

NATIONAAL PARITAIR COMITE VOOR DE SPORT

Neerlegging-Dépôt: 12/07/2013
Regist.-Enregistr.: 23/07/2013
N°: 116288/CO/223

C.A.O. van 2 juli 2013

ARBEIDSVOORWAARDEN BETAALDE VOETBALLER

HOOFDSTUK I : Toepassingsgebied

Artikel 1.

De C.A.O. is van toepassing op de voetbalclubs en deeltijdse en voltijds betaalde voetballers die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst volgens de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.

HOOFDSTUK II : Duur

Artikel 2.

De C.A.O. wordt afgesloten voor een bepaalde duur, te weten van 1 juli 2013 tot en met 30 juni 2015.

HOOFDSTUK III : Arbeids- en loonsonderhandelingen

Artikel 3.

De partijen erkennen dat de arbeids- en loonsonderhandelingen (principeel) gebeuren tussen de werkgevers/clubs en werknemers/vakbonden zoals vertegenwoordigd in het paritair comité.

HOOFDSTUK IV : Verzoeningscommissie

Artikel 4.

De verzoeningscommissie krijgt de uitdrukkelijke opdracht om problemen in verband met de toepassing van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetballers te onderzoeken en hierover te bemiddelen.

Artikel 5.

De verzoeningscommissie bestaat uit minstens 4 leden, waarvan er 2 de vakorganisaties vertegenwoordigen en 2 de werkgeversorganisaties uit de sector van het betaald voetbal.

Artikel 6.

§ 1. De verzoeningscommissie heeft eveneens als taak toe te zien op de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de betaalde voetballers, volgens de hieronder vermelde modaliteiten en procedure.

§ 2. Indien zich binnen een club-werkgever een geschil voordoet over de interpretatie van de C.A.O., over de toepassing van de daarin aangegane verbintenissen en/of de fundamentele principes die een weerslag kunnen hebben op alle clubs, kan de meest gerede partij aan de Voorzitter van de Commissie het onderwerp van het geschil schriftelijk voorleggen.

§ 3. Deze laatste roept de Commissie samen binnen een termijn van maximum 7 werkdagen ingaand op de dag waarop het geschil bij hem aanhangig is gemaakt. De uitnodiging vermeldt het onderwerp van het geschil.

§ 4. De Commissie put, indien mogelijk in één zitting, alle middelen tot bemiddeling en verzoening die zich aanbieden uit, door elk voorstel of elke suggestie van de betrokken partijen te onderzoeken of door er zelf te formuleren.

§ 5. De Voorzitter kan beslissen de zaak verder te onderzoeken in de loop van een latere zitting die binnen de drie werkdagen moet plaatsvinden, indien hij, in akkoord met de partijen, van oordeel is dat niet alle middelen van verzoening zijn uitgeput.

§ 6. Van elke zitting van de Commissie wordt proces-verbaal opgemaakt, met vermelding van het precieze voorwerp van het geschil en het al of niet bereikte akkoord.

HOOFDSTUK V : Loon en Statuut

Artikel 7.

§ 1. Het loon van de betaalde voetballer (in arbeidsrechterlijke 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 en het vakantiegeld worden niet meegerekend voor de bepaling van de verschillende minimumlonen (deeltijds betaalde sportbeoefenaar – voltijds betaalde sportbeoefenaar – buitenlandse sportbeoefenaar). Dit betekent dat het minimumloon moet worden gehaald met de andere loonelementen dan de werkgeversbijdragen voor de groepsverzekering en het vakantiegeld. 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. 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 1/12 van dit vastgelegde minimumloon te worden betaald als voorschot. Tevens moet bijkomend rekening worden gehouden met de bepalingen van artikel 10.

Artikel 8.

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

Volgend minimum is van toepassing:

- ☒ 1^{ste} Nationale afdeling: 22 sportbeoefenaars met minimum het voltijds loon voor betaalde sportbeoefenaars;
- ☒ 2^{de} Nationale afdeling: 17 sportbeoefenaars met minimum het deeltijds loon voor betaalde sportbeoefenaars.

Artikel 9.

§1 De betaalde voetballer die per 1 februari langer dan 16 maanden ononderbroken in dienst is heeft recht op een getrouwheidspremie op basis van de volgende modaliteiten : méér dan 1 seizoen in dienst 300 €, méér dan 2 seizoenen in dienst 600 €, méér dan 3 seizoenen in dienst 900 €, méér dan 4 seizoenen in dienst 1.200 €. 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 € (méér dan 1 seizoen), 1.000 € (méér dan 2 seizoenen), 1.500 € (méér dan 3 seizoenen) en 2.000 € (méér dan 4 seizoenen), voor zover het op het moment van uitbetaling een club van 1ste afdeling betreft.

