

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTRH.  
31 -07- 2006 | 08 -08- 2006 | NR.

Nationaal Paritair Comité voor de sport | N°

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2006*

Arbeidsvoorwaarden betaalde voetballer

## HOOFDSTUK I: Toepassingsgebied

Artikel 1. De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de voetbalclubs en deeltijdse en voltijdse 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 collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur, te weten van 1 juli 2006 tot en met 30 juni 2008 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 maart 2003, verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2005.

## HOOFDSTUK III: Arbeids- en loonsonderhandelingen

Artikel 3. De partijen erkennen dat de arbeids- en loononderhandelingen principieel 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 betaalde 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.

80529 16/1223

Commission paritaire nationale des sports

*Convention collective de travail du 7 juin 2006*

Conditions de travail footballeur rémunéré

## CHAPITRE I<sup>er</sup>: Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>. 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<sup>er</sup> juillet 2006 jusqu'au 30 juin 2008 inclus et elle remplace la convention collective de travail du 26 mars 2003, prolongé par la convention collective de travail du 21 juin 2005.

## 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

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

§2 Indien zich binnen een club-werkgever een geschil voordoet over de interpretatie van de collectieve arbeidsovereenkomst, 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.

§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, dat het precieze onderwerp van het geschil vermeldt en het bereikte akkoord of dat, wanneer partijen niet tot een akkoord komen, de nauwkeurige standpunten van de partijen op het moment dat de mislukking van de verzoening werd vastgesteld gedetailleerd beschrijft.

## HOOFDSTUK V: Loon

### Artikel 7.

§ 1 Het loon van de betaalde voetballer (in arbeids-rechterlijke zin) bestaat uit de volgende elementen :

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

§ 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.

§ 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 conclu ou, en l'absence d'un accord, il devra décrire en détail les points de vue précis de chaque partie au moment où l'échec de la Conciliation a été constaté.

## CHAPITRE V: Rémunération

### Article 7

§ 1<sup>er</sup>. 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;

- 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 (deeltijdse 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.

§3 Het effectieve maandloon moet minstens gelijk zijn aan het theoretisch minimum maandloon zoals dit vastgelegd wordt door het nationaal paritair comité voor de sport op grond van de wet van 24 februari 1978.

Artikel 8. Elke club moet verplicht een minimum aantal betaalde spelers onder contract hebben afhankelijk van de afdeling waarin de club uitkomt:

- 1<sup>ste</sup> Nationale afdeling: 20 sportbeoefenaars met minimum het voltijds loon voor betaalde sportbeoefenaars
- 2<sup>de</sup> Nationale afdeling: 15 sportbeoefenaars met minimum het deeltijds loon voor betaalde sportbeoefenaars.

#### HOOFDSTUK VI: Vakantiegeld betaalde voetballers

Artikel 9.

§ 1 Betaalde voetballers onderworpen aan de wet van 24 februari 1978 hebben recht op dubbel vakantiegeld overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2006 in het kader van contracten afgesloten vanaf 1 juli 2003. Het vakantiegeld is niet inbegrepen in de normale maandelijkse bezoldiging. Hiervan kan contractueel niet worden afgeweken.

§2 De berekeningswijze van het vakantiegeld voor het vast gedeelte van de wedde wordt als volgt gewijzigd:

- 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.

§ 3. La rémunération mensuelle effective doit au moins être égale au salaire mensuel minimum théorique tels qu'il est prévu par la Commission paritaire nationale des sports sur la base de la loi du 24 février 1978.

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 :

- 1<sup>e</sup> Division nationale: 20 sportifs jouissant au minimum de la rémunération à temps plein pour sportifs rémunérés ;
- 2<sup>e</sup> Division nationale: 15 sportifs jouissant au minimum de la rémunération à temps plein pour sportifs rémunérés ;

#### CHAPITRE VI. Pécule de vacances footballeurs rémunérés

Article 9

§ 1<sup>er</sup>. Les footballeurs rémunérés soumis à la loi du 24 février 1978 ont droit au double pécule de vacances conformément à la convention collective de travail du 7 juin 2006 dans le cadre de contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003. Le pécule de vacances n'est pas compris dans la rémunération mensuelle normale. Il ne peut être dérogé par contrat à cette disposition.

