



NATIONAAL PARITAIR COMITE VOOR DE SPORT

CAO van 15 februari 2016

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied

Artikel 1

De CAO is van toepassing op de voetbalclubs en de betaalde voetballers die ressorteren onder de wet van 24 februari 1978.

Hoofdstuk 2 : Duurtijd

Artikel 2

De CAO wordt afgesloten voor een bepaalde duur, te weten van 1 juli 2016 tot en met 30 juni 2017.

Hoofdstuk 3 : Arbeids- en loononderhandelingen

Artikel 3

De partijen erkennen dat de arbeids- en loononderhandelingen gebeuren tussen de werkgevers/clubs en werknemers/vakbonden zoals vertegenwoordigd in het paritair comité.
De partijen erkennen het belang van het sociaal overleg en onderschrijven dat reglementaire bepalingen die een invloed hebben op het statuut of de arbeidssituatie van de betaalde voetballer, steeds voorafgaand aan de reglementaire goedkeuring dienen te worden overlegd tussen de sociale partners als belangrijkste stakeholders. Dit houdt ook in dat sociale partners er zich toe verbinden geen reglementaire bepalingen goed te keuren die in strijd zijn met wettelijke of conventionele bepalingen.

Hoofdstuk 4 : Verzoeningscommissie

Artikel 4

Wat betreft de verzoeningsprocedure voor het P.C. voor de sport, verwijzen wij naar het huishoudelijk reglement van 07/06/2000 en in voege vanaf 01/07/2000.

Artikel 5

Het verzoeningscomité in het kader van deze CAO voor de betaalde voetballer dient samengesteld te zijn uit de Voorzitter, de secretaris van het Paritair Comité en uit vier leden van het P.C. voor de sport, waarvan twee aangeduid door de werkgeversdelegatie vanuit het voetbal en twee aangeduid door de werknemersdelegatie. Dit in afwijking van artikel 11 van het huishoudelijk reglement van 07/06/2000.

Artikel 6

Van elke zitting van de verzoeningscommissie wordt een proces-verbaal opgemaakt met vermelding van het precieze voorwerp van het geschil en het al of niet bereikte akkoord.

Hoofdstuk 5 : Recht op arbeid

Artikel 7

De betaalde voetballer heeft recht op arbeid (d.w.z. tewerkgesteld worden bij een voetbalclub onder de voorwaarden van de wet van 24 februari 1978 en speelgerechtigd voor het eerste elftal van die club) :

- Als hij eenzijdig door een club behorende tot de KBVB, VFV of ACFF wordt ontslagen. In dit geval zal de speler slechts speelgerechtigd zijn voor zover hij is aangesloten vóór 15 maart van het lopende seizoen, tenzij het ontslag een gevolg is van een vereffening/faillissement van de werkgever-club.
- Als hem een contract wordt aangeboden als betaalde sportbeoefenaar, en hij geen lid is van een bij de KBVB, VFV of ACFF aangesloten club.
- Als hem een contract wordt aangeboden als betaalde sportbeoefenaar en hij dit statuut in een andere club van de KBVB, VFV of ACFF niet bezit. In dit geval zal steeds vooraf de goedkeuring van de Pro-League en de werknemersvertegenwoordiging vereist zijn.
- Als een bestaande overeenkomst tussen een speler en een club behorende tot de KBVB, VFV of ACFF in onderling akkoord wordt verbroken. In dit geval zal de speler speelgerechtigd zijn bij zijn nieuwe club als betaalde voetballer indien de overeenkomst in onderling overleg werd verbroken tijdens de lopende transferperiode. In geval van onderlinge verbreking buiten de transferperiode is de speler slechts speelgerechtigd van bij aanvang van de eerstvolgende transferperiode. De transferperiodes zijn vastgelegd in de maanden januari (wintertransferperiode) en juli en augustus (zomertransferperiode).
- Als de speler zelf ontslag neemt omwille van een impliciete fout van de werkgever. Een impliciete fout van de werkgever houdt in dat de werkgever eenzijdig belangrijke wijzigingen van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst doorvoert. In casu wordt de ontstentenis van betaling van het loon gedurende twee opeenvolgende maanden als een impliciete fout van de werkgever beschouwd voor zover de werkgever voorafgaand in gebreke wordt gesteld en de kans werd gegeven om het nog verschuldigde loon te voldoen.

