

9

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

**CHAPITRE I: Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup>

La présente convention collective de travail s'applique aux clubs de football et aux footballeurs rémunérés, à temps partiel et à temps plein, liés par un contrat de travail en vertu de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail pour les sportifs rémunérés.

**CHAPITRE II: Durée**

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à savoir du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 30 juin 2015 inclus.

**CHAPITRE III: Négociations sur le travail et les rémunérations**

Article 3.

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

**CHAPITRE IV: Commission de conciliation**

Article 4.

La commission de conciliation est chargée explicitement d'examiner tous les problèmes concernant l'application des conditions de travail et de rémunération des joueurs de football rémunérés et d'assurer la médiation dans ce cadre.

Article 5.

La commission de conciliation se compose d'au moins 4 membres, dont 2 représentent les organisations syndicales et 2 les organisations patronales dans le secteur du football rémunéré.

Article 6.

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

§ 2. Si, au sein d'un club employeur, un désaccord surgit concernant l'interprétation de la convention collective de travail, la mise en application des engagements y mentionnés et/ou les principes fondamentaux qui pourraient avoir des répercussions sur tous les clubs, la partie la plus diligente pourra soumettre le litige par écrit au Président de la Commission.

§ 3. Celui-ci convoquera la Commission dans un délai de maximum 7 jours ouvrables à dater du jour où il a été saisi du litige. L'invitation mentionnera l'objet du litige.

§ 4. La Commission épuisera, si possible en une séance, tous les moyens qui s'offriront en vue de la médiation et de la conciliation, en examinant toutes les propositions ou suggestions des parties concernées ou en faisant une proposition elle-même.

§ 5. Si le président, en accord avec les parties, estime que tous les moyens de conciliation n'ont pas été épuisés, il pourra décider d'approfondir le cas au cours d'une séance ultérieure qui devra avoir lieu dans les trois jours ouvrables.

§ 6. Chaque séance de la Commission devra faire l'objet d'un procès-verbal. Celui-ci mentionnera l'objet précis du litige et l'accord qui a été ou non conclu.

## **CHAPITRE V: Rémunération et statut**

Article 7.

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

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

§ 2. Contractuellement, la rémunération doit être suffisamment déterminable (salaire fixe, avantages en nature, primes, ...) pour que l'on puisse établir sur la base du contrat si le salaire minimum est respecté. Les cotisations patronales pour l'assurance-groupe et le pécule de vacances ne sont pas comptabilisées pour la détermination des différentes rémunérations minima (sportif rémunéré à temps partiel — sportif rémunéré à temps plein — sportif étranger). Par conséquent, la rémunération minimum doit être atteinte avec les éléments salariaux autres que les cotisations patronales pour l'assurance-groupe et le pécule de vacances. Par ailleurs, il est explicitement convenu que, pour le salaire minimum, il ne peut être tenu compte que des éléments salariaux énumérés dans la loi sur la protection de la rémunération.

§ 3. La rémunération mensuelle effective doit au moins être égale au salaire mensuel minimum théorique. Le salaire minimum annuel est fixé par la commission paritaire nationale des sports. 1/12 de ce salaire minimum fixé doit être versé mensuellement à titre d'avance. Il faut également tenir compte des dispositions de l'article 10.

Article 8.

Chaque club est obligé d'avoir un nombre minimum de joueurs rémunérés sous contrat, en fonction de la division dans laquelle il joue.

Le minimum suivant est d'application :

- 1<sup>ère</sup> Division nationale: 22 sportifs percevant au minimum la rémunération à temps plein pour sportifs rémunérés
- 2<sup>ème</sup> Division nationale: 17 sportifs percevant au minimum la rémunération à temps partiel pour sportifs rémunérés.

Article 9.