§ 2. Le calcul du pécule de vacances est modifié comme suit pour la partie fixe de la rémunération :

- voor het vakantiejaar 2007: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiedienstjaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 94 pct. van de bruto wedde van de maand waarin de hoofdvakantie ingaat
  - voor het vakantiejaar 2008: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiedienstjaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 96 pct. van de bruto wedde van de maand waarin de hoofdvakantie ingaat
  - voor het vakantiejaar 2009: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiedienstjaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 98 pct. van de bruto wedde van de maand waarin de hoofdvakantie ingaat
  - voor het vakantiejaar 2010: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiedienstjaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 100 pct. van de bruto wedde van de maand waarin de hoofdvakantie ingaat
- pour l'année de vacances 2007: par mois effectivement travaillé ou assimilé au cours de l'exercice de vacances auprès de l'actuel employeur, un supplément égal à 1/12 de 94 p.c. du salaire brut du mois dans lequel commencent les vacances principales ;
  - pour l'année de vacances 2008: par mois effectivement travaillé ou assimilé au cours de l'exercice de vacances auprès de l'actuel employeur, un supplément égal à 1/12 de 96 p.c. du salaire brut du mois dans lequel commencent les vacances principales ;
  - pour l'année de vacances 2009: par mois effectivement travaillé ou assimilé au cours de l'exercice de vacances auprès de l'actuel employeur, un supplément égal à 1/12 de 98 p.c. du salaire brut du mois dans lequel commencent les vacances principales ;
  - pour l'année de vacances 2010: par mois effectivement travaillé ou assimilé au cours de l'exercice de vacances auprès de l'actuel employeur, un supplément égal à 1/12 de 100 p.c. du salaire brut du mois dans lequel commencent les vacances principales.

## HOOFDSTUK VII: Groepsverzekering

Artikel 10. De voetbalclubs uitkomend in de eerste nationale afdeling van de competitie georganiseerd door de KBVB zijn verplicht gehouden per kwartaal patronale bijdragen te storten in de groepsverzekering voor alle bij haar aangesloten voetballers die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars overeenkomstig het groepsverzekeringsreglement afgesloten door de Profliga. De bijdragen voor de groepsverzekering zijn aldus niet inbegrepen in de normale maandelijkse bezoldiging. Hiervan kan contractueel niet worden afgeweken. In geval van degradatie naar tweede of lagere nationale afdeling vervalt de verplichting van de desbetreffende club om de groepsverzekering voor de betaalde sportbeoefenaars verder te zetten. De club kan echter verkiezen vrijwillig de groepsverzekering verder te zetten, met dien verstande dat dan ook alle andere bij haar in dienst zijnde betaalde sportbeoefenaars verplicht moeten aangesloten zijn. Partijen engageren zich toe om vóór 1 juli 2007 een aparte collectieve arbeidsovereenkomst Groepsverzekering af te sluiten.

## CHAPITRE VII: Assurance de groupe

Article 10. Les clubs de football jouant en première division nationale de la compétition organisée par la LRBF sont obligatoirement tenus de verser trimestriellement les cotisations patronales 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 Ligue du football professionnel. Les cotisations pour l'assurance de groupe ne sont dès lors pas inclus dans la rémunération mensuelle normale. Il ne peut être dérogé par contrat à cette disposition. 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. Le club peut néanmoins choisir de continuer volontairement l'assurance de groupe, à condition que tous les autres sportifs à son service doivent alors être obligatoirement affiliés. Les parties s'engagent à conclure une convention collective de travail séparée Assurance de groupe d'ici au 1<sup>er</sup> juillet 2007.

## HOOFDSTUK VIII: Contractstabiliteit

Artikel 11. De contracten tussen clubs en betaalde voetballers worden afgesloten maximum voor een periode van 5 seizoenen en minimum tot het einde van het seizoen (30 juni) in de loop waarvan ze getekend worden. Bij niet-naleving van dit minimum is de speler gerechtigd op betaling van het loon tot het einde van dat seizoen.