Hoofdstuk 6 : Loon en statuut

Artikel 8

§1 Het loon van de betaalde voetballer (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
- 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 , de CAO-premie en het vakantiegeld worden niet meegerekend voor de bepaling van de verschillende minimumlonen (deeltijds betaalde sportbeoefenaar – voltijds betaalde sportbeoefenaar – sportbeoefenaar van buiten de Europese Economische Ruimte).

Dit betekent dat het minimumloon moet worden gehaald met de andere loonelementen dan de werkgeversbijdragen voor de groepsverzekering, de CAO-premie 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 De betaalde voetballer dient elke maand van het contract, dat minimaal loopt tot het einde van het seizoen (30 juni), verloond te worden. 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 minstens 1/12e van dit vastgelegde minimumloon te worden betaald. Tevens moet bijkomend rekening worden gehouden met de bepalingen van artikel 10.

Artikel 9

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

Volgend minimum is van toepassing :

- Nationale afdeling 1A : 22 sportbeoefenaars met minimum het voltijds loon voor betaalde sportbeoefenaars
- Nationale afdeling 1B : 17 sportbeoefenaars met minimum het deeltijds loon voor betaalde sportbeoefenaars

Artikel 10

§1 De betaalde voetballer waarvan het contractueel vast bruto maandloon lager is dan 7000 euro en die per 1 februari langer dan 16 maanden ononderbroken bij de club is en minstens 18 jaar is, heeft recht op een cao premie op basis van de volgende modaliteiten :

- méér dan 1 seizoen in dienst als betaalde voetballer → 300 euro;
- méér dan 2 seizoenen in dienst als betaalde voetballer → 600 euro;
- méér dan 3 seizoenen in dienst als betaalde voetballer → 900 euro;
- méér dan 4 seizoenen in dienst als betaalde voetballer → 1200 euro.

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 euro (méér dan 1 seizoen), 1000 euro (méér dan 2 seizoenen), 1500 euro (méér dan 3 seizoenen) en 2000 euro (méér dan 4 seizoenen), voor zover het op het moment van uitbetaling een club Nationale afdeling 1A betreft.

§3 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.

§4 De CAO-premie is niet inbegrepen in de normale bezoldiging. Hier kan contractueel niet van worden afgeweken. De CAO-premie is met andere woorden steeds bovenop eventuele andere premies of loonsverhogingen die contractueel zijn verschuldigd.

Artikel 11

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 euro waarborgen gedurende het seizoen 2016-2017.

Het bedrag van 500 euro wordt voor het seizoen 2016-2017 verhoogd tot 900 euro voor een club van Nationale afdeling 1A.

Artikel 12

§1 De ondertekenende vakorganisaties hebben het recht om een dubbel van het geregistreerde contract van de betaalde voetballer op te vragen bij de KBVB, de Pro League 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.

Hoofdstuk 7 : 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 juni) in de loop waarvan ze getekend worden. Bij niet-naleving van het minimum is de speler gerechtigd op de 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.

§4 De betaalde voetballer toegewezen aan de kern van het eerste elftal moet maximale kansen krijgen om te spelen en te trainen in deze kern. In ieder geval heeft de betaalde voetballer recht op groepstrainingen onder leiding van een gediplomeerde coach bij een spelerskern waarvoor hij gekwalificeerd is om wedstrijden te spelen.
Geen substantiële wijziging van de trainingsvoorwaarden van de betaalde sportbeoefenaar kan als disciplinaire maatregel wordt toegestaan tenzij de speler hiervan in kennis wordt gesteld op de wijze en volgens de procedure zoals voorzien in deze CAO aangaande het opleggen van boetes of sancties.

Hoofdstuk 8 : Contractuele clausules

Artikel 15

De optie is een contractuele clause 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 betaalde voetballer behorend tot het betaald voetbal zoals omschreven in de reglementen van de KBVB.

§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 de optielichting vermelden. Bij een loutere verwijzing naar de toepasselijke CAO zal de optielichting gepaard gaan met een verhoging van 20 % van de vaste bezoldiging, zonder dat deze verhoging meer dan 20.000 euro moet bedragen.

