

NATIONAAL PARITAIR COMITÉ VOOR DE SPORT

C.A.O. van 16 juni 2009

ARBEIDSVOORWAARDEN BETAALDE VOETBALLER

HOOFDSTUK I : Toepassingsgebied

Artikel 1.

De C.A.O. is van toepassing op de voetbalclubs en deeltijdse en voltijds betaalde voetballers die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst volgens de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.

HOOFDSTUK II : Duur

Artikel 2.

De C.A.O. wordt afgesloten voor een bepaalde duur, te weten van 1 juli 2008 tot en met 30 juni 2012. Behoudens anders vermeld zijn aile hierna volgende bepalingen retroactief van toepassing vanaf 1 juli 2008.

HOOFDSTUK III : Arbeids- en loononderhandelingen

Artikel 3.

De partijen erkennen dat de arbeids- en loononderhandelingen (principeel) gebeuren tussen de werkgevers/clubs en werknemers/vakbonden zoals vertegenwoordigd in het paritair comité.

HOOFDSTUK IV : Verzoeningscommissie

Artikel 4.

De verzoeningscommissie krijgt de uitdrukkelijke opdracht om problemen in verband met de toepassing van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballers te onderzoeken en hierover te bemiddelen.

Artikel 5.

De verzoeningscommissie bestaat uit minstens 4 leden, waarvan er 2 de vakorganisaties vertegenwoordigen en 2 de werkgeversorganisaties uit de sector van het betaald voetbal.

Artikel 6.

§ 1. De verzoeningscommissie heeft eveneens als taak toe te zien op de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de betaalde voetballers, volgens de hieronder vermelde modaliteiten en procedure.

§ 2. Indien zich binnen een club-werkgever een geschil voordoet over de interpretatie van de C.A.O., over de toepassing van de daarin aangegane verbintenissen en/of de fundamentele principes die een weerslag kunnen hebben op aile clubs, kan de meest gereede partij aan de Voorzitter van de Commissie het onderwerp van het geschil schriftelijk voorleggen.

§ 3. Deze laatste roept de Commissie samen binnen een termijn van maximum 7 werkdagen ingaand op de dag waarop het geschil bij hem aanhangig is gemaakt. De uitnodiging vermeldt het onderwerp van het geschil.

§ 4. De Commissie put, indien mogelijk in één zitting, alle middelen tót bemiddeling en verzoening die zich aanbieden uit, door elk voorstel of elke suggestie van de betrokken partijen te onderzoeken of door er zelf te formuleren.

§ 5. De Voorzitter kan beslissen de zaak verder te onderzoeken in de loop van een latere zitting die binnen de drie werkdagen moet plaatsvinden, indien hij, in akkoord met de partijen, van oordeel is dat niet alle middelen van verzoening zijn uitgeput.

§ 6. Van elke zitting van de Commissie wordt proces-verbaal opgemaakt, dat het precieze voorwerp van het geschil vermeldt en het al of niet bereikte akkoord.

HOOFDSTUK V : Loon

Artikel 7.

§ 1. Het loon van de betaalde voetballer (in arbeidsrechterlijke zin) bestaat uit de volgende elementen :

- het vast bruto maandsalaris;
- de wedstrijdpremies;
- andere contractuele vergoedingen;
- de contractuele voordelen in natura, onder meer het beschikken over een woning, een voertuig of andere voordelen in natura;
- de werkgeversbijdragen in het pensioenfonds.

§ 2. Het loon moet contractueel voldoende bepaalbaar zijn (vaste wedde, voordelen in natura, premies,...) zodat reeds uit het contract blijkt of het minimumloon gerespecteerd werd.

De werkgeversbijdragen voor de groepsverzekering en het vakantiegeld worden niet meegerekend voor de bepaling van de verschillende minimumlonen (deeltijds betaalde sportbeoefenaar - voltijds betaalde sportbeoefenaar - buitenlandse sportbeoefenaar). Dit betekent dat het minimumloon moet worden gehaald met de andere loonelementen dan de werkgeversbijdragen voor de groepsverzekering en het vakantiegeld. Daarnaast wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat het voor het bereiken van het minimumloon enkel rekening kan worden gehouden met de loonelementen opgesomd in de Loonbeschermingswet.

§ 3. Het effectieve maandloon moet minstens gelijk zijn aan het theoretisch minimum maandloon. Het jaarlijks minimumloon wordt vastgelegd door het nationaal paritair comité voor de sport. Vanaf het seizoen 2009/2010 dient maandelijks 1/12 van dit vastgelegde minimumloon te worden betaald als voorschot. Tevens zal er vanaf dan bijkomend rekening worden gehouden met de bepalingen van artikel 10.

Artikel 8.

Elke club moet verplicht een minimum aantal betaalde spelers onder contract hebben afhankelijk van de afdeling waarin de club uitkomt.

Vanaf het seizoen 2009/2010 is volgend minimum van toepassing:

- 1^{ste} Nationale afdeling: 22 sportbeoefenaars met minimum het voltijds loon voor betaalde sportbeoefenaars;
- 2^{de} Nationale afdeling: 17 sportbeoefenaars met minimum het deeltijds loon voor betaalde sportbeoefenaars.

Artikel 9.

§1 De betaalde voetballer die per 1 februari langer dan 16 maanden ononderbroken in dienst is heeft recht op een getrouwheidspremie op basis van de volgende modaliteiten : méér dan 1 seizoen in dienst 300 € méér dan 2 seizoenen in dienst 600 € méér dan 3 seizoenen in dienst 900 € méér dan 4 seizoenen in dienst 1.200 € Het ononderbroken in dienst zijn wordt bepaald door de in het (de) contract(en) vooropgestelde duurtijd. Een definitieve overgang naar een andere club vormt hierop de uitzondering.

§2 De bedragen worden respectievelijk verhoogd töt 500 €(méér dan 1 seizoen), 1.000 €(méér dan 2 seizoenen), 1.500 €(méér dan 3 seizoenen) en 2.000 €(méér dan 4 seizoenen), voor zover het op het moment van uitbetaling een club van 1ste afdeling betreft.

§3 De betaalde sportbeoefenaar die een deeltijdse arbeidsovereenkomst heeft kan enkel aanspraak maken op de getrouwheidspremie voorzien in § 1.

§4 De maand van uitbetaling is februari van het seizoen waarin de respectievelijke voorwaarden voldaan zijn. De eerste berekening en uitbetaling is voorzien voor februari 2010. De betaalde sportbeoefenaar die in februari niet meer in dienst is heeft hierop geen recht meer.

Artikel 10.

