



Procès Verbal

Commission nationale paritaire de la CCNMF

Sous-commission joueurs

Date 1/06/2011

Auteur	Loïc MORIN	Référence
Réunion du	1 ^{er} juin 2011	
Président	Jean-Jacques AMORFINI	
Présents	René CHARRIER, Alexandre LACOMBE, Jean-Pierre LOUVEL, Sylvain KASTENDEUCH, Régis REBUFFAT,	
Assistent	Natacha CHICOT, Stéphane BURCHKALTER, Ludovic DEBRU, Philippe DIALLO, Pierre DREOSSI, Loïc MORIN, Benjamin VIARD.	

- **Adoption des précédents PV**

La Commission,
adopte le PV du 10 février 2011

- **Finalisation du Règlement intérieur**

La Commission,
après avoir entendu Benjamin VIARD et Stéphane BURCHKALTER rappeler la qualité des échanges entre l'UNFP et l'UCPF sur la question du Règlement intérieur depuis un peu plus d'un an,

après les avoir entendu rappeler que les dispositions prévues par le Règlement Intérieur (tant pour les joueurs en formation que les professionnels) sont devenues inadaptées à la réalité du fonctionnement des clubs et non conformes aux dispositions du code du travail en la matière,

après les avoir entendu rappeler que l'objectif de ce projet consiste à clarifier l'ensemble de ces dispositions et présenter des règles claires, en conformité avec les dispositions légales en vigueur (mises à pied disciplinaires...),

prend acte qu'il est ainsi proposé de séparer les dispositions relevant d'un règlement intérieur type auquel tout salarié titulaire d'un contrat de travail est soumis, des dispositions régissant la vie en communauté, et plus spécifiquement, celles en centre de formation, qui n'appellent pas les mêmes sanctions lorsque le joueur en formation est uniquement sous convention de formation (sans contrat),



Procès Verbal

Commission nationale paritaire de la CCNMF

Sous-commission joueurs

adopte le présent Règlement intérieur (prise d'effet 1^{er} juillet 2011) joint en annexe.

- **Courrier UNFP relatif à la demande de modification de l'art. 261 de la CCNMF**

La Commission,

mecture faire du courrier de l'UNFP demandant la révision de l'art. 261 a) et b) de la CCNMF suite à l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 6 octobre 2010 (O. BERNARD c. OL),

entend l'UCPF rappeler qu'elle a fait travailler différents cabinets juridiques afin d'avoir leur interprétation,

dit qu'elle pourra donc communiquer ces éléments à l'UNFP,

précise d'ores et déjà qu'il s'agit d'une analyse se différenciant de celle de l'UNFP,

qu'ainsi, au contraire de l'analyse de l'UNFP, elle estime que "l'Arrêt Bernard" ne modifie pas la problématique de l'art. 261 de la CCNMF,

prend note que l'UCPF communiquera ses éléments à l'UNFP.

- **Classification FIFA des Centres de formation des clubs professionnels français**

La Commission,

lecture faite de la circulaire n°1264 de la FIFA transmise par la F.F.F rappelant l'obligation pour chaque association de classer ses clubs affiliés dans différentes catégories,

maintient les principes de classement tels qu'adoptés en 2005 :

- Les centres de formation de catégories 1 et 2A et 2B au sens de la CCNMF doivent être placés en catégorie 1 de la FIFA,
 - Tous les autres clubs professionnels sans centre de formation en catégorie 3,
- dit que cette question étant liée à celle de l'"Arrêt Bernard", il convient donc de l'associer à la réflexion entamée sur le sujet.



Procès Verbal

Commission nationale paritaire de la CCNMF

Sous-commission joueurs

- **Courrier du RC LENS – Interprétation de l'article 761 de la CCNMF**

La Commission,

lecture faite du courrier du RC LENS adressé en date du 27 mai 2011, aux termes duquel, selon le club, *"dans l'hypothèse où le club propose une réduction de salaire de 50%, le joueur serait donc libre de signer dans le club de son choix et s'il ne trouvait pas de club ou s'il refusait la réduction de salaire, la relation serait alors contractuelle de fait entre les deux parties, en appliquant une diminution de 50% sur l'ensemble des conditions financières du joueur"*,

Considérant qu'au contraire, l'article 761 prévoit expressément qu' *"En cas de refus et de maintien de la relation contractuelle par accord des parties, le joueur se verra appliquer la diminution collective de 20 %"*.

dit que toute autre lecture reviendrait à ôter tout intérêt à ce dispositif.