### Artikel 12.

§ 1 De speler van wie het contract afloopt overeenkomstig de contractuele bepalingen is vrij om een arbeidsovereenkomst af te sluiten met een andere club naar zijn keuze. De club-werkgever mag op geen enkele wijze de onderhandelingsvrijheid van de speler belemmeren;

§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 Afgesloten contracten moeten worden nageleefd, d.w.z. dat de speler maximale kansen moet krijgen om te spelen of te trainen in de kern. In geval van geschil kan dit voorgelegd worden aan de paritaire verzoeningscommissie waarvan sprake in artikel 4;

## HOOFDSTUK IX: Contractuele clausules

Artikel 13. De optie is een contractuele clausule die specifiek is aan de voetbalsector. De optieclausule is voor contracten afgesloten vanaf de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst niet als eenzijdig te beschouwen indien aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan:

- de regeling is slechts van toepassing op contracten voor betaalde sportbeoefenaars afgesloten vanaf de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst;
- 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;

## CHAPITRE VIII: Stabilité du Contrat

Article 11. Les contrats entre les clubs et les footballeurs rémunérés seront conclus pour une durée maximale de 5 saisons et dureront au minimum jusqu'à la fin de la saison (30 juin) en cours. En cas de non-respect de ce minimum, le joueur a droit au paiement du salaire jusqu'à la fin de ladite saison.

### Article 12

§ 1<sup>er</sup>. 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. Le club employeur ne pourra en aucun cas entraver la liberté de négociation du joueur.

§ 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. Les contrats signés doivent être respectés. Dans cet optique le joueur doit pouvoir bénéficier d'occasions maximales de jouer ou de s'entraîner dans le noyau. Un éventuel différend pourra être soumis à la commission de Conciliation mentionnée à l'article 4.

## CHAPITRE IX. Clauses contractuelles

Article 13. L'option est une clause contractuelle spécifique au secteur du football. La clause d'option n'est pas à considérer comme unilatérale pour les contrats conclus depuis l'entrée en vigueur de la convention collective de travail s'il est satisfait à toutes les conditions suivantes :

- le règlement ne s'applique qu'aux contrats de sportifs rémunérés conclus depuis l'entrée en vigueur de la convention collective de travail;
- 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;

- de maximale duurtijd van een optie kan nooit langer zijn dan de contractuele duurtijd, terwijl de maximale duurtijd van het contract met inbegrip van de optie nooit langer kan zijn dan 5 jaar en 3 jaar voor spelers jonger dan 18 jaar; een contract ingaand tijdens het lopende seizoen wordt voor de bepaling van de contractduur gelijkgesteld met 1 volledig seizoen;
- 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, terwijl de maximale contractuele duurtijd met inbegrip van de optie nooit langer kan zijn dan 3 jaar;
- de optielichting gaat gepaard met een verhoging van 15% van de vaste bezoldiging én 5 pct. van de wedstrijd- en/of selectiepremies OF 20 pct. van de vaste bezoldiging zonder dat deze verhoging meer dan 10.000 EUR moet bedragen;
- de optielichting gaat echter steeds gepaard met een minimale effectieve verhoging van 2000 EUR. Voor clubs uit eerste afdeling is bij de optielichting ook minstens het gewaarborgd inkomen voor voltijds betaalde sportbeoefenaars verschuldigd;
- 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;
- sanctie bij niet-naleving: de meest benadeelde partij kan de nietigheid inroepen ofwel toepassing vragen van de bovenvermelde bepalingen;
- in geval van betwisting wordt de zaak verplicht voorgelegd aan de verzoeningscommissie van het paritair comité.
- la durée maximale de l'option ne peut en aucun cas dépasser la durée contractuelle, alors que 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 ; un contrat commençant au cours de la saison est assimilé, pour la détermination de la durée du contrat, à une saison entière;
- 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, alors que la durée maximale contractuelle, y compris l'option, ne peut dépasser 3 ans;
- la levée d'option s'accompagne d'une augmentation de 15 % 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 10 000 EUR;
- la levée d'option s'accompagne cependant toujours d'une augmentation minimale effective de 2000 EUR. Pour les clubs de première division, au moins le revenu garanti pour sportifs rémunérés à temps plein est également dû au moment de la levée d'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 entier;
- sanction en cas de non-respect: la partie la plus lésée peut invoquer la nullité ou bien demander l'application des dispositions ci-dessus;
- en cas de contestation, la commission de conciliation de la commission paritaire est saisie de l'affaire.