§3 De betaalde sportbeoefenaar die een deeltijdse arbeidsovereenkomst heeft kan enkel aanspraak maken op de getrouwheidspremie voorzien in §1.

§4 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.

Artikel 10.

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 € waarborgen gedurende de seizoenen 2013-2014 en 2014-2015.

Het bedrag van 500€ wordt verhoogd tot 900€ voor een club van 1^{ste} afdeling.

Artikel 11.

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

Artikel 12.

§1 Volgende geschillen tussen club en speler worden voorgelegd aan een geschillencommissie:

1. Alle geschillen in verband met de interpretatie van deze collectieve arbeidsovereenkomst
2. Alle betwistingen in verband met opties en salarisvermindering zoals vermeld in artikel 15 en 17 van deze collectieve arbeidsovereenkomst
3. Alle conflicten omtrent de aansluiting/overgang/transfer van een speler waarbij het recht op arbeid in het gedrang komt.

§2 Deze commissie bestaat uit vier leden, waarvan twee leden van de werkgeversdelegatie voetbal en twee van de werknemersdelegatie vertegenwoordigd in het paritair comité voor de sport. De meest gereede partij legt het geschil voor aan de voormelde commissie via een schrijven aan haar vertegenwoordiger binnen het paritair comité voor de sport zijnde de Pro League of de Nationale Voetballiga langs werkgeverszijde of één van de drie representatieve vakbonden langs werknemerszijde. De aangezochte vertegenwoordiger is gehouden de andere vertegenwoordigers op te roepen. De oproep van de betrokken partijen gebeurt door hun vertegenwoordigers langs werknemers of werkgevers zijde in het PC.

§3 De werkgevers- en de werknemersdelegatie duiden zelf hun vertegenwoordiging aan. Het geschil moet worden behandeld binnen een termijn van maximum 7 kalenderdagen, volgend op de dag waarop het geschil aanhangig werd gemaakt.

§4 Er wordt een proces-verbaal van de zitting opgemaakt met vermelding van het precieze voorwerp van het geschil en van de gemotiveerde beslissing. De beslissing wordt schriftelijk meegedeeld aan alle betrokken partijen en aan de KBVB.

HOOFDSTUK VI : 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 (30.06) in de loop waarvan ze getekend worden. Bij niet-naleving van het minimum is de speler gerechtigd op betaling tot het einde van dat seizoen.

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 waaronder de verzoeningscommissie vermeld in artikel 4.

§ 4. De betaalde voetballer toegewezen aan de kern van het eerste elftal moet maximale kansen krijgen om te spelen en te trainen met deze kern. Geen substantiële wijziging van de trainingsfaciliteiten van de betaalde sportbeoefenaar door de club als disciplinaire maatregel wordt toegestaan tenzij de speler hiervan in kennis wordt gesteld op de wijze en volgens de procedure zoals voorzien in artikel 27 van deze CAO aangaande het opleggen van boetes of sancties.

HOOFDSTUK VII : Contractuele Clausules

Artikel 15.

De optie is een contractuele clausule 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 clubs behorend tot het betaald voetbal zoals omschreven in de reglementen van de K.B.V.B. en voor spelers die een deeltijdse of voltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar hebben ondertekend;
- ☐ voor contracten getekend vanaf 1 juli 2008 tot 16 juni 2009 blijft de regeling zoals voorzien in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2006 van toepassing

§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 optielichting vermelden of voor deze laatste twee voorwaarden verwijzen naar de toepasselijke cao
- Voor contracten getekend vanaf 1 januari 2013 moet het contract verplicht de duurtijd, de toepasselijke salarisverhoging en de uiterste datum van optielichting vermelden en kan niet meer verwezen worden naar de toepasselijke cao.

§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 5 jaar en 3 jaar voor spelers jonger dan 18 jaar die minder dan 20.000 € op seizoenbasis verdienen;
- ☐ de maximale duurtijd van een optie voor zelf opgeleide jeugdspelers (3 al of niet aaneengesloten seizoenen aangesloten bij de club als amateur of als contractspeler - eventueel ter beschikking gesteld aan andere club) jonger dan 18 jaar bij aanvang van het seizoen bedraagt 2 jaar. 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 1 volledig seizoen;

§4 Salarisverhoging

- ☐ de optielichting gaat minstens gepaard met een verhoging van 15 % van de vaste bezoldiging én 5 % van de wedstrijd- en/of selectiepremies OF 20% van de vaste bezoldiging zonder dat deze verhoging meer dan 20.000 € moet bedragen. In ieder geval is bij optielichting het gewaarborgd inkomen voor voltijds betaalde sportbeoefenaars verschuldigd, tenzij dit in tweede klasse een verhoging betekent van meer dan 2.000 €.
- In dat geval kan de verhoging beperkt blijven tot 2.000 € in zoverre dit uitdrukkelijk werd opgenomen in het contract.

