



ERRATUM

Commission paritaire nationale des sports
n° 223

**CCT n° 116288/CO/223
du 02/07/2013**

Correction du texte en français :

- le début de l'article 25 doit être lu comme suit :
« Conformément à la loi du 24 juillet 1987 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,
entre les clubs belges, une mise à disposition de
joueurs ne pouvant intervenir qu'aux conditions
suivantes :... ».

Correction du texte en français :

- le chapitre noté XV 'agents', doit être renuméroté
XVI; le chapitre XVI 'Fonds de fermeture des
entreprises' doit être renuméroté **XVII**, et ainsi de
suite...

- le titre du chapitre XIX (renuméroté **XX**) doit être lu
comme suit : « **CHAPITRE XX : dispositions finales.** ».

Décision du

ERRATUM

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

**CAO nr. 116288/CO/223
van 02/07/2013**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- het begin van artikel 25 moet als volgt gelezen
worden : « Conformément à la loi du 24 juillet 1987
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, **entre les clubs belges**, une mise à
disposition de joueurs ne pouvant intervenir qu'aux
conditions suivantes :... ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- de nummering van hoofdstuk XV 'makelaars' moet
nummerd worden **XVI** ; hoofdstuk XVI 'Fonds sluiting
van ondernemingen' moet **XVII** worden, enzovoort...

- de titel van hoofdstuk XIX (nummerd nu **XX**) moet
als volgt gelezen worden : « **HOOFDSTUK XX :
slotbepalingen.** ».

Beslissing van

02 -10- 2015

C.A.O. van 2 juli 2013

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 2013 tot en met 30 juni 2015.

HOOFDSTUK III : Arbeids- en loonsonderhandelingen

Artikel 3.

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

HOOFDSTUK IV : Verzoeningscommissie

Artikel 4.

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

Artikel 5.

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

Artikel 6.

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

§ 2. Indien zich binnen een club-werkgever een geschil voordoet over de interpretatie van de C.A.O., over de toepassing van de daarin aangegane verbintenissen en/of de fundamentele principes die een weerslag kunnen hebben op 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 500 € waarborgen gedurende de seizoenen 2013-2014 en 2014-2015.

Het bedrag van 500€ wordt verhoogd tot 900€ voor een club van 1^{ste} afdeling.

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. De oproep van de betrokken partijen gebeurt door hun vertegenwoordigers langs werknemers of werkgevers zijde in het PC.

§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. Betaalde voetballers die einde contract zijn worden vrijgesteld van, arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de zestiende van de maand juni, waarin het contract verstrijkt.

§ 3. 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.

§ 4. 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

- ☒ onderstaande regeling geldt enkel voor de 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;
- ☒ 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 wedstrijd- en/of selectiepremies, mits het gemiddelde minimum maandinkomen wordt gegarandeerd;
- In geval in het contract een salarisvermindering bij degradatie omwille van sportieve redenen wordt voorzien, heeft de speler op het ogenblik van de effectieve degradatie de keuze om ofwel de overeengekomen salarisvermindering te aanvaarden ofwel zijn vrijheid aan te vragen ingaand vanaf het seizoen volgend op de degradatie en dit 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 clausule 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 tussen Belgische clubs en slechts tot terbeschikkingstelling van spelers over te gaan, onder volgende voorwaarden :

- een terbeschikkingstelling is slechts mogelijk voor een duur tot het einde van het lopende seizoen;
- er moet steeds een driepartijen overeenkomst 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 (55232/co/223).

§ 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 : Discriminatie en racisme

Artikel 31.

Noch de club noch de speler zullen discriminatoire daden stellen of discriminatoire ideeën verkondigen in het kader van de relatie werkgever-werknemer.

De ondertekende partijen veroordelen elke discriminatoire of racistische handeling van de werkgever en/of de werknemer in het kader van hun werkzaamheid binnen de voetbalsector.

HOOFDSTUK XVI: Makelaars

Artikel 32.

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 XVII: Fonds Sluiting van Ondernemingen

Artikel 33.

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

HOOFDSTUK XVIII: Portretrecht

Artikel 34.

§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 X | X : Gezamenlijke engagementen

Artikel 35.

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

Artikel 36.

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 37.

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 38.

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.

HOOFDSTUK X X : slotbepalingen

4



Artikel 39.