Artikel 14. De partijen komen overeen om geen proefbeding op te nemen in de contracten, aangezien dit in de sportsector niet wenselijk wordt geacht.

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

Artikel 15. Het risico van degradatie is een inherent risico specifiek aan de sportsector. Toch zijn de partijen akkoord om dit risico te beperken en in geval van degradatie omwille van sportieve redenen 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.

- 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;
- de salarisvermindering bedraagt maximaal 20 pct. van de vaste bezoldiging en 25 pct. van de wedstrijd- en/ofselectiepremies, 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 salarisver-

Article 14. Les parties conviennent de ne pas reprendre de clause d'essai dans les contrats, cela n'étant pas considéré souhaitable dans le secteur sportif.

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

Article 15. Le risque de descente est un risque inhérent au secteur sportif. Les parties sont cependant d'accord de limiter ce risque et, en cas de descente pour des raisons sportives, d'accepter une diminution de la rémunération s'il est satisfait à toutes les conditions ci-après. La clause résolutoire pure en cas de descente n'est pas acceptée par les parties et la partie la plus lésée peut en invoquer la nullité.

- 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;
- la diminution de la rémunération s'élèvera au maximum à 20 p.c. du salaire fixe et 25 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

minderung te hebben aanvaard;

- In geval in het contract een salarisvermindering omwille van sportieve redenen wordt voorzien die beperkt blijft tot 15 pct. van de vaste bezoldiging én 10 pct. 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.
- de regeling is slechts van toepassing op contracten afgesloten vanaf de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst;
- sanctie bij niet-naleving: de clausule salarisvermindering is nietig;
- in geval van betwisting wordt de zaak verplicht voorgelegd aan de verzoeningscommissie van het paritair comité;
- in geval van degradatie naar tweede of lagere nationale afdeling vervalt de verplichting van de desbetreffende club om de groepsverzekering voor de betaalde sportbeoefenaars verder te zetten. De club kan echter verkiezen vrijwillig de groepsverzekering verder te zetten, met dien verstande dat dan ook alle andere bij haar in dienst zijnde betaalde sportbeoefenaars verplicht moeten aangesloten zijn.

## HOOFDSTUK X: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 16. De club kent de speler kosteloze medische bijstand toe door bemiddeling van haar medische staf en door haar aangeduide externe specialisten. Het staat de Speler vrij geneesheren of specialisten van zijn keuze te raadplegen en zich door hen te laten verzorgen, op eigen kosten en op eigen risico, met name wat betreft een langdurige onbeschikbaarheid. De club neemt in geen geval de kosten of de aansprakelijkheid ten laste van de behandelingen, medische verzorging en in het algemeen alle andere ingrepen dan deze welke door de geneesheren van de club of de door haar aangeduide externe specialisten worden verstrekt of toegelaten.

Artikel 17. Werkgevers-clubs verbinden zich ertoe in geval van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval voor de eerste maand van de ongeschiktheid aan de speler het gewaarborgd loon uit te beta-

accepté la diminution de rémunération;

- au cas où, dans le contrat, une diminution de rémunération pour des raisons sportives, limitée à 15 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 :
- le règlement ne s'applique qu'aux contrats conclus à partir de l'entrée en vigueur de la convention collective de travail;
- sanction en cas de non-respect: la clause de diminution de rémunération est nulle;
- en cas de litige, la commission de conciliation de la commission paritaire est saisie de l'affaire ;
- dans le cas d'une descente en deuxième division nationale ou en une division inférieure, l'obligation due club concerné de continuer l'assurance de groupe des sportifs rémunérés est supprimée. Le club peut cependant opter librement pour la continuation de l'assurance de groupe, à condition que tous les autres sportifs rémunérés en son service soient obligatoirement affiliés également.

## CHAPITRE X: INCAPACITE DE TRAVAIL

Article 16. Le club octroie au joueur l'assistance médicale gratuite par l'intermédiaire de son staff médical et des spécialistes externes choisis par le club. Le joueur est libre de consulter des médecins ou spécialistes de son choix et de se faire soigner par eux, à ses frais et à ses risques, notamment en ce qui concerne une indisponibilité de longue durée. Le club ne prend en aucun cas en charge les coûts ou la responsabilité des traitements, soins médicaux et généralement toutes les autres interventions autres que celles qui sont dispensées ou autorisés par les médecins du club ou les spécialistes externes qu'il a choisis.

