

Football (personnels administratifs et assimilés)

IDCC 5507

Convention collective du 1^{er} juillet 1983

[Non étendue]

[Mise à jour au 10 janvier 2004]

Avertissement

Depuis 2017, le syndicat national des administratifs et assimilés du football (www.snaaf.fr), organisation syndicale de salariés, met en ligne sur son site internet des versions actualisées de la CCN ainsi que des accords et avenants (accords salaires notamment) conclus dans la branche. Ces textes n'ayant pas, à ce jour, fait l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail, ils ne sont pas intégrés dans le texte intégral de la convention collective.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de football (FFF);

Ligue nationale de football (LNF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des administratifs et assimilés du football (SNAAF).

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre I Clauses générales

Article 1 Champ d'application

La présente Convention conclue en application des dispositions légales règle les rapports entre la Fédération Française de Football (F.F.F.) et les organismes employeurs relevant d'elle au titre des articles 2, 27, 34 et 36 des statuts de cette Fédération d'une part, et les salariés administratifs et assimilés, employés, cadres et emplois aidés sous contrat travaillant au sein de ces mêmes organismes à l'exception des fonctionnaires mis à disposition d'autre part.

Des avenants ou additifs pourront adapter la présente Convention ou ses annexes aux conditions particulières de l'organisme ou de la catégorie de salariés.

La présente Convention ne s'applique ni aux entraîneurs ni aux joueurs, mais à l'ensemble des autres personnels, quelle que soit leur fonction.

Article 1 bis Commission Nationale Paritaire

1 Compétence

Il est institué une Commission Nationale Paritaire de la Convention Collective des Administratifs et Assimilés du Football (C.N.P.) qui a compétence pour :

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

2 Révision

Chaque partie composante de la Commission Nationale Paritaire peut demander la révision de la présente Convention et de ses annexes.

La lettre recommandée avec accusé de réception par laquelle une des parties demande la révision de la Convention doit être adressée à chacune des autres parties, et être accompagnée des textes des modifications proposées.

Les autres parties doivent faire connaître par écrit leur point de vue à cet égard dans les trente jours suivant la date de réception susvisée, afin que la discussion s'engage dans le délai d'un mois à partir de cette date au sein de la Commission Nationale Paritaire. Copie de cette correspondance doit être adressée à la Commission Nationale Paritaire de la Convention Collective des Administratifs et Assimilés du Football.

3 Composition

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

- Pour le collège des employeurs :

2 membres désignés par le Conseil Fédéral dont 1 Président de district, 1 membre indépendant désigné par le Conseil d'administration de la Ligue de Football Professionnel sur proposition de l'Union des Clubs Professionnels de Football (U.C.P.F.), 1 membre désigné par l'Union des Clubs Professionnels de Football ou toute autre organisation représentative.

- Pour le collège des salariés :

4 membres désignés par le Syndicat National des Administratifs et Assimilés du Football (S.N.A.A.F.) signataire ou toute autre organisation syndicale représentative signataire de la présente convention ou y ayant adhéré en totalité.

Des suppléants préalablement désignés sont autorisés à siéger en cas d'indisponibilité des délégués titulaires.

4
Fonctionnement

Les membres de la Commission et leurs suppléants sont désignés pour un an, avec effet au 1^{er} juillet de chaque année. Le mandat des Commissaires est renouvelable.

La Commission désigne en son sein un Président choisi alternativement chaque année dans un des deux collèges.

Le secrétariat de la Commission est fixé à la Fédération Française de Football - 60 bis, avenue d'Iéna, 75783 Paris Cedex 16.

Les décisions de la Commission tendant à modifier la convention collective doivent être portées à la connaissance des Assemblées Générales de la Ligue de Football Professionnel et de la Fédération Française de Football les plus proches pour prise d'effet, sauf à être jugées non conformes aux intérêts ou à l'éthique du football.

Les décisions sont prises à la majorité des membres de la Commission Nationale Paritaire.

5
Commission restreinte

Il est institué au sein de la Commission Nationale Paritaire une Commission restreinte chargée d'examiner les propositions de modifications de la Convention Collective ayant trait aux salariés des clubs professionnels.

Cette Commission restreinte est composée du représentant de la Ligue de Football Professionnel à la Commission Nationale Paritaire, de 2 représentants du Syndicat National des Administratifs et Assimilés du Football, choisis parmi les 4 membres de la Commission Nationale Paritaire, et du représentant de l'Union des Clubs Professionnels de Football.