Partijen komen overeen dat de clubs aan de deeltijds en voltijds betaalde voetballers bovenop het jaarlijks geïndexeerd minimumloon voor de deeltijds en voltijds betaalde sportbeoefenaar respectievelijk 300 €, 600 € en 900 € waarborgen gedurende de seizoenen 2009/2010, 2010/2011 en 2011/2012.

HOOFDSTUK VI : Contractstabiliteit

Artikel 11.

De contracten tussen clubs en betaalde voetballers worden afgesloten voor maximum 5 jaar en minimum voor een période die loopt töt het einde van het seizoen (30.06) in de loop waarvan ze getekend worden. Bij niet-naleving van het minimum is de speler gerechtigd op betaling töt het einde van dat seizoen.

Artikel 12.

§ 1. De speler van wie het contract afloopt overeenkomstig de contractuele bepalingen is vrij om een arbeidsovereenkomst af te sluiten met een andere club naar zijn keuze. De onderhandelingsvrijheid van de speler kan dan ook op geen enkele wijze belemmerd worden.

§ 2. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de wet van 24 februari 1978 en haar uitvoeringsbesluiten, verbinden de partijen er zich toe om geen voortijdige verbreking van arbeidsovereenkomsten te begaan, tenzij in geval van gegronde redenen te beoordelen door de rechter of de bevoegde instanties waaronder de verzoeningscommissie vermeld in artikel 4.

§ 3. De betaalde voetballer toegewezen aan de kern van het eerste elftal moet maximale kansen krijgen om te spelen en te trainen met deze kern. Geen substantiële wijziging van de trainingsfaciliteiten van de betaalde sportbeoefenaar door de club als disciplinaire maatregel wordt toegestaan tenzij de speler hiervan in kennis wordt gesteld op de wijze en volgens de procédure zoals voorzien in artikel 27 van deze CAO aangaande het opleggen van boetes of sancties.

HOOFDSTUK VII : Contractuele Clausules

Artikel 13.

De optie is een contractuele clausule die specifiek is aan de voetbalsector. De partijen verklaren dat een eenzijdige optie niet rechtsgeldig is. De optieclausule is echter niet als eenzijdig te beschouwen indien aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan :

§1 Toepassingsgebied

- deze regeling geldt enkel voor de clubs behorend töt het betaald voetbal zoals omschreven in de reglementen van de K.B.V.B. en voor spelers die een deeltijdse of voltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar hebben ondertekend;

- de regeling is slechts van toepassing op contracten gesloten vanaf de datum van ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- voor contracten getekend vanaf 1 juli 2008 tót aan de datum van ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst blijft de regeling zoals voorzien in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2006 van toepassing

§2 Vormvereisten

- de optie moet schriftelijk worden opgesteld en integraal deel uitmaken van het contract, voor iedere werknemer (betaalde sportbeoefenaar) afzonderlijk en ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding van de werknemer;
- het contract moet verplicht de duurtijd, de toepasselijke salarisverhoging en de uiterste datum van optielichting vermelden of voor deze laatste twee voorwaarden verwijzen naar de toepasselijke CAO

§3 Duurtijd

- de maximale duurtijd van een optie kan niet langer zijn dan de contractuele duurtijd;
- de maximale duurtijd van het contract met inbegrip van de optie kan nooit langer zijn dan 5 jaar en 3 jaar voor spelers jonger dan 18 jaar die minder dan 20.000 € op seizoenbasis verdienen;
- de maximale duurtijd van een optie voor zelf opgeleide jeugdspelers (3 al of niet aaneengesloten seizoenen aangesloten bij de club als amateur of als contractspeler - eventueel ter beschikking gesteld aan andere club) jonger dan 18 jaar bij aanvang van het seizoen bedraagt 2 jaar. De duurtijd van de optie kan onder deze voorwaarden de contractuele duurtijd overschrijden.
- een contract ingaand tijdens het lopende seizoen wordt voor de bepaling van de contractduur gelijkgesteld met 1 volledig seizoen;

§4 Salarisverhoging

- de optielichting gaat gepaard met een verhoging van 15 % van de vaste bezoldiging en 5 % van de wedstrijd- en/of selectiepremies OF 20% van de vaste bezoldiging zonder dat deze verhoging meer dan 20.000 € moet bedragen. In ieder geval is bij optielichting het gewaarborgd inkomen voor voltijds betaalde sportbeoefenaars verschuldigd, tenzij dit in tweede klasse een verhoging betekent van meer dan 2.000 €

§5 Optielichting

- de optie moet door de club gelicht worden bij aangetekend schrijven ten laatste op 31 maart van het seizoen waarin het contract normaal verstrijkt, de datum van poststempel rechtsgeldig zijnde;
- een meerjarig optiebeding kan niet opgesplitst worden en moet bijgevolg steeds in zijn geheel gelicht worden;
- de club kan geen optie lichten en/of de speler kan niet verplicht worden de optielichting na te leven, als de club op 15 maart van het lopende seizoen een loonachterstand heeft van 2 maanden of meer voor de speler wiens optie gelicht wordt. De speler dient de niet-naleving per aangetekend schrijven te bevestigen aan de club vóór 16 april van het lopende seizoen.

§6 Sancties

- sanctie bij niet-naleving : de speler kan de nietigheid inroepen en het contract als beëindigd beschouwen ofwel de duur van de optie bevestigen met toepassing van de bovenvermelde bepalingen;
- ingeval van betwisting wordt de zaak verplicht voorgelegd aan de verzoeningscommissie van het paritair comité.

Artikel 14.

De partijen komen overeen om geen proefbeding op te nemen in de contracten, aangezien dit in de sportsector niet wenselijk wordt geacht.

Sanctie : in geval er toch een proefbeding wordt opgenomen en de overeenkomst voortijdig door de club wordt beëindigd tijdens looptijd van de proefperiode is niet de verkorte, maar de normale verbrekingsvergoeding van toepassing.

Artikel 15.

Het risico van degradatie is een inhérent risico specifiek aan de sportsector. Toch zijn de partijen akkoord om dit risico te beperken en in geval van degradatie een salarisvermindering te aanvaarden indien aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan. De zuiver ontbindende voorwaarde bij degradatie wordt door de partijen niet aanvaard en de meest benadeelde partij kan de nietigheid ervan inroepen.

§1 Toepassingsgebied

- onderstaande regeling geldt enkel voor de clubs behorend tót het betaald voetbal zoals omschreven in de reglementen van de K.B.V.B. en voor spelers die een deeltijdse of voltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar hebben ondertekend;
- onderstaande regeling is slechts van toepassing op contracten gesloten vanaf de datum van ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- voor contracten getekend vanaf 1 juli 2008 tót aan de datum van ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst blijft de regeling zoals voorzien in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2006 van toepassing

§2 Vormvereisten

- de salarisvermindering bij degradatie omwille van sportieve redenen moet schriftelijk worden opgesteld en integraal deel uitmaken van het contract, voor iedere werknemer (betaalde sportbeoefenaar) afzonderlijk en ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding van de werknemer;
- het contract moet verplicht de toepasselijke salarisvermindering vermelden.

