



ERRATUM

Commission paritaire nationale des sports
n° 223

**CCT n° 112623/CO/223
du 13/06/2012**

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 17, §1^{er}, 1^{er} point, doit être lu comme suit :
« *deze regeling geldt enkel voor clubs behorend tot het betaald voetbal zoals omschreven in de reglementen van de KBVB en voor spelers die een deeltijdse of voltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar hebben ondertekend;* ».

Correction du texte en français :

- la date mentionnée à fin du premier alinéa du contrat de joueur de football doit être supprimée : « ~~16 juin 2009~~ ».

- le contrat doit être complété comme suit : « *numéro d'entreprise* :...
numéro d'affiliation à l'URBSFA :... ».

- le début de l'article 1er, alinéa 2 de l'objet du contrat, doit être lu comme suit : « *Dans l'hypothèse d'un contrat à temps partiel, les parties se plieront aux dispositions de la CCT du 7 juin 2000, sans préjudice de la loi du 24 juillet 1978. Le Joueur ne peut prester en moyenne plus de 30 heures par semaine en qualité de sportif rémunéré.* ».

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 11, point 5 (en italique), : « *Alle andere looncomponenten zijn niet inbegrepen in de referentiebezoldiging zoals maar niet uitsluitend:*

- *werkgeversbijdrage aan het pensioenfonds* ».

ERRATUM

Paritair Comité voor het Nationaal Paritair
Comité voor de sport
nr. 223

**CAO nr. 112623/CO/223
van 13/06/2012**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- het artikel 17, § 1, punt 1, moet als volgt gelezen worden : « *deze regeling geldt enkel voor clubs behorend tot het betaald voetbal zoals omschreven in de reglementen van de KBVB en voor spelers die een deeltijdse of voltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar hebben ondertekend;* ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- de datum vermeld in het einde van de eerste alinea van het contract van voetballer moet geschrapt worden : « ~~16 juin 2009~~ ».

- het contract moet als volgt bijgepast worden :
« *numéro d'entreprise* :...
numéro d'affiliation à l'URBSFA :... ».

- het begin van het artikel 1, alinea 2 van het voorwerp van het contract, moet als volgt gelezen worden : « *Dans l'hypothèse d'un contrat à temps partiel, les parties se plieront aux dispositions de la CCT du 7 juin 2000, sans préjudice de la loi du 24 juillet 1978. Le Joueur ne peut prester en moyenne plus de 30 heures par semaine en qualité de sportif rémunéré.* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- het artikel 11, punt 5 (in cursief), moet als volgt gelezen worden : « *Alle andere looncomponenten zijn niet inbegrepen in de referentiebezoldiging zoals maar niet uitsluitend:*

Correction du texte en français :

- les alinéas 3 et 7 de l'article 20 doivent être lus comme suit : « *En cas de suspension **du contrat** à la suite d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident le Club s'engage à appliquer la CCT en vigueur* ».

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 20 (*suspensions légales*), alinéa 5, doit être lu comme suit : « *De Speler verliest het recht op loonwaarborg indien de ongeschiktheid te wijten is aan een door hem gepleegde zware fout **al dan niet tijdens de contractuele prestaties*** ».

- le début de l'article 20 (*suspensions conventionnelles*), doit être lu comme suit : « ***De onderhavige overeenkomst kan in volgende gevallen geschorst worden***:...».

Correction du texte en français :

- l'article 20 (*suspensions conventionnelles*), premier tiret, doit être lu comme suit : « *en cas de sanction fédérale encourue par le Joueur et qui l'empêcherait de remplir toutes ses obligations contractuelles pendant **...ou plus*** ».

- la fin de l'article 21 doit être lue comme suit : « *...le double de ce qui est stipulé en application de l'art. 5, §2 de la loi du 24.02.1978 (A.R. 13.07.2004)* ».

Correction du texte en néerlandais :

- la fin de l'article 24 doit être lue comme suit : « ***Zie artikel 18*** ».

Correction du texte en français :

- le début de l'article 25 doit être lue comme suit : « *Pour autant que le présent contrat ait été conclu à l'intermédiaire d'un manager, l'identité complète, le numéro d'accréditation et le numéro d'entreprise **du manager** doivent être mentionnés* ».

Correction du texte en néerlandais :

- la fin de l'article 25 (en italique) doit être lue comme suit : « *handelend op verzoek van de **club/speler*** ».

Décision du

- *werkgeversbijdrage aan het pensioenfonds* ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- alinea's 3 en 7 van het artikel 20 moeten als volgt gelezen worden : « *En cas de suspension **du contrat** à la suite d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident le Club s'engage à appliquer la CCT en vigueur* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- het artikel 20 (*wettelijke schorsingen*), alinea 5, moet als volgt gelezen worden : « *De Speler verliest het recht op loonwaarborg indien de ongeschiktheid te wijten is aan een door hem gepleegde zware fout **al dan niet tijdens de contractuele prestaties*** ».

- het begin van het artikel 20, (*conventionele schorsingen*), moet als volgt gelezen worden : « ***De onderhavige overeenkomst kan in volgende gevallen geschorst worden***:...».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- het artikel 20, (*conventionele schorsingen*), eerste punt, moet als volgt gelezen worden : « *en cas de sanction fédérale encourue par le Joueur et qui l'empêcherait de remplir toutes ses obligations contractuelles pendant **...ou plus*** ».

- het einde van het artikel 21 moet als volgt gelezen worden : « *...le double de ce qui est stipulé en application de l'art. 5, §2 de la loi du 24.02.1978 (A.R. 13.07.2004)* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- het einde van het artikel 24 moet als volgt gelezen worden : « ***Zie artikel 18*** ».

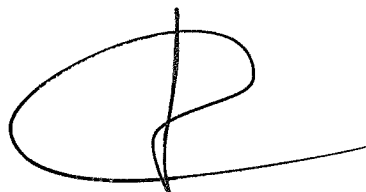
Verbetering van de Franstalige tekst :

- het begin van het artikel 25 moet als volgt gelezen worden : « *Pour autant que le présent contrat ait été conclu à l'intermédiaire d'un manager, l'identité complète, le numéro d'accréditation et le numéro d'entreprise **du manager** doivent être mentionnés* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- het einde van het artikel 25 (in cursief) moet als volgt gelezen worden : « *handelend op verzoek van de **club/speler*** ».

Beslissing van



NATIONAAL PARITAIR COMITE VOOR DE SPORT

Neerlegging-Dépôt: 12/12/2012
Regist.-Enregistr.: 02/01/2013
N°: 112623/CO/223

C.A.O. van 13 juni 2012

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 2012 tot en met 30 juni 2013.

HOOFDSTUK III : Arbeids- en loononderhandelingen

Artikel 3.

De partijen erkennen dat de arbeids- en loononderhandelingen (princiepelijk) 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 alle 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 tot 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, met vermelding van het precieze voorwerp van het geschil en het al of niet bereikte akkoord.

HOOFDSTUK V : Loon en Statuut

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. Maandelijks dient 1/12 van dit vastgelegde minimumloon te worden betaald als voorschot. Tevens moet 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.

Volgend minimum is 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 tot 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 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 900 € waarborgen gedurende het seizoen 2012/2013.

Artikel 11.

§1 De ondertekenende vakorganisaties hebben het recht om een dubbel van het geregistreerde contract van de betaalde voetballer op te vragen bij de KBVB of de betrokken voetballiga in zoverre zij daartoe gemandateerd worden door de speler.

§2 De ondertekenende vakorganisaties hebben het recht de bijdragen in de groepsverzekering voor de betaalde voetballer op te vragen bij de club-werkgever of de desbetreffende verzekeringsmaatschappij waar de groepsverzekering is afgesloten in zoverre zij daartoe gemandateerd worden door de speler.

Artikel 12.

§1 Volgende geschillen tussen club en speler worden voorgelegd aan een geschillencommissie:

1. Alle geschillen in verband met de interpretatie van deze collectieve arbeidsovereenkomst
2. Alle betwistingen in verband met opties en salarisvermindering zoals vermeld in artikel 15 en 17 van deze collectieve arbeidsovereenkomst
3. Alle conflicten omtrent de aansluiting/overgang/transfer van een speler waarbij het recht op arbeid in het gedrang komt.

§2 Deze commissie bestaat uit vier leden, waarvan twee leden van de werkgeversdelegatie voetbal en twee van de werknemersdelegatie vertegenwoordigd in het paritair comité voor de sport.

De meest gereede partij legt het geschil voor aan de voormelde commissie via een schrijven aan haar vertegenwoordiger binnen het paritair comité voor de sport zijnde de Pro League of de Nationale Voetballiga langs werkgeverszijde of één van de drie representatieve vakbonden langs werknemerszijde. De aangezochte vertegenwoordiger is gehouden de andere vertegenwoordigers op te roepen.

§3 De werkgevers- en de werknemersdelegatie duiden zelf hun vertegenwoordiging aan. Het geschil moet worden behandeld binnen een termijn van maximum 7 kalenderdagen, volgend op de dag waarop het geschil aanhangig werd gemaakt.