Les propositions de la Commission restreinte sont transmises à la Commission Nationale Paritaire.

À défaut d'accord de la Commission restreinte sur une proposition, chacune des parties membre de la Commission restreinte peut soumettre sa proposition à la Commission Nationale Paritaire.

La Commission Nationale Paritaire devra statuer sur cette proposition.

Article 2
Salaires

Les classifications, conditions de rémunération minimale brute à l'embauche et conditions particulières applicables aux salariés administratifs et assimilés concernés par la présente Convention font l'objet de l'annexe 1.

Article 2 bis
Durée du travail

La durée du travail est celle prévue par la loi.

Avec l'accord préalable de l'employeur sur la formule choisie, les salariés administratifs et assimilés peuvent

prétendre, soit au paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale, soit au repos compensateur consécutif à celles-ci.

Article 3
Revalorisation

Les traitements des personnels administratifs et assimilés sont revalorisés au début de chaque trimestre civil dans le cadre d'une négociation annuelle portant sur la période du 1^{er} Juillet de l'année précédente au 30 Juin de l'année en cours.

Chacun des trois premiers trimestres de la période de référence donne lieu à une revalorisation provisionnelle, définitivement acquise, égale au quart du pourcentage de la période de référence précédente.

La revalorisation du quatrième trimestre est fixée en fonction du pourcentage annuel négocié pour la période de référence en cours.

Article 4
«13^{ème} mois»

Tous les employés et cadres, sans considération des périodes d'absence pour maladie, perçoivent au cours du mois de décembre un supplément de traitement, dit 13^{ème} mois, égal au salaire brut du mois de décembre.

Les primes d'ancienneté prévues à l'article 5 sont applicables à ces suppléments.

En dehors de ces deux types de gratifications, celles qui pourraient être attribuées au personnel, le cas échéant, seraient donc essentiellement facultatives et laissées à l'appréciation de l'employeur sans constituer un droit pour le salarié.

En cas d'engagement en cours d'année, ou de départ en cours d'année, l'employé ou le cadre perçoit un nombre de douzièmes égal au nombre de mois ou de fractions de mois supérieures à quinze jours.

Article 5
Prime d'ancienneté

Les traitements bruts du personnel sont majorés d'une prime d'ancienneté calculée selon le temps effectif de la façon suivante :

- 3 % à partir de 3 ans de présence
- 6 % à partir de 6 ans de présence
- 9 % à partir de 9 ans de présence
- 12 % à partir de 12 ans de présence
- 15 % à partir de 15 ans de présence
- 20 % à partir de 20 ans de présence et plus

En outre, à 25 ans d'ancienneté, le salarié perçoit une gratification exceptionnelle unique correspondant à un mois de rémunération mensuelle totale (salaire de base + prime d'ancienneté).

L'ancienneté dans la profession doit s'entendre de la somme des anciennetés déterminée comme prévu ci-dessous, acquise par le salarié dans des organismes employeurs visés par la présente Convention, avenants,

additifs ou annexes, et ce, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de ces organismes employeurs.

Sont considérés comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté :

- Les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente Convention ou dispositions qui la complètent.
- Les absences pour maladie, accident, congés maternité ou adoption.
- Le service militaire obligatoire si le salarié a été réintégré dans un des organismes employeurs, sur sa demande, dès la fin de son service militaire.
- Les périodes militaires obligatoires.
- Les interruptions pour fait de guerre étrangère ou civile si l'intéressé a repris son emploi.

Ne sont pas considérés comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté :

- Les interruptions de travail pour congés sans solde supérieures à 3 mois.
- Le service militaire si le salarié n'a pas demandé sa réintégration dans un des organismes employeurs.
- Le licenciement collectif ou individuel.

Les différentes périodes passées se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauche dans des conditions d'emploi équivalentes.

En cas de modification, en diminution comme en augmentation, du volume horaire mensuel du salarié, le taux d'ancienneté demeure acquis dans sa globalité.

Chapitre II

Recrutement du personnel

Article 6

Formalités

Tout recrutement d'un salarié engagé à temps complet ou partiel fait l'objet d'un contrat écrit en double exemplaire dont un est remis à l'intéressé et mentionnant :

- la date d'embauche,
- le lieu d'affectation,
- la qualification,
- le salaire brut,
- la durée de travail,
- la durée de période d'essai,
- l'adresse,
- la situation de famille,
- les conditions particulières.