- **Courrier du VOC – Interprétation de l'article 761 de la CCNMF**

La Commission,

lecture faite du courriel du VANNES OLYMPIQUE CLUB s'interrogeant sur la saison de référence à prendre en compte afin de déterminer la rémunération servant de base à la diminution proposée,

considérant qu'en l'espèce, les parties sont convenues que *"pour la saison 2011/2012, si le Vannes Olympique Club évolue en Ligue 2, M.X bénéficiera d'un salaire mensuel brut de XX€"*,

considérant que la rémunération susvisée pour la saison 2011-2012 n'est prévue que dans l'hypothèse de la présence du club en L2,

dit en conséquence que la rémunération de référence servant de base à la diminution salariale proposée pour 2011/2012 est celle de la saison 2010-2011.

- **Valeur du point – Saison 2011/2012**

La Commission,

fixe, pour la saison 2011/2012, la valeur du point à 14 €.



Procès Verbal

Commission nationale paritaire de la CCNMF

Sous-commission joueurs

- **Date prochaine réunion**

A prévoir (réunion téléphonique)

REGLEMENT INTERIEUR (RI)

Les dispositions prévues par le RI (tant pour les joueurs en formation que les professionnels) sont devenues inadaptées à la réalité du fonctionnement des clubs et non conformes aux dispositions du code du travail en la matière.

En effet, l'élaboration du RI de chaque club doit tenir compte des dispositions de la Charte et de celles du code du travail.

Or, les dispositions de la Charte sont parfois incompatibles avec celles du code du travail ou posent de grandes difficultés pratiques (impossibilité de prononcer certaines sanctions disciplinaires notamment).

D'autres dispositions sont encore illégales ou obsolètes (sanctions pécuniaires, restrictions des droits de la défense).

Afin de clarifier l'ensemble de ces dispositions et de présenter des règles claires, en conformité avec les dispositions légales en vigueur, il est préférable de modifier la rédaction de plusieurs articles de la Charte.

Il est ainsi proposé de séparer les dispositions qui relèvent d'un règlement intérieur type auquel tout salarié titulaire d'un contrat de travail est soumis, des dispositions régissant la vie en communauté, et plus spécifiquement, celle en centre de formation, qui n'appelle pas les mêmes sanctions lorsque le joueur en formation est uniquement sous convention de formation (sans contrat).

Propositions de modifications

DISPOSITIONS OBLIGATOIRES MINIMALES DES REGLEMENTS INTERIEURS TYPE DES CLUBS

I PREAMBULE

ARTICLE : ÉTABLISSEMENT DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR (ancien article 600)

Les clubs autorisés sont soumis à l'obligation légale d'établir un règlement intérieur.

ARTICLE : APPLICATION (ancien article 601)

L'application effective du règlement intérieur ainsi que toute modification ultérieure sont soumises à la consultation ***obligatoire*** des représentants du personnel, à l'examen par l'inspecteur du travail, à l'affichage dans l'entreprise et au dépôt au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes dans le ressort duquel est situé le club.

ARTICLE : ENREGISTREMENT (anciens articles 151 et 602)

Outre le respect des formalités de dépôt obligatoires prévues par le code du travail, tout club autorisé doit soumettre son règlement intérieur à l'enregistrement de la Commission juridique avant le début des compétitions et respecter les dispositions de l'article 104 du règlement administratif de la LFP.

ARTICLE : CHAMP D'APPLICATION ET OPPOSABILITÉ (ancien articles 153 et 603)

Conformément à l'article L. 1321-1 du Code du travail, le présent règlement intérieur a pour objet unique :

- de préciser l'application de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité ;
- de déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline ;
- de déterminer les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés dès lors qu'elles apparaissent compromises

Le règlement intérieur régulièrement établi s'impose aux à tous salariés en situation de travail tels que définis dans le code du travail tant dans les locaux de l'entreprise que dans les lieux de déplacement, de formation ou d'hébergement.

Il s'impose également à l'employeur et aux juges.

ARTICLE: PUBLICITÉ (anciens articles 152 et 604)

Le règlement intérieur doit être affiché dans les lieux de travail à une place convenable et aisément accessible ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

CONTENU DU REGLEMENT INTERIEUR

ARTICLE : CLAUSES INTERDITES (ancien article 605)

Conformément à l'article L. 1321-3 du Code du travail, sont interdites les clauses suivantes :

- clauses contraires aux dispositions légales d'ordre public ;
- clauses moins favorables aux salariés que les dispositions légales et réglementaires ou que la Charte du football professionnel ;
- clauses moins favorables aux salariés que les usages constants dans la profession ou dans la région ;
- clauses prévoyant des amendes en cas de manquement aux prescriptions du règlement intérieur ;
- clauses discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap ;
- clauses apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

II CONTENU

Les dispositions ci-après visent à déterminer un socle commun minimum des clauses que doivent contenir les règlements intérieur des clubs.