§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 vijf jaar en drie jaar voor spelers jonger dan 18 jaar die minder dan 20000 euro op seizoenbasis verdienen



De maximale duurtijd van een optie voor zelf opgeleide jeugdspelers (drie al of niet aaneengesloten seizoenen aangesloten bij de club als amateur of als contractspeler – eventueel ter beschikking gesteld aan een andere club) jonger dan 18 jaar bij aanvang het seizoen bedraagt twee 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 één volledig seizoen.

§4 Salarisverhoging

De optielichting gaat minstens gepaard met een verhoging van 15 % van de vaste bezoldiging en 5 % van de wedstrijd- en/of selectiepremies OF 20 % van de vaste bezoldiging zonder dat deze verhoging meer dan 20.000 euro moet bedragen. In ieder geval is bij optie-lichting het gewaarborgd inkomen voor voltijds betaalde sportbeoefenaars verschuldigd.

§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 twee maanden of meer voor de speler wiens optie gelicht wordt. De speler dient de niet-naleving per aangetekend schrijven te bevestigen aan de club voor 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 bevoegde rechtbank of de arbitragecommissie voor de betaalde voetballer.

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 de looptijd van de proefperiode is niet de verkorte, maar de normale verbreekingsvergoeding 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 om 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.

§1 Toepassingsgebied

Onderstaande regeling geldt enkel voor de voetbalclubs en voor spelers die een deeltijdse of voltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar hebben ondertekend.

§2 Vormvereisten

De salarisvermindering bij degradatie omwille van sportieve redenen moeten schriftelijk worden opgesteld en integraal deel uitmaken van het contract, voor iedere werknemer (betaalde sport-

beoefenaar) 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 gemiddeld 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 verder 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 de 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 en 10 % van de wedstrijd- en/of selectiepremies, is de mogelijkheid voor de speler om zijn vrijheid aan te vragen niet voorzien, tenzij partijen contractueel anders overeenkomen.

§4 Sancties

Sanctie bij niet-naleving : de clause salarisvermindering is nietig en de speler kan ofwel de overeengekomen contractduur respecteren met toepassing van de voor de speler meest gunstige bovenvermelde bepalingen ofwel zijn contract als beëindigd beschouwen.

In geval van betwisting wordt de zaak voorgelegd aan de bevoegde rechtbank of de arbitrage-commissie voor de betaalde voetballer.

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 9 : 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 risico, met name wat betreft een langdurige onbeschikbaarheid. De club neemt in geen geval de kosten of de aansprakelijkheid ten laste van 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 1500 euro 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 twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst zonder het totale maximum van zes 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 vast loon en de tussenkomst van het ziekenfonds. In geval de speler geen recht heeft op tussenkomst van het ziekenfonds omwille van het feit dat hij nog een andere beroepsactiviteit uitoefent, 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. Dit geldt niet wanneer de speler aangesloten is bij een ziekenfonds maar niet uitkeringsgerechtigd is omwille van de te doorlopen wachttijd.

Indien tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid de overeengekomen contractuele duurtijd verstrijkt, blijft de hierboven vermelde regeling voor de eerste twee 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 10 : Spelersafvaardiging

Artikel 23

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

§2 Per werkgever/club 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.

§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.

§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 11 : Terbeschikkingstelling van spelers

Artikel 24

Terbeschikkingstelling, zoals omschreven in de Wet van 24 juli 1987, is de enige geldende manier om een betaalde sportbeoefenaar uit te lenen. Bij terbeschikkingstelling blijft de speler werknemer bij de uitlenende club.

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 kan slechts van de contractuele bepalingen, tussen ontlenende club en speler, worden afgeweken, die betrekking hebben op de plaats van tewerkstelling en de wedstrijdpremies, selectiepremies en kampioenschapspremies.
- Er moet steeds een driepartijen overeenkomst gesloten worden, d.w.z. 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 ten minste 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 en zijn zowel de uitlenende club als de ontlenende club hoofdelijk aansprakelijk tot nakoming van de contracten die beide clubs met de speler hebben gesloten.
- Te volgen procedure: De uitlenende club dient de aanvraag, samen met de driepartijenovereenkomst en de arbeidsovereenkomst van de betrokken speler, door te mailen naar pc223@werk.belgie.be.