In de CAO dd 07/06/2006 (80531/co/223) betreffende het vakantiegeld van de betaalde voetballer wordt bij artikel 4.2 het volgende toegevoegd : "indien er contractueel een verschil is voorzien tussen een brutowinstpremie voor een thuis- en uitwedstrijd zal het gemiddeld van een winstpremie uit en thuis worden genomen.

Artikel 40.

In de CAO dd 07/06/2006 (80532/co/223) betreffende de toekenning van een syndicale premie voor de betaalde voetballer wordt het artikel 4 als volgt aangepast :

De werkgevers, zoals bedoeld in artikel 1 storten per 30 september van elk jaar, te beginnen op 30 september 2006 een bedrag aan het fonds met het oog op het uitbetaling van de syndicale premie. Het bedrag wordt als volgt bepaald vanaf 30 september 2013 : 100€ per betaalde voetballer in de 1^{ste} klasse en per betaalde voetballer in de 2^{de} klasse 50€.

Opgemaakt en aldus ondertekend te Brussel, op 2 juli 2013 in evenveel exemplaren als er partijen zijn met een onderscheiden belang. Iedere partij verklaart een exemplaar te hebben ontvangen.

9

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SPORTS
CCT du 2 juillet 2013
CONDITIONS DE TRAVAIL DU FOOTBALLEUR RÉMUNÉRÉ

CHAPITRE I: Champ d'application

Article 1^{er}

La présente 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 présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à savoir du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2015 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 déroulent (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.

La commission de conciliation 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.

§ 1^{er}. La commission de conciliation veillera également au respect des conventions collectives relatives aux footballeurs rémunérés, selon les 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 conciliation 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 et statut

Article 7.

§ 1er. La rémunération du footballeur rémunéré (au sens du droit du travail) se compose des éléments suivants:

- le salaire mensuel brut fixe;
- les primes de matchs;
- autres indemnités contractuelles;
- les avantages contractuels en nature, notamment la disposition d'une habitation, d'un véhicule ou d'autres avantages en nature;
- les cotisations patronales au fonds de pension.

§ 2. Contractuellement, la rémunération doit être suffisamment déterminable (salaire fixe, avantages en nature, primes, ...) pour que l'on puisse établir sur la base 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 il joue.

Le minimum suivant est d'application :

- 1^{ère} Division nationale: 22 sportifs percevant au minimum la rémunération à temps plein pour sportifs rémunérés
- 2^{ème} Division nationale: 17 sportifs percevant au minimum la rémunération à temps partiel pour sportifs rémunérés.

Article 9.

§1er Le footballeur rémunéré qui, au 1^{er} 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 portés 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 500 € durant les saisons 2013-2014 et 2014-2015.

Le montant de 500€ est porté à 900€ pour un club de 1ère division.

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 soient mandatées par le footballeur.

§2 Les organisations syndicales signant la présente convention ont le droit de consulter les cotisations à 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 soient 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 aux articles 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 au 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 représentée 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 l'une des trois organisations syndicales représentatives du côté des travailleurs.

Le représentant est tenu de convoquer les autres représentants.

La convocation des parties concernées se fait par leurs représentants du côté patronal et du côté syndical au sein de la CP.

§3 Les délégations d'employeurs et de travailleurs désignent elles-mêmes leurs représentants. Le litige doit être traité dans un délai de maximum 7 jours calendriers, 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.

§1^{er} 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. Les footballeurs rémunérés qui sont en fin de contrat sont dispensés de prestations de travail avec maintien de salaire à partir du seize du mois de juin au cours duquel le contrat expire.

§ 3. 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.

§ 4. 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:

§1^{er} Champ d'application

- Ce régime s'applique uniquement aux clubs relevant du football rémunéré tel que décrit dans les règlements de l'URBSFA et aux 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 reste 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 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 intégralité;
- le club ne peut lever l'option et/ou le joueur ne peut être tenu de respecter la levée de l'option, si, au 15 mars de l'année en cours, le club a un arriéré salarial de 2 mois ou plus pour le joueur dont l'option est levée. Le joueur doit confirmer le non-respect par courrier recommandé au club avant le 16 avril de la saison en cours.

§6 Sanctions

- sanction en cas de non-respect : le joueur peut invoquer la nullité et considérer le contrat comme terminé ou confirmer la durée de l'option avec application des dispositions susdites 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.