A) DISPOSITIONS GENERALES APPLICABLES A TOUS LES SALARIES

Organisation de la vie de travail

ARTICLE : ABSENCES – RETARDS (ancien article 159)

Le règlement du salaire mensuel fixe oblige tout joueur sous contrat à répondre présent à toutes les convocations (entraînements, matches, cours) et à suivre les instructions qui lui sont données dans le cadre de sa formation (soins, causeries...) **et de sa profession.**

Les convocations officielles pour l'ensemble des joueurs sous contrat (autres que pour les entraînements, matches et cours) doivent être notifiées par tout moyen (notamment lettre remise en main propre, textos, inscription lisible et visible dans les vestiaires...)

Les horaires doivent être respectés.

Toute absence doit être signalée **le jour même par tout moyen**, sauf force majeure par téléphone et confirmée par écrit **dans les 48 heures** par le représentant légal en précisant le motif et la durée probable de l'absence.

Au retour, une absence devra être excusée, soit par un certificat médical, soit par une pièce justificative de tout événement exceptionnel.

~~Toute absence non motivée sera sanctionnée.~~

Toute absence ou retard injustifié entraînera une retenue sur salaire proportionnelle au temps de travail non effectué par le joueur dans l'entreprise (il est convenu qu'une journée de travail correspond à 1/30^{ème} du temps de travail mensuel des joueurs sous contrat). Cette retenue n'étant pas une sanction disciplinaire mais la contrepartie de l'absence de travail, elle ne nécessite aucune procédure disciplinaire.

De plus, tout retard ou absence non autorisé ou injustifié dans ces conditions pourra entraîner le déclenchement de la procédure disciplinaire prévue au présent règlement.

ARTICLE: AUTORISATION DE SORTIE (ancien article 162)

Le règlement intérieur fixe le régime des autorisations de sorties **et** des congés annuels. Et **Pour les joueurs mineurs, il** détermine **également** les modalités de déplacement des joueurs pour se rendre au club, au domicile ou en sélection.

ARTICLE 162 : DÉGRADATIONS (ancien article 157°)

Les joueurs s'engagent à respecter l'état des lieux, à prendre soin du matériel et à entretenir les équipements du club qu'ils utilisent.

Toute déclaration ou dégât quelconque doit être signalé aux services administratifs afin de réparer un dommage produit.

Dans le cas d'une faute caractérisée, en plus des sanctions normalement applicables, les auteurs peuvent être tenus pécuniairement responsables des dégradations constatées.

Hygiène et sécurité

ARTICLE: PRÉVENTION DES INCENDIES (ancien article 154)

Des instructions précises sur la conduite à tenir en cas de sinistre sont affichées dans les locaux. Elles seront commentées à la reprise de l'entraînement par le responsable **du centre de formation des lieux (centre de formation, centre d'entraînement, stade et/ou siège social).**

ARTICLE : PRÉVENTION DES ACCIDENTS (ancien article 155)

Afin d'éviter les accidents, les joueurs doivent éviter les bousculades, insultes, disputes et jeux violents.

Armes et instruments d'autodéfense sont interdits.

En cas d'accident, il revient à l'employeur de rédiger, dans les délais prescrits par la loi, la déclaration d'accident destinée à la Sécurité sociale.

ARTICLE : SANTÉ (ancien article 158)

Les joueurs doivent, **sauf autorisation expresse du club,** s'abstenir de fumer, de consommer ou même d'introduire de l'alcool ou des substances illégales dans l'enceinte **du centre de formation du club (centre de formation, centre d'entraînement, siège social, stade).**

Tout joueur blessé ou malade doit avoir le souci de se soigner et de retrouver ses moyens le plus rapidement possible.

Le règlement intérieur de chaque club précise les modalités des soins et de la conduite à tenir en cas de maladie et de blessure.

Le règlement intérieur rappelle le principe selon lequel toute personne est libre de choisir son médecin, conformément à l'article R. 4127-6 du code de la santé publique.
Compte tenu de la nécessité de cohérence du suivi médical de l'ensemble des joueurs de l'effectif, il est demandé au joueur de consulter le médecin du club en priorité en cas de problème médical lié à son activité professionnelle de joueur de football.
Toutefois, si le joueur le souhaite, conformément à l'article R. 4127-6 du code de la santé publique et à l'article 6 du code de déontologie des médecins, le joueur a la liberté de consulter tout praticien de son choix en dehors de la structure médicale du club, le médecin du club devant à ce titre lui faciliter l'exercice de ce droit.