Hoofdstuk 12 : Deeltijdse contracten

Artikel 26

- De deeltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde voetballers moet voldoen aan de voorwaarden en bepalingen van de CAO betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar van 7 juni 2000 (reg n° 55232), die voor de duur van onderhavige CAO verlengd wordt en dit enkel voor de betaalde voetballer.
- 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

De minimum voorwaarden om beschouwd te worden als student :

- Geen 25 jaar bij aanvang van het desbetreffend seizoen
- Moet minimum ingeschreven zijn voor 27 studiepunten of minstens 17 lesuren. Als de student zijn studies vroegtijdig beëindigt of in de loop van het schooljaar niet meer ingeschreven is voor minimaal 27 studiepunten of 17 lesuren, voldoet hij niet aan de voorwaarden.



Hoofdstuk 13 : 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 Paritair Comité 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 P.C. 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.
- §3 In geval de vereffenaar/curator beslist om de (sportieve) activiteiten van de club verder te zetten, zijn de spelers wiens contract beëindigd is door de vereffenaar/curator vrij om onmiddellijk aan te sluiten bij een andere club zonder enige beperking en met absolute voorrang van het recht op arbeid.
- §4 De erkenning van de schuldvordering van de contractspeler door de vereffenaar/curator wordt beschouwd als een definitieve vaststaande schuld (/bondsschuld). Er is in die situaties geen verdere procedure vereist voor de bevoegde rechtsinstanties en/of bondinstanties.
- §5 De overname door een andere vennootschap of vereniging van het stamnummer van een club, die in vereffening of faling is gegaan, houdt in dat de overnemende vennootschap of vereniging gehouden is tot de schulden van de contractspelers bij de in faling/vereffening gegane club. Dit ten einde oneerlijke concurrentie te voorkomen en de gemeenschap niet op te zadelen met schulden, die eigenlijk dienen gedragen door een overnemer van een club die haar stamnummer (statuut) behoudt.

Hoofdstuk 14 : 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 april 1965 d.w.z. maximaal 1/5 van het dagloon. Het arbeidsreglement en de arbeidsovereenkomsten moeten de wijze van kennisgeving van de sancties alsook de procedure en termijnen van beroep vermelden op straffe van nietigheid.

Hoofdstuk 15 : 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 hun club. In geval van mogelijke betwistingen wordt de zaak voorgelegd aan het Nationaal Paritair Comité voor de Sport.

Hoofdstuk 16 : Discriminatie, racisme en integriteit van speler of club

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.

De sociale partners veroordelen ook alle inbreuken tegen de integriteit van de speler en/of club.

Hoofdstuk 17 : 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 wordt gedaan op een sportmakelaar, zal de volledige identiteit, het ondernemingsnummer van deze makelaar/arbeidsbemiddelaar in de afgesloten contracten vermeld of bijgevoegd worden.

Hoofdstuk 18 : Engagements

Artikel 33

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

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SPORTS

CCT du 15 février 2016

Chapitre 1er: Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux clubs de football et aux footballeurs rémunérés qui relèvent de la loi du 24 février 1978.

Chapitre 2 : Durée

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à savoir du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017 inclus.

Chapitre 3 : Négociations sur le travail et les rémunérations

Article 3

Les parties reconnaissent que les négociations concernant le travail et les rémunérations se déroulent entre les employeurs/clubs et les travailleurs/syndicats tels que représentés au sein de la commission paritaire.

Les parties reconnaissent l'importance de la concertation sociale et reconnaissent que les dispositions réglementaires qui ont une influence sur le statut ou sur la situation de travail du footballeur rémunéré, doivent toujours être soumises préalablement à l'approbation réglementaire entre partenaires sociaux qui sont les partenaires les plus importants. Ceci implique que les partenaires sociaux s'engagent à refuser l'approbation de dispositions réglementaires qui sont contraires aux dispositions légales ou conventionnelles.

Chapitre 4 : Commission de conciliation

Article 4

En ce qui concerne la procédure de conciliation pour la CP du sport, nous nous référons au règlement d'ordre intérieur de procédure du 7 juin 2000 en vigueur depuis le 1er juillet 2000.

Article 5

La commission de conciliation dans le cadre de la présente CCT pour les footballeurs rémunérés doit être composée du Président, du secrétaire de la commission paritaire et des quatre membres de la C.P. du sport, dont deux sont désignés par la délégation des employeurs de football et deux désignés par la délégation des travailleurs. Ceci en dérogation à l'article 11 du règlement d'ordre intérieur du 07/06/2000.

Article 6

Chaque séance de la commission devra faire l'objet d'un procès-verbal dans lequel sont mentionnés l'objet précis du litige et l'éventuel accord.