Article 17. Les clubs employeurs s'engagent, en cas d'incapacité de travail causée par un accident de travail, à payer, pour le premier mois de l'incapacité de travail, au joueur la rémunération



len en vanaf de tweede tot en met de zesde maand van de ongeschiktheid het contractuele vast loon. Indien tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid de overeengekomen contractuele duurtijd verstrijkt, waarborgt de club aan de speler het contractueel vast loon gedurende 2 maanden en valt de speler nadien terug op de wettelijke tussenkomst van de arbeidsongevallenverzekeraar.

Artikel 18. Werkgevers-clubs verbinden zich ertoe in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval voor de eerste maand van de ongeschiktheid aan de speler het gewaarborgd loon uit te betalen en voor de tweede maand van de ongeschiktheid een aanvullende vergoeding bovenop de wettelijke tussenkomst van het ziekenfonds om het contractuele vast loon te bereiken. Indien tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid de overeengekomen contractuele duurtijd verstrijkt, blijft de hierboven vermelde regeling voor de eerste 2 maanden van de arbeidsongeschiktheid onverkort van toepassing en valt de speler nadien volledig terug op de wettelijke tussenkomst van het ziekenfonds.

## HOOFDSTUK XI: SPELERSAFVAARDIGING

### Artikel 19.

§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.

garantie et à partir du deuxième jusqu'au sixième mois inclus de l'incapacité, le salaire fixe contractuel. Si, au courant de l'incapacité de travail, la durée convenue du contrat vient à échéance, le club garantit au joueur le salaire fixe contractuel durant deux mois, l'indemnité étant ensuite limitée à l'intervention légale de l'assurance des accidents de travail.

Article 18. Les clubs employeurs s'engagent, en cas d'incapacité de travail en raison de maladie ou d'accident, à payer au joueur la rémunération garantie pour le premier mois d'incapacité et pour le deuxième mois d'incapacité, une indemnité complémentaire en sus de l'intervention légale de la mutuelle de façon à atteindre le salaire fixe contractuel. Si, au cours de l'incapacité de travail, la durée contractuelle vient à échéance, le règlement ci-dessus pour les deux premiers mois d'incapacité de travail reste valable ; ensuite, l'indemnité est limitée entièrement à l'intervention légale de la mutuelle.

## CHAPITRE IX: DELEGATION DES JOUEURS

### Article 19

§ 1<sup>er</sup>. 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 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 XII: SYNDICALE PREMIE

### Artikel 20.

§ 1 De betaalde voetballer gebonden door een arbeidsovereenkomst bij een club uit eerste nationale heeft recht op een syndicale premie ten bedrage van 50 EUR.

§2 De betaalde voetballer gebonden door een arbeidsovereenkomst bij een club uit tweede nationale heeft recht op een syndicale premie ten bedrage van 30 EUR.

§3 Voor de toekenningsvoorwaarden en de betalingsmodaliteiten wordt verwezen naar de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2006 betreffende de syndicale premie voor betaalde voetballers.

Artikel 21. De niet-uitgekeerde gelden zullen aangewend worden ter ondersteuning van gezamenlijke sociale projecten (vb. werkloze voetballers, jeugdige voetballers,...) mits unanieme beslissing van alle betrokken partijen.

## HOOFDSTUK XIII: TERBESCHIKKINGSTELLING VAN SPELERS

Artikel 22. 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. Een periode van terbeschikkingstelling is slechts éénmaal verlengbaar tussen zelfde clubs;
- Er moet steeds een driepartijovereenkomst gesloten worden, d.w.z. uitlenende club, ontlenende club en speler zijn akkoord in een gezamenlijk ondertekend document.

§ 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 XII: PRIME SYNDICALE

### Article 20

§ 1<sup>er</sup>. Le footballeur rémunéré lié par un contrat de travail à un club de première division nationale a droit à une prime syndicale à hauteur de 50 EUR.

§ 2. Le footballeur rémunéré lié par un contrat de travail à un club de deuxième division nationale a droit à une prime syndicale à hauteur de 30 EUR.