Le service médical du club fournira aux joueurs qui en aviseront leur médecin traitant la liste des produits interdits.

ARTICLE: AUTRES ACTIVITÉS (ancien article 160)

Les joueurs sous contrat ne peuvent, sans l'accord écrit du club, ni exercer une autre profession, ni se livrer à une autre activité pouvant nuire ou faire concurrence à leur activité sportive ou à leur formation.

ARTICLE : INTERDICTION ET SANCTIONS DU HARCELEMENT

Le règlement intérieur doit prévoir l'interdiction et les sanctions du harcèlement sexuel et moral définies aux articles L1152-1 à L1152-3 ainsi qu'aux articles L1153-2 à L1153-4 du code du travail.

Le non respect de ces dispositions peut entraîner le déclenchement d'une procédure disciplinaire, conformément aux articles L1152-5 et L1152-6 du code du travail.

Discipline générale et échelle des sanctions

ARTICLE : SANCTIONS (anciens articles 166 et 607)

Le pouvoir de sanction s'entend du pouvoir de prendre toute mesure ayant une conséquence sur le statut du sportif afin de sanctionner des manquements fautifs. Ce pouvoir est détenu par le club.

Tout agissement considéré comme fautif peut, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance :

- **lettre d'avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention ;**
- **actions sociales et éducatives au profit du club et de ses partenaires publics et privés ;**
- **mise à pied disciplinaire : sanction consistant à interdire à un salarié coupable d'une faute de se présenter à son travail. Lors de la mise à pied, le salarié n'est pas rémunéré ;**
- **Rupture du contrat pour faute grave (conformément à l'article L. 1243-1 du Code du travail et qui devra également respecter les autres dispositions de procédure de la Charte en la matière). A ce titre et selon la jurisprudence, la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables à un salarié qui constitue une violation des obligations de travail d'une importance telle qu'elle rend strictement et définitivement impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.**

La sanction sera prise en tenant compte des faits et des circonstances sans suivre nécessairement l'ordre d'importance de ce classement.

Les sanctions fixées par la LFP sur avis de la Commission nationale paritaire de la CCNMF ci-après doivent obligatoirement figurer dans le règlement intérieur de tous les clubs autorisés.

L'échelle des sanctions est la suivante :

Les dispositions obligatoires suivantes, relatives à la discipline générale, doivent obligatoirement figurer dans le règlement intérieur de tous les clubs autorisés :

1. ABSENCES OU RETARDS INJUSTIFIES

Toute absence ou retard injustifié pourra entraîner une sanction disciplinaire. Les principales sanctions en la matière et leur échelle sont :

1. Absence non motivée à la date de reprise de l'entraînement : **avertissement**

En cas de récidive, mise à pied disciplinaire d'un jour par jour de retard – réduction de 1/30^e du salaire fixe mensuel par jour de retard.

Au bout de dix jours, si le joueur ne s'est pas mis à la disposition de son club : **mise à pied disciplinaire d'un jour par jour de retard jusqu'à rupture du contrat** celui-ci pourra demander la suspension des effets du contrat à la Commission juridique.

2. Absence aux autres entraînements sans motif valable, ainsi qu'à **tout cours pour le joueur en formation et à** toute convocation officielle telle que conférence technique, visite médicale, séance de soins, etc. : **avertissement**.

En cas de récidive, mise à pied disciplinaire d'un jour par jour d'absence – réduction de 1/30e du salaire fixe mensuel par jour d'absence.

Au bout de dix jours, si le joueur ne s'est pas mis à la disposition de son club : **mise à pied disciplinaire d'un jour par jour d'absence jusqu'à rupture du contrat** celui-ci pourra demander la suspension des effets du contrat à la Commission juridique.

3. Retard à l'entraînement, aux réunions de club, aux conférences techniques :

– lettre d'avertissement

En cas de récidive, **mise à pied disciplinaire d'une demi journée par retard** réduction de 3 % de 1/30e du salaire fixe mensuel par quart d'heure de retard.

4. Retard ou absence non motivée au départ ou en cours de déplacement :

– lettre d'avertissement, frais supplémentaires entraînés par le retard ou l'absence à la charge du joueur.

En cas de récidive, **mise à pied disciplinaire de trois jours** réduction de 3/30e du salaire mensuel fixe.