Article 7

Formalités bis

Pour l'établissement du contrat, l'employeur se réserve le droit de demander la production de toute pièce justifiant de la situation et de la qualification de la personne candidate. L'employeur se réserve le droit de demander la production d'un extrait du casier judiciaire dont la délivrance n'est pas antérieure à quinze jours de la date de recrutement, et ce aux frais de l'intéressé, et dans la quinzaine de l'embauchage définitif.

Les fausses déclarations ou omissions, l'usage de faux certificats ou de faux papiers d'identité pouvant, par la suite, entraîner la rupture du contrat sans préavis, ni indemnité.

Tout changement dans le contrat fait l'objet d'une signification écrite sous forme d'avenant au contrat.

Au moment de l'embauche, un exemplaire de la présente Convention est remis au salarié qui atteste l'avoir reçue, et qui s'engage à la respecter, ainsi que les notes de service pouvant être affichées ou communiquées.

Article 8

Visite médicale d'embauche

Avant son engagement définitif, tout employé fait obligatoirement l'objet d'un examen médical qui décide de son aptitude au travail envisagé.

Article 9

Période d'essai

Tout salarié nouvellement embauché est soumis à une période d'essai.

Cette période d'essai est fixée à trois mois pour un employé, et à six mois pour un cadre. Elle peut être exceptionnellement renouvelée une fois, d'un commun accord entre les parties, dans le même poste ou dans un poste mieux adapté aux aptitudes du candidat. Ce renouvellement est signifié par écrit.

Pendant la période d'essai, y compris celle de renouvellement, il peut être mis fin à l'essai par l'une ou l'autre des parties, sans préavis ni indemnité, sur simple lettre recommandée avec avis de réception.

Les absences justifiées du salarié, pour maladie ou accident, prolongent d'autant la période d'essai.

Chapitre III

Licenciements - Démissions Départs en retraite

Article 10

Cessation d'activité

La cessation de service résulte de l'un des motifs suivants :

- démission,
- licenciement,

- limite d'âge.

Article 11

Résiliation du contrat de travail

La résiliation du contrat de travail du fait du salarié fait l'objet d'une signification écrite.

Pendant la durée du préavis fixé à un mois pour un employé et à trois mois pour un cadre, l'intéressé dispose, à sa demande, de deux heures par jour, non rémunérées, pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures peuvent être cumulées.

En cas de désaccord, elles sont prises un jour au choix du salarié, un jour au choix de l'employeur.

Le point de départ du préavis correspond à la date de réception de la lettre de démission.

Article 12

Procédure de licenciement

L'employeur qui envisage de licencier un salarié convoque l'intéressé par lettre recommandée en lui précisant l'objet de cette convocation.

À l'issue de cet entretien, si l'employeur maintient sa décision, le licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais légaux. Le point de départ du délai-congé correspondant à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Préavis en cas de licenciement :

a) Après l'exécution de la période d'essai, le préavis est d'un mois.

Après deux ans d'ancienneté, le préavis est de deux mois ou d'un mois, le deuxième mois pouvant être compensé par une indemnité spéciale calculée sur la base de 1/20^e de mois par année de service (le salaire servant de base au calcul de l'indemnité étant le salaire moyen des trois derniers mois).

b) Préavis de trois mois après l'exécution de la période d'essai pour les cadres. Pour les employés et pour les cadres, la date de la présentation de la lettre recommandée par laquelle le préavis est signifié, fixe le point de départ du préavis qui court de date à date.

c) Absence pendant la durée du préavis pour rechercher un emploi.

L'employé ou le cadre licencié a droit à deux heures de liberté par jour pendant le préavis pour la recherche d'un nouvel emploi.

Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les deux parties ou, à défaut d'accord, alternativement un jour à la volonté de la Direction, un jour à la volonté de l'intéressé.

À la demande de l'intéressé, ces heures peuvent être bloquées en fin de préavis. L'employé congédié qui a trouvé un nouvel emploi au cours de la période de préavis peut être, sur demande, dispensé d'effectuer le préavis restant à courir.

Article 13

Licenciement pour faute grave

Le licenciement pour faute grave, dont l'appréciation du caractère de gravité reste en dernier ressort de la compétence des Tribunaux, est prononcé par l'employeur.