§3 Salarisvermindering

- de salarisvermindering bedraagt maximaal 20% van de vaste bezoldiging en 20 % van de wedstrijd- en/of selectiepremies, mits het gemiddelde minimum maandinkomen wordt gegarandeerd;
- In geval in het contract een salarisvermindering bij degradatie omwille van sportieve redenen wordt voorzien, heeft de speler op het ogenblik van de effectieve degradatie de keuze om ofwel de overeengekomen salarisvermindering te aanvaarden ofwel zijn vrijheid aan te vragen ingaand vanaf het seizoen volgend op de degradatie en dit zónder verdere financiële verplichtingen tussen beide partijen vanaf het seizoen volgend op de degradatie;
- De speler die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om zijn vrijheid aan te vragen behoudt uiteraard zijn financiële aanspraken voor het volledige lopende seizoen en moet bij aangetekend schrijven zijn vrijheid aanvragen ten laatste op 7 juni, de datum van poststempel rechtsgeldig zijnde, van het seizoen waarin de club degradeert.
- Na deze termijn wordt de speler geacht de salarisvermindering te hebben aanvaard;
- in geval in het contract een salarisvermindering omwille van sportieve redenen wordt voorzien die beperkt blijft tót 10 % van de vaste bezoldiging en 10 % van de wedstrijd- en/of selectiepremies is de mogelijkheid voor de speler om zijn vrijheid aan te vragen niet voorzien, tenzij partijen contractueel anders overeenkomen;

§4 Sancties

- sanctie bij niet-naleving: de clause salarisvermindering is nietig en de speler kan ofwel de overeengekomen contractduur respecteren met toepassing van de bovenvermelde bepalingen ofwel zijn contract als beëindigd beschouwen;
- in geval van betwisting wordt de zaak verplicht voorgelegd aan de verzoeningscommissie van het paritair comité.

HOOFDSTUK VIII : Arbeidsongeschiktheid

Artikel 16.

De club kent de speler kosteloze medische bijstand toe door bemiddeling van haar medische staf en door haar aangeduide externe specialisten. Het staat de speler vrij geneesheren of specialisten van zijn keuze te raadplegen en zich door hen te laten verzorgen, op eigen kosten en op eigen risico, met name wat betreft een langdurige onbeschikbaarheid. De club neemt in geen geval de kosten of de aansprakelijkheid ten laste van de behandelingen, medische verzorging en in het algemeen alle andere ingrepen dan deze welke door de geneesheren van de club of de door haar aangeduide externe specialisten worden verstrekt of toegelaten.

Artikel 17.

Werkgevers-clubs verbinden zich ertoe in geval van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval voor de eerste maand van de ongeschiktheid aan de speler het gewaarborgd loon uit te betalen, vanaf de tweede tót en met de zesde maand van de ongeschiktheid het contractuele vast loon en vanaf de zevende tót en met de twaalfde maand bovenop de tussenkomst van de arbeidsongevallenverzekeraar een aanvullende vergoeding zodat het contractueel vast loon van de betrokken speler wordt bereikt met een maximale bijpassing van 1.500€ per maand.

Indien tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid de overeengekomen contractuele duurtijd verstrijkt, waarborgt de club aan de speler het contractueel vast loon gedurende 2 maanden en valt de speler nadien terug op de wettelijke tussenkomst van de arbeidsongevallenverzekeraar. Indien tijdens de période van arbeidsongeschiktheid een nieuw contract met een andere werkgever wordt gesloten gaat er een nieuwe période van arbeidsongeschiktheid in met inbegrip van het gewaarborgd loon.

Artikel 18.

Werkgevers-clubs verbinden zich ertoe in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval voor de eerste maand van de ongeschiktheid aan de speler het gewaarborgd loon uit te betalen en voor de tweede maand van de ongeschiktheid een aanvullende vergoeding bovenop de wettelijke tussenkomst van het ziekenfonds om het contractuele vast loon te bereiken.

Indien tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid de overeengekomen contractuele duurtijd verstrijkt, blijft de hierboven vermelde regeling voor de eerste 2 maanden van de arbeidsongeschiktheid onverkort van toepassing en valt de speler nadien volledig terug op de wettelijke tussenkomst van het ziekenfonds. Indien tijdens de période van arbeidsongeschiktheid een nieuw contract met een andere werkgever wordt gesloten gaat er een nieuwe période van arbeidsongeschiktheid in met inbegrip van het gewaarborgd loon.

Artikel 19.

De clubs zijn verplicht hun arbeidsongevallenverzekering al of niet bij hun wetsverzekeraar uit te breiden tót ongevallen overkomen aan hun spelers die ter beschikking gesteld worden aan een Nationale selectie, behoudens gelijkwaardige dekking door de respectievelijke Federatie.

HOOFDSTUK IX : Spelersafvaardiging

Artikel 20.

§ 1. De werkgevers-clubs erkennen dat de spelers vertegenwoordigd worden door een spelersvakbond.

§ 2. Per club-werkgever wordt er, bij het begin van elk seizoen, een spelersraad gehouden die uit haar rangen minstens twee spelersafgevaardigden kiest.

§ 3. De vertegenwoordigers van de spelersvakbonden kunnen uitgenodigd worden op deze spelersraad en krijgen het recht om alsdan de spelers in te lichten over de vakbondswerking in de sector betaald voetbal.

§ 4. Het mandaat van spelersafgevaardigde mag geen aanleiding geven tót enig voordeel noch nadeel voor degene die het uitoefent.

§ 5. Een vertegenwoordiger van de spelersvakbond zal mondeling of schriftelijk kunnen overgaan tót aile mededelingen die nuttig zijn voor de spelers, zonder dat zulks de organisatie van de club-werkgever mag verstoren.

§ 6. De werkgevers verklaren zich akkoord dat er op de installaties van de club voorlichtingsvergaderingen voor de spelers kunnen worden gehouden door de vertegenwoordigers van een spelersvakbond na voorafgaande kennisgeving aan de betrokken club.

HOOFDSTUK X : Syndicale premie

Artikel 21.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 07.06.2006 betreffende de syndicale premie voor betaalde voetballers wordt als volgt aangepast : de betaalde voetballer gehouden door een arbeidsovereenkomst bij een club uit tweede Nationale heeft voor het seizoen 2009-2010, 2010-2011 en 2011-2012 recht op een syndicale premie ten bedrage van 50 €

HOOFDSTUK XI : Terbeschikkingstelling van spelers

Artikel 22.