§4 Er wordt een proces-verbaal van de zitting opgemaakt met vermelding van het precieze voorwerp van het geschil en van de gemotiveerde beslissing. De beslissing wordt schriftelijk meegedeeld aan alle betrokken partijen en aan de KBVB.

HOOFDSTUK VI : Contractstabiliteit

Artikel 13.

De contracten van bepaalde duur tussen clubs en betaalde voetballers worden afgesloten voor maximum 5 jaar en minimum voor een periode die loopt tot 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 tot het einde van dat seizoen.

Artikel 14.

§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 procedure zoals voorzien in artikel 27 van deze CAO aangaande het opleggen van boetes of sancties.

HOOFDSTUK VII : Contractuele Clausules

Artikel 15.

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 tot 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;
- voor contracten getekend vanaf 1 juli 2008 tot 16 juni 2009 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
- Voor contracten getekend vanaf 1 januari 2013 moet het contract verplicht de duurtijd, de toepasselijke salarisverhoging en de uiterste datum van optielichting vermelden en kan niet meer verwezen worden 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 minstens gepaard met een verhoging van 15 % van de vaste bezoldiging én 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 €.
- In dat geval kan de verhoging beperkt blijven tot 2.000 € in zoverre dit uitdrukkelijk werd opgenomen in het contract.

§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 voor de speler meest gunstige bovenvermelde bepalingen;
- ingeval van betwisting wordt de zaak verplicht voorgelegd aan de geschillencommissie vermeld in artikel 12.

Artikel 16.

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 17.

Het risico van degradatie is een inherent 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

- Deze regeling geldt enkel voor de clubs behorend tot het betaald voetbal zoals omschreven in de reglementering van de KBVB en voor spelers die een deeltijdse of voltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar hebben ondertekend;
- onderstaande regeling is slechts van toepassing op contracten gesloten vanaf 16/06/2009;
- voor contracten getekend vanaf 1 juli 2008 tot 16/06/2009 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 wedstrijden/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 zonder 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 tot 10 % van de vaste bezoldiging én 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 voor de speler meest gunstige bovenvermelde bepalingen ofwel zijn contract als beëindigd beschouwen;
- in geval van betwisting wordt de zaak verplicht voorgelegd aan de geschillencommissie vermeld in artikel 12.

Artikel 18

Bij stijging naar een hogere afdeling zullen de vaste bezoldiging en de wedstrijd- en selectiepremies voor de betaalde voetballer met minimaal 10% verhoogd worden, tenzij een dergelijke verhoging reeds contractueel werd vastgelegd.

HOOFDSTUK VIII : Arbeidsongeschiktheid

Artikel 19.

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 20.

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 tot en met de zesde maand van de ongeschiktheid het contractuele vast loon en vanaf de zevende tot 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 bijkomend aan de speler het contractueel vast loon gedurende maximum 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst zonder het totale maximum van 6 maanden te overschrijden en valt de speler nadien terug op de wettelijke tussenkomst van de arbeidsongevallenverzekeraar. Indien tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid een nieuw contract met een andere werkgever wordt gesloten gaat er een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid in met inbegrip van het gewaarborgd loon.

Artikel 21.

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 bestaande uit het verschil tussen het contractuele vaste loon en de tussenkomst van het ziekenfonds. In geval de speler geen recht heeft op tussenkomst van het ziekenfonds is de club enkel gehouden tot de "fictieve" opleg en niet tot de betaling van het bedrag dat overeenstemt met de tussenkomst van het ziekenfonds zelf.

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 periode van arbeidsongeschiktheid een nieuw contract met een andere werkgever wordt gesloten gaat er een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid in met inbegrip van het gewaarborgd loon.

Artikel 22.

De clubs zijn verplicht hun arbeidsongevallenverzekering al of niet bij hun wetsverzekeraar uit te breiden tot 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 23.

§ 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 tot enig voordeel noch nadeel voor degene die het uitoefent.

§ 5. Een vertegenwoordiger van de spelersvakbond zal mondeling of schriftelijk kunnen overgaan tot alle 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 : Terbeschikkingstelling van spelers

Artikel 24.

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

Artikel 25.

In overeenstemming met de wet van 24 juli 1987 betreffende de terbeschikkingstelling van spelers, aanvaarden de partijen enkel de procedure van artikel 32 van bovenvernoemde wet toe te passen inzake het uitlenen van spelers en slechts tot 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 reglement van de voetbalsport;
- een terbeschikkingstelling is slechts mogelijk voor een duur tot 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 tot nakoming van de contracten die beide clubs met de speler hebben gesloten.

HOOFDSTUK XI : Deeltijdse contracten

Artikel 26.

§ 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 27.

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 XII : Vereffening/fusie/herstructurering/WCO

Artikel 28.

§ 1. In geval van vereffening, fusie, herstructurering van een club, die betaalde voetballers in dienst heeft, dient voorafgaand verplicht een informatieprocedure voor het paritair comité gevolgd te worden. Dezelfde regel geldt wanneer de club zich beroept op de wet op de continuïteit der ondernemingen.

§ 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, fusie of herstructurering niet tegenstelbaar aan de sociale partners vertegenwoordigd in het P.C. van de Sport.

HOOFDSTUK XIII : Boetes en sancties

Artikel 29.

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 artikel 18 van de wet op de arbeidsreglementen van 8/4/1965 d.w.z. maximaal 1/5 van het dagloon. 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 XIV : Weddenschappen

Artikel 30.

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 XV : Makelaars

Artikel 31.

Partijen erkennen om in geval van arbeidsbemiddeling uitsluitend met makelaars te werken die in orde zijn met de desbetreffende wetgeving of reglementen uitgevaardigd door de respectievelijke overheden. Voor zover er beroep gedaan wordt op een sportmakelaar, zal de volledige identiteit, het ondernemingsnummer, van deze makelaar/arbeidsbemiddelaar in de afgesloten contracten vermeld of bijgevoegd worden.

HOOFDSTUK XVI : Fonds Sluiting van Ondernemingen

Artikel 32.

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

HOOFDSTUK XVII : Portretrecht

Artikel 33.

§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 oktober 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 XVIII : Gezamenlijke engagements

Artikel 34.

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

Artikel 35.

De partijen engageren zich om ten aanzien van de Voetbalbond een aantal reglementaire 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 reglementaire 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 36.

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

Artikel 37.

De partijen erkennen in principe het reglement 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.

Opgemaakt en aldus ondertekend te Brussel, op 13 juni 2012 in evenveel exemplaren als er partijen zijn met een onderscheiden belang. Iedere partij verklaart een exemplaar te hebben ontvangen.

CONTRACT VAN VOETBALSPELER

TUSSEN :

.....
(juiste benaming en precieze rechtspersoonlijkheid van Club)

met zetel te :

straat:..... nr.:.....

postnummer:.....

Gemeente/Stad :.....

Ondernemingsnummer :

Stamnummer bij KBVB :

vertegenwoordigd door :

.....
(naam, voornaam en adres van de perso(o)n(en) die gemachtigd is/zijn om de Club te verbinden)

hierna "**de Club**" genaamd

EN :

De heer

geboren te

op

wonende te

nr. identiteitskaart :

nr. rijksregister :

nationaliteit :

verblijfplaats kiezende op de maatschappelijke zetel van de Club, voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst,

hierna "**de Speler**" genaamd

voor de minderjarige (naargelang zijn persoonlijk statuut) gemachtigd en bijgestaan door:

..... *(vader, moeder, voogd, enz.)*

WORDT HERINNERD WAT VOLGT :

Het doel van onderhavige overeenkomst is, voor beide partijen, de deelname aan officiële en/of vriendschappelijke voetbalcompetities in België en in het buitenland, gespeeld onder de controle van de Pro League, de K.B.V.B., de U.E.F.A. of de F.I.F.A. Bijgevolg verplichten zowel de Club als de Speler zich ertoe de reglementen en richtlijnen van deze instanties na te leven.

Als geldigheidsvoorwaarde voor het sluiten van deze overeenkomst geldt dat:

- de Speler fysiek in staat is te voetballen
- de Speler geldig een aan de Belgische wet onderworpen arbeidscontract kan afsluiten.

HET VOLGENDE WORDT OVEREENGEKOMEN :

VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1 :

De club werft de Speler aan op basis van een arbeidsovereenkomst voor bedienden in de hoedanigheid van beroepsvoetballer in het kader van een **Voltijdscontract. / Deeltijdscontract¹**

In geval van een **deeltijdse arbeidsovereenkomst** dienen de partijen de bepalingen van de CAO van 7 juni 2000 na te leven, zonder afbreuk te doen aan de wet van 24 februari 1978. De bedoelde Speler mag gemiddeld niet meer dan 30 uren per week zijn activiteit als betaalde sportbeoefenaar uitoefenen. Dit veronderstelt dat de deeltijdse sportbeoefenaar naast zijn sportactiviteit nog een bezoldigd hoofdberoep uitoefent of combineert met studies waarbij een bewijs van studies met volledig voltijds of deeltijds leerplan kan overgelegd worden.