Il est exclusif du préavis et du versement des indemnités de licenciement.

Article 14

Indemnité de licenciement

L'employé ou le cadre licencié bénéficie d'une indemnité de licenciement, sauf en cas de faute grave, s'il compte un an d'ancienneté ininterrompue au service de l'organisme employeur.

Après un an de présence, une indemnité distincte du préavis est réglée sur une base de :

- 25 % du salaire brut mensuel par année entre 1 et 5 ans de présence.

- 50 % du salaire brut mensuel par année entre 5 et 10 ans de présence.

- 75 % du salaire brut mensuel par année entre 10 et 20 ans de présence.

- 100 % du salaire brut mensuel par année au-dessus de 20 ans de présence.

Le calcul de l'indemnité ne s'effectue pas par addition des différentes tranches, mais par l'application uniforme du pourcentage déterminé par le nombre total d'années de présence.

Base de calcul :

Le mois de salaire à considérer est :

- le traitement brut du dernier mois,
- la prime d'ancienneté,
- l'intégration du 13^{ème} mois en douzièmes,

à savoir : Traitement de base + ancienneté + 13^{ème} mois / 12

Article 15

Indemnité de départ en retraite ou pré-retraite (fin de carrière)

Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à l'âge de 60 ans.

L'employeur a la possibilité de différer la mise à la retraite du salarié jusqu'à la fin de l'année durant laquelle ce dernier atteint l'âge de 65 ans.

Il est attribué aux employés et cadres, lors de leur départ en retraite ou pré-retraite, une indemnité dite de «fin de carrière» fixée comme suit :

- 1 mois de traitement après 10 ans de présence,
- 2 mois de traitement après 20 ans de présence,
- 3 mois de traitement après 25 ans de présence,
- 4 mois de traitement après 30 ans de présence,

dans un ou plusieurs organismes relevant de la Fédération Française de Football.

Base de calcul :

Idem : base de calcul de l'Article 14 pour l'indemnité de licenciement.

Article 16
Congés

Les personnels administratifs et assimilés ont droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables. Sont à considérer comme jours ouvrables, les jours du lundi au samedi inclus.

De plus, il est attribué aux employés et cadres, dans le cadre des congés annuels, des jours de congés supplémentaires indexés à leur ancienneté selon les modalités suivantes :

- 10 ans d'ancienneté : 1 jour
- 15 ans d'ancienneté : 2 jours
- 20 ans d'ancienneté : 3 jours

Les congés sont déterminés à raison de deux jours et demi par mois de présence, du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

En cas d'engagement en cours d'année, il sera octroyé deux jours et demi au salarié engagé avant le 15 du mois et une journée après le 15 du mois.

La période légale pendant laquelle les congés d'été peuvent être demandés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre.

Toutefois, pendant la période de travail intensif du 1^{er} juillet au 15 septembre, la présence de 2/3 du personnel doit être assurée.

Les périodes de congés sont attribuées dans ce cadre entre les intéressés et, si nécessaires, par roulement en donnant la priorité aux parents d'enfants d'âge scolaire, puis à l'ancienneté.

Si aucun accord n'a pu intervenir, les dates de congés sont fixées par l'employeur.

Conformément à la législation sur les congés, des jours supplémentaires sont accordés lorsque les congés d'été, avec l'accord de la direction, sont pris en dehors de la période légale de mai à octobre, que la demande émane de l'intéressé ou de la direction, à condition que le salarié ait pris 12 jours ouvrables pendant cette période.

Ces jours supplémentaires sont :

- 2 jours pour une période égale à 6 jours,
- 1 jour pour une période de 3 à 5 jours.

Ces dispositions ne concernent pas les congés d'hiver.

Les congés d'hiver peuvent être pris à n'importe quelle période à la condition d'être distincte des congés d'été.

Lorsque, au cours d'un congé, se trouve un jour férié légal, autre que le dimanche, il est accordé un jour

supplémentaire qui s'ajoute à la période de congé dans laquelle ce jour férié est compris.

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur, et porté à la connaissance du personnel par affichage, aussitôt que possible et au plus tard le 1^{er} avril.

Dans les cas exceptionnels où un salarié est rappelé pendant son congé pour les besoins du service, il lui est accordé deux journées de congés supplémentaires, durée du voyage non comprise, et les frais de voyage nécessités par ce déplacement lui sont remboursés sur justificatifs.