§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 2 maanden of meer voor de speler wiens optie gelicht wordt. De speler dient de niet-naleving per aangetekend schrijven te bevestigen aan de club vóór 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 geschillencommissie vermeld in artikel 12.

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 looptijd van de proefperiode is niet de verkorte, maar de normale verbrekingsvergoeding 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 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 clubs behorend tot het betaald voetbal zoals omschreven in de reglementen van de KBVB en voor spelers die een deeltijdse of voltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar hebben ondertekend;
- ☐ onderstaande regeling is slechts van toepassing op contracten gesloten vanaf 16/06/2009;
- ☐ voor contracten getekend vanaf 1 juli 2008 tot 16/06/2009 blijft de regeling zoals voorzien in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2006 van toepassing

§2 Vormvereisten

- ☐ de salarisvermindering bij degradatie omwille van sportieve redenen moet schriftelijk worden opgesteld en integraal deel uitmaken van het contract, voor iedere werknemer (betaalde sportbeoefenaar) afzonderlijk en ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding van de werknemer;
- ☐ 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 gemiddelde minimum maandinkomen wordt gegarandeerd;
- In geval in het contract een salarisvermindering bij degradatie omwille van sportieve redenen wordt voorzien, heeft de speler op het ogenblik van de effectieve degradatie de keuze om ofwel de overeengekomen salarisvermindering te aanvaarden ofwel zijn vrijheid aan te vragen ingaand vanaf het seizoen volgend op de degradatie en dit zonder verdere financiële verplichtingen tussen beide partijen vanaf het seizoen volgend op de degradatie;
- De speler die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om zijn vrijheid aan te vragen behoudt uiteraard zijn financiële aanspraken voor het volledige lopende seizoen en moet bij aangetekend schrijven zijn vrijheid aanvragen ten laatste op 7 juni, de datum van poststempel rechtsgeldig zijnde, van het seizoen waarin de club degradeert.
- Na deze termijn wordt de speler geacht de 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 én 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 verplicht voorgelegd aan de geschillencommissie vermeld in artikel 12.

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 VIII : 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 op eigen risico, met name wat betreft een langdurige onbeschikbaarheid. De club neemt in geen geval de kosten of de aansprakelijkheid ten laste van de behandelingen, medische verzorging en in het algemeen alle andere ingrepen dan deze welke door de geneesheren van de club of de door haar aangeduide externe specialisten worden verstrekt of toegelaten.

Artikel 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 1.500€ 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 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst zonder het totale maximum van 6 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 vaste loon en de tussenkomst van het ziekenfonds. In geval de speler geen recht heeft

op tussenkomst van het ziekenfonds 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.

Indien tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid de overeengekomen contractuele duurtijd verstrijkt, blijft de hierboven vermelde regeling voor de eerste 2 maanden van de arbeidsongeschiktheid onverkort van toepassing en valt de speler nadien volledig terug op de wettelijke tussenkomst van het ziekenfonds. 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 IX : Spelersafvaardiging

Artikel 23.

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

§ 2. Per club-werkgever wordt er, bij het begin van elk seizoen, een spelersraad gehouden die uit haar rangen minstens twee spelersafgevaardigden kiest.

§ 3. De vertegenwoordigers van de spelersvakbonden kunnen uitgenodigd worden op deze spelersraad en krijgen het recht om alsdan de spelers in te lichten over de vakbondswerking in de sector betaald voetbal.

§ 4. Het mandaat van spelersafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig voordeel noch nadeel voor degene die het uitoefent.

§ 5. Een vertegenwoordiger van de spelersvakbond zal mondeling of schriftelijk kunnen overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor de spelers, zonder dat zulks de organisatie van de club-werkgever mag verstoren.

§ 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 X : Terbeschikkingstelling van spelers

Artikel 24.

Terbeschikkingstelling, zoals omschreven in de Wet van 24.07.1987, is de enige geldende manier om een betaalde sportbeoefenaar uit te lenen.

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 moet steeds een driepartijen overeenkomst gesloten worden, dwz. 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 tenminste 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. Zou dit toch gebeuren zijn zowel de uitlenende club als de ontlenende club hoofdelijk aansprakelijk tot nakoming van de contracten die beide clubs met de speler hebben gesloten.