Bezoldigd hoofdberoep:
Studies:

Het sluiten van een deeltijdse overeenkomst als betaalde sportbeoefenaar wordt in de maand september of februari gemeld aan de K.B.V.B. die het overmaakt aan het Paritair Comité van de Sport.

DUUR

Artikel 2 :

De overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd. Zij moet minstens gesloten worden tot het einde van het seizoen (30 juni) en is hernieuwbaar zoals bepaald in de wet van 24 februari 1978.

Onderhavig contract wordt gesloten voor de duur van seizoen(en).

Het neemt dus een aanvang op en eindigt van rechtswege op 30 juni

MINIMUM JAARSALARIS

Artikel 3 :

Als minimum jaarloon geldt het bedrag jaarlijks vastgesteld door het Nationaal Paritair Comité voor de sport, in toepassing van de wet van 24 februari 1978.

Voor de deeltijdse en **voltijdse** voetballer moet bovendien rekening worden gehouden met de van toepassing zijnde CAO ~~van 16 juni 2009~~.

In het geval een **buitenlandse Speler niet UE/EER onderdaan**, tewerkgesteld wordt, moet art. 9, 11° van het KB van 9 juni 1999, toegepast worden. Ook de K.B.V.B. regelt het aanwerven van zulke voetballers.

PRESTATIES EN VERPLICHTINGEN

Artikel 4 :

De Club alsook de Speler verbinden zich ertoe de afgesloten arbeidsovereenkomst correct uit te voeren en de wettelijke en reglementaire verplichtingen na te leven.

¹ Schrapen wat niet past

Artikel 5 :

Onverminderd de schikkingen van de C.A.O. voor betaalde voetballers, in voege op de dag van de ondertekening van het contract verbindt de Speler zich ertoe :

- a) gevolg te geven aan de oproepingen en deel te nemen aan de door de Club georganiseerde wedstrijden, trainingen, stages, afzonderingen, conferenties, vergaderingen, enz. en zich op geen enkele wijze te mengen in het administratief, commercieel, financieel of sportief beleid van de club;
- b) deel te nemen aan de verplaatsingen en reizen in België en in het buitenland met de middelen welke door de Club werden beslist en georganiseerd;
- c) alle richtlijnen en instructies op te volgen welke door de Club werden verstrekt in de loop van de wedstrijden en tijdens de uitoefening van de professionele prestaties;
- d) niet deel te nemen aan wedstrijden of sportmanifestaties of geen sport te beoefenen die zijn specifieke sportieve integriteit in gevaar kunnen brengen;
- e) in het kader van zijn contractuele verplichtingen de door de Club gekozen uitrustingen te dragen, met name ter gelegenheid van de contacten met de media, behoudens het recht in "burgerkledij" te verschijnen;
- f) het materiaal en de uitrustingen die hem door de Club worden toevertrouwd degelijk te onderhouden en met de meeste zorg te behandelen;
- g) geen publiciteitscontracten af te sluiten 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,...). Bij het begin van elk seizoen (voor 1 september) dient de club schriftelijk mee te delen met welke sponsors er een overeenkomst gesloten werd. 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 deelt bij aanvang van het seizoen aan de club de volledige identiteit mee met welke sponsors hij een reclamecontract heeft afgesloten. 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 en dit op elke technologische drager. In geval van wijziging van de sponsorovereenkomsten in de loop van het seizoen, dient dit binnen de maand schriftelijk meegedeeld te worden aan de andere contractspartij
- h) te schikken naar de verplichtingen opgenomen in het Lastenboek en de overeenkomst betreffende de productie en uitzending van de wedstrijdbeelden van de Jupiler Pro League.
- i) zijn financiële aanspraken te beperken tot de contractuele vergoedingen en voordelen;
- j) de reputatie van de Club en haar leden hoog te houden en de nodige terughoudendheid in acht te nemen door zich te onthouden van nadelige uitlatingen op materieel en moreel vlak, gericht tegen de Club, de Pro League en de K.B.V.B.;
- k) regelmatig te trainen in geval van en afhankelijk van de aard van de schorsing van het contract;
- l) te verblijven binnen een straal van km van de sportinstallaties van de Club;
- m) zich tijdens de duur van het contract te onderwerpen aan geneeskundige, preventieve en controle-onderzoeken, de voorgeschreven behandelingen te volgen, evenals de verzorging te aanvaarden verstrekt door de door de Club aangestelde personen tot bestendinging of verbetering van de conditie van de Speler (bv. massage, fysieke verzorging, diëtiëk, enz.)
- n) de wettelijke en reglementaire verplichtingen inzake de bestrijding van doping correct toe te passen ook wat betreft het dagelijks invullen van zijn whereabouts
- o) niet deel te nemen aan weddenschappen van welke aard ook op voetbalwedstrijden van de club en dit in de meest ruime zin.

Artikel 6 :

De Club kent de Speler kosteloze medische bijstand toe door bemiddeling van haar medische staf en de 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.

De partijen zijn ertoe gehouden zich te schikken naar de wettelijke bepalingen inzake arbeidsongevallen, voor wat betreft de controleprocedures en de medische expertise.

Het niet naleven van deze bepalingen stelt de overtreder bloot aan de door de wet voorziene gevolgen en sancties.

REGLEMENT VAN DE U.E.F.A.

Artikel 7 :

De Club verbindt er zich toe de Speler ter beschikking te stellen van de nationale bond van het land waarvan hij een onderdaan is, krachtens de reglementen van de F.I.F.A. en de U.E.F.A. voor de wedstrijden van het nationaal A-elftal en "Beloften".

De Speler verbindt er zich toe zich opnieuw ter beschikking te stellen van de Club in de door diezelfde reglementen vastgestelde termijnen, op straffe van de sancties voorzien in het arbeidsreglement in geval van afwezigheid en/of laattijdigheid.

REGLEMENT VAN DE K.B.V.B.

Artikel 8 :

Overeenkomstig het reglement van de K.B.V.B. verbindt de Speler zich ertoe niet te spelen voor een niet door de Bond erkende club.

De Speler die wenst over te gaan naar een Club van een andere bij de F.I.F.A. aangesloten bond, verbindt zich ertoe bij de betrokken Clubs overeenkomstig de sportieve reglementeringen en volgens de nationale en internationale procedures, het af te leveren transfercertificaat aan te vragen.

Artikel 9 :

De Club kan bij het stopzetten van de contractuele betrekkingen, om welke reden dan ook, en zonder zware fout in hoofde van de club, een opleidings-, promotie- en beroepsvaardigheidsvergoeding eisen, zonder dat de effectieve betaling ervan het vrij verkeer van de Speler kan hinderen, onverminderd de bepalingen van de wetgeving.

Deze vergoeding, enkel betaalbaar door de Club die van de toekomstige prestaties zal genieten, wordt berekend op basis van de door de Pro League, K.B.V.B. of de internationale sportinstanties vastgelegde parameters, naargelang het gaat om de toekenning van een nationale of van een internationale transfer.

Bij toepassing van artikel 941 van het Bondsreglement is de voetballer, die voor een bepaalde duur aangeworven wordt, bij het verstrijken van de contractuele betrekkingen, vrij met de Club van zijn keuze een spelerscontract te sluiten in de zin van de wet op de betaalde sportbeoefenaar.

VERGOEDINGEN

Artikel 10 :

De Club betaalt aan de Speler een bezoldiging, bestaande uit het vast loon, de diverse premies en andere contractuele voordelen in natura.

Op jaarbasis voldoet de bezoldiging minstens aan de wettelijke bepalingen opgenomen in art. 3 van dit contract.

Daarnaast betaalt de Club uitkomend in de eerste nationale afdeling minstens per kwartaal patronale bijdragen voor alle bij haar aangesloten voetbalspelers die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar berekend overeenkomstig het reglement van de Pro League (zie art. 11 – contractuele vergoedingen punt 5)

De verplichte voorheffingen in toepassing van de fiscale wetgeving en de sociale zekerheid worden afgehouden van het vast loon, de premies, de vergoedingen en alle andere contractuele voordelen, ongeacht hun aard, behalve van de patronale bijdragen bestemd voor het specifiek pensioenfonds.

Artikel 11 :

Contractuele vergoedingen

1. Vaste maandelijks vergoeding :

2. Variabele vergoedingen :

- **Wedstrijdpremies reguliere competitie (1^{ste} Elftal):**
 - **Gelijk spel:**
 - **Winst:**
- **Wedstrijdpremies Play Off 1 (1^{ste} Elftal):**
 - **Gelijk spel:**
 - **Winst:**
- **Wedstrijdpremies Play Off 2 (1^{ste} Elftal):**
 - **Gelijk spel:**
 - **Winst:**
- **Wedstrijdpremies kampioenschap 2^{de} Elftal:**
 - **Gelijk spel:**
 - **Winst:**
- **Premies Beker van België:**
 - **Gelijk spel:**
 - **Winst:**
- **Andere :**

3. Getrouwheidspremie

De Speler die per 1 februari langer dan 16 maanden ononderbroken in dienst is heeft overeenkomstig de van toepassing zijnde cao betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden voor betaalde sportbeoefenaars 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.