§ 1^{er} Champ d'application

- Ce régime s'applique uniquement aux clubs relevant du football rémunéré tel que décrit dans les règlements de l'URBSFA et pour les joueurs sous contrat de travail à temps plein ou à temps partiel de sportif rémunéré ;
- Le régime s'applique uniquement aux contrats conclus à partir du 16/06/2009 ;

- 9
- 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 le contrat prévoit une diminution de la rémunération en cas de descente pour raisons sportives, 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 de façon générale de toutes les interventions autres que celles dispensées ou autorisées 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 au joueur, pour le premier mois de l'incapacité de travail, 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, durant l'incapacité de travail, la durée convenue du contrat vient à échéance, le club garantit également au joueur le salaire fixe contractuel durant maximum deux mois à l'issue du contrat de travail, sans dépasser le maximum total 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, pour le premier mois d'incapacité, la rémunération garantie 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 convenue vient à échéance, le régime ci-dessus reste valable pour les deux premiers mois d'incapacité de travail; ensuite, le joueur retombe entièrement sur 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, que ce soit ou non auprès de leur assureur légal, 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 puissent organiser, dans les installations du club, des réunions informatives pour les joueurs, après notification 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 1987 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 qu'aux conditions suivantes:

- 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. Si une telle mise à disposition se produit néanmoins, le club prêteur et le club emprunteur sont solidairement responsables du respect des contrats conclus par les 2 clubs avec le joueur.

CHAPITRE XI : CONTRATS A TEMPS PARTIEL

Article 26.

§1^{er} 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 et ce uniquement pour le footballeur rémunéré (55232/co/223).

§ 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 relatives aux contrats à temps partiel pour footballeurs rémunérés du 7 juin 2000, telles que reprises dans la présente convention collective de travail, ainsi qu'à celles de la convention collective de travail relative au 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 plein, ce qui implique un réajustement rétroactif de la rémunération en une rémunération à temps plein.

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

Article 28.

§1^{er} En cas de liquidation, de fusion ou de restructuration d'un club ayant des footballeurs rémunérés en service, 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 a l'intention d'y procéder, il est tenu 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 organise 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 les modalités 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 matchs de leur club. En cas de litiges éventuels, la Commission paritaire nationale des sports est saisie de l'affaire.

CHAPITRE XV : Discrimination et racisme

Article 31.

Ni le club ni le joueur ne poseront d'actes discriminatoires ou ne professeront d'idées discriminatoires dans le cadre de la relation employeur-travailleur.

Les partes signataires condamnent tout acte discriminatoire ou raciste de l'employeur et/ou du travailleur dans le cadre de leur activité dans le secteur du football.

CHAPITRE XV : Agents

Article 32.

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 promulgués par les autorités respectives. Au cas où il est fait appel à un agent sportif, l'identité complète et 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 33.

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

CHAPITRE XVII : Droit au respect de l'image

Article 34.

§1^{er} 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 lié. 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 de chaque saison, avec quels sponsors un contrat est conclu. En cas de modification des contrats de

4

sponsorisation 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 35.

Au sein du football comme sport, les parties reconnaissent les jeunes comme un groupe à risque et fourniront ensemble des efforts pour soutenir la jeunesse.

Article 36.

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 37.

Les parties reconnaissent

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

Article 38.

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

CHAPITRE XIX

Article 39.

L'article 4.2. de la CCT du 07/06/2006 (80531/co/223) relative au pécule de vacances pour le footballeur rémunéré est complété comme suit : « si, contractuellement, une différence est prévue entre la prime de bénéfice brute pour un match à domicile et celle pour un match joué en extérieur, on prendra la moyenne d'une prime de bénéfice à l'extérieur et à domicile ».

Article 40.

L'article 4 de la CCT du 07/06/2006 (80532/co/223) relative à l'octroi d'une prime syndicale pour le footballeur rémunéré est adapté comme suit :

Les employeurs, tels que visés à l'article 1^{er}, verseront le 30 septembre de chaque année, à commencer le 30 septembre 2006, un montant au fonds en vue du paiement de la prime syndicale.

Le montant est fixé comme suit à partir du 30 septembre 2013 : 100 € par footballeur rémunéré en 1ère classe et 50 € par footballeur rémunéré en 2ème classe.

Fait et signé à Bruxelles, le 2 juillet 2013 en autant d'exemplaires que de parties d'intérêt différent. Chaque partie déclare en avoir reçu un exemplaire.