2. PRINCIPAUX MANQUEMENTS DISCIPLINAIRES

Les principaux manquements (autres que les absences ou retards injustifiés) définis ci-après pourront aboutir aux sanctions disciplinaires suivantes :

1 5. Refus de participation à un match public : mise à pied disciplinaire de quatre jours – réduction de 4/30e du salaire mensuel fixe.

En cas de récidive : **mise à pied disciplinaire de quatre jours jusqu'à rupture du contrat** demande de suspension des effets du contrat.

6. Présentation négligée sur le terrain :

– lettre d'avertissement.

2 7. Mauvaise tenue sur le terrain envers, soit un coéquipier, un adversaire, un arbitre ou le public ; manque de combativité :

– lettre d'avertissement.

En cas de récidive et dans les cas graves **Dans les cas graves ou en cas de récidive**, le club pourra demander **prononcer la rupture du contrat** une suspension provisoire des effets du contrat du joueur auprès de la Commission juridique.

3 8. Manque de respect à un dirigeant ou à un entraîneur :

– selon l'importance de l'écart, lettre d'avertissement **pouvant aller jusqu'à une mise à pied disciplinaire de six jours** ou convocation devant le Comité directeur du club.

Dans les cas graves ou en cas de récidive, le club pourra prononcer la rupture du contrat.

4 9. Consommation Exès de boisson **alcoolisée, état d'ivresse en situation de travail :**

– lettre d'avertissement **jusqu'à l'exécution d'actions sociales et éducatives au profit du club et de ses partenaires publics et privés avec l'autorisation du salarié (ex : participation à l'école de foot, à des séminaires, à des interventions auprès des partenaires...) de 2 jours maximum.**

En cas de récidive, le club pourra demander **prononcer l'exécution d'actions sociales et éducatives au profit du club et de ses partenaires publics et privés avec l'autorisation du salarié (ex : participation à l'école de foot, à des séminaires, à des interventions auprès des partenaires...) de 3 jours jusqu'à la rupture du contrat** une suspension provisoire des effets du contrat du joueur auprès de la Commission juridique.

10. Mauvaise tenue, incorrection envers des tiers en déplacement :
– lettre d'avertissement.

5 41. Désobéissance envers un dirigeant ou un entraîneur :
– lettre d'avertissement ou, **selon l'importance de l'écart mise à pied disciplinaire pouvant aller jusqu'à six jours.** convocation devant le Comité directeur du club.
Dans les cas graves ou en cas de récidive, le club pourra prononcer la rupture du contrat.

6 42. Confirmation de sanctions prises par la FFF, la LFP ou toutes autres instances officielles :
a) avertissement ou suspension avec sursis : lettre d'avertissement ;
b) suspension sans sursis : lettre d'avertissement et possibilité, selon la nature de la faute commise, d'une **mise à pied disciplinaire de quatre jours** réduction de salaire pouvant être fixée à **4/30e** du salaire mensuel fixe par match officiel de suspension, avec un maximum **de 12 15 jours mensuels** 50 % du salaire mensuel fixe.

ARTICLE : DÉFENSE DU JOUEUR PROCEDURE DISCIPLINAIRE (anciens articles 167,168 et 608)

Avant toute sanction, autre que les avertissements **ou les sanctions de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération,** le joueur devra avoir été convoqué **à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge par un représentant du club dûment habilité** devant un conseil de discipline dans un délai utile avec énonciation des griefs formulés à son encontre. Il pourra être assisté soit par un représentant du Comité directeur du club, soit par le président, pour être entendu, en présence du capitaine de l'équipe qui a, en principe, un rôle de défenseur.

Le joueur pourra à cette occasion se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ainsi que par son représentant légal s'il est mineur. La composition du conseil de discipline est fixée par le règlement intérieur.

Au cours de l'entretien, le représentant du club dûment habilité indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

ARTICLE: NOTIFICATION (anciens articles 169 et 609)

Toutes les sanctions prévues à l'article 607 seront communiquées à l'intéressé, **ainsi qu'à son représentant légal s'il est mineur,** par lettre recommandée et notifiées à la LFP **par courrier, fax ou email** dans les 48 heures **de la communication à l'intéressé.**

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

La Commission Juridique de la LFP s'assure de la bonne application des dispositions relatives au règlement intérieur et du respect des formalités prévues dans la Charte

Le joueur peut faire appel de ces sanctions selon les modalités prévues au Titre I de la présente Charte.

B) DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES APPLICABLES A TOUS LES SPORTIFS DES CENTRES DE FORMATION (SALARIES OU NON)

ARTICLE: PRÉAMBULE (ancien article 150)

La mise en place d'un règlement intérieur des centres de formation a **Ces dispositions ont** pour but de :

- fixer un cadre de référence pour l'établissement du règlement intérieur **interne** de chaque centre de formation, hors les règles de fonctionnement spécifique (horaire, vie interne...) liées aux particularités locales ;
- garantir la responsabilité des clubs vis-à-vis des familles, en améliorant la qualité des structures d'accueil (maîtres d'internat, permanence du suivi...) ;
- préserver et responsabiliser les joueurs en formation.

Le règlement intérieur a **Ces dispositions ont** pour finalités de :

- faire prendre conscience à tous que la vie en communauté implique une discipline collective qui doit être librement consentie, car le respect de certaines règles permet à chacun de voir sauvegarder ses droits et sa personnalité ;
- donner aux joueurs la possibilité de travailler dans les meilleures conditions possibles et développer chez eux le sens de la responsabilité ;
- assurer la sécurité physique et morale de tous.

GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 151 : ENREGISTREMENT

~~Tout club autorisé doit soumettre le règlement intérieur de son centre de formation à enregistrement de la Commission juridique de la LFP dans les conditions prévues à l'article 104 du Règlement administratif. Toute modification ultérieure devra être transmise avant le 30 septembre de chaque année.~~

ARTICLE 152 : PUBLICITÉ

~~Le règlement intérieur, régulièrement établi, s'impose, aux salariés et à l'employeur. Il est affiché dans les locaux du centre de formation à une place accessible à tous. Pour une meilleure information, ce document sera communiqué à chaque joueur lors de la signature de son engagement avec le groupement sportif qui l'emploie.~~

ARTICLE 153 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

~~Le présent règlement a pour objet :~~

- ~~– de préciser l'application de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité ;~~
 - ~~– de déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline.~~
- ~~Il s'applique à tous les joueurs intégrés au centre de formation.~~

DISPOSITIONS CONCERNANT TOUS LES JOUEURS

ARTICLE 154 : PRÉVENTION DES INCENDIES

~~Des instructions précises sur la conduite à tenir en cas de sinistre sont affichées dans les locaux. Elles seront commentées à la reprise de l'entraînement par le responsable du centre de formation.~~

ARTICLE 155 : PRÉVENTION DES ACCIDENTS

~~Afin d'éviter les accidents, les joueurs doivent éviter les bousculades, insultes, disputes et jeux violents.~~

~~Armes et instruments d'autodéfense sont interdits.~~

~~En cas d'accident, il revient à l'employeur de rédiger, dans les délais prescrits par la loi, la déclaration d'accident destinée à la Sécurité sociale.~~

ARTICLE : TENUE (ancien article 156)

~~À l'intérieur, comme à l'extérieur du centre de formation, les joueurs doivent se comporter d'une façon correcte et réservée et porter une tenue vestimentaire décente.~~

Il s'engage à avoir une conduite satisfaisante à l'égard de ses partenaires, collègues et de ses dirigeants et à toujours conserver une attitude de conciliation favorisant la bonne entente et la cohésion.

~~Les joueurs doivent témoigner, en toutes occasions, du respect et de la déférence pour l'ensemble du personnel et des dirigeants du centre et du club. Tout manquement pourra faire l'objet de sanctions.~~

ARTICLE 157 : DÉGRADATIONS

~~Les joueurs s'engagent à respecter l'état des lieux, à prendre soin du matériel et à entretenir les équipements du club qu'ils utilisent.~~

~~Toute déclaration ou dégât quelconque doit être signalé aux services administratifs afin de réparer un dommage produit.~~

~~Dans le cas d'une faute caractérisée, en plus des sanctions normalement applicables, les auteurs peuvent être tenus pécuniairement responsables des dégradations constatées.~~

ARTICLE 158 : SANTÉ

~~Les joueurs doivent s'abstenir de fumer, de consommer ou même d'introduire de l'alcool ou des substances illégales dans l'enceinte du centre de formation.~~

~~Tout joueur blessé ou malade doit avoir le souci de se soigner et de retrouver ses moyens le plus rapidement possible.~~

~~Le règlement intérieur de chaque club précise les modalités des soins et de la conduite à tenir en cas de maladie et de blessure.~~

~~Le service médical du club fournira aux joueurs qui en aviseront leur médecin traitant la liste des produits interdits.~~

ARTICLE 159 : ABSENCES – RETARDS

~~Le règlement du salaire mensuel fixe oblige tout joueur sous contrat à répondre présent à toutes les convocations (entraînements, matches, cours) et à suivre les instructions qui lui sont données dans le cadre de sa formation (soins, causeries...).~~