Terbeschikkingstelling, zoals omschreven in de Wet van 24.07.1987, is de enige geldende manier om een betaalde sportbeoefenaar uit te lenen.

Artikel 23.

In overeenstemming met de wet van 24 juli 1987 betreffende de terbeschikkingstelling van spelers, aanvaarden de partijen enkel de procédure van artikel 32 van bovenvernoemde wet toe te passen inzake het uitlenen van spelers en slechts tót terbeschikkingstelling van spelers over te gaan, onder volgende voorwaarden :

- de onderlinge terbeschikkingstelling kan enkel gebeuren in de loop van de transferperiodes, zoals voorzien in het règlement van de voetbalsport;
- een terbeschikkingstelling is slechts mbgelijk voor een duur tót het einde van het lopende seizoen;
- er moet steeds een driepartijenovereenkomst gesloten worden, dwz. uitlenende club, ontlenende club en speler zijn akkoord in een gezamenlijk ondertekend document;
- de toestemming van de vakbonden, zoals bepaald in de wet, is rechtsgeldig wanneer tenminste twee van de drie representatieve vakbonden hun akkoord geven;

• bij schorsing van de arbeidsovereenkomst, andere dan diegenen die uitdrukkelijk voorzien zijn in de Wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, kan er geen terbeschikkingstelling gebeuren. Zou dit toch gebeuren is de uitlenende club gehouden het contract tussen haar en de speler na te komen. Zou dit toch gebeuren zijn zowel de uitlenende club als de ontlenende club hoofdelijk aansprakelijk tót nakoming van de contracten die beide clubs met de speler hebben gesloten.

HOOFDSTUK XII : Deeltijdse contracten

Artikel 24.

§ 1. De deeltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde voetballers moet voldoen aan de voorwaarden en bepalingen van de C.A.O. betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar van 7 juni 2000, die voor de duur van onderhavige C.A.O. verlengd wordt en dit enkel voor de betaalde voetballer.

§ 2. Het sluiten van dergelijke contracten moet aan de voorzitter van het P.C. gemeld worden om de zes maanden, respectievelijk in september en februari van elk voetbalseizoen. De lijst met deeltijdse contracten wordt op de eerstvolgende vergadering van het paritair comité voorgelegd.

Artikel 25.

In geval van overtreding van de bepalingen betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomsten voor betaalde voetballers van 7 juni 2000, zoals vervat in onderhavige C.A.O. en de C.A.O. betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar, wordt de arbeidsovereenkomst ab initio beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid met een retroactieve aanpassing naar een voltijds loon.

HOOFDSTUK XIII : Vereffening/fusie/herstructurering

Artikel 26.

§ 1. In geval van vereffening, fiisie of herstructurering van een club, die betaalde voetballers in dienst heeft, dient voorafgaand verplicht een informatieprocedure voor het paritair comité gevolgd te worden.

§ 2. In geval een club voornemens is daartoe over te gaan, is zij ertoe gehouden vooraf de voorzitter van het P.C. van de Sport in te lichten bij aangetekend schrijven. De voorzitter van het P.C. van de Sport verwittigt de sociale partners, vertegenwoordigd in het P.C. van de Sport en organiseert desbetreffend een bijeenkomst in het Paritair Comité van de Sport. Bij niet-naleving van deze procedure is de vereffening, fiisie of herstructurering niet tegenstelbaar aan de sociale partners vertegenwoordigd in het P.C. van de Sport.

HOOFDSTUK XIV : Boetes en sancties

Artikel 27.

De disciplinaire boetes en sancties die door de werkgever worden opgelegd moeten vermeld worden in het arbeidsreglement. Het bedrag van de financiële boetes mag niet meer bedragen dan het wettelijk toegestane maximum, zoals vermeld in de wet op de bescherming van het loon. Het arbeidsreglement en de arbeidsovereenkomst moeten de wijze van kennisgeving van de sancties alsook de procedure en termijnen van beroep vermelden op straffe van nietigheid.

HOOFDSTUK XV : Weddenschappen

Artikel 28.

De spelers verbinden er zich toe om niet deel te nemen aan weddenschappen van welke aard ook die betrekking hebben op voetbalwedstrijden van de club. In geval van mogelijke betwistingen wordt de zaak voorgelegd aan het Nationaal Paritair Comité voor de Sport.

HOOFDSTUK XVI : Makelaars

Artikel 29.

Partijen erkennen om in geval van arbeidsbemiddeling uitsluitend met erkende makelaars te werken. Voor zover er beroep gedaan wordt op een sportmakelaar, zal de volledige identiteit, desgevallend het erkenningsnummer, van deze makelaar/arbeidsbemiddelaar in de afgesloten contracten vermeld of bijgevoegd worden.

HOOFDSTUK XVII : Fonds Sluiting van Ondernemingen

Artikel 30.

De clubs zijn verplicht om voor de betaalde sportbeoefenaars een bijdrage te betalen voor het F.S.O.

HOOFDSTUK XVIII : Portretrecht

Artikel 31.

§1 Elke speler beschikt vrij over zijn beeld voor zover dit niet wordt uitgeoefend in clubverband in de kleuren of in de uitrusting van de club waarmee hij verbonden is. De speler kan vrij elk reclamecontract afsluiten behalve met derden die concurrenten zijn van de sponsor van de club of voor zover het producten betreft die strijdig zijn met het imago van de sport (tabak, alcohol). De speler deelt bij aanvang van het seizoen aan de club mee met welke sponsors hij een reclamecontract heeft afgesloten.

§2 De club mag gratis gebruik maken van de naam en het beeld van de betaalde speler als het gaat om de afbeelding van een sportactiviteit die bedoeld is als informatie aan het publiek en het privé-leven van de speler niet schaadt. De club-werkgever mag eveneens foto's of beelden van de speler gebruiken, afzonderlijk of in ploegverband, in het kader van een globale actie van de club, de werkgeversorganisatie/ Liga van de betrokken clubs of de nationale ploeg.

§3 Teneinde de correcte naleving van deze bepalingen te garanderen zal de club vóór 1 september van elk seizoen aan het paritair comité schriftelijk meedelen met welke sponsors er een overeenkomst gesloten werd. In geval van wijziging van de sponsorovereenkomsten in de loop van het seizoen, dient dit binnen de maand schriftelijk meegedeeld te worden aan het paritair comité. Bij niet-naleving kan de club geen beroep doen op de bepalingen van dit artikel.

HOOFDSTUK XIX : Gezamenlijke engagements

Artikel 32.

De partijen erkennen binnen de voetbalsport de jongeren als een risicogroep en zullen gezamenlijk inspanningen leveren om de jeugd te ondersteunen.

Artikel 33.