De bedragen worden respectievelijk verhoogd tot 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 de club in de 1ste afdeling speelt.

De Spelers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst hebben geen recht op deze verhoging.

De maand van uitbetaling is februari van het seizoen waarin de respectievelijke voorwaarden voldaan zijn. Indien de Speler in februari niet meer in dienst is, heeft hij hierop geen recht meer.

Bovenstaande regeling is slechts geldig in zoverre er op het ogenblik van de ondertekening van onderhavig contract een rechtsgeldige cao bestaat waarin een getrouwheidspremie wordt toegekend. Indien de modaliteiten van de van toepassing zijnde cao op het ogenblik van ondertekening van dit contract gewijzigd zijn en afwijken van bovenvermelde regeling, zullen de voorwaarden van de cao toegepast worden.

4. Allerlei - voordelen:

5. Patronale bijdragen :

De voetbalclubs uitkomend in de eerste nationale afdeling van de competitie georganiseerd door de Pro League en de KBVB zijn verplicht het reglement zoals goedgekeurd in de Pro League toe te passen. Dit reglement verplicht ondermeer dat de club gehouden is volgende **patronale bijdragen** te storten in de groepsverzekering voor alle bij haar aangesloten voetbalspelers die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars overeenkomstig het akkoord afgesloten binnen de Pro League zijnde :

- voor de aangesloten waarvan de referentiebezoldiging kleiner is dan 12.394,68 € : 150 €;
- voor de aangesloten waarvan de referentiebezoldiging begrepen is tussen 12.394,68 € en 18.592,01 € : 10% van het bedrag dat 12.394,68 € overschrijdt met een minimum 150 €;
- voor de aangeslotenen waarvan de referentiebezoldiging begrepen is tussen 18.592,01 EUR en 24.789,35 EUR : 619,73 EUR + 15% van het bedrag dat 18.592,01 EUR overschrijdt;
- voor de aangeslotenen waarvan de referentiebezoldiging begrepen is tussen 24.789,35 EUR en 30.986,69 EUR : 1.549,33 EUR + 20% van het bedrag dat 24.789,35 EUR overschrijdt;
- voor de aangeslotenen waarvan de referentiebezoldiging begrepen is tussen 30.986,69 EUR en 37.184,03 EUR : 2.788,80 EUR + 25% van het bedrag dat 30.986,69 EUR overschrijdt;
- voor de aangeslotenen waarvan de referentiebezoldiging begrepen is tussen 37.184,03 EUR en 49.578,70 EUR : 4.338,14 EUR + 30% van het bedrag dat 37.184,03 EUR overschrijdt;
- voor de aangeslotenen waarvan de referentiebezoldiging begrepen is tussen 49.578,70 EUR en 148.736,11 EUR : 8.056,54 EUR + 40% van het bedrag dat 49.578,70 EUR overschrijdt;
- voor de aangeslotenen waarvan de referentiebezoldiging begrepen is tussen 148.736,11 EUR en 247.893,52 EUR : 47.719,50 EUR + 45% van het bedrag dat 148.736,11 EUR overschrijdt;
- voor de aangeslotenen waarvan de referentiebezoldiging 247.893,52 EUR overschrijdt : 92.340,34 EUR + 50% van het bedrag dat 247.893,52 EUR overschrijdt, met deze beperking evenwel dat de werkgeversbijdrage niet meer mag bedragen dan 40% van de totale referentiebezoldiging.

De referentiebezoldiging is het totaal van de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen vaste en variabele vergoedingen:

- vast bruto maandloon
- premies, de terminologie zijnde niet exhaustief:
 - wedstrijdpremies
 - selectiepremies
 - kwalificatiepremies

- *garantiepremies*
- *rangschikkingpremies*
- *behoudspremies*
- *bekerpremies*
- *UEFA-clubcompetities premies*

Alle andere looncomponenten zijn niet inbegrepen in de referentiebezoldiging zoals maar niet uitsluitend:

- *werkgeversbijdrage aan het pensioenfonds*
- *vakantiegeld*
- *transferpremie*
- *tekenpremie*
- *getrouwheidspremie*
- *voordelen in natura (bvb. woning, voertuig, kledij, vliegtuigtickets, ...)*
- *andere contractuele vergoedingen (bvb. werkelijke onkosten vergoeding,...)*

De patronale bijdrage is minstens per kwartaal te betalen om, desnoods aangepast te worden tijdens het laatste kwartaal van ieder voetbalseizoen gedurende hetwelk de Speler zijn voetbalactiviteiten zal uitgeoefend hebben. De club is ertoe gehouden, ter informatie, aan de speler een trimesterieel overzicht te overhandigen van de desbetreffende stortingen bij de maatschappij.

Ingeval van degradatie naar tweede of lagere nationale afdeling vervalt de verplichting van de desbetreffende club om de groepsverzekering van de desbetreffende club verder te zetten.

Artikel 12 :

Partijen hebben de mogelijkheid om bij eventuele degradatie omwille van sportieve redenen desgevallend een salarisvermindering te voorzien in zoverre dit hieronder uitdrukkelijk werd vastgelegd²:

OFWEL

*In geval de club omwille van sportieve redenen naar een lagere afdeling wordt verwezen, zullen de vaste bezoldiging én de wedstrijd- en/of selectiepremies **niet** verminderd worden.*

OFWEL

*In geval de club omwille van sportieve redenen naar een lagere afdeling wordt verwezen, zullen de vaste bezoldiging én de wedstrijd- en/of selectiepremies verminderd worden met **10%**.*

OFWEL

*In geval de club omwille van sportieve redenen naar een lagere afdeling wordt verwezen, zullen de vaste bezoldiging én de wedstrijd- en/of selectiepremies verminderd worden met **20%**. De speler beschikt in dit geval over de mogelijkheid om ofwel deze salarisvermindering te aanvaarden ofwel zijn vrijheid aan te vragen overeenkomstig de van toepassing zijnde CAO.*

Bij stijging naar een hogere afdeling zullen de vaste bezoldiging en de wedstrijd- en selectiepremies met minimaal 10% verhoogd worden, tenzij deze verhoging reeds contractueel voorzien is.

Artikel 13 :

Het vast maandloon en de verworven premies worden uiterlijk de 7^{de} werkdag na de rechtgevende maand uitbetaald door overschrijving op het post- of bankrekeningnummer dat de Speler opgeeft.

² Schrappen wat niet past

Artikel 14 :

In geval de Club in gebreke blijft zijn verplichtingen na te komen inzake betaling van het loon, R.S.Z.-bijdrage of storting van bedrijfsvoorheffing kan de Speler zijn vrijheid verkrijgen volgens de door de K.B.V.B vastgestelde procedure.

Artikel 15:

De loons- en arbeidsvoorwaarden moeten jaarlijks aangepast worden op 1 juli op basis van de beslissingen van het Nationaal Paritair Comité voor de sport.

JAARLIJKSE VAKANTIE

Artikel 16 :

De Speler heeft recht op jaarlijkse vakantie overeenkomstig de wettelijke bepalingen inzake arbeidsovereenkomsten voor bedienden. De data en perioden ervan worden vastgelegd in functie van de wedstrijdkalender en de verbintenissen van de Club.

Artikel 17 :

De Speler heeft eveneens recht op dubbel vakantiegeld overeenkomstig de bepalingen van de CAO van 7 juni 2006 betreffende het vakantiegeld voor de betaalde voetballers.

BOETEN EN VERHAAL

Artikel 18 :

Onverminderd de zware fouten (zoals onder meer maar niet uitsluitend doping, deelname aan weddenschappen,...) die iedere vorm van samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maken, kan de Club boeten en sancties opleggen aan de Speler die zich niet aan zijn verplichtingen houdt.

De boeten en sancties worden in detail opgenomen in het Arbeidsreglement, die gevoegd worden bij onderhavige overeenkomst, waarvan zij integraal deel uitmaken.

De omvang van de financiële boeten en sancties mogen het wettelijk toegelaten maximum, dat door de wetgeving op de arbeidsreglementen wordt vastgesteld, niet overschrijden.

De Speler heeft voor iedere boete die hem door de Club wordt opgelegd, het recht verhaal in te dienen, overeenkomstig het arbeidsreglement. Dit kan overeenkomstig de vorm en termijnen zoals bepaald in het reglement van de K.B.V.B. Dit verhaal kan zowel betrekking hebben op de feiten die aanleiding hebben gegeven tot de boete, als op het bedrag ervan.

Indien de Speler is toegewezen aan de kern van het eerste elftal, moet hij 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 procedure zoals voorzien in artikel 27 van de CAO van 13 juni 2012 betreffende de arbeidsvoorwaarden van een betaalde voetballer.

TERBESCHIKKINGSTELLING

Artikel 19 :

In geval van terbeschikkingstelling van de Speler zijn de voorwaarden vermeld in art. 32 van de wet van 24.07.1987 en in de van kracht zijnde CAO voor betaalde voetballers van toepassing.

