des autorisations d'absence sont accordées au joueur ou à l'entraîneur syndiqué sur présentation d'une convocation pour participer à des réunions statutaires des organisations syndicales.

Les clubs s'engagent à faciliter la participation des joueurs et entraîneurs délégués ou suppléants, 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 du joueur ou de l'entraîneur (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

3 Professionnelle 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.

Les clubs s'engagent à faciliter la participation des joueurs et entraîneurs appelés 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.

Les clubs s'engagent à faciliter la participation des joueurs et entraîneurs appelés 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 organisée par les syndicats représentatifs des joueurs et/ou d'entraîneurs 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, 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 joueurs et/ou d'entraîneurs, dans les mêmes conditions et selon le même formalisme, lorsqu'elle répond à des objectifs de prévention ou de sensibilisation à l'après-carrière.

4.7 Section Syndicale

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 L2142-1 du Code du travail.

L'employeur sera informé de la création d'une section syndicale.

Elle implique le droit en vertu des articles L2142-1 et suivants de :

- 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. Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.
- 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.

- Réunir périodiquement les membres des syndicats sous réserve d'en avoir informé les dirigeants du club au minimum 5 jours calendaires francs 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 prévues à l'article L2142-10 du Code du travail.

4.8 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 : Élections Professionnelles

Toute structure qui atteint un effectif de 7 salariés équivalent temps plein pendant 12 mois consécutifs devra mettre en place les élections professionnelles au sein de l'entreprise et à ce titre inviter les organisations syndicales représentatives pour négocier le protocole d'accord préélectoral et présenter leurs listes de candidats.

Article 6 : Dépôt, publicité et diffusion de la Convention collective du football professionnel fédéral

La présente Convention fera également l'objet des publicités et dépôts prévus par la loi.

Chaque contrat de travail fera expressément mention de l'application de la présente Convention collective.

Chapitre 2 – Procédures et instances

A titre exceptionnel, pour la seule saison 2026/2027, les compétences dévolues à la Commission juridique sont exercées dans les conditions fixées au règlement administratif de la Ligue 3 et les règlements généraux de la FFF :

- par la Commission fédérale du Statut du joueur, s'agissant des joueurs ;
- par la Commission fédérale des éducateurs et entraîneurs de football, s'agissant des entraîneurs.

Article 1 : Commission Juridique (articles applicables à compter de la saison 2027/2028)

1.1 Composition

La Commission Juridique est composée d'au moins cinq membres indépendants sans pouvoir dépasser dix membres indépendants.

Les membres indépendants de la Commission Juridique ainsi que son Président, ses éventuels vice-présidents et secrétaire sont désignés par le Comité exécutif de la FFF sur avis conforme de la Commission nationale paritaire de la CCFPF.

Elle comprend, en sus de ces membres indépendants, les membres représentants des familles du football suivants :

- deux délégués de l'UNFP, ainsi que deux suppléants ;
- deux délégués de l'UNECATEF, ainsi que deux suppléants ;
- un délégué titulaire ainsi qu'un suppléant, désignés par Foot Unis ;
- un délégué titulaire ainsi qu'un suppléant, désignés par l'U2C2F ;

Ces membres représentants, ou leurs suppléants, siègent en principe à titre consultatif.

Sauf en matière d'homologation où seule est exigée la présence de deux membres indépendants, la commission juridique ne peut délibérer valablement qu'avec au moins trois membres indépendants et un représentant de la catégorie concernée.

Les représentants de l'UNFP, de l'UNECATEF, de Foot Unis et de l'U2C2F, ou leurs suppléants, ne siègent avec voix délibérative que lorsqu'il s'agit, pour les premiers, de l'examen des litiges entre club et joueur, pour les deuxièmes de l'examen de litiges entre club et entraîneur, et pour les troisièmes et quatrièmes (Foot Unis et U2C2F), de l'examen des litiges entre club et l'ensemble des personnels salariés.

Les représentants des joueurs, des entraîneurs, et des clubs sont désignés, pour une période de quatre ans, à compter du 1^{er} juillet par leurs organisations représentatives respectives.

Par dérogations aux dispositions qui précèdent, les représentants désignés au titre de la première mandature verront leur mandat prendre fin le 30 juin 2028.

Le secrétariat de la Commission Juridique est assuré par les services de la Fédération Française de Football.

1.2 Compétences

La Commission Juridique, dans le cadre des textes législatifs et de la CCFPF a compétence pour :

- procéder, sur transmission par la Direction juridique de la FFF dans certains cas particuliers (nouvelle clause, doute sur la légalité d'une clause...), à l'homologation de contrats et avenants conclus par les clubs entre eux ou avec les joueurs apprentis, aspirants, stagiaires, élites, professionnels et les entraîneurs ;
- procéder, sur transmission par la Direction juridique de la FFF dans certains cas particuliers (nouvelle clause, doute sur la légalité d'une clause...), à l'homologation de toutes les conventions de formation et avenants à celles-ci conclus par les clubs avec les joueurs bénéficiant des installations du centre de formation ;
- traiter les contestations d'homologations, des contrats et avenants réalisées par la Direction juridique de la FFF, avant recours éventuel devant la Commission supérieure d'appel de la FFF ;
- veiller à l'application des Règlements Généraux de la Fédération Française de Football, de la CCFPF (et de ses annexes), et se saisir, le cas échéant, des infractions portées à sa connaissance ;
- soumettre les demandes de dérogation à l'examen de la sous-commission nationale paritaire de la CCFPF
- tenter de concilier les parties en cas de manquements aux obligations découlant d'un contrat passé par un club avec un joueur ou un entraîneur. Il y a lieu d'entendre par manquements, tous ceux de nature à empêcher la poursuite normale des relations entre les parties en cause, étant entendu, toutefois, que le contrat du joueur ou d'entraîneur s'exécutant conformément à l'article 1780 du Code civil et au titre I du Code du travail n'est pas résilié de plein droit si l'une des parties ne satisfait pas à son engagement ;
- prendre à titre conservatoire, en cas de non-conciliation dûment constatée et indépendamment des éventuels recours judiciaires qui peuvent être entrepris, la décision d'autoriser ou non la signature du joueur ou de l'entraîneur, dans un autre club et, éventuellement, la qualification dudit salarié dans un autre club et, en règle générale, toute décision de caractère sportif qu'imposerait la situation ainsi créée ;
- statuer, indépendamment d'une possible instance judiciaire, sur toutes réclamations n'entrant pas dans le cadre visé aux précédents alinéas, c'est-à-dire celles dont le caractère ou la nature n'est pas susceptible de provoquer une mise en cause des relations contractuelles en vigueur ;
- statuer sur tous les litiges entre clubs et joueurs ou entre clubs et entraîneur, notamment ceux relatifs à la durée et aux obligations réciproques qui découlent du contrat.

Le secrétariat de la commission est fixé à la FFF, 87 boulevard de Grenelle, 75015 PARIS (licences.l3@fff.fr).

Il s'appuie sur la logistique fournie par la FFF, notamment sa plateforme informatique permettant une mise en relation de chacun des acteurs selon des procédures sécurisées.

1.3 Saisine et convocation

Lorsque la Commission Juridique est saisie d'un litige par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception, son secrétariat convoque immédiatement les parties ou leur demande de faire valoir par écrit leurs observations, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout moyen permettant de faire la preuve de leur réception. En cas d'urgence déclarée par son Président, la Commission Juridique de la FFF peut se réunir par tous moyens, à bref délai.

La Commission peut être saisie pour les affaires relevant de sa compétence par un joueur, un entraîneur ou un club ayant un intérêt à agir, ainsi que par les organisations représentant les joueurs, les entraîneurs et les clubs professionnels pour les affaires à dimension collective.

Les parties peuvent présenter leur dossier, soit par oral, soit par écrit. Elles ne peuvent être représentées que par un avocat mais peuvent être assistées par une ou plusieurs personnes de leur choix munies d'un pouvoir. En cas de conflit d'intérêts, la Commission Juridique pourra interdire à la ou les personnes concernées de participer à l'audition.

Faute pour les parties de comparaître ou de conclure dans les conditions énoncées ci-dessus, la commission statue par décision réputée contradictoire.

Les décisions de la Commission Juridique sont signifiées par écrit aux parties dès leur prononcé, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout moyen permettant de faire la preuve de sa réception. Elles sont exécutoires par provision.

1.4 Appel

Les décisions de la commission peuvent être frappées d'appel devant les commissions nationales paritaires d'appel, sauf celles concernant des litiges survenus exclusivement entre clubs et ne remettant pas en cause la situation du joueur ou de l'entraîneur.

Tout appel doit, à peine d'irrecevabilité, être établi par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la FFF dans un délai de 7 jours à compter du lendemain du jour de la notification de la décision contestée. Si le dernier jour tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

A titre exceptionnel au titre de la saison 2026-2027 uniquement, les appels seront interjetés devant la commission supérieure d'appel de la FFF.

Article 2 : Les juridictions d'appel

1.2 Les Commissions Nationales Paritaires d'Appel

1.2.1 Composition et compétence

Les Commissions nationales paritaires d'appel sont présidées par un juriste n'ayant appartenu à aucun club depuis deux ans au moins. Ce dernier, qui sera chargé d'éclairer les commissions sur les éléments juridiques du dossier et d'orienter les débats, n'aura qu'une voix consultative. Il est désigné par les parties pour une durée de 4 ans.

1.2.1.1 La Commission nationale paritaire d'appel dirigeants-joueurs des clubs autorisés est composée de :

- un représentant désigné par Foot Unis ;
- un représentant désigné par l'U2C2F ;
- deux représentants désignés par de l'UNFP ;
- ou leurs suppléants (2 UNFP, 1 Foot Unis et 1 U2C2F).

Elle a compétence pour connaître en appel des litiges entre clubs autorisés et joueurs de ces clubs ou tout litige portant sur l'application d'une disposition conventionnelle.

1.2.1.2 La Commission nationale paritaire d'appel dirigeants-entraîneurs- des clubs autorisés est composée de :

- un représentant désigné par Foot Unis ;
- un représentant désigné par l'U2C2F ;
- deux représentants des entraîneurs désignés par l'UNECATEF ;
- ou leurs suppléants (2 UNECATEF, 1 Foot Unis et 1 U2C2F).

Elle a compétence pour connaître en appel des litiges entre clubs autorisés et entraîneurs de ces clubs ou tout litige portant sur l'application d'une disposition conventionnelle.

1.2.1.3 Dans l'hypothèse d'un litige opposant deux clubs portant sur l'application d'une disposition conventionnelle, la Commission paritaire d'appel siègera dans la composition suivante :

- Un représentant désigné par Foot Unis, un représentant désigné par l'U2C2F, et deux représentants désignés par l'UNFP si la disposition conventionnelle en cause est relative au statut du joueur,
- Un représentant désigné par Foot Unis, un représentant désigné par l'U2C2F, et deux représentants désignés par l'UNECATEF si la disposition conventionnelle en cause est relative au statut de l'entraîneur.

Pour pouvoir délibérer, les commissions nationales paritaires doivent obligatoirement être composées de quatre personnes au moins plus le président ou son suppléant.

En outre, le Comité Exécutif de la FFF désigne, sur proposition des parties, directement pour les trois commissions nationales paritaires, un juge départiteur et son suppléant, qui en aucun cas ne peuvent appartenir aux conseils de direction de la FFF, de Foot Unis, de l'U2C2F de l'UNFP et de l'UNECATEF.

Ce juge ne siège qu'en cas d'impossibilité de départager les voix.

En l'absence de juge départiteur, le Président exerce à titre exceptionnel les responsabilités de ce dernier.

1.2.2 Désignation

Les désignations sont effectuées pour une période de quatre ans, à compter du 1^{er} juillet. Chaque collège désigne en outre deux suppléants. Ces suppléants peuvent siéger habituellement sans voix délibérative.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, les représentants désignés au titre de la première mandature prenant effet le 1^{er} juillet 2026 exercent leurs fonctions pour une durée de deux ans, soit jusqu'au 30 juin 2028.

1.2.3 Procédure

La procédure devant chaque commission nationale paritaire d'appel se déroule suivant les formes prévues pour la commission juridique.

1.2.4 Juge départiteur

En cas de désaccord, le juge départiteur ou son suppléant départage par son vote les parties.

1.2.5 Notification

Les décisions des commissions nationales paritaires d'appel sont signifiées aux parties en cause par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de leur réception.

1.2.6 Évocation

Les décisions des commissions nationales paritaires d'appel ne sont pas susceptibles de voie de recours, sauf évocation auprès du Comité Exécutif de la FFF, dans les conditions et suivant les modalités prévues aux articles 19 des statuts et 13 du règlement intérieur de la FFF. Cette voie de recours n'est pas suspensive.

1.3 Les autres Commissions

1.3.1 Commission Nationale Paritaire de la Convention Collective du Football Professionnel Fédéral

1.3.1.1 Compétence

Il est institué une commission nationale paritaire de la CCFPF, qui a compétence pour :

- discuter de toute proposition de modification ou d'aménagement de la CCFPF résultant d'une demande de révision ou de dénonciation partielle ou totale présentée dans les formes prévues à

l'article 2 du chapitre I, Titre I de la présente Convention, sous réserve du respect des compétences propres attribuées aux sous-commissions « joueurs et entraîneurs » décrites infra ;

- prendre acte des demandes d'agrément des centres de formation de football des clubs évoluant en Championnat de Ligue 3 ;
- interpréter la présente Convention, ses avenants et ses annexes (et notamment ceux) susceptibles d'engendrer un conflit collectif pouvant conduire à des actions syndicales allant jusqu'à la grève.
- statuer sur tous les cas pour lesquels une compétence lui a été attribuée.
- proposer les membres indépendants et le Président de la Commission juridique au Comité Exécutif de la FFF

1.3.1.2 Composition

La commission est composée à parts égales de représentants des employeurs et des salariés, soit :

- pour le collège des employeurs :
 - o Trois membres désignés par Foot Unis
 - o Trois membres désignés par l'U2C2F
- pour le collège des salariés :
 - o Trois membres désignés par l'UNFP ;
 - o Trois membres désignés par l'UNECATEF.
- des suppléants sont autorisés à siéger en cas d'indisponibilité des délégués titulaires :
 - o pour le collège des employeurs, 2 suppléants sont nommés par Foot Unis et 2 suppléants sont nommés par l'U2C2F ;
 - o pour le collège des salariés, deux suppléants sont nommés par l'UNFP, deux suppléants sont nommés par l'UNECATEF.

La Commission siège en présence du Président de la FFF ou de son représentant.

La Commission désigne en son sein un président choisi alternativement chaque année dans les collèges respectifs. Les décisions de la commission paritaire de la CCFPF doivent être prises à l'unanimité des membres présents et sont, sauf exception, immédiatement applicables.

Chaque décision de la commission fait l'objet d'un procès-verbal signé en séance par les parties.

Le secrétariat de la commission est fixé à la FFF, 87 boulevard de Grenelle, 75015 Paris.

3.1.3 Sous-commission nationale paritaire joueurs

Il est institué au sein de la commission nationale paritaire de la CCFPF une sous-commission « joueurs » compétente pour toute question ou toute demande d'interprétation relevant du Titre II de la CCFPF intitulé « Dispositions applicables aux joueurs ».

La sous-commission « joueurs » est composée à parts égales de représentants des employeurs et

des salariés, soit :

- deux représentants désignés par Foot Unis, ainsi qu'un suppléant ;
- deux représentants désignés par l'U2C2F, ainsi qu'un suppléant ;
- quatre représentants des joueurs désignés par l'UNFP, ainsi que deux suppléants.

La Commission siège en présence du Président de la FFF ou de son représentant (si la nature du dossier l'exige).

Les décisions de cette sous-commission sont souveraines et sont immédiatement applicables sauf exceptions.

La CNP plénière sera avisée de toute modification ou aménagement adopté par la sous-commission.

Le secrétariat de cette sous-commission est fixé à la FFF, 87 boulevard de Grenelle, 75015 Paris.

1.3.1.4 Sous-commission nationale paritaire entraineurs

Il est institué au sein de la commission nationale paritaire de la CCFPF une sous-commission « entraineurs » compétente pour toute question ou toute demande d'interprétation relevant de l'actuel titre III de la CCFPF intitulé « Dispositions applicables aux entraineurs »

La sous-commission « entraineurs » est composée à parts égales de représentants des employeurs et des salariés, soit :

- deux représentants désignés par Foot Unis, ainsi qu'un suppléant ;
- deux représentants désignés par l'U2C2F, ainsi qu'un suppléant ;
- quatre représentants des joueurs désignés par l'UNECATEF, ainsi que deux suppléants.

La Commission siège en présence du Président de la FFF ou de son représentant si la nature du dossier l'exige.

Les décisions de la sous-commission sont souveraines et sont immédiatement applicables sauf exceptions. La CNP de la CCFPF est informée de toute modification ou aménagement adopté par la sous-commission.

Le secrétariat de cette sous-commission est fixé à la FFF, 87 boulevard de Grenelle, 75015 Paris.

1.3.1.5 Application

Toutes décisions de la CNP de la CCFPF et des sous-commissions « joueurs » et « entraineurs » entraînant un aménagement de la présente Convention doivent être transmises pour information et application, dans les meilleurs délais, aux organes habilités des organismes employeurs et salariés signataires de ladite Convention, au Comité Exécutif de la FFF.

Les décisions de la CNP de la CCFPF et des deux sous-commissions « joueurs » et « entraineurs » ne peuvent être remises en cause par les instances délibérantes de la FFF, sauf application des dispositions contenues à l'article 23.3 des statuts de la FFF.

1.3.1.6 Sous-commission de dérogation

Il est institué au sein de la commission nationale paritaire de la CCFPF une sous-commission chargée d'examiner les demandes de dérogation qui lui sont présentées par la commission juridique ou les clubs participant au Championnat de L3.

1.3.1.7 Composition de la sous-commission de dérogation

La sous-commission est composée à parts égales de représentants des employeurs et des salariés appartenant à la commission nationale paritaire de la CCFPF, soit :

- deux représentants de Foot Unis ;
- deux représentants de l'U2C2F
- quatre membres choisis parmi les représentants des salariés et se composant obligatoirement de deux représentants de l'UNFP et deux représentants de l'UNECATEF.

