

NATIONAAL PARITAIR COMITE VOOR DE SPORT

C.A.O. 23 november 2018

ARBEIDSVOORWAARDEN BETAALDE VOLLEYBALSPELERS EN - TRAINERS

HOOFDSTUK I : Toepassingsgebied

Artikel 1.

De C.A.O. is van toepassing op de volleybalclubs die deelnemen aan de Liga A Heren en deeltijdse en voltijds betaalde volleybalspelers en trainers 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 augustus 2018 tot en met 31 juli 2020.

HOOFDSTUK III : Loon

Artikel 3.

§ 1. Het loon van de betaalde volleyballer en trainer (in arbeidsrechtelijke 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;
- eventuele werkgeversbijdragen in de groepsverzekering.

§ 2. Kostenvergoedingen (o.a. verplaatsingskosten, kosten eigen aan de werkgever, kledijvergoeding,...) maken geen deel uit van het loon zoals voorzien in §1 en tellen niet mee voor het bereiken van het minimumloon.

§ 3. Het loon moet contractueel voldoende bepaalbaar zijn (vaste wedde, voordelen in natura, premies,...) zodat reeds uit het contract blijkt of het minimumloon gerespecteerd wordt. Voor het bereiken van het minimumloon wordt rekening gehouden met de loonelementen opgesomd in de Loonbeschermingswet. Kostenvergoedingen worden niet

meegerekend voor het bereiken van het minimumloon. Het jaarlijks minimumloon moet worden behaald ongeacht de duurtijd van het contract in dat seizoen. Het jaarlijks minimumloon wordt vastgelegd door het nationaal paritair comité voor de sport.

§ 4. Het loon wordt uitbetaald uiterlijk de 7^{de} werkdag na de rechtgevende maand waarin de prestaties werden geleverd. De club is verplicht de maandelijkse loonfiches aan de speler/trainer te overhandigen op het ogenblik van de uitbetaling van het loon.

§ 5. Indien de club een wagen ter beschikking stelt aan de speler of aan de trainer, neemt de club de verzekering van de wagen ten laste en kan een franchise van max. 500 EUR aangerekend worden aan de speler of de trainer voor een ongeval in fout.

HOOFDSTUK IV : Minimum aantal betaalde sportbeoefenaars

Artikel 4.

Elke club uit de Liga A Heren moet voor het seizoen 2018/2019 verplicht een minimum aantal van **4** deeltijdse betaalde volleybalspelers onder contract hebben.

Elke club uit de Liga A Heren moet voor het seizoen 2019/2020 verplicht een minimum aantal van **4** deeltijdse betaalde volleybalspelers onder contract hebben. Beide partijen kunnen echter vóór 1 mei 2019 beslissen om het minimum aantal betaalde sportbeoefenaars voor het seizoen 2019/2020 te verhogen mits gezamenlijke schriftelijke mededeling aan het paritair comité voor de sport.

Artikel 5.

Elke club uit de Liga A Heren moet verplicht 1 volleybalcoach onder bediendecontract hebben die een loon ontvangt dat minstens gelijk is aan het deeltijds loon voor een betaalde sportbeoefenaar.

Artikel 6.

Een club kan een uitzondering vragen om te voldoen aan het minimum betaalde sportbeoefenaars overeenkomstig artikel 4. De aanvraag tot uitzondering moet met redenen omkleed zijn en ingediend worden bij de arbitragecommissie Volleybal overeenkomstig artikel 17 van deze cao. Op artikel 5 kan geen uitzondering gevraagd worden.

Artikel 7.

De Liga A Heren maakt voorafgaand aan de start van de competitie (uiterlijk 15 oktober) een lijst met betaalde volleybalspelers en –coaches over aan het paritair comité voor de sport.

HOOFDSTUK V : Contractstabiliteit

Artikel 8.

De contracten tussen clubs en betaalde volleyballers worden afgesloten voor maximum 5 jaar. Het contract vangt aan ten laatste op 1 augustus – behalve voor spelers die effectief later worden aangeworven - en loopt minimum tot het einde van elk seizoen (15.05) 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. In geval van een meerjarig contract moet elke maand van het contract vergoed worden.

Artikel 9.

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.

Artikel 10.