De partijen engageren zich om ten aanzien van de Voetbalbond een aantal réglementaire wijzigingen te bepleiten op het vlak van de vrijheid van de speler in geval van niet-betaling van het loon. Er zal desbetreffend een initiatief worden genomen door de Profliga en de Nationale Liga. Tevens zal er een réglementaire regeling moeten worden uitgewerkt die voorziet in minimale vergoedingen voor spelers die deel uitmaken van de kern van het eerste elftal en geselecteerd worden voor competitie- of bekerwedstrijden.

Artikel 34.

De partijen erkennen

- de bijstand van de speler door de erkende spelersvakbonden voor de juridische commissies en comités die loon- en arbeidsvoorwaarden behandelen;
- de vertegenwoordiging van de erkende spelersvakbonden in de juridische commissies en comités die loon- en arbeidsvoorwaarden behandelen, in het bijzonder voor de commissie statuut voor de speler;
- dat de juridische commissies en comités die loon- en arbeidsvoorwaarden behandelen best paritair worden samengesteld. Dit dient in orde te zijn op 01.07.09.

Artikel 35.

De partijen erkennen in principe het règlement van de K.B.V.B. in haar disciplinaire bevoegdheden, onverminderd het recht de definitieve uitspraken, na uitputting van alle interne rechtsmiddelen te onderwerpen aan de marginale toetsing van een arbitrage of van de rechtbanken.

CCTdu 16 juin 2009

CONDITIONS DE TRAVAIL DU FOOTBALLEUR REMUNERE

CHAPITRE I^{er}: Champ d'application

Article 1^{er}.

La convention collective de travail s'applique aux clubs de football et aux footballeurs rémunérés, à temps partiel et à temps plein, liés par un contrat de travail en vertu de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail pour les sportifs rémunérés.

CHAPITRE II: Durée

Article 2.

La convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à savoir du 1er juillet 2008 au 30 juin 2012 inclus. Sauf disposition contraire, toutes les dispositions suivantes sont applicables avec effet rétroactif au 1er juillet 2008.

CHAPITRE III: Négociations sur le travail et les rémunérations

Article 3.

Les parties conviennent que les négociations concernant le travail et les rémunérations se font (en principe) entre les employeurs/clubs et les travailleurs/syndicats tels que représentés au sein de la commission paritaire.

CHAPITRE IV: Commission de conciliation

Article 4.

Cette commission est chargée explicitement d'examiner tous les problèmes concernant l'application des conditions de travail et de rémunération des joueurs de football rémunérés et d'assurer la médiation dans ce cadre.

Article 5.

La commission de Conciliation se compose d'au moins 4 membres, dont 2 représentent les organisations syndicales et 2 les organisations patronales dans le secteur du football rémunéré.

Article 6.

§ 1er. La commission de conciliation veillera également au respect des conventions collectives relatives aux footballeurs rémunérés, en respect des modalités et la procédure suivantes.

§ 2. Si, au sein d'un club employeur, un désaccord surgit concernant l'interprétation de la convention collective de travail, la mise en application des engagements y mentionnés, et/ou les principes fondamentaux qui pourraient avoir des répercussions sur tous les clubs, la partie la plus diligente pourra soumettre le litige par écrit au Président de la Commission.

§ 3. Celui-ci convoquera la Commission dans un délai de maximum 7 jours ouvrables à dater du jour où il a été saisi du litige. L'invitation mentionnera l'objet du litige.

X

§ 4. La Commission épuisera, si possible en une séance, tous les moyens qui s'offriront en vue de la médiation et de la conciliation, en examinant toutes les propositions ou suggestions des parties concernées ou en faisant une proposition elle-même.

§ 5. Si le président, en accord avec les parties, estime que tous les moyens de conciliations n'ont pas été épuisés, il pourra décider d'approfondir le cas au cours d'une séance ultérieure qui devra avoir lieu dans les trois jours ouvrables.

§ 6. Chaque séance de la Commission devra faire l'objet d'un procès-verbal. Celui-ci mentionnera l'objet précis du litige et l'accord qui a été ou non conclu.

CHAPITRE V: Rémunération

Article 7.

§ 1er. La rémunération du footballeur rémunéré (dans le sens du droit du travail) consiste en les éléments suivants:

- le salaire mensuel brut, fixe;
- les primes de matches;
- autres indemnités contractuelles;

- les avantages en nature, notamment la disposition d'une habitation, d'un véhicule ou d'autres avantages;
- les cotisations patronales au fonds de pension.

§ 2. Contractuellement, la rémunération doit être suffisamment déterminable (salaire fixe, avantages en nature, primes, ...) de façon qu'il apparait déjà du contrat si le salaire minimum est respecté. Les cotisations patronales pour l'assurance groupe et le pécule de vacances ne sont pas comptabilisées pour la détermination des différentes rémunérations minima (sportif rémunéré à temps partiel - sportif rémunéré à temps plein - sportif étranger). Par conséquent, la rémunération minimum doit être atteinte avec les éléments salariaux autres que les cotisations patronales pour l'assurance groupe et le pécule de vacances. Par ailleurs, il est explicitement convenu que, pour le salaire minimum, il ne peut être tenu compte que des éléments salariaux énumérés dans la loi sur la protection de la rémunération.

§ 3. La rémunération mensuelle effective doit au moins être égale au salaire mensuel minimum théorique. Le salaire minimum annuel est fixé par la commission paritaire nationale des sports. A compter de la saison 2009/2010, 1/12 de ce salaire minimum fixé doit être versé mensuellement à titre d'avance. Il sera également tenu compte des dispositions de l'article 10.

Article 8.

Chaque club est obligé d'avoir un nombre minimum de joueurs rémunérés sous contrat, en fonction de la division dans laquelle joue le club .

A compter de la saison 2009/2010, le minimum suivant est d'application :

- 1^{er} Division nationale: 22 sportifs jouissant au minimum de la rémunération à temps plein pour sportifs rémunérés ;
- 2^{er} Division nationale: 17 sportifs jouissant au minimum de la rémunération à temps partiel pour sportifs rémunérés .

Article 9.

§ 1er Le footballeur rémunéré qui, au 1er février, est en service depuis plus de 16 mois sans interruption, a droit à une prime de fidélité sur la base des modalités suivantes : plus d'une saison en service 300 € plus de 2 saisons en service 600 € plus de 3 saisons en service 900 € plus de 4 saisons en service 1.200 € Le caractère

ininterrompu du service est déterminé par la durée du/des contrat(s). Un passage définitif à un autre club constitue une exception.

§2 Les montants sont respectivement majorés à 500 €(plus d'1 saison), 1.000 €(plus de 2 saisons), 1.500 € (plus de 3 saisons) en 2.000 €(plus de 4 saisons), pour autant qu'au moment du paiement, il s'agisse d'un club de Indivision.