Lorsque la maladie survient pendant les congés payés, le congé se trouve interrompu et le salarié, après sa guérison, bénéficie du reliquat à une date à fixer par l'employeur en accord avec l'intéressé.

Article 17
Absences justifiées

Les absences justifiées, pour une maladie ou un accident, et notifiées à l'employeur dans les quarante-huit heures, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une rupture de contrat.

L'emploi est garanti au salarié malade ou accidenté pendant une période de six mois ininterrompue ou cumulée, calculée sur une période de douze mois consécutifs déterminée à compter de l'arrêt de travail ouvrant la période de référence.

Au-delà de ces six mois, dans l'un ou l'autre cas, l'employeur peut constater l'indisponibilité du salarié et, de ce fait, prendre l'initiative de la rupture du contrat.

Pour l'application du présent article, toutes justifications utiles (certificat médical, déclaration à la Sécurité Sociale,...) sont exigées.

Article 18
Congé de maladie

Après un an de présence, en cas de maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les employés et cadres reçoivent, pendant les six premiers mois, l'intégralité de leur traitement, les indemnités journalières dues par les organismes de la Sécurité Sociale étant alors directement versés à l'employeur par subrogation.

Les périodes de maladie indemnisées à plein tarif comptent dans le calcul de l'ancienneté et dans celui du droit aux vacances.

Après épuisement des droits indiqués ci-dessus, une reprise minimum de 6 mois de travail effectif est nécessaire pour bénéficier à nouveau des avantages susmentionnés.

Période de franchise :

Dans tous les cas de maladie, les périodes d'indemnisation à la charge de l'employeur commencent, pour chaque arrêt de travail, à courir à compter du 4^{ème} jour d'absence.

Article 19
Congés exceptionnels

Des congés pour événements familiaux peuvent être accordés dans les limites suivantes :

- mariage de l'employé : 4 jours ouvrés
- mariage de descendants : 2 jours ouvrés
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés
- décès conjoint ou descendant : 3 jours ouvrés
- décès ascendant, frère ou sœur : 2 jours ouvrés

Article 20
Congés pour obligations militaires

Les travailleurs devant effectuer leur service militaire ont droit à 3 journées d'absence payées pour se présenter devant le centre de sélection.

Les travailleurs ayant au moins deux ans de travail effectif dans l'organisme employeur bénéficient, au moment de leur départ, pour la durée légale du service militaire, d'une indemnité égale à deux semaines de 35 heures de salaires.

En temps de paix, le personnel ayant au moins 2 ans de travail effectif dans l'organisme employeur, à l'exception des journaliers et du personnel d'appoint, accomplissant une période militaire de réserve obligatoire et non provoquée, perçoit son salaire intégral.

Article 21
Absences diverses

Les absences dues à un cas fortuit et grave, dûment constaté et porté par écrit dans un délai de quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie au domicile, accident grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas une rupture de contrat de travail.

Les absences imposées par le service militaire légal, ainsi que par les périodes militaires obligatoires ne constituent pas en soi une rupture de contrat de travail.

Toutefois, le jeune salarié qui désire reprendre l'emploi qu'il occupait avant son appel sous les drapeaux doit en faire la demande à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai maximum d'un mois après sa libération, sous peine de forclusion.

Le remplaçant éventuel doit être averti qu'il est embauché à titre provisoire pour la durée du service militaire de son prédécesseur. L'employeur garde, toutefois, la faculté de licencier les salariés intéressés s'il intervient un licenciement collectif ou une suppression d'emploi affectant une catégorie à laquelle appartiendraient les intéressés. Il doit, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement. Les salariés ainsi licenciés bénéficient des dispositions de l'article 5 ci-dessus relatives à la priorité de réembauchage et du maintien de l'ancienneté.

L'absence nécessaire pour subir les épreuves du permis de conduire ne donne pas lieu à réduction de salaire,

dans la limite de deux tentatives et sur présentation de la convocation officielle.

Article 22
Dispositions sociales

Tous les employés doivent être inscrits à une caisse de retraite complémentaire ainsi qu'à un régime complémentaire d'assurance maladie.

Le financement de ce régime complémentaire est assuré avec une part patronale au moins égale à 50 %.

Les cadres sont, en outre, inscrits à un régime national de prévoyance.