In geval de speler ter beschikking wordt gesteld voor een nationale selectie, heeft de club de mogelijkheid om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met de speler te schorsen voor de periode dat de speler opgeroepen wordt bij de nationale selectie in zoverre dit uitdrukkelijk in de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld en onverminderd artikel 12.

HOOFDSTUK VI : Arbeidsongeschiktheid

Artikel 11.

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 12.

De clubs zijn verplicht hun arbeidsongevallenverzekering al of niet bij hun wetsverzekeraar uit te breiden tot ongevallen overkomen aan hun spelers die tijdens de duurtijd van de arbeidsovereenkomst ter beschikking gesteld worden aan een Nationale selectie. Eventuele tegemoetkomingen door de verzekering van de betrokken Federatie worden in mindering gebracht.

Artikel 13.

Werkgever-clubs verbinden zich ertoe in geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een sportletsel in het kader van de uitoefening van de arbeidsprestaties in de club, naast het gewaarborgd loon voor de eerste maand van de ongeschiktheid, voor de tweede maand van de ongeschiktheid aan de speler een opleg te betalen bovenop de wettelijke tussenkomst van de arbeidsongevallenverzekeraar of ziekenfonds tot aan het contractuele vaste loon met een maximale tussenkomst van 1.200€.

Artikel 14.

In geval van arbeidsongeschiktheid van een speler wordt door beide partijen ervoor geopteerd om zoveel als mogelijk de revalidatie te laten plaatsvinden binnen de installaties van de club - al of niet in het kader van collectieve trainingssessies - of bij de medische staf van de club. Zolang dit in het kader van de revalidatie gebeurt en de speler nog niet opnieuw arbeidsgeschikt is, mag dit niet als een werkhervatting aanzien worden.

HOOFDSTUK VII: Spelersafvaardiging

Artikel 15.

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

§ 2. 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.

§ 3. 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 VIII : Gezamenlijk project

Artikel 16.

De Volleyballiga stelt jaarlijks een bedrag van 2.500 EUR ter beschikking dat in onderling akkoord wordt aangewend voor een nader te bepalen gezamenlijk project

HOOFDSTUK IX: Arbitragecommissie

Artikel 17.

De Arbitragecommissie Volleybal bestaat uit minstens 6 leden, waarvan 3 leden die de clubs van de Liga A vertegenwoordigen en 3 leden die de spelers vertegenwoordigen. Deze arbitragecommissie is bevoegd voor volgende geschillen:

- De aanvraag tot uitzondering om aan het minimum betaalde sportbeoefenaars te voldoen overeenkomstig artikel 6. De concrete uitvoeringsmodaliteiten zijn in een apart reglement vastgelegd in overeenstemming met de wettelijke bepalingen die voorzien zijn inzake arbitrage. De aanvragende club en de Liga kiezen een arbiter uit de lijst met arbiters en beide arbiters duiden uit de lijst een voorzitter aan. Minimaal één van de 3 leden van het arbitragecollege komt van werknemerszijde.

HOOFDSTUK X : Boetes en sancties

Artikel 18.

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

HOOFDSTUK XI : Weddenschappen – Discriminatie – Grensoverschrijdend gedrag

Artikel 19.

De spelers en trainers verbinden er zich toe om niet deel te nemen aan weddenschappen van welke aard ook die betrekking hebben op wedstrijden van de club.

Artikel 20.

De spelers en trainers zullen zich onthouden van elke vorm van discriminatie op grond van: leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht.

Artikel 21.

De spelers en trainers zullen zich onthouden van elke vorm van intimidatie, pesterijen en grensoverschrijdend gedrag op het werk.

HOOFDSTUK XII : Vereffening/ fusie/ herstructurering/ overdracht van stamnummer

Artikel 22.

§ 1. In geval van vereffening, fusie, herstructurering of vraag tot overdracht van een stamnummer van een club uit de Liga A Heren, dient voorafgaand verplicht een informatieprocedure voor het paritair comité gevolgd te worden.

§ 2. In geval een club voornemens is daartoe over te gaan, is zij ertoe gehouden vooraf de voorzitter van het paritair comité van de Sport in te lichten bij aangetekend schrijven (Ernest Blérotstraat 1 – 1070 Brussel). De voorzitter van het paritair comité verwittigt de sociale partners 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 en kan er geen overdracht van stamnummer gebeuren.