§3 Le sportif rémunéré sous contrat de travail à temps partiel ne peut bénéficier que de la prime visée au §1er.

§4 Le mois du paiement est le mois de février de la saison au cours de laquelle les conditions respectives sont remplies. Le premier calcul et le premier paiement sont prévus pour février 2010. Le sportif rémunéré qui n'est plus en service en février n'y a plus droit.

Article 10.

Les parties conviennent que les clubs garantissent aux footballeurs rémunérés à temps plein et à temps partiel, outre le salaire minimum annuel indexé pour les sportifs rémunérés, respectivement 300 €, 600 € et 900 € durant les saisons 2009/2010, 2010/2011 et 2011/2012.

CHAPITRE VI : stabilité de contrat

Article 11.

Les contrats entre les clubs et les footballeurs rémunérés seront conclus pour une durée maximale de 5 saisons et dureront au minimum jusqu'à la fin de la saison (30 juin) en cours. En cas de non-respect de ce minimum, le joueur a droit au paiement du salaire jusqu'à la fin de ladite saison.

Article 12.

§1er. Le joueur dont le contrat vient à terme conformément aux dispositions contractuelles est libre de conclure un contrat de travail avec un autre club de son choix. La liberté de négociation du joueur ne pourra en aucun cas être entravée.

§ 2. Sans préjudice des dispositions de la loi du 24 février 1978 et de ses arrêtés d'exécution, les parties s'engagent à ne pas résilier prématurément les contrats de travail, sauf pour des raisons reconnues comme fondées par le juge ou les instances compétentes, parmi lesquelles figure la commission de conciliation mentionnée à l'article 4.

§ 3. Le footballeur rémunéré affecté au noyau des onze doit avoir un maximum de chances déjouer et de s'entraîner avec ce noyau. Aucune modification substantielle des facilités d'entraînement de sportif rémunéré par le club n'est autorisée à titre disciplinaire, sauf si le joueur en a été informé de la manière et selon les modalités prévues à l'article 27 de la présente CCT, concernant les amendes et sanctions.

CHAPITRE VII : clauses contractuelles

Article 13.

L'option est une clause contractuelle spécifique au secteur du football. Les parties déclarent qu'une option unilatérale n'est pas valable. La clause d'option n'est toutefois pas à considérer comme unilatérale lorsqu'elle satisfait aux conditions suivantes:

§1 Champ d'application

- Ce régime s'applique uniquement aux clubs relevant du football rémunéré tel que décrit dans les règlements de l'URBSFA et pour les joueurs sous contrat de travail à temps plein ou à temps partiel de sportif rémunéré ;

- Le régime s'applique uniquement aux contrats conclus à compter de la date de signature de la présente convention collective de travail ;
- Pour les contrats signés entre le 1er juillet 2008 et la date de signature de la présente convention collective de travail, le régime prévu à l'article 13 de la convention collective de travail du 7 juin 2006.

§2 Conditions de forme

- l'option doit être rédigée par écrit et faire partie intégrante du contrat, pour chaque travailleur (sportif rémunéré) séparément et au plus tard lors de l'entrée en service du travailleur;
- le contrat doit obligatoirement mentionner la durée, l'augmentation salariale applicable et la date limite de levée de l'option ou, pour ces deux dernières conditions, faire référence à la CCT en vigueur.

§3 Durée

- la durée maximale de l'option ne peut en aucun cas dépasser la durée contractuelle;
- la durée maximale du contrat, y compris l'option, ne peut dépasser 5 ans, et 3 ans pour les joueurs de moins de 18 ans qui gagnent moins de 20.000 € par saison;
- la durée maximale d'une option pour les joueurs formés par le club même (3 saisons consécutives ou non d'affiliation au club comme amateur ou comme joueur sous contrat, éventuellement mis à la disposition d'un autre club) de moins de 18 ans au début de la saison est de 2 ans. A ces conditions, la durée de l'option peut excéder la durée contractuelle.
- un contrat prenant effet en cours de saison est assimilé à une saison complète pour la détermination de la durée contractuelle;

§4 Augmentation salariale

- la levée d'option s'accompagne d'une augmentation de 15 p.c. du salaire fixe et de 5 p.c. des primes de match et/ou de sélection, OU de 20 p.c. du salaire fixe, sans que cette augmentation doive dépasser 20.000€ En tout cas, une levée d'option s'accompagne du revenu garanti pour les sportifs rémunérés à temps plein, sauf si cette garantie représente, en 2^{ème} division, une augmentation supérieure à 2.000 €

§5 Levée de l'option

- l'option doit être levée par le club au moyen d'une lettre recommandée à la poste, au plus tard le 31 mars de la saison au cours de laquelle le contrat expire normalement, le cachet de la poste faisant foi;
- une clause d'option pluriannuelle ne peut être divisée et doit donc être levée toujours en son intégralité;
- le club ne peut lever l'option et/ou le joueur ne peut être tenu de respecter la levée de l'option, si, au 15 mars de l'année en cours, le club a un arriéré salarial de 2 mois ou plus pour le joueur dont l'option est levée. Le joueur doit confirmer le non-respect par courrier recommandé au club avant le 16 avril de la saison en cours.

§6 Sanctions

- sanction en cas de non-respect : le joueur peut invoquer la nullité et considérer le contrat comme terminé ou confirmer la durée de l'option avec application des dispositions susdites ;
- en cas de contestation, la commission de conciliation de la commission paritaire est saisie de l'affaire.

Article 14.

Les parties conviennent de ne pas reprendre de clause d'essai dans les contrats, cela n'étant pas considéré souhaitable dans le secteur sportif.

Sanction: au cas où le contrat contiendrait néanmoins une clause d'essai et serait prématurément résilié par le club au cours de la période d'essai, ce n'est pas l'indemnité réduite, mais l'indemnité normale de rupture qui est d'application.

Article 15.

Le risque de descente est un risque inhérent au secteur sportif. Les parties sont cependant d'accord de limiter ce risque et, en cas de descente pour des raisons sportives, d'accepter une diminution de la rémunération s'il est

satisfait à toutes les conditions ci-après. La clause résolutoire pure en cas de descente n'est pas acceptée par les parties et la partie la plus lésée peut en invoquer la nullité.

§ 1^{er} Champ d'application

- Ce régime s'applique uniquement aux clubs relevant du football rémunéré tel que décrit dans les règlements de l'URBSFA et pour les joueurs sous contrat de travail à temps plein ou à temps partiel de sportif rémunéré ;
- Le régime s'applique uniquement aux contrats conclus à compter de la date de signature de la présente convention collective de travail ;
- Pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2008 et la date de signature de la présente convention collective de travail, le régime prévu à l'article 15 de la convention collective de travail du 7 juin 2006

§2 Conditions de forme

- la diminution de la rémunération en cas de descente pour raisons sportives doit être rédigée par écrit et faire partie intégrante du contrat, pour chaque travailleur (sportif rémunéré) individuellement et au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur;
- le contrat doit obligatoirement mentionner la diminution salariale applicable.