Chapitre 5 : Droit au travail

Article 7

Le footballeur rémunéré a droit au travail (c.à.d. d'être employé par un club de football sous les conditions de la loi de 24 février 1978 et d'être éligible pour jouer avec la première équipe du club):

- Dans le cas où il est licencié unilatéralement par un club appartenant à l'URBSFA, la VFV ou l'ACFF. Dans ce cas, le joueur aura le droit de jouer à condition qu'il ait adhéré avant le 15 mars de la saison en cours, à moins que le licenciement soit une conséquence de la liquidation/de la faillite du club-employeur.
- S'il lui est offert un contrat en tant que joueur rémunéré et qu'il n'est pas membre d'un club affilié à l'URBSFA, la VFV ou à l'ACFF.
- S'il lui est offert un contrat en tant que joueur rémunéré et qu'il ne détient pas ce statut dans un autre club de l'URBSFA, de la VFV ou de l'ACFF. Dans ce cas, une approbation préalable de la Pro-League et de la délégation des travailleurs est nécessaire.
- Si une convention existante entre un joueur et un club appartenant à l'URBSFA, la VFV ou l'ACFF est rompu par accord mutuel. Dans ce cas, le joueur aura le droit de jouer pour son nouveau club en tant que footballeur rémunéré si la convention a été rompue de commun accord pendant la période de transfert en cours. En cas de rupture de commun accord en dehors de la période de transfert, le joueur n'aura le droit de jouer qu'à partir du début de la période de transfert suivante. Les périodes de transfert sont fixées aux mois de janvier (période de transfert d'hiver) et de juillet et août (période de transfert d'été).
- Si le joueur démissionne suite à une erreur implicite de l'employeur. Une erreur implicite de l'employeur signifie que l'employeur procède unilatéralement à des modifications importantes d'un élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, l'absence de paiement du salaire pendant deux mois de suite est considérée comme une erreur implicite de l'employeur pour autant que l'employeur soit mis en demeure au préalable et qu'il ait eu la possibilité de payer le salaire dû.

Chapitre 6 : Rémunération et statut

Article 8

§ 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 matches
- autres indemnités contractuelles commission
- 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, la prime CCT et le pécule de vacances ne sont pas comptabilisés pour la détermination des différentes rémunérations minima (sportif rémunéré à temps partiel – sportif rémunéré à temps plein – sportif hors Espace économique européen).

Par conséquent, la rémunération minimum doit être atteinte avec les éléments salariaux autres que les cotisations patronales pour l'assurance-groupe, la prime CCT et le pécule de vacances. En outre, 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 Le footballeur rémunéré doit être rémunéré chaque mois du contrat qui dure au minimum jusqu'à la fin de la saison (30 juin). Le salaire mensuel effectif doit au moins être égal au salaire théorique mensuel minimum. Le salaire minimum annuel est fixé par la Commission paritaire nationale des sports.

1/12e de ce salaire minimum fixé doit être versé mensuellement. Il faut également tenir compte des dispositions de l'article 10.

Article 9

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 :

- Division Nationale 1A : 22 sportifs percevant au minimum la rémunération à temps plein pour sportifs rémunérés
- Division Nationale 1B : 17 sportifs percevant au minimum la rémunération à temps partiel pour sportifs rémunérés.

Article 10

§1er. Le footballeur rémunéré dont le salaire contractuel mensuel brut fixe est inférieur à 7000 euro et qui, au 1er février, est en service depuis plus de 16 mois sans interruption dans le club et a au moins 18 ans, a droit à une prime de CCT selon les modalités suivantes :

- plus d'une saison en service comme footballeur rémunéré → 300 euros;
- plus de 2 saisons en service comme footballeur rémunéré → 600 euros;
- plus de 3 saisons en service comme footballeur rémunéré → 900 euros;
- plus de 4 saisons en service comme footballeur rémunéré → 1200 euros.

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 euros (plus d'une saison), 1000 euros (plus de 2 saisons), 1500 euros (plus de 3 saisons) et 2000 euros (plus de 4 saisons), pour autant qu'au moment du paiement, il s'agisse d'un club de division nationale 1A.

§3 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 au mois de février n'y a plus droit.