Chapitre IV
Maternité**Article 23**
Maternité**1)**
Interdiction d'emploi

Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 16 semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins 10 semaines après l'accouchement.

2)
Rupture du contrat de travail

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

3)
Suspension du contrat de travail

a) *L'intéressée a droit, sur justification comme ci-dessus, d'interrompre son travail sans que cette absence constitue une cause de rupture de contrat de travail pendant une période de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 10 semaines après celui-ci.*

Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement, et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsqu'avant l'accouchement, la salariée elle-même, ou le ménage, assume déjà la charge de 2 enfants au moins, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables.

b) *La salariée, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfant ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 12 semaines en cas d'adoption multiple.*

Cette période est portée à 18 semaines ou 20 semaines en cas d'adoption multiple, si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 et L. 529 du Code de la

Sécurité Sociale.

La femme doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

c) Si, à la fin des périodes de repos prévues aux paragraphes précédents, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle est bénéficiaire des dispositions relatives au délai de protection prévue pour les travailleurs licenciés.

d) Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat peut être prolongée jusqu'à accomplissement des 16 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

4) Protection

a) Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de 10 semaines suivant l'accouchement, sauf en cas de faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

b) Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical, par lettre recommandée avec avis de réception.

Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

c) Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacles à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

5)

Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant

À l'expiration de la période de suspension de 16 semaines ou éventuellement de 10 semaines après l'accouchement, 14 semaines s'il y a eu césarienne, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir sans délais-congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.

Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de cette période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, qu'elle ne reprendra par son emploi au terme de la suspension de son contrat.

En pareil cas, elle peut à tout moment dans l'année suivant ce terme, et à condition d'avertir son employeur au moins 5 semaines à l'avance par lettre

recommandée avec avis de réception, demander à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne peut pas le reprendre dans son emploi ou dans un poste de même qualification, les dispositions des présents accords concernant les indemnités de congédiements lui sont applicables.

Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressée a été comprise dans un licenciement collectif. Dans ce cas, elle bénéficie de la priorité de réembauchage prévue par la loi du 30 décembre 1986.

6) Complément de salaire

a) Dans la période de repos due aux couches, l'employeur verse à la femme enceinte qui a au moins un an de présence dans l'organisme à la date de déclaration de la grossesse, la différence entre le salaire correspondant à son traitement habituel de travail et la valeur des indemnités journalières versées à l'intéressée par la Sécurité sociale et, éventuellement, les indemnités prévues par les présents accords à titre de complément de salaire en cas de maladie ou d'accident du travail, ainsi que par tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur afin de lui assurer le maintien de son salaire plein tarif dans les conditions suivantes :

- pendant 4 semaines après 1 an de présence,
- pendant 8 semaines après 2 ans de présence,
- pendant 14 semaines après 3 ans de présence.

b) Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

7) Enfant hospitalisé ou malade

Sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par un médecin attestant la nécessaire présence de l'un ou l'autre des parents, celle-ci ou celui-ci bénéficie, dans la limite de 12 jours par an, d'un congé payé pour veiller son enfant malade ou hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation.

Cet avantage est accordé aux salariés sans tenir compte de l'ancienneté.

Chapitre V Commission paritaire de conciliation

Article 23 bis Commission Nationale Paritaire de Conciliation

Il est institué une Commission Nationale Paritaire qui a pour objet, lorsque toutes les possibilités d'un règlement amiable ont été épuisées, d'arbitrer les litiges entre les salariés administratifs et assimilés et leurs employeurs (ligues, districts et clubs non professionnels) à l'exclusion des litiges entre les salariés des

clubs de football professionnel et leurs employeurs qui sont du ressort de la Commission Juridique de la Ligue de Football Professionnel.

La mission de cette Commission s'exerce dans le cadre d'une procédure de conciliation engagée à la demande de l'une des deux parties.

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

- pour le collège des employeurs : trois membres désignés par le Conseil Fédéral dont un Membre du Conseil Fédéral, un Président de Ligue et un Président de District,

- pour le collège des salariés : trois membres désignés par le Syndicat National des Administratifs et Assimilés du Football.

Les membres de la Commission sont désignés pour un an, avec effet au 1^{er} juillet de chaque année.

Le mandat des commissaires est renouvelable.

La Commission désigne en son sein un Président choisi alternativement chaque année dans un des deux collèges.