SCHORSING VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 20 :

- **wettelijke schorsingen :**

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst verwijzen de partijen naar de geldende wettelijke bepalingen overeenkomstig de arbeidsovereenkomstenwet (Wet van 3 juli 1978).

De Speler is ertoe gehouden de Club onmiddellijk van zijn ongeschiktheid op de hoogte te stellen en dit binnen 2 werkdagen vanaf de dag van de arbeidsongeschiktheid.

In geval van schorsing van de overeenkomst ingevolge **arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval** zal de club de van toepassing zijnde CAO betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer toepassen.

Indien tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid de overeengekomen contractuele duurtijd verstrijkt, blijft de in de van toepassing zijnde CAO voorziene 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.

De Speler verliest het recht op loonwaarborg indien de ongeschiktheid te wijten is aan een door hem gepleegde zware fout al dan niet tijdens de contractuele prestaties.

De Club heeft het recht de arbeidsongeschiktheid van de speler te laten controleren door een door hem aangeduid en betaald geneesheer. Deze controlearts dient volledig onafhankelijk van de betrokken Club of Speler te functioneren.

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens **arbeidsongeval** verbindt de Club zich ertoe de van toepassing zijnde CAO betreffende de arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballer toe te passen. Indien tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid de overeengekomen contractuele duurtijd verstrijkt, waarborgt de club bijkomend aan de speler het contractueel vast loon gedurende 2 maanden zonder het maximum van 6 maanden te overschrijden en valt de speler nadien terug op de wettelijke tussenkomst van de arbeidsongevallenverzekeraar.

- **conventionele schorsingen :**

De onderhavige overeenkomst kan in volgende gevallen geschorst worden:

- in geval van een zwaarwichtige bondssanctie opgelopen door de Speler, die hem in de onmogelijkheid stelt al zijn contractuele verplichtingen na te komen gedurende of meer
- in geval van niet afgifte, intrekking of niet verlenging van de werkvergunning en/of verblijfsvergunning door de bevoegde overheden om redenen vreemd aan de Club
- het niet afleveren van een spelerslicentie door de KBVB om redenen vreemd aan de Club

BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 21 :

Conform de wettelijke bepalingen dient elke partij die voor het verstrijken van de overeengekomen termijn een einde stelt aan de afgesloten arbeidsovereenkomst, een vergoeding te betalen. Deze vergoeding is gelijk aan het bedrag van het tot aan het verstrijken van die termijn verschuldigd loon, met als maximum het dubbel van hetgeen bepaald wordt overeenkomstig art. 5, lid 2 wet 24.02.1978. (KB 13 juli 2004)

ANDERE BEPALINGEN

Artikel 22 :

Deze overeenkomst is onderworpen aan de bepalingen van de wet op de betaalde sportbeoefenaar van 24.02.1978, de arbeidsovereenkomstenwet van 03.07.1978, de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de Sport en het arbeidsreglement.

Artikel 23 :

De Speler erkent een origineel van deze arbeidsovereenkomst te hebben ontvangen.

Hij verklaart kennis te hebben genomen van het arbeidsreglement, het groepsverzekeringsreglement van de Pro League en van het reglement van de K.B.V.B. die integraal deel uitmaken van deze overeenkomst en de bepalingen en voorwaarden ervan te aanvaarden. Het wordt de Speler toegestaan er kennis van te nemen op het secretariaat van de Club en er zich op eigen kosten kopie van te laten afleveren.

Zowel de Speler als de Club erkennen in principe het reglement van de KBVB 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 de rechtbanken.

Artikel 24 :

Het is de speler verboden om deel te nemen aan weddenschappen van welke aard ook, met betrekking tot wedstrijden van de eigen club of van clubs in dezelfde competitie. De speler en de club komen overeen dat een dergelijke daad in hoofde van de speler een zware fout uitmaakt. Zie artikel 18.

ARBEIDSBEMIDDELING

Artikel 25 :

Voor zover dit contract tot stand kwam door toedoen van een erkende arbeidsbemiddelaar dient de volledige identiteit, het erkenningsnummer en ondernemingsnummer van deze arbeidsbemiddelaar vermeld te worden.

Onderhavige overeenkomst werd afgesloten mits bemiddeling van
..... spelersagent FIFA, nr.....
door het Vlaamse Gewest erkend onder de referte
door het Waals Gewest erkend onder de referte
door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest erkend onder de referte
met ondernemingsnummer:.....
handelend op verzoek van de Club/Speler.

Opgemaakt te..... op , in twee (drie) originele exemplaren, waarvan de Club en de Speler (de Makelaar) verklaren elk een origineel exemplaar te hebben ontvangen.

DE CLUB

DE SPELER

DE MAKELAAR

De Wettelijk vertegenwoordiger

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SPORTS

CCT du 13 juin 2012

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 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013 inclus.

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.

§ 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. 1/12 de ce salaire minimum fixé doit être versé mensuellement à titre d'avance. Il faut également tenir 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 .

Le minimum suivant est d'application :

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

partiel

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 1^{ère} division.

§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 sportif rémunéré qui n'est plus en service en février n'y a plus droit.

Article 10.

Outre le salaire minimum indexé annuellement pour les sportifs rémunérés à temps plein et à temps partiel, les parties conviennent que les clubs garantissent aux footballeurs rémunérés à temps plein et à temps partiel un montant de 900 € durant la saison 2012/2013.

Article 11.

§1er Les organisations syndicales signant la présente convention ont le droit de demander un duplicata du contrat enregistré du footballeur rémunéré auprès de l'URBSFA ou de la ligue de football concernée, pour autant qu'elles sont mandatées par le footballeur.

§2 Les organisations syndicales signant la présente convention ont le droit de consulter les cotisations pour l'assurance-groupe pour le footballeur rémunéré auprès du club employeur ou de la compagnie d'assurance concernée où l'assurance-groupe a été souscrite, pour autant qu'elles sont mandatées par le footballeur.

Article 12.

§1er Les litiges suivants entre le club et le joueur sont soumis à une commission de litiges :

1. Tout litige concernant l'interprétation de la présente convention collective de travail ;
2. Toute contestation concernant les options et la diminution salariale comme mentionnées dans l'article 15 et 17 de la présente convention collective de travail ;
3. Tout conflit concernant l'affiliation/la mutation/le transfert d'un joueur compromettant le droit sur le travail.

§2 Cette commission est composée de quatre membres dont deux membres de la délégation d'employeurs du football et de deux membres de la délégation de travailleurs représentés dans la commission paritaire des sports.

La partie la plus diligente soumet le litige à la commission susmentionnée par le biais d'un courrier adressé à son représentant au sein de la commission paritaire des sports, à savoir la Pro League ou la Ligue nationale de Football du côté patronal ou à l'une des trois organisations syndicales représentatives du côté des travailleurs. Le représentant est tenu de convoquer les autres représentants.

§3 Les délégations d'employeurs et de travailleurs désignent elles-mêmes leurs représentants. Le litige doit être traité dans un délai de 7 jours calendriers maximums, à dater du jour où le litige a été soumis.

§4 Un procès-verbal de la séance sera établi. Celui-ci mentionnera l'objet précis du litige et la décision motivée. La décision est communiquée par écrit à toutes les parties concernées ainsi qu'à l'URBSFA .

CHAPITRE VI : stabilité de contrat

Article 13.

Les contrats à durée déterminée 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 14.

§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 de jouer 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 15.

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:

§1er 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 ;
- Pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2008 et le 16 juin 2009, le régime prévu à l'article 13 de la convention collective de travail du 7 juin 2006 est applicable.

§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 ;
- Pour les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2013, le contrat doit obligatoirement mentionner la durée, l'augmentation salariale applicable et la date limite de levée de l'option et il ne peut plus 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 au moins 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 €.
- Dans ce cas, l'augmentation peut rester limitée à 2000 € pour autant que cela a été explicitement prévu dans le contrat.

§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 entièreté;
- 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 les plus avantageuses pour le joueur;
- en cas de contestation, la commission de litiges, mentionnée à l'article 12, est obligatoirement saisie de l'affaire.

Article 16.

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 17.

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.

§1er 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 partir du 16/06/2009 ;
- Pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2008 et le 16/06/2009, le régime prévu à l'article 15 de la convention collective de travail du 7 juin 2006 reste applicable.

§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 les plus avantageuses pour le joueur ou considérer son contrat comme terminé;
- en cas de contestation, la commission de litiges, mentionnée à l'article 12, est obligatoirement saisie de l'affaire.

Article 18.

En cas de passage à une division supérieure, le salaire fixe et les primes de match et de sélection pour le footballeur rémunéré seront augmentées d'au moins 10%, à moins qu'une telle augmentation ait déjà été prévue contractuellement.

CHAPITRE VIII : INCAPACITE DE TRAVAIL

Article 19.

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 20.

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 cours de l'incapacité de travail, la durée convenue du contrat vient à échéance, le club garantit également au joueur le salaire fixe contractuel durant deux mois, sans dépasser le maximum de 6 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 21.

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 composée de la différence entre le salaire fixe contractuel et l'intervention de la mutuelle. Au cas où le joueur n'aurait pas droit à l'intervention de la mutuelle, le club est uniquement tenu de payer le supplément « fictif » et pas le montant correspondant à l'intervention de la mutuelle même.