Il est précisé que les représentants de l'UNFP et de l'UNECATEF ne siègent avec voix délibérative que dans le cadre d'une dérogation concernant un joueur pour les premiers, et d'une dérogation concernant un entraîneur pour les seconds.

La Commission siège en présence du Président de la FFF ou de son représentant si la nature du dossier l'exige.

1.3.1.8 Décisions notification

Les décisions de cette sous-commission doivent être prises à l'unanimité des membres présents ; elles sont notifiées à la commission juridique, sans qu'elles soient susceptibles d'être frappées d'appel.

TITRE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX JOUEURS

Chapitre 1 – Contrat de travail

Article 1 : Nature du contrat de travail

Article 1.1 Le contrat de travail

Relève de la présente Convention collective, le contrat de travail du joueur salarié participant au championnat professionnel de Ligue 3 dont la gestion et l'organisation sont assurées par la Fédération Française de Football.

Le salarié a la qualité de joueur professionnel de football par la nature salariale de son activité et non par le statut de son club.

Le contrat de travail du joueur 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 de la compétition, 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'un sportif professionnel au sens de l'article L 222-2 du Code du sport est un contrat à durée déterminée.

Les joueurs ont le statut d'employés.

Article 1.2 - Club en partenariat avec une section Jean Leroy

Les clubs participant à la Ligue 3 ne disposant pas d'un centre de formation et supports d'une section sportive labellisée Jean Leroy ont la possibilité de faire signer au maximum, par saison sportive, deux joueurs âgés de moins de 20 ans, au 31 décembre de la saison en cours, sous contrat professionnel, d'une durée de deux saisons à condition que ces joueurs :

- soient issus du club, c'est-à-dire être licencié au sein du club,
- soient âgés de 18 ans au moins au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat s'exécute,
- aient été inscrits, a minima 1 saison, au sein de la section sportive Jean Leroy du club.

Pour ces 2 joueurs, le contrat de travail à durée déterminée doit être conclu au minimum pour 21 heures de travail effectif par semaine.

À compter de la saison 2027/2028, le « contrat professionnel section Jean Leroy » visé au présent article est renommé « contrat stagiaire section Jean Leroy », sans modification de son régime juridique ni de ses conditions d'éligibilité.

Article 1.3 - Clubs sans centre de formation ni section Jean Leroy

Un joueur ne peut signer un premier contrat professionnel qu'après avoir satisfait aux obligations du joueur aspirant, apprenti ou stagiaire, à l'exception du joueur issu directement des rangs amateurs et âgé de 20 ans au moins au 31 décembre de la 1^{ère} saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

Toutefois, les joueurs ayant été sous contrat de formation ou sous contrat de travail – section Jean Leroy visé à l'article 1.2 du présent Chapitre, peuvent, quel que soit leur âge, signer un contrat professionnel uniquement en faveur d'un club professionnel doté d'un centre de formation agréé.

Article 2 : Objet du contrat de travail

Le contrat est conclu pour l'exercice de l'activité de joueur de football au sein du club, ce qui implique la participation à des activités sportives, matchs, entraînements, stages, permettant le maintien de l'état physique nécessaire à l'exercice normal du football et aux compétitions qui en découlent.

Tout au long de l'exécution du contrat de travail à durée déterminée d'un joueur professionnel, l'association sportive ou la société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 qui l'emploie offre au joueur des conditions de préparation et d'entraînement, collectif et individuel, équivalentes à celles des autres joueurs professionnels salariés de l'association ou de la société.

Le contrat de travail ne peut comporter, quelle 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 à la L3.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant soumis à l'homologation de la FFF.

Article 4 : Nombre de contrats de travail

Conformément à leurs obligations réglementaires définies par la Fédération Française de Football, les clubs doivent justifier d'un minimum de contrats homologués :

- 16 contrats professionnels à temps plein en Ligue 3,

Pour les clubs accédant à la Ligue 3, il est prévu une année dérogatoire avec une obligation de 11 contrats minimum à temps plein. Si le club se maintient en Ligue 3 la saison suivant son

accession, alors il devra respecter l'obligation de 16 contrats minimum à temps plein.

Article 5 : Homologation

5.1 Principes

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

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 Fédération Française de Football.

Une fois imprimé et signé par les parties, un exemplaire du contrat est immédiatement remis au joueur. Il est ensuite transmis pour homologation à la FFF dans un délai de quinze jours après la signature.

Toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat, doivent donner lieu à l'établissement d'un avenant adressé, dans le délai de quinze jours après signature, sauf en ce qui concerne les avenants de résiliation pour lesquels le délai est impérativement de cinq jours, pour homologation par la FFF.

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.

L'ensemble des autres obligations contractuelles des parties devront être respectées.

Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera maintenue.

Ce dispositif s'appliquera jusqu'à la fin du contrat ou la date d'entrée en vigueur d'un éventuel contrat conclu avec un autre club.

5.2 Homologation de contrats en cours

En cas de changement de division impliquant un changement d'instance en charge de l'homologation des contrats, le club employeur est tenu de soumettre l'ensemble des contrats de travail en cours à l'instance désormais compétente pour procéder à leur homologation.

Cette obligation doit être accomplie dans les meilleurs délais afin de garantir la continuité des droits des joueurs.

Le défaut de transmission ne saurait être opposé au joueur et ne peut avoir pour effet de priver ce dernier du bénéfice de son contrat de travail.

Le non-respect de cette disposition expose le club à l'application des sanctions prévues par le Règlement Disciplinaire de la FFF dans le cadre de poursuites devant la Commission juridique.

Article 6 : Exécution du contrat de travail

6.1 Obligations de l'employeur

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

1. L'employeur doit fournir du travail à ses salariés. Dans l'hypothèse où l'employeur ne satisfait pas à cette obligation, en dehors des périodes de congés payés définies par l'employeur et des différentes périodes de congés légaux et conventionnels, il lui appartient de maintenir la rémunération des salariés concernés.
2. Mettre à disposition du joueur les équipements collectifs nécessaires à la pratique du football, ainsi que l'équipement individuel (bas, shorts, maillots de football de compétition et d'entraînement, survêtements de sport et de pluie, sacs de sport). Les joueurs peuvent utiliser librement chaussures et gants de gardien de la marque de leur choix.
3. Sauf raison médicale, ou disciplinaire intervenue dans le cadre d'une procédure disciplinaire, ne pas maintenir un joueur à l'écart du dispositif mis en place au sein du club pour la préparation et l'entraînement collectif de l'équipe première.
4. Permettre au joueur de participer aux entraînements collectifs avec le groupe de joueurs composant l'équipe première et individuels nécessaires pour maintenir une bonne condition physique. La présence de tout joueur sous contrat de travail dans le groupe de l'équipe première étant une condition essentielle et impérative de la bonne exécution du contrat de travail, la Commission juridique peut rappeler et sanctionner le club fautif au respect de cette disposition.
5. Respecter les obligations financières à l'égard du joueur telles que définies dans le contrat de travail :
 - Versement mensuel du salaire en respectant la monnaie (en euro), le montant et la date de versement ainsi que le mode de paiement, fixés dans le contrat.
 - Autres avantages financiers (primes à la performance, bonus, prime d'expérience ...)
 - Autres avantages en nature (voiture, logement...)
 - Versement du salaire pour chaque arrêt de travail suivant les modalités du chapitre 5.
6. Rembourser sur justificatifs et avec accord préalable du club les frais professionnels engagés par le joueur.
7. Permettre d'effectuer une formation non liée au football à condition qu'elle soit compatible avec son activité professionnelle principale.
8. Garantir les congés payés tels que définis au chapitre 3 (période, durée, indemnités).
9. Avertir le joueur de la politique du club en matière de santé et de sécurité.
10. Si un Règlement Intérieur a été établi, en délivrer un exemplaire au joueur dès son embauche et au début de chaque saison sportive.
11. Dans l'hypothèse où le joueur 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 de 7 nuitées minimum.

6.2 Obligations du joueur

Le joueur s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail les

obligations dont il devra s'acquitter à l'égard du club :

1. Participer aux matchs de son club pour lesquels il est sélectionné, en donnant le meilleur de lui-même.
2. Participer aux entraînements et à la préparation des matchs en respectant les instructions fournies par ses entraîneurs et la direction technique du club.
3. Ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié.
4. Mener un style de vie sain pour maintenir une bonne condition physique.
5. Respecter les consignes et agir selon les instructions raisonnables des officiels du club.
6. Assister aux événements sportifs et commerciaux organisés par le club.
7. Respecter le règlement du club et les dispositions de la présente CCFPF.
8. Adopter un comportement sportif à l'égard des adversaires et de ses coéquipiers ; et accepter les décisions rendues par les arbitres.
9. Se soumettre aux contrôles anti-dopage tels que prévus par les textes légaux et réglementaires
10. Assurer son suivi médical conformément aux dispositions prévues au Chapitre 7 – Santé, Hygiène, Sécurité – article 4.1
11. Prendre en charge le coût réel de la licence fédérale, fixé à 100 euros au 1^{er} juillet 2026, dès lors que celle-ci intègre une police d'assurance individuelle couvrant notamment les risques décès, perte de revenu et invalidité, dont les conditions générales figurent en annexe de la présente Convention.
12. Pour rappel, l'article 124 des Règlements Généraux (p a r i s s p o r t i f s e t m a n i p u l a t i o n s s p o r t i v e s) de la Fédération Française de Football s'applique aux joueurs visés par la présente Convention Collective.

Article 7 – Mutations temporaires (réservé)

Chapitre 2 – Durée du contrat

Article 1 : Principes

Le contrat de joueur 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.

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

Pour les premiers contrats professionnels, cette durée ne pourra pas excéder trois ans.

On entend par premier contrat professionnel, le premier contrat de travail de joueur de football signé par un joueur précédemment amateur et n'ayant jamais été salarié en tant que joueur, ou

le premier contrat de travail de joueur professionnel signé par un joueur après son cursus de formation (convention de formation, joueurs aspirants, apprentis, stagiaires, élites, contrat de travail – section Jean Leroy).

Tout premier contrat professionnel peut être prolongé au plus tôt six mois après son entrée en vigueur.

Article 2 : 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 le joueur,
- 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 du joueur dûment constatée par le médecin du travail.

Chapitre 3 – Temps de travail et Congés

Le football professionnel nécessite une condition physique optimale qui rend indispensable le respect des dispositions légales et conventionnelles imposant des pauses et repos minima ainsi qu'une durée maximum de travail.

Le respect de ces normes contribue donc aussi à une bonne exécution des obligations contractuelles du joueur

Article 1 : Temps de travail

Les contrats de travail soumis à la présente Convention sont par principe des contrats de travail à temps plein sauf exception prévue dans les dispositions de la convention.

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.

La durée légale du repos hebdomadaire étant de 35 heures en continu comprenant la période de 0 H 00 à 24 H 00 du jour calendaire de repos. Elle peut être réduite à 33 heures lorsqu'il précède ou suit un déplacement pour un match à l'extérieur.

Le jour de repos est identique pour tous les joueurs du Club.

Article 3 : Congés

3.1 Définitions

Les périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire, du repos entre deux Matches et des périodes de préparation physique sous l'autorité du club ou en application des directives données par celui-ci faisant partie de l'objet du contrat de travail.

Les périodes de sélection en Equipe Nationale dans le cadre du calendrier international fixé par la FIFA ne peuvent être considérées comme une période de congés payés.

3.2 Durée des congés payés

La durée des congés payés est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif soit 5 semaines.

La définition des périodes de congés est étroitement liée d'une part, au rythme de la saison sportive et d'autre part, au calendrier d'entraînement et de compétition de chaque club et aux obligations sportives des joueurs.

Prenant compte ces éléments à la date de signature de la présente Convention, les périodes de congés payés sont fixées comme suit :

- 18 jours consécutifs minimum entre deux saisons sportives, sans contrainte du club, et
- 6 jours consécutifs en fin d'année civile, comprenant au moins le 25 décembre ou le 1^{er} janvier.

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

Une partie de ces congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison, cette faculté n'étant admise que si le congé est pris collectivement par l'ensemble des joueurs se trouvant dans la même situation.

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

3.3 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 1^{er} 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 joueurs, par tout moyen, au moins 7 jours avant, de la date de reprise des entraînements collectifs faisant suite à une période de congés. Tous les joueurs titulaires d'un contrat de travail de joueur professionnel ou contrat de travail – Section Jean Leroy doivent être convoqués à la même date, sauf raison médicale ou calendrier sportif (sélections nationales).

Chaque Club de L3 devra informer la Commission juridique (licences.l3@fff.fr) des dates exactes des périodes de congés arrêtées au sein du Club :

- avant le 1^{er} décembre de la saison pour les dates de congés d'hiver étant entendu que les dates ainsi communiquées pourront si besoin être modifiées si la programmation des matchs sur la période concernée le nécessite ;
- au plus tard le lendemain du dernier match de compétition officielle de la saison pour les dates de congés d'été.

3.4 Indemnité de congés payés des salariés

L'indemnité de congés payés est égale au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé au cours de la même période.

Le salaire annuel est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés.

L'indemnité de congés payés est égale au plus élevé des chiffres suivants :

- 1/10^e de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ;
- le montant de la rémunération que le salarié aurait perçue, s'il avait travaillé pendant la période de congé.

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.

Dans la mesure où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés sera versée avec la paie du dernier mois d'activité.

Lorsque le joueur est en fin de contrat au 30 juin ou lorsque le contrat est résilié avant que le joueur ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice pour la fraction de congés non prise, dont le montant est calculé dans les mêmes conditions que l'indemnité de congés payés elle-même.

3.5 L'intersaison

L'intersaison est la période comprise pour un Club entre la fin de sa participation aux compétitions officielles de la saison en cours et le début de sa participation aux compétitions de la saison suivante.

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

L'intersaison comprend des périodes de congés payés, de préparation physique individuelle et de préparation collective sans matchs officiels.

Chapitre 4 – Rémunérations

Les minima de rémunération définis par la présente Convention collective s'appliquent à tout contrat conclu ou renouvelé à compter du 1^{er} juillet 2026.

Les contrats en cours à cette date, c'est-à-dire conclus antérieurement au 1^{er} juillet 2026 et non renouvelés, conserveront toutes leurs dispositions en vigueur à la date d'entrée en application de la présente Convention.

Il en est de même des contrats de formation et premiers contrats professionnels conclus postérieurement ou à effet du 1^{er} juillet 2026, dès lors qu'ils font suite à une proposition écrite de contrat notifiée au joueur avant cette date dans les conditions prévues par la Charte du Football Professionnel.

Article 1 : Rémunération minimale (base temps plein) du premier contrat professionnel en ligue 3

Pro FFF 1^{ère} année : 2000 euros bruts mensuels minimum
Pro FFF 2^{ème} année : 2400 euros bruts mensuels minimum
Pro FFF 3^{ème} année : 2800 euros bruts mensuels minimum

Cette rémunération s'applique au premier contrat professionnel conclu par un joueur précédemment sous contrat de formation.

Article 2 : Rémunération autre contrat professionnel en ligue 3 (base temps plein)

- **Cas N°1** : Joueur qui, durant sa carrière, a été sous contrat Professionnel ou Elite au sens de la Charte du Football Professionnel ou sous contrat professionnel Ligue 3 homologué par la FFF ou joueur venant d'une association nationale étrangère et soumis à l'obligation de signer un contrat tel que prévu par le règlement administratif Ligue 3.

- Salaire 2800 euros bruts mensuels minimum

- **Cas N°2** : Autres joueurs

- Salaire 2000 euros bruts mensuels minimum

Article 3 : Rémunération du contrat de travail (base 21h) – Section Jean Leroy

Les clubs participant à la Ligue 3 ne disposant pas d'un centre de formation et supports d'une section sportive labellisée Jean Leroy ont la possibilité de faire signer au maximum, par saison sportive, deux joueurs âgés de moins de 20 ans, au 31 décembre de la saison en cours, sous contrat professionnel, d'une durée de deux saisons à condition que ces joueurs :

- soient issus du club, c'est-à-dire être licencié au sein du club,
- soient âgés de 18 ans au moins au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat s'exécute,
- aient été inscrits, a minima 1 saison, au sein de la section sportive Jean Leroy du club.

Pour ces 2 joueurs, le contrat de travail à durée déterminée doit être conclu au minimum pour 21 heures de travail effectif par semaine.

1^{ère} année : 1400 euros brut s mensuels minimum

2^{ème} année : 1700 euros brut s mensuels minimum

Article 4 : structure de la rémunération

Les minimas de salaire prévus au présent chapitre devront être versés au joueur sous forme numéraire à hauteur de 85% minimum.

En pareille hypothèse, le différentiel (15%), permettant de s'assurer du respect du minima conventionnel devra être complété par des avantages en nature évalués conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 5 : Frais de déplacement

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

Article 6 : Versement de la rémunération et obligations y afférentes

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

Les différentes primes liées à la participation aux matchs et aux résultats sportifs obtenus par l'employeur doivent être versées au plus tard à la fin du troisième mois suivant leur exigibilité, sauf modalités particulières prévues au titre d'un dispositif d'épargne salariale payé au plus tard à l'expiration de la saison concernée.

En toute hypothèse, le solde des primes éventuellement dues au titre de la saison doit être régularisé au plus tard avec la paie de juin de la saison en cours.

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

A défaut de paiement par le club de la rémunération dans les conditions prévues ci-dessus, le joueur peut adresser à son club une mise en demeure. Après la mise en demeure, le litige peut être soumis à la Commission juridique. Le non-paiement par l'employeur de la rémunération, à l'expiration d'un délai de 15 jours après mise en demeure adressée par le salarié, est constitutif d'une faute grave du club susceptible d'entraîner la rupture du contrat.

Elle est imputable au club et est susceptible d'ouvrir un droit à des dommages et intérêts pour le joueur.

Chapitre 5 – Arrêt de travail

Article 1 : Affiliation à la sécurité sociale

La Loi fait obligation aux employeurs de procéder à l'immatriculation des salariés 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'accident du travail ou de maladie, le joueur perçoit pendant au moins 90 jours et ce pour chaque arrêt de travail, à compter du jour où a été établi le certificat d'arrêt de travail, la différence entre son salaire mensuel fixe et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, sauf si le joueur blessé ou malade n'a pas satisfait à toutes les formalités administratives ou médicales imposées par la Sécurité Sociale ou d'autres organismes.

Article 3 : Subrogation

Le mécanisme de la subrogation est généralisé.