Le secrétariat de la Commission est fixé à la Fédération Française de Football - 60 bis, avenue d'Iéna, 75783 Paris Cedex 16.

Chapitre VI

Droits syndicaux - Date d'effet

Article 24

Droits syndicaux

L'exercice du droit syndical est reconnu dans tous les organismes employeurs dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, et en particulier dans les conditions prévues par la loi du 27 décembre 1968, relative à l'exercice du droit syndical.

Les organismes employeurs reconnaissent la liberté pour 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 Nationale et des avenants, annexes ou additifs.

Les organismes employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération pour arrêter leur décision en ce qui concerne toute application de la Convention Collective Nationale, de ses avenants, annexes ou additifs, le fait, pour les salariés d'appartenir ou non à un syndicat, leurs options politiques ou philosophiques, leurs croyances religieuses ou l'origine sociale du tra-

vailleur, et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat, et à n'exercer aucune contrainte à l'égard de ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun syndicat ou qui ont donné leur adhésion à un groupement syndical non partie au présent accord.

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

Les parties signataires s'engagent à respecter la liberté de réunion, de diffusion de la presse syndicale et de bulletins d'informations syndicaux sur les lieux de travail, ainsi que la liberté d'affichage des communications syndicales.

Tout salarié doit bénéficier d'autorisation d'absence dans les cas suivants :

a)

Réunions syndicales statutaires

Sous réserve d'un préavis d'une semaine, des autorisations d'absence sont accordées au salarié syndiqué sur présentation d'une convocation pour participer à des réunions statutaires des organisations syndicales.

b)

Réunions statutaires des organismes employeurs et Commissions de la Fédération Française de Football et de la Ligue de Football Professionnel

Chaque fois que les salariés sont appelés à participer à des réunions statutaires des organismes employeurs et des Commissions de la Fédération Française de Football et de la Ligue de Football Professionnel, des autorisations d'absence sont accordées.

Sauf autorisation exceptionnelle, ce temps est limité à 15 heures par mois.

Il n'est pas tenu compte du temps d'absence du salarié ayant régulièrement participé aux réunions syndicales ou aux réunions des organismes employeurs prévues aux paragraphes a) et b) ci-dessus pour réduire sa rémunération ou ses congés annuels.

Les heures non utilisées ne sont pas reportées, ni au mois suivant, ni pour un autre délégué.

Article 25

Date d'effet

Les parties s'engagent à appliquer la présente convention à compter du 11 juillet 1983.

Classification et rémunération minimale brute mensuelle

(cette liste n'a aucun caractère exhaustif)

Fonctions	Points de référence (*)
Employé de magasin	350
Personnel de service et chargé d'entretien	350
Coursier	350
Vendeur	360
Chauffeur	380
Magasinier	380
Cuisinier	380
Responsable d'exploitation	380
Dactylo	390
Employé(e) administratif(ve)	390
Agent d'accueil	390
Surveillant	390
Secrétaire de bureau	400
Assistant sportif	400
Sténo-dactylo	410
Employé commercial/communication	410
Employé commercial	415
Attaché de presse	415
Responsable billetterie	430
Responsable boutique	430
Aide-comptable diplômé	440
Personnel de saisie	440
Secrétaire sténo-dactylo	460
Intendant(e)	460
Comptable	500
Assistant informatique	500
Secrétaire Administratif	530
Conseiller technique en arbitrage	535
Analyste-Programmeur	550
Secrétaire de Direction	550
Directeur Administratif de District	550
Kinésithérapeute	550
Responsable organisation et sécurité club	575
Cadre Technique Fédéral	580
Directeur commercial/communication	650

<i>Fonctions</i>	<i>Points de référence (*)</i>
<i>Comptable diplômé</i>	<i>700</i>
<i>Directeur Administratif de Ligue</i>	<i>730</i>
<i>Secrétaire de Direction hautement qualifié</i>	<i>750</i>
<i>Chef comptable</i>	<i>850</i>
<i>Directeur Adjoint</i>	<i>870</i>
<i>Directeur Administratif</i>	<i>970</i>
<i>Directeur Sportif</i>	<i>970</i>
<i>Médecin de club professionnel</i>	<i>970</i>
<i>Directeur Financier</i>	<i>970</i>
<i>Directeur Général</i>	<i>1 270</i>
<i>(*) sans que la rémunération minimale puisse être inférieure au SMIC</i>	