§1er Le footballeur rémunéré qui, au 1<sup>er</sup> février, est en service depuis plus de 16 mois sans interruption, a droit à une prime de fidélité sur la base des modalités suivantes : plus d'une saison en service 300 €, plus de 2 saisons en service 600 €, plus de 3 saisons en service 900 €, plus de 4 saisons en service 1.200 €. Le caractère ininterrompu du service est déterminé par la durée du/des contrat(s). Un passage définitif à un autre club constitue une exception.

§2 Les montants sont respectivement portés à 500 € (plus d'1 saison), 1.000 € (plus de 2 saisons), 1.500 € (plus de 3 saisons) en 2.000 € (plus de 4 saisons), pour autant qu'au moment du paiement, il s'agisse d'un club de 1<sup>ère</sup> division.

§3 Le sportif rémunéré sous contrat de travail à temps partiel ne peut bénéficier que de la prime visée au §1er.

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

#### Article 10.

Outre le salaire minimum indexé annuellement pour les sportifs rémunérés à temps plein et à temps partiel, les parties conviennent que les clubs garantissent aux footballeurs rémunérés à temps plein et à temps partiel un montant de 500 € durant les saisons 2013-2014 et 2014-2015.

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

#### Article 11.

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

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

#### Article 12.

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

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

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

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

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

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

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

### **CHAPITRE VI: Stabilité de contrat**

#### Article 13.

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

#### Article 14.

§1<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. La liberté de négociation du joueur ne pourra en aucun cas être entravée.

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

§ 3. Sans préjudice des dispositions de la loi du 24 février 1978 et de ses arrêtés d'exécution, les parties s'engagent à ne pas résilier prématurément les contrats de travail, sauf pour des raisons reconnues comme fondées par le juge ou les instances compétentes, parmi lesquelles figure la commission de conciliation mentionnée à l'article 4.

§ 4. Le footballeur rémunéré affecté au noyau des onze doit avoir un maximum de chances de jouer et de s'entraîner avec ce noyau. Aucune modification substantielle des facilités d'entraînement de sportif rémunéré par le club n'est autorisée à titre disciplinaire, sauf si le joueur en a été informé de la manière et selon les modalités prévues à l'article 27 de la présente CCT, concernant les amendes et sanctions.

## **CHAPITRE VII : clauses contractuelles**

Article 15.

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

§1<sup>er</sup> Champ d'application

- Ce régime s'applique uniquement aux clubs relevant du football rémunéré tel que décrit dans les règlements de l'URBSFA et aux joueurs sous contrat de travail à temps plein ou à temps partiel de sportif rémunéré
- Pour les contrats signés entre le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et le 16 juin 2009, le régime prévu à l'article 13 de la convention collective de travail du 7 juin 2006 reste applicable.

§2 Conditions de forme

- L'option doit être rédigée par écrit et faire partie intégrante du contrat, pour chaque travailleur (sportif rémunéré) séparément et au plus tard lors de l'entrée en service du travailleur;
- Le contrat doit obligatoirement mentionner la durée, l'augmentation salariale applicable et la date limite de levée de l'option ou, pour ces deux dernières conditions, faire référence à la CCT en vigueur ;
- Pour les contrats signés à partir du janvier 2013, le contrat doit obligatoirement mentionner la durée, l'augmentation salariale applicable et la date limite de levée de l'option et il ne peut plus faire référence à la CCT en vigueur.

§3 Durée

- la durée maximale de l'option ne peut en aucun cas dépasser la durée contractuelle;
- la durée maximale du contrat, y compris l'option, ne peut dépasser 5 ans, et 3 ans pour les joueurs de moins de 18 ans qui gagnent moins de 20.000 € par saison;
- la durée maximale d'une option pour les joueurs formés par le club même (3 saisons consécutives ou non d'affiliation au club comme amateur ou comme joueur sous contrat, éventuellement mis à la disposition d'un autre club) de moins de 18 ans au début de la saison est de 2 ans. A ces conditions, la durée de l'option peut excéder la durée contractuelle.

- un contrat prenant effet en cours de saison est assimilé à une saison complète pour la détermination de la durée contractuelle.