HOOFDSTUK XI : Deeltijdse contracten

Artikel 26.

§ 1. De deeltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde voetballers moet voldoen aan de voorwaarden en bepalingen van de C.A.O. betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar van 7 juni 2000, die voor de duur van onderhavige C.A.O. verlengd wordt en dit enkel voor de betaalde voetballer (55232/co/223).

§ 2. 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.

In geval van overtreding van de bepalingen betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomsten voor betaalde voetballers van 7 juni 2000, zoals vervat in onderhavige C.A.O. en de C.A.O. betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar, wordt de arbeidsovereenkomst ab initio beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid met een retroactieve aanpassing naar een voltijds loon.

HOOFDSTUK XII : 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 P.C. 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 Paritair Comité 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.

HOOFDSTUK XIII : 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 8/4/1965 d.w.z. maximaal 1/5 van het dagloon. Het arbeidsreglement en de arbeidsovereenkomst moeten de wijze van kennisgeving van de sancties alsook de procedure en termijnen van beroep vermelden op straffe van nietigheid.

HOOFDSTUK XIV : 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 de club. In geval van mogelijke betwistingen wordt de zaak voorgelegd aan het Nationaal Paritair Comité voor de Sport.

HOOFDSTUK XV : Discriminatie en racisme

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.

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

HOOFDSTUK XVI : Fonds Sluiting van Ondernemingen

Artikel 33.

De clubs zijn verplicht om voor de betaalde sportbeoefenaars een bijdrage te betalen voor het F.S.O.

HOOFDSTUK XVII : Portretrecht

Artikel 34.

§1 Elke speler beschikt vrij over zijn beeld voor zover dit niet wordt uitgeoefend in clubverband in de kleuren of in de uitrusting van de club waarmee hij verbonden is. De speler kan vrij elk reclamecontract afsluiten behalve met derden die concurrenten zijn van de sponsor van de club of voor zover het

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

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

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

HOOFDSTUK XVIII : Gezamenlijke engagementen

Artikel 35.

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

Artikel 36.

De partijen engageren zich om ten aanzien van de Voetbalbond een aantal reglementaire wijzigingen te bepleiten op het vlak van de vrijheid van de speler in geval van niet-betaling van het loon. Er zal desbetreffend een initiatief worden genomen door de Profliga en de Nationale Liga. Tevens zal er een reglementaire regeling moeten worden uitgewerkt die voorziet in minimale vergoedingen voor spelers die deel uitmaken van de kern van het eerste elftal en geselecteerd worden voor competitie- of bekerwedstrijden.

Artikel 37.

De partijen erkennen

- ☐ de bijstand van de speler door de erkende spelersvakbonden voor de juridische commissies en comités die loon- en arbeidsvoorwaarden behandelen;
- ☐ de vertegenwoordiging van de erkende spelersvakbonden in de juridische commissies en comités die loon- en arbeidsvoorwaarden behandelen, in het bijzonder voor de commissie statuut voor de speler;
- ☐ dat de juridische commissies en comités die loon- en arbeidsvoorwaarden behandelen best paritair worden samengesteld

Artikel 38.

De partijen erkennen in principe het reglement van de K.B.V.B. in haar disciplinaire bevoegdheden, onverminderd het recht de definitieve uitspraken, na uitputting van alle interne rechtsmiddelen te onderwerpen aan de marginale toetsing van een arbitrage of van de rechtbanken.

HOOFDSTUK XIX

Artikel 39.

In de CAO dd 07/06/2006 (80531/co/223) betreffende het vakantiegeld van de betaalde voetballer wordt bij artikel 4.2 het volgende toegevoegd : "indien er contractueel een verschil is voorzien tussen een brutowinstpremie voor een thuis- en uitwedstrijd zal het gemiddeld van een winstpremie uit en thuis worden genomen.

Artikel 40.

In de CAO dd 07/06/2006 (80532/co/223) betreffende de toekenning van een syndicale premie voor de betaalde voetballer wordt het artikel 4 als volgt aangepast :

De werkgevers, zoals bedoeld in artikel 1 storten per 30 september van elk jaar, te beginnen op 30 september 2006 een bedrag aan het fonds met het oog op het uitbetaling van de syndicale premie. Het bedrag wordt als volgt bepaald vanaf 30 september 2013 : 100€ per betaalde voetballer in de 1^{ste} klasse en per betaalde voetballer in de 2^{de} klasse 50€.

Opgemaakt en aldus ondertekend te Brussel, op 2 juli 2013 in evenveel exemplaren als er partijen zijn met een onderscheiden belang. Iedere partij verklaart een exemplaar te hebben ontvangen.