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 22.

Les clubs sont tenus d'étendre leur assurance accidents de travail auprès de l'assureur légal ou non hun 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 23.

§ 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 : MISE A DISPOSITION DE JOUEURS

Article 24.

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

Article 25.

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 XI : CONTRATS A TEMPS PARTIEL

Article 26.

§ 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 27.

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 XII : LIQUIDATION/FUSION/RESTRUCTURATION/LOI RELATIVE A LA CONTINUITE DES ENTREPRISES

Article 28.

§ 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.

La même règle s'applique lorsque le club invoque la loi relative à la continuité des entreprises.

§ 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 paritaire 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 XIII : AMENDES ET SANCTIONS

Article 29.

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 que mentionné à l'article 18 de la loi concernant les règlements de travail du 8/4/1965, à savoir maximum 1/5 de la rémunération journalière. 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 XIV : Paris

Article 30.

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 XV : Agents

Article 31.

Les parties s'engagent à n'avoir recours, pour le placement, qu'à des agents qui sont en ordre avec la législation concernée ou les règlements décrétés par les autorités respectives. Au cas où il serait fait appel à un agent sportif, l'identité complète, le numéro d'entreprise, de l'agent/intermédiaire figureront dans les contrats conclus ou y seront ajoutés.

CHAPITRE XVI : Fonds de fermeture des entreprises

Article 32.

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

CHAPITRE XVII : Droit au respect de l'image

Article 33.

§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.

§2 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} octobre, 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 XVIII : Engagements communs

Article 34.

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 35.

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 36.

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.

Article 37.

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.

Fait et signé à Bruxelles, le 13/06/2012 en autant d'exemplaires que de parties d'intérêt différent. Chaque partie déclare en avoir reçu un exemplaire.

¹ CONTRAT DE JOUEUR DE FOOTBALL

Annexe 1 à la convention du20.. avec le joueur

RENOUVELLEMENT – OPTION

Les parties signataires du contrat précité et de la présente annexe déclarent se référer expressément à la loi du 24 février 1978 qui reconnaît, en son article 4, la validité de renouvellement des contrats conclus pour une durée déterminée et à la CCT en vigueur concernant les conditions de travail du footballeur rémunéré.

Le renouvellement du contrat, pour une nouvelle durée déterminée de ... saison(s) de football, étant la (les) saison(s) devra être notifié au Joueur, par le Club au plus tard le 31 mars par lettre recommandée à la poste ou autre acte équipollent de notification.

Les conditions financières et économiques du contrat renouvelé doivent être définies conformément à la CCT en vigueur concernant les conditions de travail du footballeur rémunéré et feront l'objet des adaptations suivantes, conditions sur lesquelles le Joueur marque son accord et qui sont par lui considérées comme essentielles, faute de quoi il n'aurait pas accordé une option de renouvellement du contrat :

Indemnité mensuelle fixe:

Indemnités variables:

La présente annexe fait partie intégrante du contrat sous rubrique dont toutes les autres dispositions resteront d'application pleine et entière, sauf accord exprès et écrit des parties.

Fait à, le en deux (trois) exemplaires originaux, le Club et le Joueur (et le manager) reconnaissant avoir retiré l'exemplaire qui leur revient.

LE CLUB

LE JOUEUR

LE MANAGER

Représentant légal

¹ Pour être valables, les montants susmentionnés doivent répondre à l'augmentation minimale conformément à la CCT en vigueur relative aux conditions de travail du footballeur rémunéré :

- OU BIEN une augmentation de 15% du salaire fixe et de 5% des primes de match et/ou de sélection avec une augmentation effective maximale de 20.000 euros
- OU BIEN 20 % du salaire fixe avec une augmentation effective maximale de 20.000 euros

En tout cas, en cas de levée de l'option, le revenu garanti pour les sportifs rémunérés à plein temps est dû, sauf si cela signifie une augmentation de plus de 20.000 euros en deuxième division.

CONTRAT DE JOUEUR DE FOOTBALL

ENTRE :

.....
(dénomination exacte et personnalité juridique précise)

dont le siège est établi à :

rue :n°:.....

canton postal :.....

Commune/ville :.....

Le numéro d'entreprise.....

Numéro d'affiliation à URBSFA.....

représenté(e) par

.....
(nom,, prénom, et adress de la ou les personnes habilitées statutairement à engager le Club)

ci-après dénommé(e) "**le Club**"

ET :

Monsieur

Né à le

Domicilié à

N° carte d'identité

N° registre national

Nationalité

choisissant, pour l'exécution de l'accord présent, le lieu de résidence sur le siège social du club

ci-après dénommé "**le Joueur**"

pour le mineur d'âge (selon son statut personnel) autorisé et assisté par :

.....(père, mère, tuteur, etc.)

IL EST RAPPELE CE QUI SUIIT :

L'objectif du présent contrat est, pour les deux parties, de participer aux compétitions officielles et/ou amicales de football en Belgique et à l'étranger, organisées sous l'égide de la Pro League, l'U.R.B.S.F.A., de l'U.E.F.A. ou de la F.I.F.A.

Est donc considéré comme condition de validité pour conclure ce contrat le fait pour :

- le Joueur d'être physiquement apte à jouer au football;
- le Joueur de pouvoir valablement conclure un contrat de travail soumis à la loi belge.

IL EST CONVENU CE QUI SUIIT :

OBJET DU CONTRAT

Article 1 :

Le Club engage le Joueur sur base d'un contrat d'employé en qualité de joueur de football rémunéré professionnel, dans le cadre d'un contrat **à temps complet / à temps partiel**¹

Dans l'hypothèse **d'un contrat à temps partiel**, les parties se plieront aux dispositions de la CCT du 7 juin 2000, sans préjudice de la loi du 24 juillet 1978. Le Joueur ne peut prêter en moyenne plus de 30 heures par semaine en qualité de sportif rémunéré. Ceci implique que le sportif à temps partiel exerce, outre son activité sportive, une activité rémunérée principale ou en combinaison avec un programme d'études, à horaire complet ou partiel, dûment attestée.

Profession principale rémunérée :

Etudes :

La conclusion des contrats temps partiel en qualité de sportif rémunéré est notifiée à l'URBSFA, qui le transmet à la Commission Paritaire des Sports.

DUREE

Article 2 :

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée. Il doit être conclu au minimum jusqu'à la fin de la saison (30 juin) en cours et est renouvelable en vertu de la loi du 24 février 1978.

Le présent contrat est conclu pour une durée de saison(s).

Il prendra donc cours le pour se terminer de plein droit le 30 juin

SALAIRE ANNUEL MINIMUM

Article 3 :

Le salaire minimum annuel correspond au montant fixé annuellement par le Comité National Paritaire des Sports, en application de la loi du 24 février 1978.

Pour le joueur à temps partiel et à temps **complet**, il y a lieu de tenir compte, en outre, de la CCT en vigueur.

L'engagement de **Joueurs étrangers non ressortissants UE/EEE**, s'opère en respect de l'art.9,11° de l'A.R. du 9 juin 1999. L'URBSFA aussi règle l'engagement de tels joueurs.

¹ Biffer ce qui ne convient pas

PRESTATIONS ET OBLIGATIONS

Article 4 :

Le Club et le Joueur s'engage à exécuter correctement le contrat de travail et à respecter les obligations légales et réglementaires.

Article 5 :

Sans préjudice des dispositions de la C.C.T pour les footballeurs rémunérés en vigueur lors de la signature du contrat, le joueur s'engage à :