L'employeur est tenu de reverser au salarié, 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 au salarié 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'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la même période.

Chapitre 6 - Protection sociale

Article 1 : Frais de santé

Les joueurs 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 : Inaptitude Physique

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.

Dès cette constatation, le joueur ne sera plus comptabilisé dans les effectifs sportifs du club pour le calcul des quotas des réglementations sportives.

Article 3 – Retraite complémentaire

Les clubs employeurs sont tenus d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire.

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 tous les joueurs professionnels 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 salariés 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 salariés 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, 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 salariés et au déroulement normal de l'activité.

Article 2 : Fourniture et port des équipements

Le club s'engage à fournir à tous les joueurs 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 le joueur. Ces équipements sont fournis en quantité suffisante pour une pratique professionnelle permettant le respect de conditions sanitaires professionnelles (propreté et hygiène).

Le joueur 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.

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 joueurs 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 du joueur.

Toutefois, le joueur a la liberté de consulter tout praticien de son choix en dehors de la structure médicale du Club.

Néanmoins, compte tenu de la nécessité de cohérence du suivi médical de l'ensemble des joueurs de l'effectif, il lui est recommandé :

- de consulter préalablement le médecin du Club en cas de problème médical lié à son activité professionnelle ;
- dans le cas d'une consultation d'un médecin extérieur au Club pour une pathologie liée à son activité professionnelle de joueur, 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 que le médecin du Club puisse en mesurer les conséquences éventuelles sur l'activité du joueur ;
- 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 le joueur lui-même, soit par le médecin du Club à la demande du joueur, les informations utiles liées à son activité professionnelle.

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

4.2 Lutte contre le dopage

Les salariés 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 – Formation professionnelle

L'employeur fera ses meilleurs efforts, pour organiser en collaboration avec Europ Sport Reconversion ou tout autre organisme de formation, des temps d'information relatifs à l'accompagnement et à la reconversion professionnelle des joueurs.

Conformément à la loi, tous les joueurs bénéficient d'un compte personnel de formation (CPF).

Les droits acquis annuellement sont cumulés et transférés, conformément aux dispositions prévues par la loi, dans la mesure où ils sont attachés au joueur, et non à son employeur.

Les actions de formation au titre du compte personnel de formation s'effectuent en dehors du temps de travail.

Exceptionnellement, elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

Chapitre 9 – Prévoyance

Article 1 - Nature et montants des garanties

1.1 Décès

L'ensemble des joueurs entrant dans le champ du présent Statut bénéficie du droit au versement d'un capital en cas de décès, défini comme suit : - ce capital sera égal à 300% du salaire de référence.

Le salaire de référence 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 plafonds mensuels de la sécurité sociale.

1.2 Invalidité

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

1.3 Le pécule

Dans le but de faciliter la reconversion des joueurs ayant été sous contrat (contrat homologué par la L.F.P.) Professionnel et des joueurs sous leur 3^{ème} année de contrat Elite, il leur est attribué un pécule en fin de carrière. Ainsi, le club doit inscrire d'office le joueur au régime du pécule des joueurs professionnels. Le club doit respecter les modalités de financement et d'envoi prévues ci-dessous.

Dispositions spécifiques à la saison 2026/2027 :

1. Les joueurs signant un premier contrat professionnel L3 (en ce compris les contrats liés aux Sections Jean Leroy) ne sont pas éligibles au dispositif de pécule de fin de carrière.
2. Par exception au 1. ci-dessus, demeurent éligibles au dispositif de pécule de fin de carrière, les premiers contrats professionnels conclus avec leur club formateur par des joueurs ayant reçu une proposition de contrat au 30 avril 2026.

Article 2 : Modalités sur le régime de pécule

2.1 Financement

La base de détermination du pécule pour la saison en cours est le montant du salaire de référence perçu par le joueur en application de son contrat de travail le liant avec son club. Le financement de ce régime est assuré par une cotisation globale de 6.50 % sur les salaires bruts, avant toutes déductions, « limités à 4 fois le plafond de la sécurité sociale ».

Cette cotisation est ainsi répartie : - part salariale de 4 %

- part patronale de 2.5 %.

Chacune des parts de la cotisation au régime doit obligatoirement apparaître sur la fiche de paie de tous les joueurs, être clairement différenciée de toute autre cotisation sociale et intitulée « Pécule –LFP ».

2.2 Modalités

Les déclarations de cotisations sont nominatives et trimestrielles. Les clubs doivent les saisir sur le site internet : <https://pecule.fr>, en indiquant :

- les noms et prénoms des joueurs ;
- les salaires bruts non plafonnés ;
- Le montant des cotisations salariales et patronales calculées selon les modalités ci-dessus

Les clubs dont le compte n'est pas encore créé ou qui ont besoin d'une assistance doivent contacter la messagerie suivante : service.gestionpecule@axa.fr

Les clubs adressent à la LFP par chèque ou virement bancaire leur règlement correspondant au montant des parts salariales et patronales.

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

pénalités suivantes :

- non-envoi des cotisations : 15 euros par jour de retard
- non-saisie des déclarations nominatives : 7 euros par jour de retard

Ces pénalités sont cumulables. La L.F.P. assure la transmission du montant de la cotisation de 6.50 % au régime du pécule des joueurs professionnels.

Chapitre 10- Actions Publicitaires

- 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 joueurs professionnels de Ligue 3 devront être cosignées par les représentants des organismes signataires de la CCFPF 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, le joueur professionnel de Ligue 3 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 joueurs au moins de l'effectif soient exploités d'une manière rigoureusement identique. En deçà de cette limite, l'utilisation individuelle de chaque joueur 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 joueurs peuvent utiliser librement chaussures et gants de gardien de la marque de leur choix.
- c) Le joueur 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. Elles doivent être communiquées au club pour information.
- d) L'édition, la reproduction ou l'utilisation de l'image individuelle et collective de joueurs professionnels évoluant en France et regroupant simultanément plusieurs joueurs de plusieurs clubs, ne pourront être réalisées qu'avec l'accord et au profit de l'UNFP. Ces réalisations pourront faire état de symboles et marques des clubs (nom, écusson, etc.) dont les joueurs sont issus.
- e) L'exploitation collective des différents droits ci-dessus pourra être confiée en partie ou en totalité à la FFF pour une exploitation centralisée.

A cet effet, des conventions pourront être établies avec les organismes représentatifs des différentes familles du football, signataires de la CCFPF, agissant pour le compte de leurs mandants. Ces conventions de durée limitée reconductible fixeront les modalités d'exploitation et de répartition des produits financiers aux divers ayants droit.

Chapitre 11- Aide à la reconversion

Tout joueur, joueuse et entraîneur professionnel doit pouvoir recevoir l'assurance d'être aidé dans sa reconversion.

Aussi, dans le but d'assurer à ceux-ci l'emploi qui doit être réservé à l'élite qu'ils constituent, la FFF, l'UNFP et l'UNECATEF, s'attachent :

- 1) à permettre aux joueurs et entraîneurs sans emploi de trouver, en cours ou en fin de carrière, une nouvelle situation aussi bien dans les métiers du football que dans des professions annexes, parallèles ou même de nature différente ;
- 2) à favoriser une large diffusion de demandes d'emploi ;
- 3) à étudier l'évolution de l'emploi dans la profession et à examiner toute solution permettant de prévenir une crise de l'emploi ;
- 4) à participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, de réadaptation professionnelle existants ou à créer ;
- 5) à rechercher les moyens propres à assurer le plein emploi, l'adaptation et le développement de la profession et à formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- 6) à établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et organismes officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels que notamment France Travail ;
- 7) à donner une priorité d'emploi dans les métiers du football dont les statuts font l'objet de la convention collective.

A ce titre, un entretien devra se tenir durant la saison 2026/2027 avec la FFF et son président, afin de déterminer les contours de ce partenariat dans le cadre de l'aide à la reconversion des joueurs et entraîneurs évoluant en ligue 3.

TITRE 3 : CENTRE DE FORMATION DES CLUBS PROFESSIONNELS

Chapitre 1 : Dispositions générales

Article 1. - Compétence de la commission nationale paritaire de la CCFPF

La commission nationale paritaire de la CCFPF est compétente pour :

- proposer avec l'avis de la Direction technique nationale toute modification à la réglementation sur les centres de formation pour les clubs évoluant en Ligue 3 ;
- délivrer les accords sur les projets de création de centres de formation, les habilitations d'ouverture et de fonctionnement ;
- procéder éventuellement au retrait des habilitations d'ouverture et de fonctionnement ;
- diligenter avec le concours de la direction technique nationale le contrôle du fonctionnement des centres de formation ;
- examiner les propositions d'agrément ministériel présentées par la Direction technique nationale ;
- enregistrer les décisions portant sur les demandes d'agrément prises par le Ministre chargé des sports.

Conditions générales

Article 2. - Conditions d'ouverture des centres de formation

Pour être titulaire d'un centre de formation, un club doit remplir les conditions suivantes :

- avoir été agréé par le ministre chargé des sports conformément aux dispositions de l'arrêté du 15 mai 2001 ;
- être autorisé à utiliser des joueurs professionnels ;
- participer aux championnats de football professionnel de Ligue 1, Ligue 2 ou Ligue 3 ;
- satisfaire au minimum aux conditions d'agrément prévues en critères de moyens pour les centres de formation classés en 2ème catégorie ;
- avoir été habilité par la commission nationale paritaire de la CCFPF ou de la CCNMF à ouvrir et faire fonctionner un centre de formation.

Article 3. - Politique de formation

Les clubs disputant le championnat de football professionnel de Ligue 3 ont le libre choix dans l'organisation de leur formation.

Dans ce sens, les clubs s'accordent pour admettre que, l'absence d'un centre de formation agréé implique pour les clubs de L3 :

- La perte de protection des différents contrats admis par la CCFPF autour des statuts spécifiques (aspirant, apprenti, stagiaire) et protecteurs pour les clubs.
- La perte du principe d'obligation pour le joueur de football de signer le premier contrat professionnel dans son club formateur comme admis dans l'article 7 du Chapitre 3 du présent Titre de la CCFPF ;
- La perte des garanties législatives apportées par la nouvelle loi sur le sport du 28/12/1999, modifiant celle du 16/07/1984, au sujet de la convention de formation, la garantie de l'obligation du premier contrat professionnel, la possibilité de percevoir légalement des subventions publiques pour la formation.

Procédures

Article 4. - Dossiers de candidature

Tout club souhaitant créer un centre de formation doit déposer auprès de la FFF entre le 1er juillet et le 31 octobre de chaque saison et au plus tôt au cours de la première saison en championnat de football professionnel de Ligue 3, un projet motivé de création d'un centre de formation soumis à un rapport de la Direction technique nationale, à un avis de la Direction nationale du contrôle de gestion puis à une décision "d'accord sur projet" notifiée au club par la commission nationale paritaire de la CCFPF dans un délai maximum de trois mois à compter de la date de dépôt du projet.

Cette décision d'accord sur projet sera suivie dans les trois mois au maximum de sa notification d'une visite et d'un rapport de la Direction technique nationale qui sera soumis pour le 31 mai au plus tard à une décision de la commission nationale paritaire de la CCFPF "d'habilitation d'ouverture et de fonctionnement d'un centre de formation" prenant effet au 1er juillet de la saison suivante.

Article 5. - Agréments

Les agréments sont reconduits chaque saison sous condition de respect intégral du cahier des charges des centres de formation en catégorie 2.

Les centres sont alors répartis en deux catégories suivant les critères de moyens présentés.

Chaque catégorie autorise un effectif maximum de joueurs sous convention de formation.

Les centres sont également évalués au regard de leur efficacité, la DTN leur attribuant un classement.

Les centres de formation agréés ne répondant pas entièrement au cahier des charges en vigueur seront automatiquement classés en catégorie 2 probatoire, dans l'attente de justifier d'une mise en conformité ou de se voir retirer l'agrément.

De la même manière, les clubs ne respectant pas les dispositions réglementaires et conventionnelles relatives aux joueurs mineurs pourront faire l'objet d'un déclassement de leur centre de formation ou d'un non-renouvellement de leur agrément.

Classement des centres

Article 6. - Catégories critères

1. Catégories :

La répartition des catégories se fait au regard des critères de moyens définis selon le tableau (article 7 du présent Chapitre), mis en place au début de la saison et constatés au plus tard au 31 décembre de celle-ci. Elle sera proposée par la DTN à partir du 1er janvier pour prendre effet la saison suivante.

Les clubs qui ne seront pas en conformité avec le cahier des charges des centres de formation aux échéances fixées ci-dessus seront automatiquement classés en Catégorie 2 probatoire pour la saison suivante. Cette situation entraînera, en l'absence de mise en conformité avant le 31 décembre suivant, une demande de retrait d'agrément auprès du Ministère des Sports.

2. Classements :

Le classement des centres de formation selon le niveau de performances se fait au regard des critères d'efficacité définis selon l'article 8 du présent Chapitre. Il sera proposé par la DTN à la fin de saison pour la saison à venir après évaluation.

Article 7. - Critères de moyens

CRITERES	CATEGORIE 2	CATEGORIE 1
EFFECTIF		
Joueurs sous convention	60 joueurs maximum	70 joueurs maximum
Contrats : maximum autorisé	40	60
Contrats : minimum	10 Cat. 2 probatoire : 5	20 Cat. 2 probatoire : 5

obligatoire		
Remarque :	Les joueurs aspirants venant d'un pôle espoir ne sont pas comptabilisés	
ANS	6 autorisés par saison	8 autorisés par saison
Remarque :	Les ANS pour des joueurs appartenant à un pôle espoir ne sont pas comptabilisés	
HEBERGEMENT	Equipement minimal défini dans le cahier des charges	
Type	Immeuble ou centre sportif exclusivement réservé à la formation	
Chambres	Individuelles, doubles équipées de table de travail week-end compris et chambre du maître d'internat respectant la législation en vigueur	
Sanitaires	Sanitaires et douches à tous les niveaux, en quantité suffisante	
Surveillant d'internat	Respect de la réglementation en vigueur	
Restaurant	Salle de restaurant exclusivement réservée au centre de formation	
Salle d'études	2 salles d'études permanentes minimum selon le projet pédagogique	
Espace de vie	3 espaces de vie minimum distincts et délimités dans l'hébergement et adaptés à l'effectif (état, activité, accessibilité)	
STRUCTURES	Equipement minimal défini dans le cahier des charges, prioritairement réservé au centre de formation (U16-U20)	
Terrains (gazon ou synthétique)	2 terrains	3 terrains dont 1 synthétique
Terrains de compétition nationale	1 terrain	1 terrain
Vestiaires équipés (douches)	1 vestiaire entretenu et équipé pour 20 joueurs	
Salle de musculation	Espace de performance et de réathlétisation de 80 m ²	Espace de performance et de réathlétisation de 80m ² sur le lieu de la formation
Salle de soin	Un espace adapté équipé avec 1 table de massage pour 20 joueurs sur lieux de la formation	Un espace adapté et équipé avec 1 table de massage pour 20 joueurs + 1 équipement permanent de récupération sur lieux de formation (Balnéothérapie, Cryothérapie, Sauna...)
Bureau médical	1 bureau équipé sur les lieux de formation avec espace d'attente	
Bureau d'entraîneurs	1 bureau pour directeur, 1 bureau pour entraîneurs	
Vestiaires	1 vestiaire aménagé exclusivement réservé aux entraîneurs chargés de la	

d'entraîneurs	formation	
Outils vidéo	Terrains d'entraînements et de compétitions équipés d'outils vidéo fixe ou mobile	
Matériel technique, pédagogique et médical	Disponible et spécifique à la formation, 1 véhicule dédié au fonctionnement du centre de formation (transport scolaire, médical, administratif, etc.)	
ENCADREMENT TECHNIQUE		
Rappel	Les éducateurs en voie de formation sont pris en compte (hors directeur)	
Direction du centre	1 éducateur titulaire du BEFF à temps plein sous contrat	
Éducateurs de la formation (hors directeur du centre)	1 titulaire du BEFF + 1 titulaire du DES à temps plein sur des équipes du centre	2 titulaires du BEFF à temps plein 1 titulaire du DES à temps plein sur des équipes du centre
Spécialiste gardien de but	1 CEGB à mi-temps sur le centre de formation et la préformation	1 CEGB à temps plein sur le centre de formation et la préformation
OPTIMISATION DE LA PERFORMANCE		
Médecin “CMS”	17h par semaine à destination des joueurs sous convention de formation uniquement	23h par semaine à destination des joueurs sous convention de formation uniquement
Kinésithérapeute	½ ETP à destination des joueurs sous conventions de formation uniquement	2 ETP à destination des joueurs sous conventions de formation uniquement
Référent socio-éducatif	1/2 ETP chargé de la coordination des actions (OpenFootballClub, Scolarité, animation...), présentation d'un bilan d'activité annuel	1 ETP chargé de la coordination des actions (OpenFootballClub, Scolarité, animation...), présentation d'un bilan d'activité annuel
Accompagnement	50h annuelles (podologue, psychologue, nutritionniste, sophrologue, etc.), présentation d'un bilan d'activité annuel	100h annuelles (podologue, psychologue, nutritionniste, sophrologue, etc.), présentation d'un bilan d'activité annuel
Analyste vidéo	½ ETP sous contrat chargé du montage et de la captation vidéo sur le centre de formation OU	1 ETP sous contrat chargé du montage et de la captation vidéo sur le centre de formation
Préparateur	½ ETP diplômé sous contrat (M2, DU, CEPA) sur le centre	1 ETP diplômé sous contrat (M2, DU,

physique	de formation	CEPA) sur le centre de formation
Référent recrutement	½ ETP référencé sous contrat et licencié au club	1 ETP référencé sous contrat et licencié au club

Article 8. - Critères d'efficacité

L'efficacité des centres de formation des clubs professionnels est mesurée selon 5 critères :

1. Professionnalisation (nombre de contrats professionnels signés)
2. Temps de jeu au sein de l'équipe première du club formateur (impact de la formation sur l'effectif professionnel)
3. Sélection nationale (représentation des joueurs dans les compétitions internationales, quelle que soit la nation)
4. Scolarité (réussite aux examens, diplôme(s) obtenu(s) par les joueurs en formation)
5. Représentation européenne (représentation des joueurs formés dans le club du classement UEFA)

L'ensemble de ces critères est évalué sur la base des joueurs ayant eu a minima une convention de formation d'une saison au sein d'un centre de formation.