§ 3. Clubs-werkgevers die in het voorgaande seizoen hun niet-betwistbare contractuele verplichtingen tov betaalde sportbeoefenaars – zoals opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst - niet zijn nagekomen op 1 juli, kunnen niet deelnemen aan de wedstrijden van de Liga A Heren in het daaropvolgende seizoen. Minnelijke betalingsregelingen vormen geen belemmering in zoverre deze effectief nageleefd worden.

HOOFDSTUK XIII : Modelcontract

Artikel 23.

De clubs zullen verplicht het modelcontract betaalde volleybalspeler/volleybaltrainer gebruiken dat in overleg tussen de Liga A Heren en de spelersvertegenwoordigers wordt opgesteld. In ieder geval zullen de contractuele bepalingen die afwijken van de modelovereenkomst en die de rechten van de betaalde volleybalspeler/volleybaltrainer beperken niet rechtsgeldig zijn. Het modelcontract treedt in voege vanaf de datum van neerlegging van het modelcontract bij het paritair comité voor de sport. Het is van toepassing op de nieuwe contracten die na die datum worden gesloten.

Opgemaakt en aldus ondertekend te Brussel, op 23 november 2018 in evenveel exemplaren als er partijen zijn met een onderscheiden belang. Iedere partij verklaart een exemplaar te hebben ontvangen.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SPORTS

C.C.T. le 23 novembre 2018

CONDITIONS DE TRAVAIL DES JOUEURS DE VOLLEY-BALL RÉMUNÉRÉS ET DES ENTRAÎNEURS

CHAPITRE I : Champ d'application

Article 1.

La présente C.C.T. s'applique aux clubs de volley-ball participant à la Ligue A Messieurs et aux joueurs et entraîneurs de volley-ball rémunérés à temps partiel et à temps plein qui sont liés par un contrat de travail selon la loi du 24 février 1978 relative aux contrats de travail des sportifs rémunérés.

CHAPITRE II : Durée

Article 2.

La présente C.C.T. est conclue pour une durée déterminée, à savoir du 1er août 2018 jusqu'au 31 juillet 2020.

CHAPITRE III : Rémunération

Article 3.

§ 1. La rémunération du joueur et de l'entraîneur de volley-ball rémunéré (au sens du droit du travail) est composée des éléments suivants :

- Le salaire fixe mensuel brut;
- Les primes de match;
- Les autres indemnités contractuelles;
- Les avantages contractuels de toute nature, tels que la mise à disposition d'un logement, d'un véhicule ou tout autre avantage de toute nature;
- Les éventuelles cotisations patronales à l'assurance-groupe.

§ 2. Indemnités (entre autres les frais de déplacement, les frais propres à l'employeur, l'indemnité-vêtements,...) ne font pas partie de la rémunération telle que prévue au 1er paragraphe et elles ne sont pas prises en compte pour le salaire minimum.

§ 3. La rémunération doit être suffisamment définie dans le contrat (salaire fixe, avantages de toute nature, primes,...) de sorte que sa lecture permette de s'assurer du respect du salaire minimum. Pour déterminer si le salaire minimum est respecté, il est tenu compte des éléments de la rémunération énumérés dans la loi sur la protection de la

rémunération. Les frais ne sont pas prises en compte pour le salaire minimum. Le salaire minimum annuel doit être atteint quel que soit la durée du contrat dans cette saison. Le salaire minimum annuel est fixé par la commission paritaire nationale des sports.

§ 4. La rémunération est payée au plus tard le 7ème jour ouvrable du mois y donnant droit, au cours duquel les prestations ont été effectuées. Le club est tenu de remettre au joueur/ entraîneur les fiches de paie mensuelles au moment du paiement de la rémunération.

§ 5. Si le club met une voiture à la disposition du joueur ou de l'entraîneur, le club prend l'assurance du véhicule à sa charge et peut facturer une franchise de max. 500 euros au joueur ou l'entraîneur pour un accident en tort.

CHAPITRE IV : Nombre minimum de sportifs rémunérés

Article 4.

Pour la saison 2018/2019, chaque club de la Ligue A Messieurs doit obligatoirement avoir sous contrat un minimum de 4 joueurs de volley-ball rémunérés à temps partiel.