- a) répondre à toutes les convocations et à participer aux rencontres, entraînements, stages, camps de retraite, conférences, réunions, etc. organisés par le Club et à n'intervenir, sous aucune forme, dans la gestion administrative, commerciale, financière et sportive du Club;
- b) participer aux déplacements et voyages tant en Belgique qu'à l'étranger par les voies et moyens décidés et organisés par le Club;
- c) suivre toutes les directives et instructions données par le Club au cours des rencontres et pendant l'exécution des prestations professionnelles;
- d) ne participer à aucune rencontre ou à aucune manifestation de nature sportive ou à n'exercer aucun sport de nature à mettre en péril son intégrité physique spécifique;
- e) porter dans le cadre de ses obligations contractuelles les seuls équipements choisis par le Club à l'exclusion de tous autres, notamment lors des contacts avec les médias, sauf à paraître en ces occasions particulières en « civil »;
- f) entretenir convenablement le matériel et les équipements que lui confierait le Club et à en prendre le meilleur soin;
- g) ne conclure de contrat publicitaire, à titre personnel, en quelle que matière ou pour quel que produit ou service que ce soit, susceptible de porter atteinte aux intérêts économiques et aux relations que le Club entretient avec ses propres partenaires commerciaux. Le club communiquera par écrit au début de chaque saison (avant le 1^{er} septembre) les coordonnées des sponsors avec lesquels un contrat est conclu. Le joueur dispose librement de son image dans la mesure où l'exercice de ce droit reste étranger à l'activité du club et sans rapport avec les couleurs ou l'équipement du club auquel il est lié. Au début de la saison, le joueur communique au club l'identité complète des sponsors avec lesquels il a conclu un contrat publicitaire. Le Club peut utiliser gratuitement le nom et l'image du joueur rémunéré lorsqu'il 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 peut aussi utiliser des photos et des images du joueur, séparément ou en équipe, quelqu'en soit le support technologique, dans le cadre d'une campagne globale menée par le club, l'organisation patronale ou la ligue regroupant les clubs concernés, ou l'équipe nationale. Toute modification des contrats de sponsoring en cours de saison doit être communiquée par écrit à la partie adverse ;
- h) respecter les obligations prévues dans le cahier des charges et le contrat relatif à la reproduction et à la retransmission des matches de la Jupiler Pro League ;
- i) limiter ses prétentions financières aux indemnités et avantages contractuels;
- j) soutenir la réputation du Club et de ses membres et à respecter un devoir de réserve en s'abstenant de toutes déclarations préjudiciables sur les plans matériel et moral visant le Club, la Pro League et l'U.R.B.S.F.A. ;
- k) s'entraîner régulièrement en cas de et dépendant de la sorte de la suspension du contrat ;
- l) résider dans un rayon de km(s) des installations sportives du Club;
- m) se soumettre aux visites médicales, d'examen préventif et de contrôle au cours de l'exécution du contrat, suivre les traitements conseillés et les soins prodigués par les personnes désignées par le Club pour maintenir ou améliorer la condition du Joueur, par exemple: massage, soins physiques, diététique, etc. ;
- n) suivre les obligations légales et réglementaires concernant la lutte contre le dopage et remplir au quotidien ses 'whereabouts'

- o) ne participer à aucun pari sous quelque forme que ce soit en rapport avec son propre club de manière la plus étendue qui soit.

Article 6 :

Le Club accorde au Joueur l'avantage de pouvoir disposer gratuitement d'une assistance médicale à l'intervention de son staff médical et de spécialistes extérieurs choisis par le club.

Le Joueur est libre de consulter ou de recourir aux soins de médecins ou de spécialistes de son choix, à ses frais, risques et périls, notamment en matière d'indisponibilité.

Le Club ne supportera, en aucun cas, la responsabilité ou l'indemnisation financière des traitements, soins et tous autres modes d'intervention généralement quelconques, autres que ceux prodigués ou autorisés par les médecins du Club ou par les spécialistes extérieurs désignés par le club.

Les parties sont tenues de se plier aux dispositions légales en matière d'accident du travail, notamment en ce qui concerne les procédures de contrôle et d'expertise médicale.

La méconnaissance de ces dispositions expose le contrevenant aux suites et sanctions prévues par la loi.

REGLEMENT DE L'U.E.F.A.

Article 7 :

Le Club s'engage à mettre le Joueur à la disposition de la fédération nationale du pays dont il est ressortissant, conformément aux règlements de la F.I.F.A. et de l'U.E.F.A., pour les matches de compétition de l'équipe nationale "A" et "Espoirs".

Le Joueur s'engage à se remettre à la disposition du Club dans les délais fixés par les mêmes règlements, sous peine des sanctions prévues en cas d'absence et/ou retard dans le règlement de travail

REGLEMENT DE L'U.R.B.S.F.A.

Article 8 :

Conformément au règlement de l'U.R.B.S.F.A., le Joueur s'interdit de jouer pour un Club non reconnu par la fédération.

Le Joueur qui souhaite passer à un Club d'une autre fédération affiliée à la F.I.F.A. s'engage à solliciter auprès des Clubs concernés conformément aux réglementations sportives et suivant les procédures nationales et internationales, le certificat de transfert qui doit être délivré.

Article 9 :

Le Club est fondé à réclamer, lors de la cessation des relations contractuelles, pour quelque motif que ce soit, et sauf faute grave dans le chef du Club, une indemnité de formation, de promotion et de savoir-faire, sans que le paiement effectif de celle-ci ne puisse affecter la liberté de circulation du Joueur, sans préjudice des dispositions de la législation.

Cette indemnité, payable par le seul Club bénéficiaire des futures prestations, sera calculée sur base des paramètres arrêtés par la Pro League, l'U.R.B.S.F.A. ou les instances sportives internationales, selon que le Joueur sollicite l'octroi d'un transfert national ou international.

Conformément à l'article 941 du Règlement fédéral le joueur engagé pour une durée déterminée est, lors de l'expiration des relations contractuelles, libre de conclure, avec le Club de son choix, un contrat de Joueur au sens de la loi sur le sportif rémunéré

INDEMNITES

Article 10 :

Le Club paye au Joueur une rémunération composée d'un salaire fixe, de diverses primes et autres avantages contractuels en nature.

La rémunération répond, sur base annuelle, à tout le moins aux dispositions légales reprises à l'article 3 du présent contrat.

En outre, le Club jouant en première division nationale verse, au moins par trimestre, les cotisations patronales pour l'ensemble des joueurs de football affiliés, liés par un contrat de travail de sportif rémunéré, calculées conformément au règlement de la Pro League (voir art. 11 – indemnités contractuelles point 5).

Les retenues obligatoires en application de la législation fiscale et de celle relative à la sécurité sociale seront imputées sur les salaires, primes, indemnités et tous avantages contractuels de quelle que nature que ce soit, sauf sur les cotisations patronales destinées à l'assurance de groupe.

Article 11 :

Indemnités contractuelles

1. Indemnité mensuelle fixe :

2. Indemnités variables

- **Prime de match en championnat régulier (de l'équipe première):**
 - Match nul :
 - Victoire :
- **Prime de match Play Off 1 (de l'équipe première):**
 - Match nul :
 - Victoire :
- **Prime de match Play Off 2 (de l'équipe première):**
 - Match nul :
 - Victoire :
- **Prime de match en championnat de l'équipe réserve:**
 - Match nul :
 - Victoire :
- **Prime de match en Coupe de Belgique:**
 - Match nul :
 - Victoire :
- autres :

3. Prime de fidélité

Conformément à la CCT en vigueur relative aux conditions de travail des sportifs rémunérés, le joueur qui, au 1er février, est en service depuis plus de 16 mois sans interruption, a droit à une prime de fidélité sur 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.

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 1^{ère} division.

Les joueurs à temps partiel ne peuvent pas bénéficier de cette augmentation.

Le mois du paiement est le mois de février de la saison au cours de laquelle les conditions respectives sont remplies. Le sportif rémunéré qui n'est plus en service en février n'y a plus droit.

Le régime susmentionné n'est valable que si, au moment de la signature du présent contrat, il existe une CCT valable octroyant une prime de fidélité. Si, au moment de la signature du présent contrat, les modalités de la CCT en vigueur ont été modifiées et qu'elles dérogent au régime susmentionné, les conditions reprises dans la CCT seront appliquées.

4. Divers avantages:

5. Cotisations patronales :

Les clubs de football jouant en première division nationale de la compétition organisée par la Pro League et l'URBSFA sont obligatoirement tenus d'appliquer le règlement conclu par La Pro League. Ce règlement impose notamment au Club de verser trimestriellement **les cotisations patronales** suivantes à l'assurance de groupe pour tous les joueurs de football liés par un contrat de travail de sportif rémunéré, conformément au règlement des assurances de groupe conclu par la Pro League. :

- pour les assurés dont la rémunération de référence est inférieure à 12.394,68€ : 150€;
- pour les assurés dont la rémunération de référence est comprise entre 12.394,68€ et 18.592,01€ : 10% du montant qui excède 12.394,68€ avec un minimum de 150€;
- pour les assurés dont la rémunération de référence est comprise entre 18.592,01€ et 24.789,35€ : 619,73€ + 15% du montant qui excède 18.592,01€;
- pour les assurés dont la rémunération de référence est comprise entre 24.789,35€ et 30.986,69€ : 1.549,33 € + 20% du montant qui excède 24.789,35€;
- pour les assurés dont la rémunération de référence est comprise entre 30.986,69€ et 37.184,03€ : 2.788,80 € + 25% du montant qui excède 30.986,69€;
- pour les assurés dont la rémunération de référence est comprise entre 37.184,03€ et 49.578,70€ : 4.338,14 € + 30% du montant qui excède 37.184,03€;
- pour les assurés dont la rémunération de référence est comprise entre 49.578,70€ et 148.736,11€ : 8.056,54 € + 40% du montant qui excède 49.578,70€;
- pour les assurés dont la rémunération de référence est comprise entre 148.736,11€ et 247.893,52€ : 47.719,50 € + 45% du montant qui excède 148.736,11€;
- pour les assurés dont la rémunération de référence excède 247.893,52€ : 92.340,34 € + 50% du montant qui excède 247.893,52€, avec la restriction que la prime patronale ne peut dépasser 40% de la rémunération de référence

La rémunération de référence est le total des rémunérations fixes et variables déterminées dans le contrat de travail:

- le salaire mensuel brut, fixe

- primes, sans que la terminologie ci-après ne soit exhaustive :

- primes de matches*
- primes de sélections*
- primes de qualifications*
- primes garanties*
- primes de classement*
- primes de maintien*
- primes de coupe*
- primes de compétitions européennes*

Toutes les autres composantes des salaires ne sont pas comprises dans le salaire de référence à savoir, sans que l'énumération ci-après ne soit exhaustive :

- les cotisations patronales au fonds de pension*
- pécule de vacances*
- prime de transfert*
- prime de signature*
- prime de fidélité*
- avantages de toute nature (par exemple habitation, véhicule, vêtements, billets d'avions...)*
- autres indemnités contractuelles (par exemple, note de frais réels,...)*

Le montant de la cotisation patronale est payable au moins trimestriellement pour être ajusté, s'il échet, lors du dernier trimestre de chaque saison de football au cours duquel le joueur aura presté ses services en faveur du Club. Le Club est tenu de remettre, pour information, au Joueur un relevé trimestriel des versements opérés à ce titre auprès de la compagnie. En cas de relégation en deuxième division nationale ou une division inférieure, l'obligation du club de continuer l'assurance de groupe pour les sportifs rémunérés est supprimée.