Chaque critère est valorisé par un nombre d'étoile(s) allant de zéro à cinq en fonction de l'efficacité pour chacun d'eux, selon un nombre de points défini ci-dessous :

CRITÈRES

1. Professionnalisation

1.1. Public

Ne sont comptabilisés que les joueurs de U16 à U23, sous contrat de joueur professionnel dans les deux premières divisions des 10 premiers pays au classement UEFA ainsi que la Ligue 3 en France.

1.2. Points

10 points par saison lors desquelles le joueur a été sous convention de formation, minimum, avec le club formateur.

1.3. Bonus

- a. Un bonus de 20 points sera accordé pour un joueur signant par anticipation un contrat professionnel.
- b. Un bonus de 50 points sera accordé pour un joueur signant par anticipation un contrat professionnel au cours de son contrat aspirant.
- c. Un bonus de 20 points sera accordé pour un joueur sous contrat aspirant et qui signerait un contrat professionnel dans un autre club professionnel (Art. 7-2 du

2. Temps de jeu en équipe première du club formateur

2.1. Compétitions concernées

Sont comptabilisées toutes les compétitions officielles jouées par le joueur au sein de l'équipe première de son club formateur.

2.2. Points

Le nombre de points est déterminé selon le coefficient ci-dessous, dépendant de l'âge de joueur, multiplié par le nombre de minutes jouées au sein de l'équipe première de son club formateur :

- o U16 à U20.....1,25
- o U21.....1
- o U22 et U23.....0,75
- o U24 et U25.....0,5
- o U26 et plus.....0,25

3. Sélections Nationales

3.1. Compétitions concernées

Sont comptabilisées toutes les rencontres internationales, sans distinction de nation, disputées par le joueur, selon le mode de calcul suivant :

Sélection	Points	Coefficient
Sélection A par match officiel ou amical	15	Score total au classement FIFA au 31 mai de la saison correspondante.
Sélections Espoir, Olympiques par match officiel ou amical	10	Score total au classement FIFA au 31 mai de la saison correspondante
Sélections U19 et U20 par match disputé en phase finale, continentale et intercontinentale	6	Score total au classement FIFA au 31 mai de la saison correspondante
Sélections U17 et U18 Par match disputé en phase finale, continentale et intercontinentale	4	Score total au classement FIFA au 31 mai de la saison correspondante

4. Sclolarité

4.1. Diplômes

Les diplômes pris en compte sont ceux obtenus lors de la saison précédente.

4.2. Points

Les diplômes sont valorisés sur la base de la nomenclature établie par l'Education Nationale en vigueur lors de la saison d'obtention du diplôme.

4.3. Bonus

Le club obtient un bonus de 30 points dès lors que le taux de réussite au baccalauréat est de 85% des candidats présentés par le club lors de l'exercice concerné.

Le club obtient le bonus suivant lorsqu'un joueur obtient une mention au baccalauréat :

- Mention assez bien : 2 points,
- Mention bien : 3 points,
- Mention très bien : 5 points.

Le club obtient le bonus suivant lorsqu'un joueur obtient un diplôme. La valorisation ci-dessous est multipliée par deux jusqu'au terme du premier contrat professionnel signé par le joueur lorsqu'il obtient son diplôme au sein de son club formateur.

Diplôme de niveau 3..... 5 points

Diplôme de niveau 4.....20 points

Diplôme de niveau 5 et au-delà..... 40 points

5. Représentation européenne

5.1. Joueurs concernés

Les joueurs concernés sont ceux ayant eu une convention de formation d'un an minimum et évoluant ou non avec leur club formateur.

5.2. Clubs concernés.

Sont concernés les clubs comptabilisant des points au classement UEFA des clubs.

5.3. Points

Les points sont attribués en multipliant le coefficient UEFA du club, au 31 Mai de la saison en cours, par le nombre de minutes jouées dans le championnat domestique et les coupes d'Europe lors de la saison en cours.

ATTRIBUTION

Le nombre de points obtenus dans chacun des critères permet d'obtenir entre 0 et 5 étoiles selon des paliers déterminés.

Une pondération avec un coefficient multiplicateur est ensuite effectuée sur chacun des critères afin de déterminer le nombre d'étoiles total attribué à chaque centre de formation en additionnant celles-ci.

En cas d'égalité, les centres de formation sont départagés en prenant en compte le nombre de points réalisé dans chaque critère dans l'ordre décroissant des coefficients.

Les paliers de points et les coefficients sont les suivants :

CRITERES	Professionnalisation	Temps de jeu en équipe 1ère du club formateur	Sélections nationales	Scolarité	Représentation européenne
COEFFICIENT	Ligue 3 2	Ligue 3 4	Ligue 3 1,5	Ligue 3 1	Ligue 3 1
ETOILES	Paliers de points				
5	1300	12000	700000	380	1900000
4,5	1150	10500	550000	340	1450000
4	1000	9000	400000	300	1000000
3,5	850	7500	300000	270	750000
3	700	6000	200000	240	500000
2,5	550	4500	100000	210	250000
2	425	3500	75000	180	150000
1,5	300	2500	50000	150	75000
1	175	1500	25000	120	25000
0,5	75	500	10000	90	1
0	0	0	0	0	0

Effectifs des centres

Article 9. - Effectif des joueurs sous contrat

Les effectifs des centres sont définis par les précédents articles et limités comme suit :

Catégorie	Nombre de conventions de formation	Nombre de contrats	Nombre de contrats
-----------	------------------------------------	--------------------	--------------------

	maximum	minimum*	maximum
1	70	15	60
2	60	15	40
2 probatoire	60	5	/

* Les centres devront présenter un minimum obligatoire de contrats de joueurs en formation selon leur classement. Les contrats des joueurs issus des pôles espoirs seront pris en considération pour apprécier l'effectif minimum des centres de formation. Les clubs disposant d'un centre de formation nouvellement agréé (hors renouvellement) disposent d'un délai d'un an à compter de la délivrance de l'agrément pour se mettre en conformité avec cette obligation.

Il est précisé que :

- les joueurs visés aux articles 3.3 et 3.4 du Chapitre 5 du présent Titre, signataires d'un contrat ne sont pas comptabilisés dans l'effectif maximum ;
- les stagiaires et élites prêtés ne sont comptabilisés, au titre des effectifs, que dans le club d'accueil ;

Les clubs dont la procédure d'agrément est en cours après validation de la DTN et de la CNP de la CCFPF pourront faire signer des conventions de formation ou des contrats de joueurs en formation pour les joueurs amateurs licenciés en leur sein dans le cadre de la classification adoptée en Commission nationale paritaire.

Les clubs déclassés de catégorie s'engagent à appliquer les obligations de leur nouvelle catégorie directement pour la saison considérée en ce qui concerne les conventions et pour la saison suivante en ce qui concerne les contrats.

Article 10. - Effectif des centres sous convention de formation

Tous les joueurs bénéficiant des installations d'un centre de formation agréé selon les dispositions du présent titre doivent signer avec le club titulaire de ce dernier une convention de formation.

Le nombre de conventions de formation est limité à 60 en catégorie 2, 70 en catégorie 1 et ne doit jamais être inférieur à 30 quelle que soit la catégorie de centre, sauf catégorie 2 probatoire.

Droits et obligations catégoriels

Article 11. - Accords de non-sollicitation

Dans le cadre des dispositions du règlement administratif de la Ligue 3 le nombre d'accords de non-sollicitation par saison et par club est fixé comme suit :

- 8 A.N.S. en 1re catégorie ;
- 6 A.N.S. en 2e catégorie.

Le club qui, dans la période réglementaire, ne proposera pas de contrat au signataire devra lui verser une indemnité correspondant à la rémunération qu'aurait perçue ce joueur dans les deux premières saisons dudit contrat.

Les ANS signés par des joueurs qui s'engagent dans un pôle "espoirs" ou qui sont licenciés dans un groupement sportif professionnel disposant d'une section sportive élite «label FFF» ne sont pas comptabilisés.

Dispositions diverses

Article 12. - Apprentissage

Tout club autorisé engageant des joueurs sous le statut d'apprenti doit avoir été agréé en qualité de "Maître d'apprentissage" par le Comité départemental de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale et de l'emploi.

Article 13. - Accueil des mineurs

Les clubs doivent se conformer aux dispositions du Code de la famille et de l'aide sociale concernant l'accueil et la surveillance des mineurs.

Chapitre 2 : Règlement des pôles espoirs de la FFF

Article 1. - Dispositions générales

Le statut et la dénomination de pôle "espoirs" de la FFF sont uniquement accordés par la FFF. Le règlement intérieur, le règlement scolaire et le règlement financier des pôles sont soumis à l'approbation de la Fédération.

Ces différents pôles "espoirs" de la FFF ont pour but de préparer les jeunes joueurs âgés de 13 à 16 ans à intégrer les centres de formation agréés des clubs professionnels en vue d'exercer une carrière de joueur professionnel.

Article 2. - Admission

Les élèves ne sont intégrés, sauf exception, qu'à condition d'avoir été admis au concours d'entrée

organisé chaque année par les pôles “espoirs” de la FFF. Les modalités d’inscription et le programme des épreuves du concours sont approuvés par la FFF.

Article 3. - Durée de la préformation

La durée de la préformation est de deux années.

Article 4. - Engagement avec un club professionnel

Au terme de la préformation l’élève aura l’obligation de signer un contrat dans un club professionnel français conformément aux dispositions de l’article 8 du présent Chapitre. Ce contrat pourra indifféremment selon son âge être un contrat d’aspirant ou d’apprenti, dans les formes et conditions prescrites par la CCFPF et le respect des dispositions du règlement administratif de la Ligue 3.

En toute hypothèse le contrat signé aura une durée minimum de deux années.

Article 5. - Signature prématurée

Les élèves des pôles “espoirs” de la FFF auront la possibilité de contracter avec un club professionnel avant la fin de la période de préformation. Les contrats signés prendront effet à la fin du cycle normal de la préformation (2 ans).

Ils seront homologués, à titre dérogatoire, par le service juridique ou la Commission juridique de la FFF mais les joueurs ne seront qualifiés que dans le respect des dispositions réglementaires et conventionnelles applicables au statut du joueur et notamment l’homologation de la convention de formation.

Ils ne pourront être résiliés jusqu’à leur date d’effet que pour des raisons médicales dûment avérées et reconnues par la Commission médicale de la FFF ou pour motif grave entraîné par la conduite de l’élève. Les élèves pourront résilier le contrat jusqu’à leur date d’effet en cas de déclassement du centre de formation du club professionnel.

Article 6. - Qualification

Pendant la période de la préformation, les élèves du pôle “espoirs” resteront licenciés à leur club d’origine ou le cas échéant au club dans lequel ils ont muté. Ils devront disputer avec le club les championnats et coupes auxquels il participe et ce, dans le cadre des règlements de la FFF.

Article 7. - Conditions d’engagement

Les clubs professionnels pourront contacter les jeunes des pôles “espoirs” de la FFF en vue de leur faire signer un contrat aux conditions des articles 4 et 5 du présent Chapitre. Seuls les éducateurs dûment habilités par les clubs et accrédités par la FFF auront accès aux pôles “espoirs” pour contacter les jeunes. Les propositions de contrat faites aux élèves devront faire l’objet d’une information officielle auprès de la FFF.

Article 8. - Refus d'engagement- frais de formation

L'élève qui aura reçu des propositions officielles et qui refusera de signer dans un club professionnel français à l'issue du cycle de formation pour signer dans un club étranger, pourra être tenu de rembourser à la FFF les frais relatifs à la formation suivie et le préjudice subi par celle-ci du fait de l'occupation infructueuse d'une place dans l'établissement formateur.

Article 9. - Comptabilisation des effectifs

Par dérogation aux dispositions de l'article 9 du Chapitre 1 du présent Titre, les joueurs issus d'un pôle "espoirs" de la FFF agréé par la FFF et signant dans un club professionnel ne sont pas comptabilisés dans l'effectif maximum du centre de formation dudit club. En contrepartie les clubs professionnels s'interdisent de faire signer comme amateurs sans convention de formation les joueurs issus d'un pôle "espoirs" de la FFF à l'exception des joueurs déjà licenciés dans le club. Ces derniers sont dans l'obligation de signer dans leur club d'origine si celui-ci leur propose un contrat avant le 30 avril de la 2ème saison du cycle de préformation. Les jeunes sans proposition à l'issue de leur préformation peuvent signer dans un club amateur sans cachet mutation.

Chapitre 3 : Dispositions applicables à tous les statuts

Article 1. - Statuts des joueurs

Les statuts des joueurs en formation (apprenti, aspirant, stagiaire), des joueurs élites et des joueurs professionnels s'inscrivent dans la CCFPF.

La signature d'un contrat implique l'acceptation des dispositions du statut correspondant au contrat signé.

Article 2. - Ordre public - nullité

A peine de nullité, les règles édictées au présent chapitre devront être respectées et, d'une manière générale, toutes celles prévues par le Code du travail et le Code civil.

Article 3. - Contrat

Le contrat d'un joueur est constaté par écrit. A l'exception du contrat apprenti, il s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L.222-2-1 à L.222-2-8 du Code du Sport.

Article 4. - Contractants

1. Pour le joueur :

A peine de nullité, le contrat doit être conclu par le joueur s'il est majeur mais également par son représentant légal s'il est mineur non émancipé.

2. Pour le club :

Toute personne habilitée à représenter le club à section professionnelle lors de la signature du contrat doit faire état du mandat qui lui aura été conféré par les organes dirigeants dudit club.

Article 5 : Prise d'effet différée

A partir du 1er juillet, tout club titulaire d'un Centre de formation agréé peut signer, dans le respect des conditions prévues par la CCFPF, avec un joueur licencié au club, quel que soit son statut à l'exception des joueurs sous contrat professionnel un contrat qui prendra effet au 1er juillet de la saison suivante.

Article 6. - Signature prématurée

Un club titulaire d'un centre de formation agréé peut à tout moment, avec l'accord du joueur, signer un premier contrat professionnel d'une durée maximale de 3 saisons avec un joueur apprenti, aspirant, stagiaire.

Article 7. - Dispositions communes

Au terme de la saison au cours de laquelle le joueur sous contrat apprenti ou aspirant est âgé de moins de 17 ans au 31 décembre de l'année de cette même saison, le club a la possibilité de proposer à l'autre partie la signature d'un nouveau contrat de stagiaire de 3 saisons.

A l'expiration normale des contrats apprenti et aspirant, le club est en droit d'exiger de l'autre partie la signature d'un nouveau contrat de joueur stagiaire ou professionnel.

A l'expiration du contrat stagiaire, le club est en droit d'exiger de l'autre partie la signature d'un contrat professionnel.

Le club aura dû, le 30 avril au plus tard, prévenir le joueur, et/ou son représentant légal s'il est mineur, de ses intentions par lettre recommandée avec accusé de réception, dont une copie sera adressée à la FFF.

1. A défaut pour le club d'avoir usé de l'une des facultés ci-dessus, le joueur pourra régler sa situation dans les conditions suivantes :

- a) signature d'un contrat de joueur stagiaire, de joueur élite ou professionnel dans le club de son choix sans qu'il soit dû aucune indemnité au club quitté ;
- b) reclassement dans les rangs amateurs, soit :

- pour le club quitté lors de son passage dans les rangs de joueur en formation avec licence amateur, sans cachet «Mutation», ou ;
- pour le club autorisé auquel il était lié par un contrat de joueur en formation, avec licence amateur, sans cachet «Mutation», ou ;
- pour un autre club amateur que celui d'origine, avec cachet "Mutation".

2. Si le joueur refuse de signer un contrat de joueur en formation ou de joueur professionnel :

- il pourra signer un contrat aspirant ou apprenti avec un club membre de la LFP ou de Ligue 3 dans les conditions prévues à la présente convention, s'il était sous statut amateur avec le club quitté.
- il pourra signer un contrat Elite ou professionnel avec un autre club membre de la LFP ou de la Ligue 3 s'il était sous statut aspirant, apprenti ou amateur sous convention de formation avec le club quitté, dans les conditions prévues dans la présente Convention.
- il pourra signer un contrat Elite ou professionnel avec un autre club membre de la LFP ou un contrat professionnel avec un club de Ligue 3 (dans les conditions prévues à la présente Convention) s'il était sous statut stagiaire avec le club quitté.

Sous réserve que la proposition de contrat prévoie une rémunération annuelle fixe au moins égale à celle du contrat en cours des indemnités de formation seront dues au club quitté selon les modalités suivantes :

a) indemnité de formation

Une indemnité forfaitaire, applicable sur la période entre 12 et 20 ans, est due par le nouveau club selon les critères suivants :

- Catégorie 1 : 90 000 Euros par année
- Catégorie 2 (centres de formation classés en catégorie 2) : 60 000 Euros par année
- Catégorie 3 (centres de formation classés en catégorie 2 probatoire) : 30 000 Euros par année
- Catégorie 4 (clubs à statut professionnel sans centre de formation agréé) : 10 000 Euros par année.

Entre 12 et 15 ans l'indemnité est plafonnée à 10 000 euros par année.

Entre 16 et 20 ans, pour les joueurs sous statut amateur et signataires d'une convention de formation homologuée par la LFP ou la FFF, l'indemnité est également plafonnée à 10 000 euros par année.

Les catégories sont établies selon la classification adoptée par la commission nationale paritaire de la CCFPF ou de la CCNMF pour la saison qui précède l'application de l'indemnité de formation (ex : les indemnités de formation dues en 2026/2027 seront calculées selon la classification adoptée pour la saison 2025/2026) et sont applicables au club quitté.

Le calcul de l'âge s'effectue en prenant en compte l'âge du joueur au 31 décembre de la saison considérée pour le calcul de l'indemnité de formation (la règle appliquée étant similaire à celle applicable au statut contractuel du joueur).

Le dernier club quitté est bénéficiaire de l'indemnité de formation si le joueur est licencié en son

sein ou titulaire du contrat en cas de prêt sur la période de référence.

b) indemnité de valorisation de la formation

b1.