§ 3. Pour les modalités d'octroi et de paiement, on se référera à la convention collective de travail du 7 juin 2006 relative à l'octroi d'une prime syndicale aux footballeurs rémunérés.

Article 21. Les fonds qui ne sont pas versés seront affectés au soutien de projets sociaux communs (p.ex. footballeurs sans emploi, jeunes footballeurs etc.) moyennant la décision unanime de toutes les parties.

## CHAPITRE XIII: LA MISE A DISPOSITION DE JOUEURS

Article 22. 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. La période de mise à disposition n'est renouvelable qu'une seule fois entre même clubs;
- 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.

- De toestemming van de vakbonden, zoals bepaald in de wet, is rechtsgeldig wanneer tenminste twee van de drie representatieve vakbonden hun akkoord geven.

#### HOOFDSTUK XIV: DEELTIJDSE CONTRACTEN

##### Artikel 23.

§1 Deeltijdse arbeidsovereenkomsten als betaalde voetballer kunnen slechts voor zover de activiteit als voetballer uitgeoefend wordt naast een bezoldigd hoofdberoep of in combinatie met studies. In geval de deeltijdse activiteit als betaalde voetballer gecombineerd wordt met studies moet er een bewijs van studies met volledig voltijds of deeltijds leerplan voorgelegd worden.

§2 Het hoofdberoep of de gevolgde studies moeten steeds vermeld worden in de arbeidsovereenkomst.

##### Artikel 24.

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

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

Artikel 25. In geval van overtreding van de bepalingen betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomsten voor betaalde voetballers van 7 juni 2000, zoals vervat in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en de collectieve arbeidsovereenkomst 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.

- 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.

#### CHAPITRE XIV: CONTRATS A TEMPS PARTIEL

##### Article 23

§ 1<sup>er</sup>. La conclusion de contrats de travail à temps partiel pour footballeurs rémunérés n'est permise que dans la mesure où l'activité de footballeur est exercée en plus d'une activité rémunérée principale ou en combinaison avec des études. Dans l'hypothèse où l'activité à temps partiel en tant que footballeur rémunéré est combinée avec des études, il faudra produire une attestation d'un programme d'études à horaire complet ou partiel.

§ 2. La profession principale ou les études suivies doivent toujours être mentionnées dans le contrat de travail.

##### Article 24

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

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

Article 25. En cas d'infraction aux dispositions, arrêtées le 7 juin 2000, relatives aux contrats à temps partiel pour footballeurs rémunérés, telles que reprises dans la présente convention collective de travail, ainsi qu'à celles de la convention collective de travail concernant le contrat de travail à temps partiel pour les sportifs rémunérés, le contrat de travail sera considéré ab initio comme un contrat de travail à temps complet, ce qui implique un réajustement rétroactif de la rémunération en une rémunération à temps plein.

## HOOFDSTUK XV: PORTRETRECHT

## Artikel 26.

§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 product betreft die strijdig zijn met het imago van de sport (tabak, alcohol). De speler deelt bij aanvang van het seizoen aan de club mee met welke sponsors hij een reclamecontract heeft afgesloten.

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

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

## HOOFDSTUK XVI: MODELARBEIDSOVEREENKOMST - ARBEIDSREGLEMENT

Artikel 27. Voor alle contracten afgesloten tussen de club-werkgevers en de betaalde voetballer dient bij voorkeur gebruik te worden gemaakt van het modelcontract.

Artikel 28. Alle clubs dienen gebruik te maken van een arbeidsreglement.

## CHAPITRE XV: DROIT AU RESPECT DE L'IMAGE

## Article 26

§ 1<sup>er</sup>. 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<sup>er</sup> septembre, avec quels sponsors un contrat est conclu. En cas de modification des contrats de sponsorship 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 XVI: CONTRAT MODELE - REGLEMENT DE TRAVAIL

Article 27. Pour tous les contrats conclus entre clubs employeurs et le footballeur rémunéré, il sera de préférence fait usage du contrat modèle.

Article 28. Tous les clubs doivent faire usage d'un règlement de travail.

## HOOFDSTUK XVII: VEREFFENING/FUSIE/HERSTRUCTERING

### Artikel 29.

§ 1 In geval van vereffening, fusie of herstructurering van een club, dient voorafgaand verplicht een informatieprocedure voor het paritair comité gevolgd te worden.