Article 12 :

Les parties ont la possibilité de prévoir, le cas échéant, une diminution de la rémunération, en cas de relégation éventuelle pour des raisons sportives, pour autant que cela ait été explicitement fixé ci-dessous² :

OU BIEN

En cas de relégation pour des raisons sportives, le salaire fixe et les primes de match et/ou de sélection NE seront PAS diminués.

OU BIEN

En cas de relégation pour des raisons sportives, le salaire fixe et les primes de match et/ou de sélection seront diminuées de 10%.

OU BIEN

En cas de relégation pour des raisons sportives, le salaire fixe et les primes de match et/ou de sélection seront diminuées de 20%. Dans ce cas, le joueur a le choix d'accepter la diminution de rémunération ou bien de demander sa liberté conformément à la CCT en vigueur.

En cas de promotion, le salaire fixe et les primes de match et de sélection seront augmentées de minimum 10 %, à moins qu'une telle augmentation ne soit déjà prévue contractuellement.

² Biffer ce qui ne convient pas

Article 13 :

Le salaire fixe et les primes acquises sont payées au plus tard le 7^{ième} jour ouvrable suivant le mois donnant ouverture à paiement par virement au compte postal ou bancaire communiqué par le Joueur.

Article 14 :

Dans l'hypothèse où le Club reste en défaut de remplir ses obligations en matière de paiement du salaire, de l'ONSS ou du précompte professionnel, le Joueur peut obtenir sa liberté suivant les procédures fixées par l'URBSFA.

Article 15 :

Les conditions salariales sont annuellement fixées et adaptées au 1^{er} juillet sur base des décisions de la Commission Nationale Paritaire pour les Sports.

VACANCES ANNUELLES

Article 16 :

Le Joueur a droit aux vacances annuelles conformément aux dispositions légales en matière de contrat de travail, régime employé. Les dates et périodes en seront fixées en fonction du calendrier des rencontres et des engagements du Club.

Article 17 :

Le Joueur a droit au double pécule de vacances, conformément à la CCT du 7 juin 2006 relative à la pécule de vacances des footballeurs rémunérés.

AMENDES ET RECOURS

Article 18 :

Sans préjudice des fautes graves (à titre illustratif mais non exhaustif : un fait de dopage, la participation à des paris sportifs,...) qui rendent toute collaboration immédiatement et définitivement impossible, le Club peut infliger des amendes et sanctions au Joueur qui ne s'acquitte pas de ses obligations.

Les amendes et sanctions seront détaillées dans le règlement de travail, joint à la présente convention, pour en faire partie intégrante.

L'importance des amendes et sanctions pécuniaires ne pourra excéder le maximum légal fixé par la législation sur les règlements de travail.

Pour toute amende qui lui est infligée par le Club, le Joueur a le droit d'exercer un recours dans les formes et délais prévus par le règlement de travail, et ce conformément à la forme et aux délais tels définis dans le règlement de l'U.R.B.S.F.A. Ce recours peut porter tant sur les faits qui ont motivé l'amende que sur le taux de celle-ci.

Le footballeur rémunéré affecté au noyau des onze doit avoir un maximum de chances de jouer 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 CCT relative aux conditions de travail du footballeur rémunéré du 13 juin 2012.

MISE A DISPOSITION ET DETACHEMENT

Article 19 :

En cas de mise à disposition du Joueur les conditions prévues aux article 32 de la loi du 24.07.1987 et celles reprises dans la CCT en vigueur pour les joueurs rémunérés seront d'application.

SUSPENSION DU CONTRAT

Article 20 :

- Suspensions légales :

En cas de suspension du contrat de travail les parties s'en réfèrent aux dispositions légales en vigueur conformément à la loi sur le contrat d'emploi. (Loi du 03 juillet 1978)

Le Joueur doit avertir immédiatement le Club de son incapacité et ce dans les deux jours ouvrables à compter de la survenance du fait qui cause l'incapacité.

En cas de suspension du contrat à la suite d'**incapacité pour cause de maladie ou d'accident** le Club s'engage à appliquer la CCT en vigueur relative aux conditions de travail du footballeur rémunéré.

Si, au cours de l'incapacité de travail, le contrat vient à échéance, le régime prévu dans la CCT en vigueur, pour les deux premiers mois d'incapacité de travail reste applicable, le joueur tombant après entièrement sur l'intervention légale de la mutuelle.

Le Joueur perd tout droit au salaire garanti si l'incapacité est la conséquence d'une faute grave par lui commise au cours des prestations contractuelles ou non.

Le Club a le droit de faire contrôler l'incapacité de travail par un médecin par lui désigné et honoré. Ce médecin-contrôleur doit intervenir en toute indépendance vis à vis du Club concerné ou du Joueur.

En cas de suspension de la convention à la suite d'**incapacité de travail due à un accident de travail** le Clubs s'engage à appliquer la CCT en vigueur, relative aux conditions de travail du footballeur rémunéré. Si, au cours de l'incapacité de travail, le contrat vient à échéance, le club garantit également au joueur le salaire fixe contractuel durant deux mois, sans dépasser le maximum de 6 mois, le joueur tombant après entièrement sur l'intervention légale de l'assurance accidents du travail.

- Suspensions conventionnelles :

Le présent contrat pourra être suspendu dans les cas suivants :

- en cas de sanction fédérale encourue par le Joueur et qui l'empêcherait de remplir toutes ses obligations contractuelles pendant ou plus ;
- en cas de non-délivrance ou de retrait du permis de travail et/ou de séjour par les autorités compétentes pour des motifs étrangers au club ;
- en cas de non-délivrance de la licence du joueur par l'URBSFA pour des motifs étrangers au club.

RESILIATION DE LA CONVENTION.

Article 21 :

Conformément aux dispositions légales chaque partie qui met anticipativement fin au contrat est tenue au paiement d'une indemnité. Cette indemnité est égale au montant du salaire restant du jusqu'au terme du contrat avec, au maximum, le double de ce qui est stipulé en application de l'art. 5, §2 de la loi du 24 février 1978 (arrêté royal du 13 juillet 2004).

AUTRES DISPOSITIONS

Article 22:

La présente convention tombe sous l'application de la loi sur le sportif rémunéré du 24.02.1978, de la loi sur le contrat de travail du 03.07.1978, des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Nationale Paritaire des Sports et du règlement de travail.

Article 23:

Le Joueur reconnaît avoir reçu un exemplaire original du présent contrat de travail.

Il déclare avoir pris connaissance du règlement de travail et du règlement de l'URBSFA, le règlement des assurances de groupe de la Pro League, qui font partie intégrante de la présente et en acceptent les dispositions et conditions. Le Joueur est autorisé à en prendre connaissance au secrétariat du Club et à s'en faire délivrer copie à ses frais.

En matière disciplinaire, les parties se soumettent également au règlement de l'URBSFA, sans préjudice du droit de soumettre les décisions définitives de l'URBSFA, après épuisement des procédures internes, au contrôle marginal d'un organe d'arbitrage ou des tribunaux.

Article 24:

Il est interdit au joueur de participer directement ou indirectement à des paris de quelque nature qu'ils soient en rapport avec les matchs de son propre club et d'autres clubs de la même division. Le joueur et le club conviennent qu'un tel acte représente une faute grave de la part du joueur. VOIR article 18

PLACEMENT DE JOUEUR

Article 25:

Pour autant que le présent contrat ait été conclu à l'intermédiaire d'un manager l'identité complète, le numéro d'accréditation et le numéro d'entreprise du manager doivent être mentionnés.

Le présent contrat a été conclu à l'intervention de.....

agent de joueur FIFA, n°.....

agréé par la Région flamande sous les références

agréé par la Région wallonne sous les références

agréé par la Région Bruxelles Capitale sous les références

avec numéro d'entreprise.....

agissant à la requête du club / joueur.

Fait à le en deux (trois)
exemplaires originaux, le Club et le Joueur (le Manager) reconnaissant chacun avoir
reçu un exemplaire original.

LE CLUB

LE JOUEUR

LE MANAGER

**Le représentant
légal**