~~Les horaires doivent être respectés.~~

~~Toute absence doit être signalée par téléphone et confirmée par écrit par le représentant légal en précisant le motif et la durée probable de l'absence.~~

~~Au retour, une absence devra être excusée, soit par un certificat médical, soit par une pièce justificative de tout événement exceptionnel.~~

~~Toute absence non motivée sera sanctionnée.~~

~~ARTICLE 160 : AUTRES ACTIVITÉS~~

~~Les joueurs sous contrat ne peuvent, sans l'accord écrit du club, ni exercer une autre profession, ni se livrer à une autre activité pouvant nuire ou faire concurrence à leur activité sportive ou à leur formation.~~

DISPOSITIONS SPÉCIALES CONCERNANT LES JOUEURS INTERNES

ARTICLE : SUIVI ET ASSIDUITE DE LA FORMATION

Les sportifs sous convention de formation ont une obligation impérative de suivi de formation et une obligation de présentation aux examens, notamment dans le cadre des diplômes, titres ou qualifications préparés.

Les défaillances dans l'assiduité et les non présentations aux examens, peuvent déclencher la procédure disciplinaire définie par le présent règlement.

Tous les sportifs bénéficiant d'une formation hors sportive doivent respecter les règles internes de la structure qui les accueillent.

Tout manquement aux règles internes de la structure assurant la formation hors sportive, peut déclencher la procédure disciplinaire définie par le présent règlement.

ARTICLE: INTERNAT (ancien article 161)

- Le régime de l'internat n'est pas une obligation. Tout joueur, mineur ou majeur, sollicitant la qualité de résident, accepte de se conformer aux règles de l'internat.
- Le règlement intérieur de chaque club précise les horaires de lever et de coucher, et le régime des autorisations de sortie.
- Il est rappelé que les issues de secours ne peuvent être fermées à clef (par mesure de sécurité) et qu'aucune contrainte ne peut être exercée contre un joueur qui serait déterminé à quitter clandestinement les lieux.
- De ce fait, tout résident qui quitterait l'établissement, irrégulièrement serait entièrement responsable, lui ou ses parents, s'il est mineur, des conséquences de son geste.
- La qualité d'interne peut être retirée et le joueur serait contraint de se loger par ses propres moyens.

ARTICLE : URGENCES

Le responsable de l'internat doit disposer des consignes, connaître la conduite à tenir en cas d'urgence et être en mesure de contacter un responsable du club.

ARTICLE 162 : AUTORISATION DE SORTIE

Le règlement intérieur fixe le régime des autorisations de sorties, des congés annuels et détermine les modalités de déplacement des joueurs pour se rendre au club, au domicile ou en sélection.

ARTICLE : TENUE DES CHAMBRES (ancien article 163)

Les résidents veilleront à l'entretien des chambres. Avant chaque départ définitif, il sera procédé à une visite des lieux et à un inventaire du mobilier. Les dégâts constatés seront à la charge des locataires.

DISPOSITIONS SPÉCIALES CONCERNANT LES JOUEURS MINEURS

ARTICLE : JOUEURS MINEURS (ancien article 165)

Le club doit prévenir sans retard les parents ou leurs représentants en cas de maladie, de blessure, d'absence de l'apprenti ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

C) DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES APPLICABLES AUX SPORTIFS TITULAIRES SEULEMENT D'UNE CONVENTION DE FORMATION

ARTICLE : SANCTIONS (ancien article 166)

Le pouvoir de sanction s'entend du pouvoir de prendre toute mesure ayant une conséquence sur le statut du sportif afin de sanctionner des manquements fautifs. Ce pouvoir est détenu par le club.

Tout agissement considéré comme fautif peut, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance:

- **blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;**
- **lettre d'avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention ;**
- **Actions sociales et éducatives au profit du club et de ses partenaires publics et privés ;**
- **exclusion temporaire du centre de formation ;**
- **résiliation de la convention de formation**

La sanction sera prise en tenant compte des faits et des circonstances sans suivre nécessairement l'ordre d'importance de ce classement.