### § 2 Procedure

In het geval een club voornemens is daartoe over te gaan, is zij ertoe gehouden vooraf schriftelijk de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de sport in te lichten.

De Voorzitter doet hiervan melding aan de woordvoerders van de vertegenwoordigde organisaties en organiseert zo vlug mogelijk een zitting van het Nationaal Paritair Comité voor de sport.

## HOOFDSTUK XVIII: BOETES EN SANCTIES

Artikel 30. 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 arbeidsreglementen. Het arbeidsreglement en de arbeidsovereenkomst moeten de wijze van kennisgeving van de sancties vermelden, alsook de procedure en termijnen van beroep.

## HOOFDSTUK XIX: WEDDENSCHAPPEN

Artikel 31. 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 XX: MAKELAARS

Artikel 32. Partijen erkennen om uitsluitend in geval van arbeidsbemiddeling enkel met erkende makelaars te werken. Voor zover er beroep gedaan wordt op een sportmakelaar zal de volledige identiteit, desgevallend het erkenningsnummer, van deze makelaar/arbeidsbemiddelaar in de afgesloten contracten vermeld of bijgevoegd worden.

## CHAPITRE XVII: LIQUIDATION/FUSION/RESTRUCTURATION

### Article 29

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

### § 2. Procédure

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 communiquera cette information aux porte-parole des organisations représentées et organisera dans les meilleurs délais une réunion de la Commission paritaire nationale des sports.

## CHAPITRE XVIII: AMENDES ET SANCTIONS

Article 30. les amendes et sanctions disciplinaires imposées par l'employeur doivent être mentionnées dans le règlement de travail. Le montant des amendes financières ne peut dépasser le maximum autorisé par la loi, tel qu'il figure à la loi concernant les règlements de travaux. Le règlement de travail et le contrat de travail doivent également mentionner la manière de notification des sanctions ainsi que la procédure et les délais d'appel.

## CHAPITRE XIX: PARIS

Article 31. 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 XX: AGENTS

Article 32. Les parties s'engagent à n'avoir recours, pour le placement, qu'à des agents agréés, à l'exclusion de tout autre. Au cas où il serait fait appel à un agent sportif, l'identité complète, le cas échéant le numéro d'agrément, de l'agent/intermédiaire figurera dans les contrats conclus ou y sera ajouté.

HOOFDSTUK XXI: GEZAMENLIJKE ENGAGEMENTEN

Artikel 33. De partijen erkennen binnen de voetbal-sport de jongeren als een risicogroep en zullen gezamenlijk inspanningen leveren om de jeugd te ondersteunen.

Artikel 34. De partijen zullen binnen het paritair comité de nodige inspanningen leveren om de oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid te finaliseren.

Artikel 35. De partijen erkennen de noodzaak van een onafhankelijke registratiecommissie van spelerscontracten en zullen de nodige stappen ondernemen tot de oprichting ervan tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 36. De partijen engageren zich om ten aanzien van de voetbalbond een aantal reglementaire wijzigingen te bepleiten op het vlak van:

- vrijheid van de speler in geval van niet betaling van loon
- vertegenwoordiging en bijstand van de spelersvakbonden in de juridische commissies of comités die loon- en arbeidsvoorwaarden behandelen, in het bijzonder voor de commissie statuut voor de speler

CHAPITRE XXI: ENGAGEMENTS COMMUNS

Article 33. 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 34. Au sein de la commission paritaire, les parties feront les efforts nécessaires afin de réaliser la création d'un Fonds de sécurité d'existence.

Article 35. Les parties reconnaissent la nécessité d'une commission indépendante d'enregistrement des contrats de joueurs et feront les démarches nécessaires pour la création d'une telle commission dans le cours de la présente convention collective de travail.

Article 36. Les parties s'engagent à défendre vis-à-vis de la Ligue du football certaines modifications réglementaires au niveau de :

- la liberté du joueur en cas de non-paiement de la rémunération;
- la représentation et de l'assistance des syndicats de joueurs dans les commissions juridiques ou des comités traitant des conditions de travail et de rémunération, en particulier la commission statut du joueur.