

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SPORTS

CCT de 2009

CONDITIONS DE TRAVAIL DU FOOTBALLEUR REMUNERE

CHAPITRE I^{er}: Champ d'application

Article 1^{er}.

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 1er juillet 2008 au 30 juin 2012 inclus. Sauf disposition contraire, toutes les dispositions suivantes sont applicables avec effet rétroactif au 1er juillet 2008.

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^{er}. La commission de conciliation veillera également au respect des conventions collectives relatives aux footballeurs rémunérés, en respect des 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 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 ou non conclu.

CHAPITRE V: Rémunération

Article 7.

§ 1er. 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;
- 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 apparaisse 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. 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. A compter de la saison 2009/2010, 1/12 de ce salaire minimum fixé doit être versé mensuellement à titre d'avance. Il sera également tenu 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 joue le club .

A compter de la saison 2009/2010, le minimum suivant est d'application :

- 1^e Division nationale: 22 sportifs jouissant au minimum de la rémunération à temps plein pour sportifs rémunérés ;
- 2^e Division nationale: 17 sportifs jouissant au minimum de la rémunération à temps plein pour sportifs rémunérés .

Article 9.

§ 1er Le footballeur rémunéré qui, au 1er 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 majorés à 500 € (plus d'1 saison), 1.000 € (plus de 2 saisons), 1.500 € (plus de 3 saisons) en 2.000 € (plus de 4 saisons), pour autant qu'au moment du paiement, il s'agisse d'un club de 1^{ère} division.

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

§4 Le mois du paiement est le mois de février de la saison au cours de laquelle les conditions respectives sont remplies. Le premier calcul et le premier paiement sont prévus pour février 2010. Le sportif rémunéré qui n'est plus en service en février n'y a plus droit.

Article 10.

Les parties conviennent que les clubs garantissent aux footballeurs rémunérés à temps plein et à temps partiel, outre le salaire minimum annuel indexé pour les sportifs rémunérés, respectivement 300 €, 600 € et 900 € durant les saisons 2009/2010, 2010/2011 et 2011/2012.

CHAPITRE VI : stabilité de 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.

§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. 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. 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 13.

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 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 compter de la date de signature de la présente convention collective de travail ;
- Pour les contrats signés entre le 1er juillet 2008 et la date de signature de la présente convention collective de travail, le régime prévu à l'article 13 de la convention collective de travail du 7 juin 2006.

§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.

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

§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 ;
- en cas de contestation, la commission de conciliation de la commission paritaire est saisie de l'affaire.

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.

§1er 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 compter de la date de signature de la présente convention collective de travail ;
- Pour les contrats signés entre le 1er juillet 2008 et la date de signature de la présente convention collective de travail, le régime prévu à l'article 15 de la convention collective de travail du 7 juin 2006

§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 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 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 ou considérer son contrat comme terminé;
- en cas de contestation, la commission de conciliation de la commission paritaire est saisie de l'affaire.

CHAPITRE VIII : 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 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, au cours 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. 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 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. 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 19.

Les clubs sont tenus d'étendre leur assurance accidents de travail auprès de l'assureur légal ou non hun 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 20.

§ 1^{er}. Les clubs employeurs reconnaissent que les joueurs sont représentés par une délégation/syndicat des joueurs.

§ 2. Au début de chaque saison et dans chaque club employeur se tiendra un conseil des joueurs en vue d'élire au moins deux délégués des joueurs en son sein.

§ 3. Les représentants des syndicats de joueurs pourront être invités audit conseil et auront, à cette occasion, le droit d'informer les joueurs sur les activités syndicales dans le secteur du football rémunéré.

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

§ 5. Le délégué des joueurs pourra transmettre, aussi bien oralement que par écrit, toute communication utile aux joueurs, pour autant que cela ne nuise pas à l'organisation du club employeur.

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

Chapitre X : Prime syndicale

Art. 21.

La CCT du 07.06.2006 relative à la prime syndicale pour les footballeurs rémunérés est adaptée comme suit : le footballeur rémunéré sous contrat de travail auprès d'un club de deuxième nationale a droit, pour les saisons, 2009-2010, 2010-2011 et 2011-2012 à une prime syndicale de 50 €.

CHAPITRE XI : MISE A DISPOSITION DE JOUEURS

Article 22.

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

Article 23.

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 ;
 - 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 responsables du respect des contrats conclus avec le joueur.

CHAPITRE XII : CONTRATS A TEMPS PARTIEL

Article 24.

§ 1er. 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.

CHAPITRE XIII : LIQUIDATION/FUSION /RESTRUCTURATION

Article 26.

§ 1. 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. 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 en informe les partenaires sociaux représentés au sein de la CP des sports et organisera dans les meilleurs délais une réunion de la Commission pari-

taire 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 XIV : AMENDES ET SANCTIONS

Article 27.

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, sous peine de nullité

CHAPITRE XV : Paris

Article 28.

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 XVI : Agents

Article 29.

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 conclu ou y sera ajouté.

CHAPITRE XVII : Fonds de fermeture des entreprises

Article 30.

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

CHAPITRE XVIII : Droit au respect de l'image

Article 31.

§1er 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^{er} septembre, avec quels sponsors un contrat est conclu. En cas de modification des contrats de sponsoring 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 XIX : Engagements communs

Article 32.

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 33.

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 34.

Les parties reconnaissent

- l'assistance du joueur par un syndicat de joueurs reconnu, devant les commission juridiques et les comités examinant les conditions de travail et de rémunération;
- la représentation des syndicats de joueurs reconnus dans les commission juridiques et les comités examinant les conditions de travail et de rémunération, en particulier la commission relative au statut du joueur;
- que les commission juridiques et les comités examinant les conditions de travail et de rémunération doivent avoir de préférence une composition paritaire. Ce point doit être réglé pour le 01.07.09.

Article 35.

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

Fait et signé à Bruxelles, le .../.../2009 en autant d'exemplaires que de parties d'intérêt différent. Chaque partie déclare en avoir reçu un exemplaire.

Entre les organisations suivantes :