#### §4 Augmentation salariale

- la levée d'option s'accompagne au moins d'une augmentation de 15 p.c. du salaire fixe et de 5 p.c. des primes de match et/ou de sélection, OU de 20 p.c. du salaire fixe, sans que cette augmentation doive dépasser 20.000€. En tout cas, une levée d'option s'accompagne du revenu garanti pour les sportifs rémunérés à temps plein, sauf si cette garantie représente, en 2<sup>ème</sup> division, une augmentation supérieure à 2.000 €.

Dans ce cas, l'augmentation peut rester limitée à 2000 € pour autant que cela a été explicitement prévu dans le contrat.

#### §5 Levée de l'option

- l'option doit être levée par le club au moyen d'une lettre recommandée à la poste, au plus tard le 31 mars de la saison au cours de laquelle le contrat expire normalement, le cachet de la poste faisant foi;
- une clause d'option pluriannuelle ne peut être divisée et doit donc être levée toujours en son entièreté;
- le club ne peut lever l'option et/ou le joueur ne peut être tenu de respecter la levée de l'option, si, au 15 mars de l'année en cours, le club a un arriéré salarial de 2 mois ou plus pour le joueur dont l'option est levée. Le joueur doit confirmer le non-respect par courrier recommandé au club avant le 16 avril de la saison en cours.

#### §6 Sanctions

- sanction en cas de non-respect : le joueur peut invoquer la nullité et considérer le contrat comme terminé ou confirmer la durée de l'option avec application des dispositions susdites les plus avantageuses pour le joueur;
- en cas de contestation, la commission de litiges, mentionnée à l'article 12, est obligatoirement saisie de l'affaire.

#### Article 16.

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

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

#### Article 17.

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

#### § 1<sup>er</sup> Champ d'application

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

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

## §2 Conditions de forme

- la diminution de la rémunération en cas de descente pour raisons sportives doit être rédigée par écrit et faire partie intégrante du contrat, pour chaque travailleur (sportif rémunéré) individuellement et au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur;
- le contrat doit obligatoirement mentionner la diminution salariale applicable.

## §3 Diminution salariale

- la diminution de la rémunération s'élèvera au maximum à 20 p.c. du salaire fixe et 20 p.c. des primes de match et/ou de sélection, le revenu minimum mensuel moyen devant rester assuré;
- au cas où le contrat prévoit une diminution de la rémunération en cas de descente pour raisons sportives, le joueur a le choix, au moment de la descente effective, d'accepter la diminution de rémunération convenue ou bien de demander sa liberté à partir de la saison suivant celle de la descente, sans autres obligations financières entre les deux parties à partir de la saison suivant celle de la descente;
- le joueur qui désire recourir à la possibilité de demander sa liberté garde évidemment ses droits financiers pour la totalité de la saison en cours ; il doit demander sa liberté au plus tard le 7 juin de la saison dans laquelle le club descend, par lettre recommandée à la poste, la date de la poste faisant foi.
- après ce délai, le joueur est censé avoir accepté la diminution de rémunération;
- au cas où, dans le contrat, une diminution de rémunération pour des raisons sportives, limitée à 10 p.c. du salaire fixe et 10 p.c. des primes de match et/ou de sélection, est prévue, la possibilité, pour le joueur, de demander sa liberté n'est pas prévue, à moins que les deux parties en conviennent autrement par contrat ;

## §4 Sanctions

- sanction en cas de non-respect : la clause de diminution salariale est nulle et le joueur peut respecter la durée contractuelle convenue avec application des dispositions susdites les plus avantageuses pour le joueur ou considérer son contrat comme terminé;
- en cas de contestation, la commission de litiges, mentionnée à l'article 12, est obligatoirement saisie de l'affaire.