§4 La prime de CCT n'est pas incluse dans le salaire normal. Il n'est pas possible de déroger à cette règle contractuellement. La prime de CCT est en d'autres termes toujours due en plus des éventuelles autres primes ou augmentations de salaire.

Article 11

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 euros pendant la saison 2016-2017.

Pour la saison 2016-2017, le montant de 500 euros sera augmenté à 900 euros pour un club de la Division nationale 1A.

Article 12

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

§2 Les organisations syndicales signataires ont le droit de réclamer 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 joueur.

Chapitre 7 : 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 ans et dureront au minimum jusqu'à la fin de la saison (30 juin) durant laquelle ils sont conclus. En cas de non-respect de ce minimum, le joueur a droit au paiement du salaire jusqu'à la fin de ladite saison.

Article 14

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

§2 Les footballeurs rémunérés qui sont en fin de contrat sont dispensés de prestations de travail avec 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 procéder à la rupture prématurée des contrats de travail, sauf pour des raisons reconnues comme fondées par le juge ou les instances compétentes .

§4. Le footballeur rémunéré affecté au noyau premier des onze doit avoir un maximum de chances de jouer et de s'entraîner avec ce noyau. En tout cas le footballeur rémunéré a droit aux entraînements en groupes sous la direction d'un entraîneur diplômé dans un noyau des joueurs pour lequel il est qualifié pour jouer des matches.

Aucune modification substantielle des conditions d'entraînement du sportif rémunéré n'est autorisée à titre de mesure disciplinaire, sauf si le joueur en a été informé de la manière et selon la procédure prévue dans la présente CCT, concernant les amendes ou sanctions.

Chapitre 8: clauses contractuelles

Article 15

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

§ 1er. Champ d'application

Ce régime s'applique uniquement au footballeur rémunéré relevant du football rémunéré tel que décrit dans les règlements de l'URBSFA.

§2 Conditions de forme

L'option doit être rédigée par écrit et faire partie intégrante du contrat, pour chaque 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. En cas d'une référence pure et simple à la CCT applicable, la levée de l'option s'accompagnera d'une augmentation de 20 % de salaire fixe, sans que cette augmentation ne puisse dépasser 20.000 euros.

§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 cinq ans et trois ans pour les joueurs de moins de 18 ans qui gagnent moins de 20.000 euros par saison.

La durée maximale d'une option pour les jeunes joueurs formés par le club même (trois 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 deux 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 1 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 % du salaire fixe et 5 % des primes de match et/ou de sélection ou de 20 % du salaire fixe, sans que cette augmentation excède 20.000 euros. En tout cas, une levée d'option s'accompagne du revenu garanti pour les sportifs rémunérés à temps plein.

§5 Levée de l'option

L'option doit être levée par le club au moyen d'une lettre recommandée, au plus tard le 31 mars de la saison au cours de laquelle le contrat expire normalement, le cachet de la poste faisant foi.

Une clause d'option pluriannuelle ne peut être divisée et doit donc être levée toujours en son entièreté.

Le club ne peut lever l'option et/ou le joueur ne peut être tenu de respecter la levée de l'option, si, au 15 mars de l'année en cours, le club a un arriéré salarial de deux 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, l'affaire doit obligatoirement être portée devant le tribunal compétent ou la commission d'arbitrage pour le footballeur rémunéré.

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 condition résolutoire pure en cas de descente n'est pas acceptée par les parties et la partie la plus lésée peut en invoquer la nullité.

§ 1er. Champ d'application

Le régime ci-dessous s'applique uniquement aux clubs de football et aux joueurs qui ont signé un contrat de travail de sportif rémunéré à temps plein ou à temps partiel.

§2 Condition 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 de salaire

La diminution de la rémunération s'élèvera au maximum à 20% du salaire fixe et 20 % 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, et, ce, 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 % du salaire fixe et 10 % 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 soit 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, le tribunal compétent ou la commission d'arbitrage pour le joueur rémunéré est obligatoirement saisi(e) 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 9 : Incapacité 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 1500 euros par mois.

d

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 six mois, le joueur retombant ensuite sur 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 y 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. Si le joueur n'a pas droit à une intervention de la mutuelle en raison du fait qu'il exerce encore une autre activité professionnelle, le club est uniquement tenu de payer le supplément « fictif » et pas le montant correspondant à l'intervention de la mutuelle même. Ce point ne s'applique pas si le joueur est affilié à une mutuelle mais n'a pas droit aux allocations à cause du temps d'attente.