Dès lors que le contrat Aspirant, Stagiaire ou Professionnel est homologué au sein du nouveau club, une indemnité sera due par ce dernier au(x) club(s) quitté(s) en cas de survenance du ou des événement(s) suivant(s) durant l'exécution du contrat dans le nouveau club :

- à la 3ème sélection nationale officielle en moins de 19 ans ou moins de 20 ans (les deux pouvant se cumuler pour arriver à trois sélections nationales) : 200 000 euros
- à la première sélection Espoirs ou après 30 participations effectives en championnat de Ligue 1 McDonald's : 400 000 euros
- à la première sélection en Equipe nationale A : 600 000 euros
- à la 2ème sélection en Equipe nationale A : 400 000 euros
- à la 3ème sélection en Equipe nationale A : 200 000 euros

On entend par "sélection" la participation effective du joueur (entrée sur le terrain) lors d'une rencontre officielle de l'équipe nationale concernée.

Les indemnités ci-dessus sont cumulatives mais plafonnées à un montant maximum de 1,5 million d'euros.

b2.

Dans le cadre du contrat signé par le joueur avec son nouveau club :

- pour chaque prolongation de la durée du contrat avant la fin de la saison de son 23ème anniversaire, le nouveau club devra s'acquitter auprès de l'ancien club d'une indemnité égale à 12 mois du salaire mensuel brut moyen du nouveau contrat homologué signé avec le joueur. Le salaire mensuel brut moyen correspond à la totalité des salaires mensuels bruts fixes du nouveau contrat (incluant toute prime à l'exception des primes aléatoires) divisé par le nombre de mois de la durée du nouveau contrat.
- en cas de mutation définitive en France ou à l'étranger, le nouveau club (à l'origine de la mutation) devra s'acquitter au club quitté d'une indemnité égale à 20% du montant HT de l'indemnité de mutation reçue.

Les sommes dues et/ou payées au titre du b1. seront déduites des sommes ci-dessus pour calculer le montant dû au titre du b2.

Les indemnités fixées aux b1. et b2. sont applicables pour le nouveau club et devront être versées au dernier club quitté ou aux deux derniers clubs quittés au prorata de la valeur de l'indemnité de formation fixée au a) si le joueur, après avoir refusé un contrat aspirant ou apprenti dans un premier club, signe un contrat professionnel dans un troisième club après avoir refusé un contrat stagiaire dans un deuxième club.

c) Si le joueur refuse de signer un contrat de joueur en formation, de joueur Elite ou de joueur professionnel et signe une licence «amateur» ou un contrat fédéral dans un club amateur, le droit à l'indemnité de formation pour le club quitté, fixé au point 2, sera valable dans les vingt-

quatre mois (24) suivant le refus de la proposition de contrat. Durant cette période, si le joueur venait à signer un contrat de joueur avec un club membre de la LFP ou de Ligue 3, ce dernier serait redevable de l'indemnité de formation au club professionnel quitté selon les modalités de calcul fixées au point 2.

d) Modalités de mise en œuvre

Le club quitté est bénéficiaire de l'indemnité de formation si le joueur est licencié en son sein ou titulaire du contrat en cas de prêt sur la période de référence.

Le nouveau club est responsable du paiement des indemnités mentionnées ci-dessus et doit s'en acquitter dans un délai de trente jours à compter de la réception de la facture émise suite à la réalisation du fait générateur de l'indemnité. En cas de litige entre les clubs, le délai commence à courir à compter de la réception de la notification de la décision de la commission juridique. L'appel devant la commission d'appel est suspensif.

Le non-respect des dispositions ci-dessus entraînera l'application des sanctions suivantes :

- paiement des indemnités ci-dessus entre le 31^{ème} et 90^{ème} jour qui suit la réception de la facture émise suite à la survenance du fait générateur de l'indemnité : majoration du montant de 5%.
- non-paiement des indemnités ci-dessus au 91^{ème} jour : retrait de 1 à 3 points dans le cadre du championnat professionnel auquel le club défaillant participe.

L'application des sanctions est de la compétence de la commission juridique. Toute situation non prévue par le présent article sera de la compétence de la sous-commission joueur de la commission paritaire de la CCFPF.

Exemple 1 :

Un joueur (né en août 2007 et licencié au club depuis août 2022) dans sa dernière saison de contrat aspirant refuse de signer la proposition de contrat stagiaire, effectuée avant le 30 avril 2025 par son club formateur (club en catégorie 1).

Le club souhaitant l'engager devra donc impérativement lui faire signer un contrat élite ou professionnel et verser au titre des indemnités forfaitaires de formation (art. 261-2-a) la somme de 190.000 € au club formateur ($90.000 \text{ €} \times 2 + 10.000 \text{ €} = 190.000 \text{ €}$).

Exemple 2 :

Un joueur (né en mai 2005 et licencié au club depuis le mois de juillet 2017) dans sa dernière saison de contrat stagiaire refuse de signer la proposition de contrat professionnel, effectuée avant le 30 avril 2025 par son club formateur (club en catégorie 2).

Le club souhaitant lui faire signer un contrat professionnel devra verser au titre des indemnités forfaitaires de formation (art. 261-2-a) la somme de 280.000 € $[(10.000 \times 4) + (4 \times 60.000) = 280.000 \text{ €}]$

Si ce joueur est officiellement sélectionné 3 fois en moins de 19 ans et/ou moins de 20 ans après avoir signé dans son nouveau club, ce dernier devra verser 200.000 € supplémentaires en application de l'art. 261-2-b1.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où ce joueur serait ultérieurement muté définitivement pour un montant de 2.200.000 €, le club quitté devra reverser une indemnité complémentaire (art. 261-2-b2) correspondant à 20% de 2.200.000 € de laquelle il faudra déduire les 200.000 €

visés au paragraphe précédent soit un montant de $(2.200.000 \times 20\%) - 200.000 = 240.000$ €

Le club formateur percevra donc au titre des indemnités de formation un montant total de $280.000 \text{ €} + 200.000 \text{ €} + 240.000 \text{ €} = 720.000 \text{ €}$

Exemple 3 :

Un joueur (né en septembre 2005 et licencié au club depuis septembre 2021) dans sa dernière saison de contrat stagiaire refuse de signer la proposition de contrat professionnel, effectuée avant le 30 avril 2025 par son club formateur (club en catégorie 1).

Le club souhaitant lui faire signer un contrat professionnel devra verser au titre des indemnités forfaitaires de formation la somme de 360.000 € ($90.000 \times 4 = 360.000 \text{ €}$).

Si le nouveau club signe ensuite avec le joueur, avant la fin de la saison de son 23ème anniversaire, une prolongation de contrat de 2 saisons à un salaire mensuel brut de 20.000 euros et une prime à la signature de 20.000 euros bruts, le nouveau club, en application de l'art. 261-2-b2, devra s'acquitter auprès du club quitté d'une indemnité complémentaire égale à 12 mois du salaire mensuel moyen du nouveau contrat signé soit :

$(20.000 \times 24 + 20.000)$ $\times 12 = 250.000 \text{ €}$

24

Le club formateur devra donc percevoir au titre des indemnités de formation un montant total de $360.000 + 250.000 = 610.000 \text{ €}$

Exemple 4 :

Un joueur (né en mai 2005 et licencié au club depuis le mois de juillet 2017) refuse de signer la proposition aspirant, effectuée avant le 30 avril 2020 par son club formateur (club A en catégorie 2).

Le club B souhaitant lui faire signer un contrat aspirant devra verser au titre des indemnités forfaitaires de formation (art. 261-2-a) la somme de 30.000 € [$(10.000 \times 3) = 30.000 \text{ €}$]

Le club B fait une proposition de contrat stagiaire avant le 30 avril 2023 au joueur qui refuse (club B en catégorie 1).

Le club C souhaitant lui faire signer un contrat professionnel devra verser au titre des indemnités forfaitaires de formation (art. 261-2-a) la somme de 190.000 € [$(10.000 \times 1) + (90.000 \times 2) = 190.000 \text{ €}$]

Si ce joueur est officiellement sélectionné 3 fois en moins de 19 ans et/ou moins de 20 ans après avoir signé dans le club C, ce dernier devra verser

200.000 € supplémentaires en application de l'art. 261-2-b1.

Ces 200 000 euros seront versés aux clubs A et B par le club C selon les modalités suivantes :

club A : $27\,273 \text{ euros}$ [$(30\,000 / 220\,000) \times 200\,000$]

club B : $172\,227 \text{ euros}$ [$(190\,000 / 220\,000) \times 200\,000$]

La mise en œuvre du présent article (261.2) est suspendue au respect des conditions prévues au sein du procès-verbal de la sous-commission joueur de la commission paritaire de la CCFPF du 29 avril adopté le 27 mai 2009.

Concernant la situation spécifique des joueurs amateurs (qu'ils soient signataires ou non

d'une convention de formation), un tableau récapitulatif est annexé à la présente CCFPF (ANNEXE 4).

Article 8. - Propositions de contrat

Les propositions de contrats doivent être envoyées par les clubs aux joueurs en formation, par lettre recommandée avec accusé de réception, le 30 avril au plus tard, conformément au modèle disponible dans Footclubs ou via le dispositif mis à disposition. La réponse du joueur devra être notifiée au club dans le délai maximum d'un mois à compter de la date de réception de la proposition.

Dans l'hypothèse d'une réponse positive du joueur, la proposition du club est irrévocable et doit être suivie d'effet avant la fin de la période de mutations estivale de la même année.

Dans l'hypothèse d'une réponse négative, d'une absence de réponse du joueur ou d'un refus après acceptation de celui-ci, de signature d'un contrat qui lui est proposé dans le respect des dispositions ci-dessus, sa situation sera réglée conformément aux dispositions de l'article 7.2 du Chapitre 3 du présent Titre.

La proposition de contrat est transmise par le club au service juridique de la FFF par téléchargement sur Isphere dans l'espace prévu à cet effet ou selon les moyens mis à disposition. Elle est accompagnée de la preuve d'envoi.

Article 9. - Propositions de contrat aux jeunes joueurs

1. Lorsqu'un joueur n'a pas l'âge requis pour signer un contrat d'aspirant ou d'apprenti :
 - Le club devra, avant le 30 avril au plus tard précédant la saison au cours de laquelle le joueur sera en mesure de signer un contrat, lui proposer, et/ou à son représentant légal s'il est mineur, un contrat par lettre recommandée avec accusé de réception dont la copie sera adressée à la FFF.
 - A défaut pour le club d'avoir souscrit à cette obligation le joueur sera libre de signer dans le club de son choix, sans qu'aucune indemnité de quelque sorte que ce soit ne puisse lui être réclamée.
 - Si le joueur refuse de signer le contrat proposé il sera fait application des dispositions de l'article 7.2 du Chapitre 3 du présent Titre.
2. Lorsqu'un joueur amateur né avant le 1er janvier 2011 démissionne d'un groupement sportif, il peut signer librement dans le club de son choix. Toutefois s'il était sous convention de formation homologuée par le service juridique ou la commission juridique de la LFP ou de la FFF il sera fait application des dispositions de l'article 7.2 du Chapitre 3 du présent Titre.

Afin d'éviter toute équivoque sur l'application des dispositions de l'article 7.2 du chapitre 3 du présent Titre aux joueurs amateurs (qu'ils soient signataires ou non d'une convention de formation), un tableau récapitulatif des indemnités à payer est annexé à la présente CCNMF (ANNEXE 4).

Article 10. - Volume hebdomadaire d'entraînement pour les joueurs en formation

Le volume hebdomadaire d'entraînement est fixé par le cahier des charges des centres de formation agréé par le ministre chargé des sports.

Chapitre 4 - Statut du joueur apprenti

Article 1. - Généralités

1. Le joueur apprenti est un jeune footballeur qui après avoir satisfait à l'obligation scolaire reçoit une formation générale, théorique et pratique le préparant à une carrière de joueur professionnel, assurée, d'une part, dans un centre de formation du football agréé et d'autre part, dans un centre de formation d'apprentis relevant des dispositions de la loi n° 71-576 du 16 juillet 1971.
2. La formation de l'apprenti fait l'objet d'un contrat d'une durée de deux ans.
3. Défini comme un contrat de travail de type particulier, le contrat d'apprentissage fait de son titulaire un salarié du club auquel s'appliquent par conséquent les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans celui-ci pour les autres salariés (rémunérations, durée du travail, congés payés, etc.) sous réserve du respect des obligations particulières à l'apprentissage.
4. Tout joueur qui ne possède pas une licence d'apprenti ne peut se prévaloir des dispositions générales du présent statut.
5. Tout club autorisé qui aurait fait signer un contrat d'apprentissage à un joueur sans délivrance d'une licence d'apprenti ne sera pas en droit d'exiger de ce joueur, à l'expiration normale de son contrat d'apprentissage, la signature d'un contrat de stagiaire. Le joueur pourra régler sa situation dans les conditions prévues au paragraphe 1 de 7 du Chapitre 3 du présent Titre.

Article 2. - Définition du contrat d'apprentissage

Le contrat du joueur apprenti est celui par lequel un club à section professionnelle s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complète à un jeune footballeur qui s'oblige en retour à travailler pour ce club pendant la durée du contrat.

Conclusion du contrat de joueur apprenti

Article 3. - Durée d'engagement

La durée du contrat d'apprentissage est de deux ans, elle correspond à la durée des cours dispensés par le centre de formation d'apprentis. En tout état de cause, la date d'expiration du contrat doit survenir au 30 juin de la dernière saison sportive prévue au contrat.

Article 4. - Période de souscription

La date du début de l'apprentissage est fixée par le contrat.

Cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de deux mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que doit suivre l'apprenti.

En outre, le joueur amateur quittant son club amateur pour signer un contrat d'apprenti dans un club autorisé ne pourra le faire qu'en respectant les conditions fixées à l'article 95 des Règlements généraux de la F.F.F et dans le Guide de procédure pour la délivrance des licences (Article 8 de l'Annexe 1 des Règlements généraux de la F.F.F).

Un joueur amateur déjà licencié dans un club autorisé peut signer un contrat d'apprenti suivant les dispositions prévues aux règlements généraux et au règlement administratif.

En application de l'article 117 des règlements généraux, la licence d'un joueur apprenti est dispensée du cachet "Mutation".

Article 5. - Conditions d'âge et capacité des contractants

Pour l'apprenti :

1. Tout joueur libéré de ses obligations scolaires, âgé de 16 ou 17 ans dans l'année, peut signer un contrat d'apprentissage avec délivrance d'une licence de joueur apprenti.

2. Toutefois, un joueur âgé de 15 ans révolus le jour de la signature du contrat et qui n'atteindra pas 16 ans au 31 décembre de l'année au cours de laquelle le contrat est souscrit, peut signer un contrat d'apprentissage avec délivrance d'une licence d'apprenti, sous réserve qu'il justifie avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. S'agissant des contrats signés en application de l'article 9 – dernier paragraphe - du Chapitre 1 du présent Titre, ils seront homologués, à titre dérogatoire, par le service juridique ou la Commission juridique de la FFF mais les joueurs ne seront qualifiés que dans le respect des dispositions réglementaires et conventionnelles applicables au statut du joueur et notamment l'homologation de la convention de formation.

La première saison qu'il effectue dans le cadre de cet engagement prématuré est alors qualifiée d'année préparatoire.

Pour le club :

3. Le club doit avoir fait l'objet d'un agrément par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi lui reconnaissant la qualité de Maître d'apprentissage.

Article 6. - Conditions d'engagement

Un contrat de joueur apprenti ne peut être souscrit que pour un club à section professionnelle dont le centre de formation du football a été agréé. Nonobstant toutes dispositions réglementaires contraires, un joueur amateur licencié dans un club ne possédant pas de centre de formation du football pourra contracter en qualité d'apprenti dans un club pourvu d'un tel centre, sans que le club d'origine ait la possibilité de s'y opposer.

Article 7. - Conditions de forme

Le contrat d'apprentissage fait l'objet d'un écrit sous seing privé établi en trois exemplaires originaux. Chacun des exemplaires originaux doit être signé par un représentant du club dûment mandaté, par l'apprenti et par le représentant légal de ce dernier. Une copie de l'original du contrat d'apprentissage accompagnée de la fiche d'engagement de joueur apprenti signée par les parties est adressée par le club dans le délai de quinze jours après sa signature, par lettre recommandée à la FFF à l'attention de la commission juridique ou par téléchargement sur FootClubs (ou via le dispositif mis à disposition) dans l'espace prévu à cet effet, pour homologation.

Article 8 - Procédure auprès de l'administration

1. Le club fait viser les trois exemplaires originaux du contrat par le directeur du centre de formation d'apprentis qui les transmet à la direction départementale du travail. Le contrat doit être accompagné de pièces justificatives : certificat médical et agrément de l'employeur ou pièce attestant du dépôt de la demande. Les originaux du contrat doivent parvenir au service chargé de l'enseignement au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la date de début de l'apprentissage après que le contrat du joueur ait été homologué par la commission juridique ou le service juridique.

2. La non-réponse de l'administration compétente à la demande d'enregistrement dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat a valeur d'acceptation, l'enregistrement est de droit.

3. Si le contrat ne satisfait pas aux conditions requises, une décision motivée de refus d'enregistrement est adressée aux parties, dans le délai d'un mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le refus d'enregistrement par l'administration compétente fait obstacle à ce que le contrat reçoive ou continue de recevoir exécution. La FFF doit être avisée par l'une des parties de ce refus dans les huit jours de sa notification.

4. En cas de refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage, les parties ou l'une d'elles peuvent saisir le conseil des prud'hommes ou, à défaut, le juge d'instance qui statue alors sur la validité du contrat.

5. Si la validité du contrat d'apprentissage n'est pas reconnue, les contractants peuvent présenter un contrat d'aspirant à l'homologation du service juridique de la FFF.

Article 9. - Exécution du contrat d'apprenti

Les deux premiers mois à compter de la date d'effet du contrat d'apprenti sont considérés comme période d'essai.

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.

Sauf accord du club quitté, le joueur qui résilie son contrat au cours de la période d'essai ne peut retourner 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".

En pareil cas, il lui sera interdit de muter jusqu'à la fin de la saison dans un club professionnel ; aux fins d'enregistrement la FFF doit être informée par l'une des parties dans les cinq jours de cette résiliation.

Article 10. - Obligation du joueur apprenti

L'apprenti s'oblige à travailler pour le club pendant la durée du contrat, ce travail devant être en relation directe avec la profession de footballeur. Il est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par le club dans la limite de l'horaire de travail applicable.