### Article 18.

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

## **CHAPITRE VIII: INCAPACITE DE TRAVAIL**

### Article 19.

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

### Article 20.

Les clubs employeurs s'engagent, en cas d'incapacité de travail causée par un accident de travail, à payer au joueur, pour le premier mois de l'incapacité de travail, la rémunération garantie et à partir du deuxième jusqu'au sixième mois inclus de l'incapacité, le salaire fixe contractuel et, à partir du septième mois jusqu'au douzième

mois inclus, en plus de l'intervention de l'assurance accidents de travail, une indemnité complémentaire, de manière à atteindre le salaire fixe contractuel du joueur, avec un complément maximal de 1.500€ par mois.

Si, durant l'incapacité de travail, la durée convenue du contrat vient à échéance, le club garantit également au joueur le salaire fixe contractuel durant maximum deux mois à l'issue du contrat de travail, sans dépasser le maximum total de 6 mois, l'indemnité étant ensuite limitée à l'intervention légale de l'assurance des accidents de travail. Si un nouveau contrat est conclu avec un autre employeur durant la période d'incapacité de travail, une nouvelle période d'incapacité de travail prend cours, salaire garanti compris.

#### Article 21.

Les clubs employeurs s'engagent, en cas d'incapacité de travail en raison de maladie ou d'accident, à payer au joueur, pour le premier mois d'incapacité, la rémunération garantie et pour le deuxième mois d'incapacité, une indemnité complémentaire composée de la différence entre le salaire fixe contractuel et l'intervention de la mutuelle. Au cas où le joueur n'aurait pas droit à l'intervention de la mutuelle, le club est uniquement tenu de payer le supplément « fictif » et pas le montant correspondant à l'intervention de la mutuelle même.

Si, au cours de l'incapacité de travail, la durée contractuelle convenue vient à échéance, le régime ci-dessus reste valable pour les deux premiers mois d'incapacité de travail; ensuite, le joueur retombe entièrement sur l'intervention légale de la mutuelle. Si un nouveau contrat est conclu avec un autre employeur durant la période d'incapacité de travail, une nouvelle période d'incapacité de travail prend cours, salaire garanti compris.

#### Article 22.

Les clubs sont tenus d'étendre leur assurance accidents de travail, que ce soit ou non auprès de leur assureur légal, aux accidents survenus aux joueurs mis à disposition d'une sélection nationale, sauf couverture équivalente de la Fédération respective.

### CHAPITRE IX : DELEGATION DES JOUEURS

#### Article 23.

§1<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. Les employeurs sont d'accord que les représentants d'un syndicat de joueurs puissent organiser, dans les installations du club, des réunions informatives pour les joueurs, après notification préalable au club concerné.

### CHAPITRE X : MISE A DISPOSITION DE JOUEURS

#### Article 24.

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

Article 25.

Conformément à la loi du 24 juillet 1987 concernant la mise à disposition des joueurs, les parties conviennent de n'appliquer que l'article 32 de la loi mentionnée ci-dessus en matière de prêt de joueurs, une mise à disposition de joueurs ne pouvant intervenir qu'aux conditions suivantes:

- La mise à disposition n'est possible que pour une durée allant jusqu'à la fin de la saison en cours ;
- L'accord des trois parties intéressées, à savoir le club prêteur, le club emprunteur et le joueur, est obligatoirement établi par leurs signatures conjointes apposées au bas d'un document commun;
- L'accord des syndicats, tel que prévu par la loi, n'est juridiquement acquis qu'à partir du moment où au moins deux des trois syndicats représentatifs ont donné leur assentiment ;
- En cas de suspension du contrat de travail, autre que les cas explicitement prévus dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, il ne peut y avoir de mise à disposition. Si une telle mise à disposition se produit néanmoins, le club prêteur est tenu de respecter le contrat le liant au joueur. Si une telle mise à disposition se produit néanmoins, le club prêteur et le club emprunteur sont solidairement responsables du respect des contrats conclus par les 2 clubs avec le joueur.

**CHAPITRE XI : CONTRATS A TEMPS PARTIEL**

Article 26.

§1<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 et ce uniquement pour le footballeur rémunéré (55232/co/223).

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

Article 27.