§3 Diminution salariale

- la diminution de la rémunération s'élèvera au maximum à 20 p.c. du salaire fixe et 20 p.c. des primes de match et/ou de sélection, le revenu minimum mensuel moyen devant rester assuré;
- au cas où une diminution de la rémunération en cas de descente pour raisons sportives est prévue dans le contrat, le joueur a le choix, au moment de la descente effective, d'accepter la diminution de rémunération convenue ou bien de demander sa liberté à partir de la saison suivant celle de la descente, sans autres obligations financières entre les deux parties à partir de la saison suivant celle de la descente;
- le joueur qui désire recourir à la possibilité de demander sa liberté garde évidemment ses droits financiers pour la totalité de la saison en cours ; il doit demander sa liberté au plus tard le 7 juin de la saison dans laquelle le club descend, par lettre recommandée à la poste, la date de la poste faisant foi.
- Après ce délai, le joueur est censé avoir accepté la diminution de rémunération;
- au cas où, dans le contrat, une diminution de rémunération pour des raisons sportives, limitée à 10 p.c. du salaire fixe et 10 p.c. des primes de match et/ou de sélection, est prévue, la possibilité, pour le joueur, de demander sa liberté n'est pas prévue, à moins que les deux parties en conviennent autrement par contrat ;

§4 Sanctions

- sanction en cas de non-respect : la clause de diminution salariale est nulle et le joueur peut respecter la durée contractuelle convenue avec application des dispositions susdites ou considérer son contrat comme terminé;
- en cas de contestation, la commission de conciliation de la commission paritaire est saisie de l'affaire.

CHAPITRE VIII : INCAPACITE DE TRAVAIL

Article 16.

Le club octroie au joueur l'assistance médicale gratuite par l'intermédiaire de son staff médical et des spécialistes externes choisis par le club. Le joueur est libre de consulter des médecins ou spécialistes de son choix et de se faire soigner par eux, à ses frais et à ses risques, notamment en ce qui concerne une indisponibilité de longue durée. Le club ne prend en aucun cas en charge les coûts ou la responsabilité des traitements, soins médicaux et généralement toutes les autres interventions autres que celles qui sont dispensées ou autorisés par les médecins du club ou les spécialistes externes qu'il a choisis.

Article 17.

Les clubs employeurs s'engagent, en cas d'incapacité de travail causée par un accident de travail, à payer, pour le premier mois de l'incapacité de travail, au joueur la rémunération garantie et à partir du deuxième jusqu'au

sixième mois inclus de l'incapacité, le salaire fixe contractuel et, à partir du septième mois jusqu'au douzième mois inclus, en plus de l'intervention de l'assurance accidents de travail, une indemnité complémentaire, de manière à atteindre le salaire fixe contractuel du joueur, avec un complément maximal de 1.500€par mois.

Si, au courant de l'incapacité de travail, la durée convenue du contrat vient à échéance, le club garantit au joueur le salaire fixe contractuel durant deux mois, l'indemnité étant ensuite limitée à l'intervention légale de l'assurance des accidents de travail. Si un nouveau contrat est conclu avec un autre employeur durant la période d'incapacité de travail, une nouvelle période d'incapacité de travail prend cours, salaire garanti compris.

Article 18.

Les clubs employeurs s'engagent, en cas d'incapacité de travail en raison de maladie ou d'accident, à payer au joueur la rémunération garantie pour le premier mois d'incapacité et pour le deuxième mois d'incapacité, une indemnité complémentaire en sus de l'intervention légale de la mutuelle de façon à atteindre le salaire fixe contractuel..

Si, au cours de l'incapacité de travail, la durée contractuelle vient à échéance, le règlement ci-dessus pour les deux premiers mois d'incapacité de travail reste valable ; ensuite, l'indemnité est limitée entièrement à l'intervention légale de la mutuelle. Si un nouveau contrat est conclu avec un autre employeur durant la période d'incapacité de travail, une nouvelle période d'incapacité de travail prend cours, salaire garanti compris.

Article 19.

Les clubs sont tenus d'étendre leur assurance accidents de travail auprès de l'assureur légal ou non hui aux accidents survenus aux joueurs mis à disposition d'une sélection nationale, sauf couverture équivalente de la fédération respective.

CHAPITRE IX : DELEGATION DES JOUEURS

Article 20.

§ 1 er. Les clubs employeurs reconnaissent que les joueurs sont représentés par une délégation/syndicat des joueurs.

§ 2. Au début de chaque saison et dans chaque club employeur se tiendra un conseil des joueurs en vue d'élire au moins deux délégués des joueurs en son sein.

§ 3. Les représentants des syndicats de joueurs pourront être invités audit conseil et auront, à cette occasion, le droit d'informer les joueurs sur les activités syndicales dans le secteur du football rémunéré.

§ 4. Le mandat de délégué des joueurs ne peut entraîner ni avantages ni désavantages pour celui qui l'exerce.

§ 5. Le délégué des joueurs pourra transmettre, aussi bien oralement que par écrit, toute communication utile aux joueurs, pour autant que cela ne nuise pas à l'organisation du club employeur.

§ 6. Les employeurs sont d'accord que les représentants d'un syndicat de joueurs pourront, dans les installations du club, organiser des réunions informatives pour les joueurs, après avis préalable au club concerné.

Chapitre X : Prime syndicale

Art. 21.

La CCT du 07.06.2006 relative à la prime syndicale pour les footballeurs rémunérés est adaptée comme suit : le footballeur rémunéré sous contrat de travail auprès d'un club de deuxième nationale a droit, pour les saisons, 2009-2010, 2010-2011 et 2011-2012 à une prime syndicale de 50 €

CHAPITRE XI : MISE A DISPOSITION DE JOUEURS

Article 22.

disposition, telle que décrite dans la loi du 24.07.1987, est la seule manière valable de prêter un sportif rémunéré.

Article 23.