Pour la saison 2019/2020, chaque club de la Ligue A Messieurs doit obligatoirement avoir sous contrat un minimum de 4 joueurs de volley-ball rémunérés à temps partiel. Cependant, avant le 1^{er} mai 2019, les deux parties peuvent décider d'augmenter le nombre minimum de sportifs rémunérés pour la saison 2019/2020 moyennant une communication écrite commune à l'attention de la commission paritaire des sports.

Article 5.

Chaque club de la Ligue A Messieurs doit obligatoirement avoir sous contrat employé un coach de volley-ball qui doit recevoir une rémunération au moins égale à la rémunération à temps partiel d'un sportif rémunéré.

Article 6.

Un club peut demander de déroger à la condition de répondre au nombre minimum de sportifs rémunérés, conformément à l'article 4. La demande de dérogation doit être motivée et introduite auprès de la commission d'arbitrage de volley-ball, conformément à l'article 17 de la présente CCT. Une exception à l'article 5 ne peut pas être demandée.

Article 7.

La Ligue A Messieurs remet, avant le début de la compétition (au plus tard le 15 octobre) une liste des joueurs et des entraîneurs de volley-ball rémunérés à la commission paritaire nationale des sports.

CHAPITRE V : Stabilité du contrat

Article 8.

Les contrats entre les clubs et les joueurs de volley-ball rémunérés sont conclus pour maximum 5 ans. Les contrats prennent cours au plus tard le 1^{er} août – sauf pour les joueurs qui ont effectivement été engagés ultérieurement – et courent au minimum jusqu'à la fin de chaque saison (15/05) au cours de laquelle ils ont été signés. En cas de non-respect du minimum, le joueur a droit au paiement jusqu'à la fin de cette saison. Dans le cas d'un contrat pluriannuel, chaque mois du contrat doit être rémunéré.

Article 9.

Le joueur dont le contrat prend fin 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 peut donc en aucun cas être entravée.

Article 10.

Au cas où le joueur est mis à disposition pour une sélection nationale, le club a la possibilité de suspendre l'exécution du contrat de travail avec le joueur pendant la période de la sélection nationale du joueur, pour autant que cette possibilité soit mentionnée explicitement dans le contrat de travail individuel et sans faire préjudice à l'article 12.

CHAPITRE VI : Incapacité de travail

Article 11.

Le club octroie au joueur une assistance médicale gratuite, par l'intermédiaire de son staff médical et des spécialistes externes que le club a désignés. Le joueur est libre de consulter les médecins ou spécialistes de son choix et de se faire traiter par eux, à ses frais et à ses risques et périls, notamment en ce qui concerne une incapacité de longue durée. Le club ne prendra en aucun cas à sa charge les frais ou la responsabilité des traitements, soins médicaux et, d'une manière générale, de tous les actes autres que ceux pratiqués ou autorisés par les médecins du club ou les spécialistes externes que le club a désignés.

Article 12.

Les clubs sont tenus d'étendre leur assurance contre les accidents du travail, que ce soit auprès de leur assureur légal ou non, aux accidents survenus à leurs joueurs qui, pendant la durée du contrat de travail, ont été mis à la disposition d'une Sélection nationale. Les interventions éventuelles de la part de l'assurance de la Fédération concernée sont déduites.

Article 13.

Les clubs-employeurs s'engagent, en cas d'incapacité de travail résultant d'une lésion encourue dans le cadre de l'exercice des prestations de travail au sein du club, à payer au joueur, outre le salaire garanti pour le premier mois d'incapacité, un supplément pour le

deuxième mois d'incapacité en plus de l'intervention légale de l'assureur en accidents de travail ou de la mutualité jusqu'au montant du salaire fixe contractuel, avec une intervention maximale de 1.200€ .

Article 14.

En cas d'incapacité d'un joueur, les deux parties optent pour une revalidation qui aura lieu dans la mesure du possible au sein des installations du club – que ce soit ou non dans le cadre des séances d'entraînement collectif - ou chez le staff médical du club. Tant que cela se produit dans le cadre de la revalidation et que le joueur n'est pas de nouveau apte au travail, la revalidation ne peut pas être considérée comme une reprise du travail.

CHAPITRE VII: Délégation de joueurs

Article 15.

§ 1. Les clubs-employeurs reconnaissent que les joueurs sont représentés par un syndicat de joueurs.

§ 2. Un représentant du syndicat de joueurs pourra procéder oralement ou par écrit à toute communication utile aux joueurs, pour autant que cela ne nuise pas à l'organisation du club-employeur.