Article 11. - Suivi de la formation

L'apprenti doit suivre les enseignements et activités pédagogiques dispensés par le centre de formation d'apprentis, le temps consacré à cette formation étant compté comme temps de travail.

Obligations de l'employeur

Article 12. - Inscription dans un centre de formation des apprentis

Le club doit inscrire l'apprenti à un centre de formation d'apprentis habilité et s'engager à lui faire suivre tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par ce centre.

Article 13. - Centre de formation du football

Le club doit assurer la formation pratique de l'apprenti dans le centre de formation du football suivant une progression annuelle arrêtée avec le centre de formation d'apprentis et sans jamais employer l'apprenti à des travaux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

Article 14. - CAP des métiers du football

Le club doit inscrire l'apprenti à l'examen du CAP des Métiers du football.

Article 15 - Inspecteur d'apprentissage

Le club doit recevoir les inspecteurs de l'apprentissage chargés du contrôle de la formation donnée aux apprentis.

Chapitre 5 : Statut du joueur aspirant

Article 1. - Généralités

Le joueur aspirant est un jeune footballeur qui prépare la carrière de joueur professionnel dans un centre de formation du football agréé.

Article 2. - Définition du contrat du joueur aspirant

Le contrat du joueur aspirant est celui par lequel un club à section professionnelle s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique complète puis continue, en vue de son éventuelle reconversion, à un joueur s'obligeant en retour à travailler pour lui, le tout à des conditions et pendant un temps convenus.

Conclusion du contrat d'aspirant

Article 3. - Durée du contrat et conditions d'âge

1. Tout joueur, libéré de ses obligations scolaires, âgé de 16 ans ou 17 ans dans l'année, peut signer un contrat de joueur aspirant.
2. Toutefois un joueur, âgé de 15 ans révolus le jour de la signature du contrat et qui n'atteindra

pas 16 ans au 31 décembre de l'année au cours de laquelle le contrat est souscrit, peut signer un contrat de joueur aspirant, sous réserve qu'il justifie avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. S'agissant des contrats signés en application de l'article 5 du Chapitre 3 du présent Titre, ils seront homologués, à titre dérogatoire, par le service juridique ou la Commission juridique mais les joueurs ne seront qualifiés que dans le respect des dispositions réglementaires et conventionnelles applicables au statut du joueur et notamment l'homologation de la convention de formation.

3. Tout joueur, licencié dans un club professionnel titulaire d'un centre de formation agréé, âgé de 13 ans au moins au 31 décembre de la saison de signature pourra signer un contrat de joueur aspirant avec son club.

Celui-ci sera homologué à titre dérogatoire par le service juridique de la FFF, mais le joueur ne sera qualifié que dans le respect des dispositions réglementaires et conventionnelles applicables au statut du joueur et notamment l'homologation de la convention de formation et le respect de ses obligations scolaires.

Le contrat ne pourra être résilié jusqu'à la date de sa prise d'effet que pour des raisons médicales avérées et reconnues par la Commission médicale de la FFF ou pour motif grave. Le joueur pourra résilier le contrat jusqu'à la date de sa prise d'effet en cas de déclassement du centre de formation du club professionnel.

4. Tout joueur élève d'un pôle « espoirs » dans les conditions fixées par les articles 1 à 9 du Chapitre 2 du présent Titre de la CCFPF peut signer un contrat de joueur aspirant.

5. La période de formation du joueur aspirant s'étend sur :

- 3 saisons pour le joueur âgé de moins de 16 ans* ;
- 2 saisons pour le joueur âgé de moins de 17 ans* ;
- 1 saison pour le joueur âgé de moins de 18 ans*.

* Au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

Article 4. - Période de souscription

Le joueur amateur quittant son club amateur pour signer un contrat aspirant dans un club autorisé ne pourra le faire qu'en respectant les conditions fixées à l'article 95 des Règlements généraux de la F.F.F et dans le Guide de procédure pour la délivrance des licences. Un joueur amateur déjà licencié dans un club autorisé peut signer un contrat d'aspirant suivant les dispositions prévues aux règlements généraux et au règlement administratif de la Ligue 3.

En application de l'article 117 des règlements généraux, la licence d'un joueur aspirant est dispensée du cachet "Mutation".

Article 5. - Conditions d'engagement

Un contrat de joueur aspirant ne peut être souscrit que pour un club dont le centre de formation

du football a été agréé.

Nonobstant toutes dispositions réglementaires contraires, un joueur amateur licencié dans un club ne possédant pas de centre de formation du football pourra contracter en qualité d'aspirant dans un club pourvu d'un tel centre sans que le club d'origine ait la possibilité de s'y opposer.

Exécution du contrat d'aspirant

Article 6. - Obligations du joueur aspirant

Le joueur aspirant doit se consacrer, sous la direction des responsables du centre de formation, à la préparation de sa carrière de joueur professionnel ainsi qu'à sa formation scolaire, universitaire ou professionnelle. Le joueur accepte toutes les obligations liées à son statut.

Chapitre 6 : Statut du joueur stagiaire

Article 1. - Définition du contrat stagiaire

Le contrat de joueur stagiaire correspond, soit à la poursuite d'une formation professionnelle commencée par le contrat de joueur apprenti ou d'aspirant, soit au début d'une telle formation pour accéder au professionnalisme.

Conclusion du contrat stagiaire

Article 2. - Conditions d'accès

Peut bénéficier du présent statut :

1. Le joueur dont le contrat de joueur apprenti ou de joueur aspirant arrive à son expiration normale.
2. Le joueur sous contrat apprenti ou aspirant dont le contrat n'est pas encore arrivé à expiration normale et qui est âgé de moins de 18 ans au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat stagiaire s'exécute.
3. Le joueur provenant directement des rangs amateurs, sans avoir été titulaire d'un contrat de joueur apprenti ou aspirant, à condition qu'il soit âgé de 17 ans au moins et de 19 ans au plus au 31 décembre de la 1ère saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

Le joueur amateur quittant son club pour signer une licence de stagiaire dans un club autorisé ne

pourra le faire qu'en respectant les conditions fixées à l'article 95 des Règlements généraux de la F.F.F et dans le Guide de procédure pour la délivrance des licences.

Un joueur amateur déjà licencié dans un club autorisé peut signer un contrat de stagiaire suivant les dispositions prévues aux règlements généraux et au règlement administratif de la Ligue 3.

Information devra être faite à la ligue régionale quittée de la délivrance d'une licence stagiaire.

4. Le joueur venant d'une fédération étrangère conformément aux dispositions applicables aux joueurs étrangers de la présente CCFPF.

Article 3 - Durée du contrat et conditions d'âge

Un contrat stagiaire est conclu pour une durée de :

- 3 saisons pour le joueur âgé de moins de 18 ans* ;
- 2 saisons pour le joueur âgé de moins de 19 ans* ;
- 1 saison pour le joueur âgé de moins de 20 ans*.

* Au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

Exécution du contrat stagiaire

Article 4 - Mutations temporaires

1. Mutation temporaire entre clubs titulaires d'un centre de formation agréé

Les clubs titulaires d'un centre de formation agréé sont autorisés à procéder, entre eux, à titre gratuit, à des mutations temporaires valables une seule saison pour un même joueur, stagiaire de première, deuxième ou troisième année.

Ces prêts peuvent également être réalisés au profit d'autres clubs de Ligue 3 disposant d'une section sportive Jean Leroy sans centre de formation dans les conditions prévues par le règlement administratif de la Ligue 3.

2. Mutation temporaire en faveur de clubs participant au championnat National 1

Les clubs professionnels disposant d'un centre de formation agréé sont autorisés, dans les limites fixées par le règlement administratif de la Ligue 3 à procéder à titre gratuit au bénéfice des clubs évoluant en National 1 à des mutations temporaires valables une seule saison pour un même joueur, stagiaire de première, deuxième ou troisième année, à condition qu'il n'ait pas fait l'objet d'une proposition émanant d'un club à section professionnelle.

S'agissant des mutations temporaires en faveur des clubs de National 1, elles ne sont toutefois autorisées que si l'équipe réserve du club d'origine évolue dans une division inférieure.

Article 5. - Obligations du joueur stagiaire

Le joueur stagiaire a l'obligation de répondre présent à toutes convocations et de suivre les instructions qui lui sont données dans le cadre de son contrat stagiaire.

Article 6 - Dispositions particulières du contrat stagiaire de trois saisons

En contrepartie de la possibilité pour le club de signer avec l'accord du joueur un contrat stagiaire de trois saisons il est accordé au joueur les conditions particulières de rémunération minimales prévues à l'article 2.2 du Chapitre 8 du présent Titre.

Chapitre 7 : Statut du joueur élite

A compter du 1er juillet 2026, il ne sera plus possible de signer de nouveaux contrats Elite. Les dispositions actuelles resteront toutefois applicables aux contrats régulièrement conclus antérieurement à cette date.

Article 1. - Définition du contrat élite

Le contrat élite est celui par lequel un club de Ligue 3 s'oblige à achever pendant deux saisons maximum une formation professionnelle méthodique et complète au profit du joueur désireux d'embrasser la carrière professionnelle, puis, de manière indivisible, à l'engager pour une durée de trois saisons correspondant au premier contrat professionnel.

En contrepartie, le joueur s'oblige à respecter scrupuleusement son engagement dans les conditions et pendant un temps définis au présent statut.

Conclusion du contrat élite

Article 2 - Conditions d'accès

Peut bénéficier du présent statut :

1. Le joueur dont le contrat de joueur apprenti ou de joueur aspirant arrive à son expiration normale.
2. Le joueur amateur sous convention de formation.
3. Le joueur provenant directement des rangs amateurs, sans avoir été titulaire d'un contrat de joueur apprenti ou aspirant, à condition qu'il soit âgé de 18 ans au moins et de 19 ans au plus au

31 décembre de la 1ère saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

4. Un club peut à tout moment, avec l'accord du joueur, proposer la signature d'un contrat élite au joueur stagiaire. Le joueur amateur quittant son club pour signer une licence de joueur élite dans un club de Ligue 3 ne pourra le faire qu'en respectant les conditions fixées à l'article 95 des Règlements généraux de la F.F.F et dans le Guide de procédure pour la délivrance des licences (Article 8 de l'Annexe 1 des Règlements généraux de la F.F.F).

Un joueur amateur déjà licencié dans un club de Ligue 3 peut signer un contrat élite suivant les dispositions prévues dans la présente Convention.

Information devra être faite à la ligue régionale quittée de la délivrance d'une licence élite.

5. Le joueur venant d'une fédération étrangère conformément aux dispositions applicables aux joueurs étrangers de la présente Convention collective.

Article 3. - Durée du contrat et conditions d'âge

Un contrat élite est conclu pour une durée de :

- 5 saisons pour le joueur âgé de moins de 19 ans* (comprenant 2 saisons de formation puis 3 saisons de joueur professionnel) ;
- 4 saisons pour le joueur âgé de moins de 20 ans* (comprenant 1 saison de formation puis 3 saisons de joueur professionnel).

*Au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

Exécution du contrat élite

Article 4. - Joueur en formation

1. Pendant les deux saisons (ou la saison) de formation effectuées sous statut élite, le joueur doit disposer d'une convention de formation. Au terme de celle-ci, le contrat élite n'est plus comptabilisé dans l'effectif du centre de formation.

2. Les mutations temporaires sont réglées selon les dispositions prévues dans les règlements FFF ou les dispositions de la présente convention.

Article 5. - Joueur en "professionnel"

A l'issue de la formation du joueur, l'exécution des 3 saisons professionnelles s'effectue selon les dispositions prévues au Titre 2 de la présente Convention.

Dispositions particulières

Article 6. - Mutation définitive

Pendant les deux saisons ou la saison de formation, aucune mutation définitive n'est autorisée pour le joueur sous statut élite.

Article 7. - Prolongation

Tout contrat élite peut être prolongé (par la signature d'un contrat professionnel s'y substituant) au plus tôt six mois après le début de la première saison sous statut professionnel.

Chapitre 8 : Modalités de rémunérations des joueurs

Article 1. - Salaire brut minimum pour les joueurs apprentis ou aspirants

Le salaire mensuel brut minimum des joueurs apprentis ou aspirants est fixé, en euros, selon le barème suivant :

Année de contrat	Ages*	Ligue 3
Année préparatoire	- de 16 ans	212
1ère année	- de 17 ans	308
2ème année	- de 18 ans	606

Le joueur signant un contrat d'apprentissage alors qu'il est âgé de 17 ans révolus au 31 décembre de la 1^{ère} saison au cours de laquelle le contrat s'exécute, bénéficie du salaire prévu pour la 2^{ème} année.

Article 2. - Salaire brut minimum pour les joueurs stagiaires

Le salaire mensuel brut minimum des joueurs stagiaires est fixé, en euros, selon le barème suivant :

1) Si le joueur et le club signent un contrat stagiaire d'une ou deux saisons :

Année de contrat	Ages*	Ligue 3
1ère année	- de 19 ans	424

2ème année	- de 20 ans	566
------------	-------------	-----

2) Si le joueur et le club signent d'un commun accord un contrat stagiaire de trois saisons :

Année de contrat	Agés*	Ligue 3
1ère année	- de 18 ans	630
2ème année	- de 19 ans	1 120
3ème année	- de 20 ans	1 540

*au 31 décembre de la saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

Article 3. - Avantages en nature, primes et bonification

1. Au montant du salaire brut mensuel fixe des joueurs en formation s'ajoutent les avantages en nature (nourriture et logement) que le club doit fournir, sauf aux résidents externes au centre de formation.

Si le club n'assure pas les avantages en nature précisés ci-dessus pour quelque raison que ce soit, le salaire mensuel fixe des externes doit être majoré de 140 euros bruts pour le repas du midi, 140 euros bruts pour le repas du soir et 140 euros bruts pour le logement, sauf accord entre les parties mentionné sur un avenant.

2. Les primes sont celles prévues pour les joueurs professionnels lorsque les joueurs en formation ont participé aux rencontres de Championnat ou de Coupe de France et autres compétitions officielles.

3. Les joueurs en formation titulaires du CAP des Métiers du football bénéficient dans tous les cas d'une majoration de 70 euros bruts au montant correspondant à leur salaire mensuel fixe.

Article 4. - Salaire mensuel brut minimum des joueurs élites

Le salaire brut minimum des joueurs sous contrat élite est fixé, en euros, selon le barème suivant :

- moins de 19 ans : 2 660
- moins de 20 ans : 3 220
- moins de 21 ans : 4 480
- moins de 22 ans : 5 040
- moins de 23 ans : 5 600

Article 5 : Salaire mensuel brut minimal des premiers contrats des joueurs professionnels conclus en application du troisième paragraphe du chapitre 4 rémunérations du titre 2 de la présente Convention

Année	Ligue 3
1ère année	1 850
2ème année	2 100
3ème année	2 520

Article 5.1- Primes de présence

Pour tout match officiel (Championnat, Coupe de France) chacun des joueurs inscrits sur la feuille de match reçoit une prime de présence identique fixée pour toute la saison, dont le montant est au minimum de 28 euros bruts en Ligue 3.

Article 5.2. - Primes de résultat

Les primes de résultat sont fixées selon une valeur minimum de :

- pour un match nul : 70 euros bruts ;
- pour une victoire : 140 euros bruts.

Elles sont identiques pour chacun des joueurs inscrits sur la feuille de match.

Article 5.3. - Primes de Coupe de France

Jusqu'au 8^{ème} tour de Coupe de France, les primes de qualification doivent être identiques pour chacun des joueurs inscrits sur la feuille de match.

A compter des 32^{ème} de finale de Coupe de France, tous les clubs étant autorisés à inscrire 16 joueurs sur la feuille de match, tout joueur entrant en cours de jeu percevra une prime équivalente à celle attribuée aux joueurs ayant débuté le match.

Les joueurs remplaçants n'étant pas entrés en jeu percevront 50 % de la prime attribuée aux joueurs ci-dessus visés sans que cette somme puisse être inférieure aux minima prévus.

ANNEXE GÉNÉRALE N° 1 : MODALITÉS D'APPLICATION DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX JOUEURS ÉTRANGERS

Rencontres comptabilisées comme une sélection nationale

Toutes les rencontres inscrites au calendrier officiel de la FIFA ou d'une Confédération, à l'exclusion des matchs amicaux.

Toutes les rencontres de Tournois Olympiques.

Liste des pays

UE	Pays ayant un accord d'association ou de coopération ou de stabilisation avec l'UE	ACCORD DE SAMOA	ACCORD DE SAMOA
ALLEMAGNE		ANGOLA	MALAWI
AUTRICHE		ANTIGUA ET BARBUDA	MALDIVES
BELGIQUE		BAHAMAS	MALI
BULGARIE		BELIZE	MAURITANIE
CHYPRE	ALBANIE	BARBADE	MOZAMBIQUE
CROATIE	ALGÉRIE	BÉNIN	NAMIBIE
DANEMARK	ARMÉNIE	BOTSWANA	NAURU
ESPAGNE	AZERBAÏDJAN	BURKINA-FASO	NIGER
ESTONIE	BIÉLORUSSIE	BURUNDI	NIGERIA
FINLANDE	BOSNIE	CAMEROUN	NIUE
FRANCE	GÉORGIE	CAP VERT	OUGANDA
GRECE	KAZAKHSTAN	CENTRAFRIQUE	PALAU
HONGRIE	KIRGHIZSTAN	COMORES	PAPOUASIE -
IRLANDE	REPUBLIQUE DE YOUGOSLAVE	CONGO	NOUVELLE GUINEE
ITALIE	MACEDOINE	COTE D'IVOIRE	REPUBLIQUE
LETTONIE	MAROC		DEMOCRATIQUE DU
LITUANIE	MOLDAVIE		CONGO
LUXEMBOURG	MONTENEGRO	DJIBOUTI	REPUBLIQUE
MALTE	OUZBEKISTAN	DOMINIQUE	DOMINICAINE
PAYS-BAS	RUSSIE	EAST TIMOR	RWANDA
POLOGNE	SAN MARIN	ERYTHREE	SAINT CHRISTOPHE
PORTUGAL	SERBIE	ETATS FEDERES DE	ET NEVIS
REPUBLIQUE	SUISSE	MICRONESIE	SAINT VINCENT ET
TCHEQUE	TUNISIE	ETHIOPIE	LES GRENADINES
ROUMANIE	TURQUIE	FIDJI	SAINTE LUCIE
SLOVAQUIE	UKRAINE	GABON	SALOMON
SLOVENIE		GAMBIE	SAMOA
SUEDE	EEE	GHANA	SAO TOME ET
Assimilés UE Régime (applicable)	ISLANDE	GRENADE	PRINCIPE
	LIECHTENSTEIN		SENEGAL

uniquement aux contrats en cours conclus avant le 01/01/2022, hors prolongation) ANGLETERRE ECOSSE IRLANDE DU NORD PAYS DE GALLES	NORVEGE	GUINÉE GUINÉE BISSAU GUYANA HAITI ILES MARSHALL ILE MAURICE ILES COOK JAMAÏQUE KENYA KIRIBATI LESOTHO LIBERIA MADAGASCAR	SEYCHELLES SIERRA LEONE SOMALIE SOUDAN SURINAM SWAZILAND TANZANIE TCHAD TOGO TONGA TRINITE ET TOBAGO TUVALU VANUATU ZAMBIE ZIMBABWE
--	---------	--	---

ANNEXE GÉNÉRALE N° 2 : PIÈCES JOINTES NÉCESSAIRES À L'HOMOLOGATION DU CONTRAT ET À LA QUALIFICATION DU JOUEUR

Contrat apprenti

- Copie du contrat d'apprentissage
- Copie de la carte d'identité ou du passeport
- Si le joueur était déjà dans le club : licence amateur

Dans le cas contraire : information du club quitté en cas de changement de club entre le 1er juin et le 15 juillet ou accord du club quitté en cas de changement de club entre le 16 juillet et le 31 janvier (1er février si le 31 janvier est un dimanche)

- Certificat de scolarité pour le joueur de moins de 16 ans
- Convention de formation
- Documents attestant de la régularité de la situation des joueurs étrangers en France
- En cas de mutation internationale :
 - o attestation disant que la signature du joueur n'a donné lieu au versement d'aucune indemnité de mutation.