Si, au cours de l'incapacité de travail, la durée contractuelle convenue vient à échéance, le régime ci-dessus reste pleinement 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 y 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 10 : délégation des joueurs

Article 23.

§1 Les clubs employeurs reconnaissent que les joueurs sont représentés par un syndicat des joueurs

§2 Par employeur/club se tiendra, au début de chaque saison, 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.

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

§5. Un représentant des joueurs pourra transmettre, aussi bien oralement que par écrit, toute communication utile aux joueurs.

§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 11 : Mise à disposition de joueurs

Article 24

La mise à disposition, telle que décrite dans la loi du 24 juillet 1987, est la seule manière valable de prêter un sportif rémunéré. En cas de mise à disposition, le joueur reste travailleur du club prêteur.

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, entre les clubs belges une mise à disposition de joueurs ne pouvant intervenir que dans les conditions suivantes:

- La mise à disposition n'est possible que pour une durée allant jusqu'à la fin de la saison en cours.
- Il est uniquement possible de déroger aux dispositions contractuelles entre le club emprunteur et le joueur en ce qui concerne le lieu d'occupation et les primes de match, les primes de sélection et les primes de championnat.
- L'accord des trois parties intéressées, à savoir le club prêteur, le club emprunteur et le joueur, est obligatoirement établi par leurs signatures conjointes apposées au bas d'un document commun.
- L'accord des syndicats, tel que prévu par la loi, n'est juridiquement acquis qu'à partir du moment où au moins deux des trois syndicats représentatifs ont donné leur assentiment.
- En cas de suspension du contrat de travail, autre que les cas explicitement prévus dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, il ne peut y avoir de mise à disposition. Si une telle mise à disposition se produit néanmoins, le club prêteur est tenu de respecter le contrat le liant au joueur. Le club prêteur et le club emprunteur sont solidairement responsables du respect des contrats conclus par les deux clubs avec le joueur.
- Procédure à suivre: le club emprunteur doit envoyer la demande, accompagnée par la convention tripartite et le contrat de travail du joueur, par courrier électronique à cp223@emploi.belgique.be

Chapitre 12 : Contrats à temps partiel

Article 26

- 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 (55232/co/223) 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.
- Le président de la CP 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.

Les conditions minimales pour être considéré comme un étudiant :

- Ne pas avoir 25 ans lors du début de la saison concernée
- Être inscrit pour au moins 27 unités de valeur ou 17 heures de cours. Si l'étudiant met fin à ses études anticipativement ou n'est plus inscrit pour au moins 27 unités de valeur ou 17 heures de cours dans le courant de l'année scolaire, il ne remplit pas les conditions.

Chapitre 13 : Liquidation/fusion/restructuration/loi relative à la continuité des entreprises

Article 28.

§ 1er. 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 le président de la Commission paritaire des sports par courrier recommandé. Le Président de la CP des sports en informe les partenaires sociaux représentés au sein de la CP des sports et organise dans les meilleurs délais une réunion de la CP 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.

§3. Au cas où le liquidateur/curateur décide de continuer les activités (sportives) du club, les joueurs dont le contrat a été terminé par le liquidateur/curateur sont libres d'adhérer immédiatement à un autre club sans aucune restriction et avec une priorité absolue du droit au travail.

§ 4. La reconnaissance de la créance du joueur contractuel par le liquidateur/curateur est considérée comme une dette fixe définitive (/dette fédérale). Dans ces situations, il n'y a pas de procédure ultérieure requise pour les instances juridiques compétentes et/ou les instances fédérales.

§ 5. La reprise par une autre association du matricule d'un club, qui est en liquidation ou qui a fait faillite signifie que l'association reprenante est tenue de payer les dettes des joueurs contractuels du club en faillite/liquidation. Ceci pour éviter la concurrence déloyale et pour éviter que les dettes soient imposées à la société, dettes qui doivent en fait être assumées par le repreneur d'un club qui maintient son matricule (statut).

Chapitre 14 : 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 avril 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 15: 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 16: Discrimination, racisme et intégrité du joueur ou du club

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 parties 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.

Les partenaires sociaux condamnent aussi toute violation de l'intégrité du joueur et/ou du club.

Chapitre 17: 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. Dans la mesure 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 18 : Engagements

Article 33.

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.