Les dispositions obligatoires suivantes, relatives à la discipline générale, doivent obligatoirement figurer dans le règlement intérieur de tous les clubs autorisés :

Les principales sanctions sont :

1. En cas de mauvaise volonté au travail ou de manquement aux prescriptions des **du** règlements intérieurs, et de fonctionnement, les sanctions seront prises en tenant compte des critères suivants:

- 4^{ème} faute simple peut entraîner un avertissement ;
- faute grave peut entraîner une suspension ou mise à pied conservatoire **blâme jusqu'à l'exécution d'actions sociales et éducatives au profit du club et de ses partenaires publics et privés avec l'autorisation du joueur (ex : participation à l'école de foot, à des séminaires, à des interventions auprès des partenaires...)** ;
- faute lourde peut entraîner une exclusion **temporaire jusqu'à la résiliation de la convention de formation ;**

La deuxième faute simple **peut** entraîner, **selon les cas**, les mêmes effets que la faute grave.

Toute sanction doit être notifiée au joueur et à son représentant légal pour un mineur.

La résiliation de la convention de formation ne pourra être effective qu'à la condition de respecter la procédure instituée à celle-ci.

L'exclusion ou la mise à pied conservatoire ne pourra être effective qu'aux deux conditions cumulatives suivantes :

- convocation du tuteur légal du joueur mineur ou d'un membre direct de la famille du joueur majeur et entretien de ce dernier avec un mandataire du Comité directeur;
- notification par lettre recommandée avec accusé de réception à la commission compétente de la LFP de cette convocation aux fins d'une éventuelle exclusion et contrôle a posteriori de cette commission sur la régularité, tant de forme que de fait, de la sanction prononcée.

La sanction prononcée, le club a la faculté de saisir, dans un délai d'un mois, la Commission juridique de la LFP qui pourra interdire au joueur de signer dans un autre club de la LFP pendant trois saisons.

2. Absence non motivée à la reprise de l'entraînement : réduction de 1/30^e du salaire mensuel fixe par jour de retard **avertissement**.

En cas de récidive, exclusion temporaire du centre de formation d'un jour par jour de retard.

Au bout de 10 jours, si le joueur ne s'est pas mis à la disposition de son club : exclusion temporaire du centre de formation d'un jour par jour de retard jusqu'à résiliation de la convention de formation.

3. Absence non motivée aux entraînements, aux cours, aux soins ou à toute convocation : réduction de 1/30^e du salaire mensuel fixe **avertissement**.

En cas de récidive : exclusion temporaire du centre de formation d'un jour par absence.

En cas de récidive : exclusion temporaire du centre de formation d'un jour par jour d'absence jusqu'à résiliation de la convention de formation.

4. Refus de participation à un match : réduction de 4/30^e du salaire mensuel fixe. En cas de récidive : demande de suspension des effets du contrat **exclusion temporaire du centre de formation de quatre jours par refus.**

En cas de récidive : exclusion temporaire du centre de formation de quatre jours par refus jusqu'à résiliation de la convention de formation.

5. Confirmation de sanctions prises par la FFF, la LFP ou toutes autres instances officielles :

a) avertissement ou suspension avec sursis : lettre d'avertissement,

b) suspension sans sursis : lettre d'avertissement et possibilité, selon la nature de la faute commise, d'une réduction de salaire pouvant être fixée à 4/30^e du salaire mensuel fixe par match officiel de suspension, avec un maximum 50 % du salaire mensuel fixe, **lettre d'avertissement jusqu'à, selon la nature de la faute commise, exclusion temporaire du centre de formation de quatre jours par match officiel de suspension avec un maximum de 12 jours.**

ARTICLE : DÉFENSE DU JOUEUR PROCEDURE DISCIPLINAIRE (anciens articles 167 et 168)

Avant toute sanction, autre que les avertissements **ou les sanctions de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière**

ou la rémunération, le joueur devra avoir été convoqué à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge par un représentant du club dûment habilité devant un conseil de discipline dans un délai utile avec énonciation des griefs formulés à son encontre. Il pourra être assisté par une personne de son choix (représentant des joueurs, dirigeant, représentant légal,...). Le joueur pourra à cette occasion se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ainsi que par son représentant légal s'il est mineur. La composition du conseil de discipline est fixée par le règlement intérieur.

Au cours de l'entretien, le représentant du club dûment habilité indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

ARTICLE : DÉCISION

Les sanctions sont prises par le directeur général du club, après avis du Conseil de discipline, sauf celles entraînant une suspension provisoire ou une rupture du contrat qui relèvent du Comité directeur ou du président du club.

ARTICLE : COMMUNICATION (ancien article 169)

Toutes les sanctions prévues seront communiquées à l'intéressé, ainsi qu'à son représentant légal s'il est mineur, par lettre recommandée assortie d'une motivation. Elles seront aussi notifiées à la Commission juridique de la LFP par courrier, fax ou email dans les 48 heures de la communication à l'intéressé.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.