Contrat aspirant

- Copie de la carte d'identité ou du passeport
- Si le joueur était déjà dans le club : licence amateur

Dans le cas contraire : information du club quitté en cas de changement de club entre le 1er juin et le 15 juillet ou accord du club quitté en cas de changement de club entre le 16 juillet et le 31 janvier (1er février si le 31 janvier est un dimanche)

- Certificat de scolarité pour le joueur de moins de 16 ans
- Convention de formation
- Documents attestant de la régularité de la situation des joueurs étrangers en France
- En cas de mutation internationale :
 - o attestation disant que la signature du joueur n'a donné lieu au versement d'aucune indemnité.

Contrat stagiaire

- Copie de la carte d'identité ou du passeport
- Si le joueur était déjà dans le club : licence amateur

Dans le cas contraire : information du club quitté en cas de changement de club entre le 1er juin et le 15 juillet ou accord du club quitté en cas de changement de club entre le 16 juillet et le 31 janvier (1er février si le 31 janvier est un dimanche)

- Convention de formation
- Documents attestant de la régularité de la situation des joueurs étrangers en France
- En cas de mutation internationale :
 - o conditions financières (montant, modalités précises de règlement)
 - o ou attestation disant que la signature du joueur n'a donné lieu au versement d'aucune indemnité.

Contrat élite

- Copie de la carte d'identité ou du passeport
- Si le joueur était déjà dans le club : licence amateur

Dans le cas contraire : information du club quitté en cas de changement de club entre le 1er juin et le 15 juillet ou accord du club quitté en cas de changement de club entre le 16 juillet et le 31 janvier (1er février si le 31 janvier est un dimanche)

- Convention de formation sur la période de formation
 - Documents attestant de la régularité de la situation des joueurs étrangers en France
 - En cas de mutation internationale :
 - o conditions financières (montant, modalités précises de règlement)
 - o ou attestation disant que la signature du joueur n'a donné lieu au versement d'aucune indemnité.
-

ANNEXE GÉNÉRALE N° 3 : CONVENTIONS DE FORMATION

Article 1. - Nature

Il est ici rappelé que la convention de formation n'est pas un contrat de travail.

Article 2. - Formalités de conclusion

En dehors de la signature prématurée des contrats telle que prévue à l'article 5 du Chapitre 2 du Titre 3 de la CCFPF, les conventions de formation doivent impérativement être accompagnées de la licence du joueur dans le club considéré ainsi que d'une pièce d'identité.

Article 3. - Durée

La durée de la convention de formation d'un joueur sous contrat doit être conforme à l'un des deux cas suivants :

1. Lorsque le contrat de joueur en formation (apprenti, aspirant, stagiaire) est signé concomitamment à la convention de formation, la durée de la convention de formation est identique à celle du contrat de joueur en formation.
2. Lorsque le contrat de joueur en formation (apprenti, aspirant, stagiaire) est signé postérieurement à la convention de formation, celle-ci doit obligatoirement faire l'objet d'un avenant alignant sa durée sur celle du contrat de joueur en formation nouvellement signé, cet avenant étant nécessaire pour l'homologation du contrat de joueur en formation.

Article 4. - Résiliation

1. Un joueur sous contrat ne peut résilier unilatéralement sa convention de formation avant le terme de son contrat.
2. En revanche, dès lors qu'il ne s'agit pas d'un joueur sous contrat, la convention de formation peut être résiliée en fin de chaque saison, quelle que soit sa durée, par chacune des parties sans préjudice des obligations et sanctions figurant dans la convention.
3. En cas de résiliation à l'initiative du joueur, et sous réserve qu'aucun contrat n'ait été proposé au joueur conformément aux dispositions de la CCFPF, ce dernier pourra signer un contrat de travail dans un autre groupement sportif (application de l'art. 9-2 du Chapitre 3 du Titre 3 de la CCFPF) mais en aucun cas une convention de formation, sauf à être redevable de l'indemnité de formation selon les dispositions de l'article 7-2 du Chapitre 3 du Titre 3 de la CCFPF

Par ailleurs, afin d'éviter toute équivoque sur l'application des dispositions de l'article 7-2 du Chapitre 3 du Titre 3 de la CCFPF aux joueurs amateurs (qu'ils soient signataires ou non d'une convention de formation), un tableau récapitulatif adopté par procès-verbal de la commission paritaire de la CCFPF en date du 11 juin 2009 est inséré en Annexe 4

ANNEXE GÉNÉRALE N° 4 : TABLEAU RÉCAPITULATIF

SITUATIONS / SAISON 2025/2026	PROPOSITION DE CONTRAT	SIGNATURE D'UN CONTRAT/ CONVENTION DANS UN AUTRE CLUB	VERSEMENT D'INDEMNITES DE FORMATION ?
Joueur amateur SANS Convention né avant le 1er janvier 2011	OUI	Signature d'un contrat	NON
		Signature d'une convention	NON
	NON (ou après le 30 avril)	Signature d'un contrat	NON
		Signature d'une convention	NON
Joueur amateur SANS Convention né après le 1er janvier 2011	OUI (avant le 30 avril précédant la saison au cours de laquelle le joueur sera en mesure de signer un contrat)	Signature d'un contrat	OUI
		Signature d'une convention	OUI
	NON (ou après le 30 avril)	Signature d'un contrat	NON
		Signature d'une convention	NON
Joueur amateur AVEC Convention	OUI	Signature d'un contrat	OUI
		Signature d'une convention	OUI
	NON (ou après le 30 avril)	Signature d'un contrat	NON
		Signature d'une convention	NON
Joueur amateur AVEC Convention + rupture unilatérale à son initiative	OUI	Signature d'un contrat	OUI
		Signature d'une convention	OUI
	NON (ou après le 30 avril)	Signature d'un contrat	NON
		Signature d'une convention	OUI
Joueur amateur AVEC Convention + rupture unilatérale à l'initiative du			NON

club			
Joueur amateur AVEC Convention + rupture unilatérale à l'initiative du club due à une faute du joueur			Compétence Sous commission joueurs pour apprécier au cas par cas
Joueur amateur AVEC Convention + rupture unilatérale à l'initiative du joueur due à une faute du club			NON

ANNEXE GENERALE N° 5 : CAHIER DES CHARGES DES CENTRES DE FORMATION

CATEGORIE 1	
Le présent cahier des charges sera soumis à l'appréciation de la Direction Technique Nationale lors de la visite de conformité (usage, effectif, matériel, organisation, distance, déplacement ...)	
CRITERES	CATEGORIE 1
Joueurs sous convention	70 joueurs maximum
Contrats : maximum autorisé	60
Contrats : minimum obligatoire	15 Cat.2 probatoire : 5
Remarque :	Les joueurs aspirants venant d'un pôle espoir ne sont pas comptabilisés
ANS	8 autorisés par saison
Remarque :	Les ANS pour des joueurs appartenant à un pôle espoir ne sont pas comptabilisés
HEBERGEMENT	EQUIPEMENT MINIMAL DÉFINI DANS LE CAHIER DES CHARGES
Type	Immeuble ou centre sportif exclusivement réservé à la formation.
Chambres	Individuelles, doubles équipées de table de travail week-end compris et chambre du maître d'internat respectant la législation en vigueur.
Sanitaires	Sanitaires et douches à tous les niveaux, en quantité suffisante.
Surveillant d'internat	Respect de la réglementation en vigueur
Restaurant	Salle de restaurant exclusivement réservée au centre de formation.
Salle d'études	2 salles d'études permanentes minimum selon le projet pédagogique.
Espace de vie	3 espaces de vie minimum distincts et délimités dans l'hébergement et adaptés à l'effectif (état, activité, accessibilité)
STRUCTURES	EQUIPEMENT MINIMAL DÉFINI DANS LE CAHIER DES CHARGES, PRIORITAIREMENT RÉSERVÉ AU

	CENTRE DE FORMATION (U16-U20)
Terrains (gazon ou synthétique)	3 terrains dont 1 synthétique
Terrains de compétition nationale	1 terrain
Vestiaires équipés (douches)	1 vestiaire entretenu et équipé pour 20 joueurs
Salle de musculation	Espace de performance et de réathlétisation de 80m ² sur le lieu de la formation
Salle de soin	Un espace adapté et équipé avec 1 table de massage pour 20 joueurs + 1 équipement permanent de récupération sur lieux de formation (Balnéothérapie, Cryothérapie, Sauna...)
Bureau médical	1 bureau équipé sur les lieux de formation avec espace d'attente
Bureau d'entraîneurs	1 bureau pour directeur, 1 bureau pour entraîneurs
Vestiaires d'entraîneurs	1 vestiaire aménagé exclusivement réservé aux entraîneurs chargés de la formation
Outils vidéo	Terrains d'entraînements et de compétitions équipés d'outils vidéo fixe ou mobile
Matériel technique, pédagogique et médical	Disponible et spécifique à la formation, 1 véhicule dédié au fonctionnement du centre de formation (transport scolaire, médical, administratif, etc.)
ENCADREMENT TECHNIQUE	
Rappel	Les éducateurs en voie de formation sont pris en compte. (hors directeur)
Direction du centre	1 éducateur titulaire du BEFF à temps plein sous contrat
Éducateurs de la formation (hors directeur du centre)	2 titulaires du BEFF 1 titulaire du DES à temps plein sur des équipes du centre
Spécialiste gardien de but	1 CEGB à temps plein (contrat LFP) sur le centre de formation et la préformation
OPTIMISATION DE LA PERFORMANCE	
Médecin "CMS"	23h par semaine à destination des joueurs sous convention de formation uniquement
Kinésithérapeute	2 ETP à destination des joueurs sous conventions de

	formation uniquement
Référent socio-éducatif	1 ETP chargé de la coordination des actions (OpenFootballClub, Scolarité, animation...), présentation d'un bilan d'activité annuel
Accompagnement	100h annuelles (podologue, psychologue, nutritionniste, sophrologue, etc.), présentation d'un bilan d'activité annuel
Analyste vidéo	1 ETP sous contrat chargé du montage et de la captation vidéo sur le centre de formation
Préparateur physique	1 ETP diplômé sous contrat (M2, DU, CEPA) sur le centre de formation
Référent recrutement	1 ETP référencé sous contrat et licencié au club

CATEGORIE 2	
Le présent cahier des charges sera soumis à l'appréciation de la Direction Technique Nationale lors de la visite de conformité (usage, effectif, matériel, organisation, distance, déplacement ...)	
CRITERES	CATEGORIE 2
Joueurs sous convention	60 joueurs maximum
Contrats : maximum autorisé	40
Contrats : minimum obligatoire	15 Cat.2 probatoire : 5
Remarque :	Les joueurs aspirants venant d'un pôle espoir ne sont pas comptabilisés
ANS	6 autorisés par saison
Remarque :	Les ANS pour des joueurs appartenant à un pôle espoir ne sont pas comptabilisés
HEBERGEMENT	EQUIPEMENT MINIMAL DÉFINI DANS LE CAHIER DES CHARGES
Type	Immeuble ou centre sportif exclusivement réservé à la formation.
Chambres	Individuelles, doubles équipées de table de travail week-end compris et chambre du maître d'internat respectant la législation en vigueur.
Sanitaires	Sanitaires et douches à tous les niveaux, en quantité suffisante.

Surveillant d'internat	Respect de la réglementation en vigueur
Restaurant	Salle de restaurant exclusivement réservée au centre de formation.
Salle d'études	2 salles d'études permanentes minimum selon le projet pédagogique.
Espace de vie	3 espaces de vie minimum distincts et délimités dans l'hébergement et adaptés à l'effectif (état, activité, accessibilité)
STRUCTURES	EQUIPEMENT MINIMAL DÉFINI DANS LE CAHIER DES CHARGES, PRIORITAIREMENT RÉSERVÉ AU CENTRE DE FORMATION (U16-U20)
Terrains (gazon ou synthétique)	2 terrains
Terrains de compétition nationale	1 terrain
Vestiaires équipés (douches)	1 vestiaire entretenu et équipé pour 20 joueurs
Salle de musculation	Espace de performance et de réathlétisation de 80 m ²
Salle de soin	Un espace adapté équipé avec 1 table de massage pour 20 joueurs sur lieux de la formation
Bureau médical	1 bureau équipé sur les lieux de formation avec espace d'attente
Bureau d'entraîneurs	1 bureau pour directeur, 1 bureau pour entraîneurs
Vestiaires d'entraîneurs	1 vestiaire aménagé exclusivement réservé aux entraîneurs chargés de la formation
Outils vidéo	Terrains d'entraînements et de compétitions équipés d'outils vidéo fixe ou mobile
Matériel technique, pédagogique et médical	Disponible et spécifique à la formation, 1 véhicule dédié au fonctionnement du centre de formation (transport scolaire, médical, administratif, etc.)
ENCADREMENT TECHNIQUE	
Rappel	Les éducateurs en voie de formation sont pris en compte (hors directeur)
Direction du centre	1 éducateur titulaire du BEFF à temps plein sous contrat
Éducateurs de la formation (hors directeur du centre)	1 titulaire du BEFF + 1 titulaire du DES à temps plein sur des équipes du centre (contrat LFP)

Spécialiste gardien de but	1 CEGB à mi-temps (contrat LFP) sur le centre de formation et la préformation
OPTIMISATION DE LA PERFORMANCE	
Médecin "CMS"	17h par semaine à destination des joueurs sous convention de formation uniquement
Kinésithérapeute	1/2 ETP à destination des joueurs sous conventions de formation uniquement
Référent socio-éducatif	1/2 ETP chargé de la coordination des actions (OpenFootballClub, Scolarité, animation...), présentation d'un bilan d'activité annuel
Accompagnement	50h annuelles (podologue, psychologue, nutritionniste, sophrologue, etc.), présentation d'un bilan d'activité annuel
Analyste vidéo	1/2 ETP sous contrat chargé du montage et de la captation vidéo sur le centre de formation OU
Préparateur physique	1/2 ETP diplômé sous contrat (M2, DU, CEPA) sur le centre de formation
Référent recrutement	1/2 ETP référencé sous contrat et licencié au club

TITRE 4 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTRAINEURS

Chapitre 1 – Contrat de travail

Article 1 : Champ d'application

La présente convention collective s'applique à l'ensemble des entraîneurs sous contrat de travail salariés par les groupements sportifs (entendu comme l'association et la société sportive) de l'ensemble des clubs disputant le championnat de Ligue 3 ayant adhéré à une organisation patronale signataire de la convention ou ayant décidé d'en faire une application volontaire.

Article 2 : Nature du contrat de travail

Article 2.1 : Contrat de travail de l'entraîneur professionnel

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

En application des dispositions de l'article L. 222-2 2° du Code du sport, l'entraîneur professionnel salarié se définit comme toute personne ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou de plusieurs sportifs professionnels salariés dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 et titulaire d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification prévu à l'article L. 212-1.

Le salarié a la qualité d'entraîneur professionnel de football par la nature salariale de son activité et par son diplôme et non par le statut de son club.

Article 2.2 : Activité principale

L'entraîneur dont le temps de travail au sein du club est consacré à plus de 50% à préparer et encadrer l'activité sportive d'un ou de plusieurs sportifs professionnels tels que définis à l'article L. 222-2 du code du sport, doit conclure un CDD spécifique visé à l'article L. 222-2-3 pour l'ensemble de sa mission au sein du club.

Dans l'hypothèse contraire, l'entraîneur considéré doit conclure un contrat de travail à durée indéterminée pour l'ensemble de sa mission au sein du club.

Article 3 : Objet du contrat de travail

Conformément à l'article L. 212-1 du Code du Sport, seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa du présent article et de l'article L. 212-2 du présent code, les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle :

1° Garantissant la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée ;

2° Et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 6113-5 du Code du travail.

Article 3.1 : Généralités relatives à l'entraîneur sous CDDS

Le contrat est conclu pour l'exercice de l'activité d'entraîneur professionnel 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.

L'entraîneur professionnel de football a notamment pour tâches :

- la préparation à la pratique du football à tous les niveaux et sous tous ses aspects : préparation physique, technique, tactique, mentale et athlétique ;
- la composition et le management de la ou des équipes placées sous sa responsabilité.

Il peut également selon l'organisation du Club, être associé au recrutement des joueurs, à la politique de formation, et participer à des actions de représentation.

Il travaille en étroite collaboration avec l'encadrement médical.

Il est obligatoirement titulaire des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif contre rémunération.