Conformément à la loi du 24 juillet 1978 concernant la mise à disposition des joueurs, les parties conviennent de n'appliquer que l'article 32 de la loi mentionnée ci-dessus en matière de prêt de joueurs, une mise à disposition de joueurs ne pouvant intervenir que sous les conditions suivantes:

- La mise à disposition mutuelle ne peut intervenir qu'aux cours des périodes de transferts tel que prévu par le règlement sportif du football;
 - La mise à disposition n'est possible que pour une durée allant jusqu'à la fin de la saison en cours ;
 - L'accord des trois parties intéressées, à savoir le club prêteur, le club emprunteur et le joueur, est obligatoirement établi par leurs signatures conjointes apposées au bas d'un document commun;
 - L'accord des syndicats, tel que prévu par la loi, n'est juridiquement acquis qu'à partir du moment où au moins deux des trois syndicats représentatifs ont donné leur assentiment
-
- En cas de suspension du contrat de travail, autre que les cas explicitement prévus dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, il ne peut y avoir de mise à disposition. Si une telle mise à disposition se produit néanmoins, le club prêteur est tenu de respecter le contrat le liant au joueur. Le club prêteur et le club emprunteur sont responsables du respect des contrats conclus avec le joueur.

CHAPITRE XII : CONTRATS A TEMPS PARTIEL

Article 24.

§ 1er. Le contrat de travail à temps partiel pour footballeurs rémunérés doit répondre aux conditions et dispositions de la convention collective de travail du 7 juin 2000 relative au contrat de travail à temps partiel pour les sportifs rémunérés, prolongée pour la durée de la présente convention collective de travail.

§ 2. Le président de la commission paritaire nationale doit être informé tous les six mois, respectivement en septembre et en février de chaque saison sportive de football, de la conclusion de tels contrats. La liste des contrats à temps partiel est présentée à la réunion suivante de la commission paritaire.

Article 25.

En cas d'infraction aux dispositions, arrêtées le 7 juin 2000, relatives aux contrats à temps partiel pour footballeurs rémunérés, telles que reprises dans la présente convention collective de travail, ainsi qu'à celles de la convention collective de travail concernant le contrat de travail à temps partiel pour les sportifs rémunérés, le contrat de travail sera considéré ab initio comme un contrat de travail à temps complet, ce qui implique un réajustement rétroactif de la rémunération en une rémunération à temps plein.

CHAPITRE XIII : LIQUIDATION/FUSION /RESTRUCTURATION

Article 26.

§ 1. En cas de liquidation, de fusion ou de restructuration d'un club, une procédure d'information de la commission paritaire doit obligatoirement être suivie.

§ 2. Au cas où un club aurait l'intention d'y procéder, elle est tenue d'en informer au préalable et par écrit le Président de la Commission paritaire nationale des sports. Le Président en informe les partenaires sociaux représentés au sein de la CP des sports et organisera dans les meilleurs délais une réunion de la Commission pari-

taire nationale des sports. En cas de non-respect de cette procédure, la liquidation / fusion / restructuration n'est pas opposable aux partenaires sociaux représentés au sein de la CP des sports.

CHAPITRE XIV : AMENDES ET SANCTIONS

Article 27.

Les amendes et sanctions disciplinaires imposées par l'employeur doivent être mentionnées dans le règlement de travail. Le montant des amendes financières ne peut dépasser le maximum autorisé par la loi, tel qu'il figure à la loi concernant les règlements de travaux. Le règlement de travail et le contrat de travail doivent également mentionner la manière de notification des sanctions ainsi que la procédure et les délais d'appel, sous peine de nullité

CHAPITRE XV : Paris

Article 28.

Les joueurs s'engagent à ne pas participer à des paris, de quelque nature que ce soit, ayant un rapport avec les matches de leur club. En cas de litiges éventuels, la Commission paritaire nationale des sports est saisie de l'affaire.

CHAPITRE XVI : Agents

Article 29.

Les parties s'engagent à n'avoir recours, pour le placement, qu'à des agents agréés, à l'exclusion de tout autre. Au cas où il serait fait appel à un agent sportif, l'identité complète, le cas échéant le numéro d'agrément, de l'agent/intermédiaire figurera dans les contrats conclus ou y sera ajouté.

CHAPITRE XVII : Fonds de fermeture des entreprises

Article 30.

Les clubs sont tenus de verser une cotisation au FFE pour les sportifs rémunérés.

CHAPITRE XVIII : Droit au respect de l'image

Article 31.

§1er Le joueur dispose librement de son image dans la mesure où l'exercice de ce droit reste étranger au cadre du club et sans rapport avec les couleurs ou l'équipement du club auquel il est relié. Le joueur peut librement signer des contrats publicitaires sauf avec des tiers qui sont des concurrents du sponsor du club ou dans la mesure où les produits sont contraires à l'image du sport (tabac, alcool). Au début de la saison, le joueur communique au club avec quels sponsors il a conclu un contrat publicitaire.

§7 Le club peut user gratuitement du nom et de l'image du joueur rémunéré lorsqu'il s'agit de l'illustration d'une activité sportive destinée à informer le public et pour autant qu'il n'y ait pas d'atteinte au respect de la vie privée du sportif. Le club employeur peut aussi utiliser des photos et des images du joueur, séparément ou en équipe, dans le cadre d'une campagne globale menée par le club, l'organisation patronale/la Ligue regroupant les clubs concernés, ou l'équipe nationale.

§3 Afin de garantir l'application correcte de ces dispositions, le club communiquera par écrit, avant le 1^{er} septembre, avec quels sponsors un contrat est conclu. En cas de modification des contrats de sponsoring dans le courant de la saison, celle-ci doit être communiquée par écrit, dans le mois qui suit, à la commission paritaire. En cas de non-respect, le club ne pourra recourir aux dispositions du présent article.

CHAPITRE XIX : Engagements communs

Article 32.

À l'intérieur du football comme sport, les parties reconnaissent les jeunes comme un groupe à risque et fourniront ensemble des efforts pour soutenir la jeunesse.

Article 33.

Les parties s'engagent à plaider, à l'égard de l'Union de football, en faveur d'une série de modifications réglementaires en matière de liberté du joueur en cas de non-paiement du salaire. Le cas échéant, une initiative sera prise en la matière par la ligue professionnelle et la ligue nationale. Un règlement devra également être élaboré, prévoyant des indemnités minimales pour les joueurs faisant partie du noyau des onze et sélectionnés pour des matchs de compétition ou de coupe.

Article 34.

Les parties reconnaissent

- l'assistance du joueur par un syndicat de joueurs reconnu, devant les commission juridiques et les comités examinant les conditions de travail et de rémunération;
- la représentation des syndicats de joueurs reconnus, dans les commission juridiques et les comités examinant les conditions de travail et de rémunération, en particulier la commission relative au statut du joueur;
- que les commission juridiques et les comités examinant les conditions de travail et de rémunération doivent avoir de préférence une composition paritaire. Ce point doit être réglé pour le 01.07.09.

Article 35.

Les parties reconnaissent en principe le règlement de l'URBSFA dans ses compétences disciplinaires, sans préjudice du droit à des jugements définitifs, après épuisement de tous les recours internes, à soumettre au contrôle marginal d'un arbitrage ou des tribunaux. *