§ 3. Les employeurs sont d'accord que des réunions d'information pour les joueurs puissent se tenir dans les installations du club par les représentants d'un syndicat de joueurs après notification préalable au club concerné.

CHAPITRE VIII : Projet commun

Article 16.

Chaque année, la Ligue de Volley-ball met à disposition un montant de 2.500 EUR qui sera, de commun accord, affecté à un projet commun à définir.

CHAPITRE IX: Commission d'arbitrage

Article 17.

La commission d'arbitrage Volley-ball est composée d'au moins 6 membres, dont 3 membres représentent les clubs de la Ligue A, et 3 membres représentent les joueurs.

Cette commission d'arbitrage est compétente pour les litiges suivants:

- La demande de dérogation à la condition du nombre minimum de sportifs rémunérés, conformément à l'article 6. Les modalités concrètes d'exécution sont fixées dans un règlement distinct, conformément aux dispositions légales prévues en matière d'arbitrage. Le club demandeur et la Ligue choisissent un arbitre de la liste d'arbitres, et les deux arbitres désignent un président de la liste. Au moins un des trois membres du collège d'arbitrage représente les travailleurs.

CHAPITRE X : Amendes et sanctions

Article 18.

Les sanctions et amendes disciplinaires imposées par l'employeur doivent être reprises dans le règlement de travail. Le montant des amendes financières ne peut pas dépasser le maximum autorisé légalement, tel qu'indiqué dans la loi sur la protection de la rémunération. Le règlement de travail et le contrat de travail doivent reprendre le mode de notification des sanctions ainsi que la procédure et les délais de recours, sous peine de nullité.

CHAPITRE XI : Paris – Discrimination – Comportement abusif

Article 19.

Les joueurs s'engagent à ne pas participer à des paris, de quelque nature que ce soit, qui portent sur les matchs du club.

Article 20.

Les joueurs et entraîneurs s'abstiendront de toute forme de discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la religion ou conception de la vie, l'état civil, la naissance, le patrimoine, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la nationalité, la race, la couleur de peau, la filiation nationale ou ethnique, le sexe.

Article 21.

Les joueurs et entraîneurs s'abstiendront de toute forme d'intimidation, de harcèlement et de comportement abusif au travail.

CHAPITRE XII : Liquidation/ fusion/ restructuration/ cession du numéro matricule

Artikel 22.

§ 1. En cas de liquidation, fusion, restructuration ou demande de transfert de matricule d'un club de la Ligue A Messieurs, une procédure d'information préalable doit obligatoirement être suivie devant la commission paritaire.

§ 2. Si un club a l'intention d'y procéder, il est tenu d'en informer au préalable le président de la commission paritaire des sports par lettre recommandée (rue Ernest Blérot 1 – 1070 Bruxelles).

Le président de la commission paritaire avertira les partenaires sociaux et organisera le cas échéant une réunion au sein de la commission paritaire des sports. Si la procédure n'est pas respectée, la liquidation, fusion ou restructuration n'est pas opposable aux partenaires sociaux et il ne peut y avoir de transfert de matricule.

§ 3. Les clubs-employeurs qui, au 1^{er} juillet, n'ont pas respecté leur obligations contractuelles non contestables de la saison précédente auprès de sportifs rémunérés – telles que reprises dans la présente convention collective de travail – ne pourront pas participer aux matchs de la Ligue A Messieurs de la saison suivante. Les règlements à l'amiable concernant les paiements ne forment aucun obstacle pour autant qu'ils soient effectivement respectés.

CHAPITRE XIII : Modèle de contrat

Article 23.

Les clubs utiliseront obligatoirement le modèle de contrat pour les joueurs/entraîneurs de volley-ball rémunérés qui a été établi entre la Ligue A Messieurs et les représentants des joueurs. En tout état de cause, les dispositions contractuelles qui dérogent aux modèles de contrat et qui limitent les droits du joueur de volley-ball rémunéré ne sont pas valables. Le modèle de contrat entre en vigueur à partir de la date du dépôt du modèle de contrat auprès de la commission paritaire des sports. Il s'applique aux nouveaux contrats conclus après cette date.

Établi et signé à Bruxelles le 23 novembre 2018 en autant d'exemplaires que de parties distinctes. Chaque partie déclare avoir reçu un exemplaire.