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

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

Article 28.

§1<sup>er</sup> En cas de liquidation, de fusion ou de restructuration d'un club ayant des footballeurs rémunérés en service, une procédure d'information de la commission paritaire doit obligatoirement être suivie. La même règle s'applique lorsque le club invoque la loi relative à la continuité des entreprises.

§ 2. Au cas où un club a l'intention d'y procéder, il est tenu d'en informer au préalable et par écrit le Président de la Commission paritaire nationale des sports. Le Président en informe les partenaires sociaux représentés au sein de la CP des sports et organise dans les meilleurs délais une réunion de la Commission paritaire nationale des sports. En cas de non-respect de cette procédure, la liquidation / fusion / restructuration n'est pas opposable aux partenaires sociaux représentés au sein de la CP des sports.



### **CHAPITRE XIII : AMENDES ET SANCTIONS**

Article 29.

Les amendes et sanctions disciplinaires imposées par l'employeur doivent être mentionnées dans le règlement de travail. Le montant des amendes financières ne peut dépasser le maximum autorisé par la loi, tel que mentionné à l'article 18 de la loi concernant les règlements de travail du 8/4/1965, à savoir maximum 1/5 de la rémunération journalière. Le règlement de travail et le contrat de travail doivent également mentionner les modalités de notification des sanctions ainsi que la procédure et les délais d'appel, sous peine de nullité

### **CHAPITRE XIV : Paris**

Article 30.

Les joueurs s'engagent à ne pas participer à des paris, de quelque nature que ce soit, ayant un rapport avec les matchs de leur club. En cas de litiges éventuels, la Commission paritaire nationale des sports est saisie de l'affaire.

### **CHAPITRE XV : Discrimination et racisme**

Article 31.

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

Les 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.

### **CHAPITRE XV : Agents**

Article 32.

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

### **CHAPITRE XVI : Fonds de fermeture des entreprises**

Article 33.

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

### **CHAPITRE XVII : Droit au respect de l'image**

Article 34.

§1<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 lié. Le joueur peut librement signer des contrats publicitaires sauf avec des tiers qui sont des concurrents du sponsor du club ou dans la mesure où les produits sont contraires à l'image du sport (tabac, alcool). Au début de la saison, le joueur communique au club avec quels sponsors il a conclu un contrat publicitaire.

§2 Le club peut user gratuitement du nom et de l'image du joueur rémunéré lorsqu'il s'agit de l'illustration d'une activité sportive destinée à informer le public et pour autant qu'il n'y ait pas d'atteinte au respect de la vie privée du sportif. Le club employeur peut aussi utiliser des photos et des images du joueur, séparément ou en équipe, dans le cadre d'une campagne globale menée par le club, l'organisation patronale/la Ligue regroupant les clubs concernés, ou l'équipe nationale.

§3 Afin de garantir l'application correcte de ces dispositions, le club communiquera par écrit, avant le 1<sup>er</sup> octobre de chaque saison, avec quels sponsors un contrat est conclu. En cas de modification des contrats de

sponsorisation dans le courant de la saison, celle-ci doit être communiquée par écrit, dans le mois qui suit, à la commission paritaire. En cas de non-respect, le club ne pourra recourir aux dispositions du présent article.

## **CHAPITRE XVIII : Engagements communs**

### **Article 35.**

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

### **Article 36.**

Les parties s'engagent à plaider, à l'égard de l'Union de football, en faveur d'une série de modifications réglementaires en matière de liberté du joueur en cas de non-paiement du salaire. Le cas échéant, une initiative sera prise en la matière par la Ligue professionnelle et la Ligue nationale. Un règlement devra également être élaboré, prévoyant des indemnités minimales pour les joueurs faisant partie du noyau des onze et sélectionnés pour des matchs de compétition ou de coupe.

### **Article 37.**

Les parties reconnaissent

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

### **Article 38.**

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

## **CHAPITRE XIX**

### **Article 39.**

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

### **Article 40.**

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

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

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

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