Article 3.2 : Entraîneur principal de l'équipe disputant le Championnat de Ligue 3

L'entraîneur principal assume la responsabilité effective du management de l'équipe dont il a la charge. Il prépare, dirige et coordonne les actions des différents entraîneurs composant, avec lui, le staff technique. Il doit être consulté sur la composition du staff technique.

Il rend compte par tout moyen au Président et/ou à toute personne désignée à cet effet, de la marche de l'équipe dont il a la charge.

Article 3.3 : Entraîneurs adjoints de l'équipe disputant le Championnat de Ligue 3

Article 3.3.1 : Entraîneur adjoint n°1

L'entraîneur adjoint n°1, placé sous la responsabilité de l'entraîneur principal, assiste ce dernier dans l'exercice de ses missions. Il rend compte par tout moyen à l'entraîneur principal et/ou à toute personne désignée à cet effet.

Article 3.3.2 : Entraîneur adjoint en charge des gardiens de but

L'entraîneur adjoint en charge des gardiens de but, placé sous la responsabilité de l'entraîneur principal, a en charge l'élaboration et l'exécution des programmes d'entraînement des gardiens de but, en accord avec ce dernier. Il rend compte par tout moyen à l'entraîneur principal et/ou à toute personne désignée à cet effet.

Article 3.3.3 : Entraîneur adjoint en charge de la préparation physique

L'entraîneur adjoint en charge de la préparation physique, placé sous la responsabilité de l'entraîneur principal, a en charge l'élaboration et l'exécution des programmes d'entraînement physique, athlétique et de réathlétisation de l'ensemble des joueurs de l'équipe, en accord avec ce dernier. Il rend compte par tout moyen à l'entraîneur principal et/ou à toute personne désignée à cet effet.

Article 4 : Formalisme du contrat de travail

Article 4.1 : Formalisme du contrat de travail à durée déterminée

Article 4.1.1 : Nombre d'exemplaires et mentions obligatoires

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit 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 :

- L'identité et l'adresse des parties ;
- La date d'embauche et la durée pour laquelle il est conclu ;
- La désignation de l'emploi occupé et les activités auxquelles participe le salarié ;
- Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- Les noms et adresses des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance et de l'organisme assurant la couverture maladie complémentaire ;
- 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 4.1.2 : Période d'essai

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut comporter, quelle que soit sa date de signature, une période d'essai.

Article 4.2 : Formalisme du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat est établi par écrit en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment à l'article L. 1221-5-1 du Code du travail, le contrat de travail doit obligatoirement comporter l'ensemble des informations listées à l'article R. 1221-34 du Code du travail.

Article 5 : Homologation

Tous les documents contractuels font l'objet d'une procédure d'homologation conformément aux règlements de la FFF.

Il appartient exclusivement au club employeur de transmettre les éléments nécessaires à l'homologation du contrat de travail, dans les conditions fixées par les règlements de la FFF.

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.

L'ensemble des autres obligations contractuelles des parties devra être respecté.

Une fois imprimé et signé par les parties, un exemplaire du contrat est immédiatement remis à l'entraîneur. Il est ensuite transmis pour homologation à la FFF dans un délai de quinze jours après la signature. Pour tout entraîneur étranger, l'homologation du contrat est soumise à la transmission d'un document de séjour et d'un document autorisant l'intéressé à exercer une activité professionnelle salariée sur le territoire, en cours de validité et délivrés selon les modalités fixées par la loi.

Toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat, doivent donner lieu à l'établissement d'un avenant adressé, dans le délai de quinze jours après signature, sauf en

ce qui concerne les avenants de résiliation pour lesquels le délai est impérativement de cinq jours, pour homologation par la FFF.

Article 6 : Exécution du contrat de travail

Article 6.1 : Obligations de l'employeur

L'une des obligations de l'employeur est de fournir du travail à ses salariés. 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 salariés concernés.

Il incombe à l'employeur, notamment, de :

- fournir aux salariés le travail convenu dans le contrat de travail ainsi que tous les moyens nécessaires à sa réalisation ;
- rémunérer les salariés conformément aux contreparties prévues dans le contrat de travail (rémunération principale, accessoire et remboursement de frais professionnels) et payer les cotisations sociales afférentes ;
- veiller à la santé et à la sécurité de tous les salariés placés sous son autorité ;
- dans l'hypothèse où l'entraîneur principal de l'équipe disputant le Championnat de Ligue 3 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 ;
- prendre à sa charge le coût de sa licence (à l'exception du coût réel destiné à la FFF, pris en charge par l'entraîneur, dès lors que la licence intègre une police d'assurance individuelle couvrant notamment les risques décès, perte de revenu et invalidité).

La participation d'un joueur à chaque compétition relève du pouvoir de sélection exercé par les entraîneurs.

Article 6.2 : Obligations de l'entraîneur

Le salarié doit prendre soin de sa santé, veiller à sa sécurité et celles des autres personnes présentes sur le lieu de travail. Il doit respecter les instructions et consignes fixées par son employeur, et porter les équipements fournis par son employeur dans le cadre de son activité professionnelle.

En cas de non-respect de ces règles, le salarié peut être sanctionné, dans le respect de la procédure disciplinaire prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et sa responsabilité peut être engagée.

Les entraîneurs doivent respecter :

- leurs obligations de qualification, d'honorabilité et de déclaration d'activité, conformément aux dispositions légales ;

- les interdictions en lien avec la législation relative aux paris sportifs ;
- les interdictions en lien avec la législation relative aux jeux et objets numériques monétisables.

Article 6 : Obligations des clubs autorisés

Conformément à leurs obligations réglementaires définies par la Fédération Française de Football, les clubs de Ligue 3, autorisés à utiliser des joueurs professionnels, doivent engager sous contrat de travail les entraîneurs suivants :

Article 6.1 : Club de Ligue 3, disposant d'un centre de formation agréé

- 1 entraîneur principal, responsable de l'équipe professionnelle de Ligue 3, titulaire du BEPF (Licence UEFA PRO), à temps plein, statut cadre ;
- 1 entraîneur adjoint n°1 de l'équipe professionnelle de Ligue 3, titulaire ou en cours d'obtention, a minima du BEF (Licence UEFA A), à temps plein, statut cadre ;
- 1 entraîneur adjoint en charge des gardiens de but de l'équipe professionnelle de Ligue 3, titulaire ou en cours d'obtention :
 - o du 1^{er} juillet 2026 au 30 juin 2029, a minima du CEGB niveau 2, a minima à mi-temps ;
 - o à compter du 1^{er} juillet 2029, du CEGB Pro, a minima à mi-temps.
- 1 entraîneur adjoint en charge de la préparation physique, titulaire ou en cours d'obtention, a minima du BMF (Licence UEFA B), **OU** un préparateur athlétique (diplômé universitaire), à temps plein ;
- 1 entraîneur, Directeur de centre de formation, titulaire du BEFF (Licence Youth Elite A), à temps plein, statut cadre.

Article 6.2 : Club de Ligue 3, ne disposant pas d'un centre de formation agréé

- 1 entraîneur principal, responsable de l'équipe professionnelle de Ligue 3, titulaire du BEPF (Licence UEFA PRO), à temps plein, statut cadre ;
- 1 entraîneur adjoint n°1 de l'équipe professionnelle de Ligue 3, titulaire ou en cours d'obtention, a minima du BEF (Licence UEFA A), à temps plein, statut cadre ;
- 1 entraîneur adjoint en charge des gardiens de but de l'équipe professionnelle de Ligue 3, titulaire ou en cours d'obtention :
 - o du 1^{er} juillet 2026 au 30 juin 2029, a minima du CEGB niveau 2, a minima à mi-temps ;
 - o à compter du 1^{er} juillet 2029, du CEGB Pro, a minima à mi-temps.
- 1 entraîneur adjoint en charge de la préparation physique, titulaire ou en cours d'obtention, a minima du BMF (Licence UEFA B), **OU** un préparateur athlétique (diplômé universitaire), à temps plein.

Chapitre 2 : Durée du contrat de travail

Article 1 : Principe

Conformément aux dispositions légales, la durée du contrat de travail à durée déterminée d'un entraîneur est comprise entre 1 et 5 saisons sportives.

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

Les parties signataires conviennent que les contrats conclus entre le 1^{er} juillet de l'année N et le premier match officiel de l'année N font courir une saison sportive au sens du présent article. En d'autres termes, la période allant de la date de signature précitée au 30 juin de l'année N+1 compte pour une saison sportive. A titre d'exemple, un contrat conclu le 15 juillet de l'année N pour une durée de 2 saisons s'achève le 30 juin de l'année N+2.

Par ailleurs, il est précisé que, s'agissant des contrats signés à compter du lendemain de la dernière journée de championnat pour la saison suivante, la période comprise entre la date de signature et le 30 juin n'est pas comptabilisée comme une saison sportive au sens du présent article. A titre d'exemple, un contrat conclu le 15 juin de l'année N pour une durée de 2 saisons s'achève le 30 juin N+2.

Article 2 : Cas particuliers

Article 2.1 : Généralités

A titre dérogatoire au principe énoncé dans l'article 1, un contrat peut être conclu pour une durée inférieure à une saison sportive dans les cas suivants :

- remplacement d'un entraîneur absent 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 plus tard, au terme de la saison sportive ;
- remplacement d'une entraîneure 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 plus tard, au terme de la saison sportive ;
- remplacement d'un entraîneur 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 2.2 : Exceptions

Article 2.2.1 : Entraîneur principal

A titre dérogatoire au principe énoncé dans l'article 1, la durée du contrat de travail à durée déterminée, conclu en début de saison sportive, de l'entraîneur principal de l'équipe professionnelle de Ligue 3 est, a minima, de deux saisons sportives.

Article 2.2.2 : Directeur du centre de formation agréé

A titre dérogatoire au principe énoncé dans l'article 1, la durée du contrat de travail à durée déterminée, de l'entraîneur, Directeur du centre de formation agréé d'un club de Ligue 3, est, a minima, de deux saisons sportives lorsqu'il entre dans le champ d'application de l'article 2.2 du Chapitre 1 ci-dessus.

Article 3 : Délai de prévenance

Article 3.1 : Staff professionnel

Les clubs doivent informer au plus tard 5 jours calendaires après le dernier match officiel de compétition dans laquelle le club est engagé les entraîneurs du staff professionnel (en charge de l'équipe disputant le Championnat de Ligue 3) dont le contrat arrive à son terme, de leur intention ou de leur non-intention de renouveler/prolonger le contrat

Article 3.2 : Entraîneurs du centre de formation agréé

Les clubs doivent informer au plus tard le 15 mai de la saison en cours les entraîneurs sous contrat de travail à durée déterminée spécifique dont le contrat arrive à son terme, de leur intention ou de leur non-intention de renouveler/prolonger le contrat ;

Article 4 : Rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu de manière anticipée que dans les cas limitatifs prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code 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 hebdomadaire.

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 d'au moins 17h30 hebdomadaires.

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 35 heures.

Article 3 : Congés

Article 3.1 : Durée des congés payés

La durée des congés payés est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif soit 5 semaines.

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.

Article 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 1^{er} 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 FFF).

L'employeur doit informer l'ensemble des entraîneurs, par tout moyen, au moins 7 jours avant la date de reprise des entraînements collectifs faisant suite à une période de congés.

Chapitre 4 – Rémunérations

Article 1 : Rémunérations minimales

Article 1.1 : Entraîneur principal

Le salaire de base brut des entraîneurs principaux des Clubs de Ligue 3 est librement discuté entre les parties.

La rémunération minimale, sur la base d'un contrat de travail à temps plein, ne peut être inférieure à 4 060,00 euros bruts par mois.

Article 1.2 : Entraîneur adjoint n°1

Le salaire de base brut des entraîneurs adjoints n°1 des Clubs de Ligue 3 est librement discuté entre les parties.

La rémunération minimale, sur la base d'un contrat de travail à temps plein, ne peut être inférieure à :

- 2 500,00 euros bruts mensuels, à compter du 1^{er} juillet 2026 ;
- 2 700,00 euros bruts mensuels, à compter du 1^{er} juillet 2027 ;
- 2 900,00 euros bruts mensuels, à compter du 1^{er} juillet 2028.

Article 1.3 : Entraîneur adjoint en charge des gardiens de but

Le salaire de base brut des entraîneurs adjoints en charge des gardiens de but des Clubs de Ligue 3 est librement discuté entre les parties.

La rémunération minimale, sur la base d'un contrat de travail à temps plein, ne peut être inférieure à :

- 2 300,00 euros bruts mensuels, à compter du 1^{er} juillet 2026 ;
- 2 450,00 euros bruts mensuels, à compter du 1^{er} juillet 2027 ;
- 2 600,00 euros bruts mensuels, à compter du 1^{er} juillet 2028.

Article 1.4 : Entraîneur adjoint en charge de la préparation physique

Le salaire de base brut des entraîneurs adjoints en charge de la préparation physique des Clubs de Ligue 3 est librement discuté entre les parties.

La rémunération minimale, sur la base d'un contrat de travail à temps plein, ne peut être inférieure à :

- 2 300,00 euros bruts mensuels, à compter du 1^{er} juillet 2026 ;
- 2 450,00 euros bruts mensuels, à compter du 1^{er} juillet 2027 ;
- 2 600,00 euros bruts mensuels, à compter du 1^{er} juillet 2028.

Article 1.5 : Directeur de centre de formation agréé

Le salaire de base brut des entraîneurs, Directeur de centre de formation agréé des Clubs de Ligue 3 est librement discuté entre les parties.

La rémunération minimale, sur la base d'un contrat de travail à temps plein, ne peut être inférieure à 3 900,00 euros bruts par mois.

Article 2 : Avantages en nature

Les salaires minimaux conventionnels sont exprimés avantages en nature inclus. A ce titre, la valorisation des avantages en nature est intégralement prise en compte pour l'appréciation du respect desdits minima.

En tout état de cause, la rémunération globale du salarié, sur la base d'un contrat de travail à temps plein, incluant l'ensemble des éléments de salaire et des avantages en nature, ne peut être inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

Les avantages en nature sont évalués conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 3 : Frais de déplacement

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

Sauf autorisation spéciale de la direction du Club, l'entraîneur est tenu 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 l'entraîneur voyagerait séparément pour convenance personnelle, il assumera l'intégralité de tous ses frais de voyage.

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

Article 4 : Obligations relatives aux rémunérations

Le salaire fixe doit être versé par mensualité par l'employeur aux salariés, au plus tard le 10^{ème} jour de chaque mois.

A défaut de paiement par l'employeur de la rémunération dans les conditions ci-dessus, l'entraîneur peut adresser à son employeur une mise en demeure.

Chapitre 5 – Arrêt de travail

Article 1 : Affiliation à la sécurité sociale

La loi fait obligation aux employeurs de procéder à l'immatriculation des salariés 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'accident du travail ou de maladie, l'entraîneur perçoit pendant au moins 90 jours et ce pour chaque arrêt de travail, à compter du jour où a été établi le certificat d'arrêt de travail, la différence entre son salaire mensuel fixe et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, sauf si l'entraîneur blessé ou malade n'a pas satisfait à toutes les formalités administratives ou médicales imposées par la Sécurité Sociale ou d'autres organismes.

Article 3 : Subrogation

Le mécanisme de la subrogation est généralisé.

L'employeur est tenu de reverser au salarié, 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 au salarié 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'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la même période.

Chapitre 6 : Protection sociale

Article 1 : Frais de santé

Les entraîneurs 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

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

Les entraîneurs 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 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 tous les joueurs professionnels 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 salariés 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 salariés 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 salariés et au déroulement normal de l'activité.

Article 2 : Fourniture et port des équipements

Le club s'engage à fournir à tous les entraîneurs, 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 l'entraîneur. Ces équipements sont fournis en quantité suffisante pour une pratique professionnelle permettant le respect de conditions sanitaires professionnelles (propreté et hygiène).

L'entraîneur 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.

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.

Chapitre 8 - Actions Publicitaires

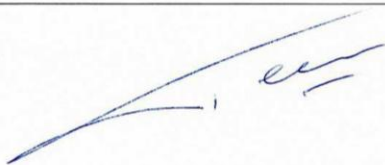
- a) Les actions publicitaires ou promotionnelles nationales effectuées à l'occasion d'une manifestation, d'une compétition, d'une rencontre, ou d'un concours organisé par la FFF ou plusieurs clubs autorisés à utiliser des entraîneurs professionnels fédéraux de L3 devront être cosignées par les représentants des organismes signataires de la CCFPF 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, l'entraîneur professionnel fédéral 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 3 entraîneurs au moins de l'effectif soient exploités d'une manière rigoureusement identique. En deçà de cette limite, l'utilisation individuelle de chaque entraîneur 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 entraîneurs peuvent utiliser librement chaussures et gants de gardien de la marque de leur choix.
- c) L'entraîneur 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. Elles doivent être communiquées au club pour information.

- d) L'édition, la reproduction ou l'utilisation de l'image individuelle et collective des entraîneurs professionnels évoluant en France et regroupant simultanément plusieurs entraîneurs de plusieurs clubs, ne pourront être réalisées qu'avec l'accord et au profit de l'UNECATEF. Ces réalisations pourront faire état de symboles et marques des clubs (nom, écusson, etc.) dont les entraîneurs sont issus.
- e) L'exploitation collective des différents droits ci-dessus pourra être confiée en partie ou en totalité à la FFF pour une exploitation centralisée.

A cet effet, des conventions pourront être établies avec les organismes représentatifs des différentes familles du football, signataires de la CCFPF, agissant pour le compte de leurs mandants. Ces conventions de durée limitée reconductible fixeront les modalités d'exploitation et de répartition des produits financiers aux divers ayants droit.

Fait à PARIS, le 25 juin 2026

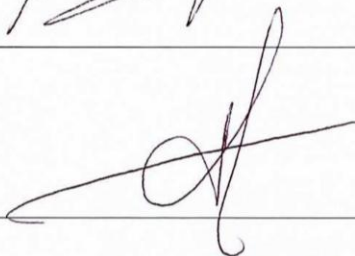
M. David Terrier
pour l'UNFP



M. Bertrand Reuzeau
pour l'UNECATEF



M. Victoriano Melero
pour Foot Unis



M. Pascal Bovis
pour l'U2C2F



U2C2F
UNION DES CLUBS
DES CHAMPIONS DE FOOT DE PARIS
87 Boulevard de Grenelle | 75015 Paris
SIRET 502 402 845 00023