

Commission Paritaire Nationale des Sports

CCT du 15 février 2016

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1

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 1 juillet 2016 au 30 juin 2017 inclus.

Chapitre 3 : Négociations sur le travail et les rémunérations

Article 3

Les parties conviennent 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 stipulations réglementaires qui ont une influence sur le statut ou sur la situation de travail du footballeur rémunéré, doivent toujours être soumis préalablement à l'approbation réglementaire entre partenaires sociaux qui sont les intéressés les plus importants. Ceci implique que les partenaires sociaux s'engagent à refuser l'approbation de stipulations réglementaires qui sont contradictoires aux dispositions légales ou conventionnelles.

Chapitre 4 : Commission de conciliation

Article 4

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

Article 5

La commission de conciliation dans le cadre de cette CCT relative aux 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 le sujet précis du litige et l'éventuel accord.

Chapitre 5 : Droit du 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, 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 est 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, un 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 pour son nouveau club en tant que joueur rémunéré si la convention a été rompue par consentement mutuel pendant la période de transfert en cours. En cas de rupture par consentement mutuel 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 considéré comme une erreur implicite de l'employeur à condition que l'employeur est mis en demeure au préalable et qu'il a eu la possibilité de payer le salaire dû.
-

Chapitre 6 : Rémunération et statut

Article 8

§1 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
- Les avantages contractuels en nature, notamment la disposition d'une habitation, d'un véhicule ou d'autres avantages en nature
- Les cotisations patronales

§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.

Le 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 étranger).

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.

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 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.

1/12^e 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 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 1A : 22 sportifs percevant au minimum la rémunération à temps plein pour sportifs rémunérés
- Division 1B : 17 sportifs percevant au minimum la rémunération à temps partiel pour sportifs rémunérés.

Article 10

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

- plus d'une saison en service comme joueur rémunéré → 300 euros
- plus de 2 saisons en service comme joueur rémunéré → 600 euros
- plus de 3 saisons en service comme joueur rémunéré → 900 euros
- plus de 4 saisons en service comme joueur 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 1^{ère} division.

§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 inclue dans le salaire normal. Il n'est pas possible de déroger à cette règle contractuellement. La prime de CCT est en d'autre 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 1A.

Article 12

§1 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.

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 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 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.

§4 Le footballeur rémunéré affecté au noyau des onze doit avoir un maximum de chances à 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 dans lequel il est qualifié pour jouer des matches.

Aucune modification substantielle des facilités d'entraînement de sportif rémunéré par le club n'est autorisé 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 convention collective de travail, concernant les amendes et 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 :

§1 Champ d'application

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

§2 Condition 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.

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 plus de 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 5 ans, et 3 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 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 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 de 5 % des primes de match et/ou de sélection ou de 20 % du salaire fixe, sans que cette augmentation doive dépasser 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 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 susdits 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 que 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 Champ d'application

Ce régime s'applique uniquement aux clubs relevant du football et aux joueurs qui ont signé un contrat de travail de sportif rémunéré à temps plein ou à temps partiel.

§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 de salariale

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, sans autres obligations financières entre les deux parties à partir de la saison suivant celle de la descente.

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.

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 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 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 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 façons générale de toutes les interventions autres que celles dispensées ou autorisées par les médecins du club ou les spécialistes externes qu'il a choisi.

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 euro 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 2 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 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.

Si, au cours de l'incapacité de travail, la durée contractuelle convenue vient à échéance, le régime ci-dessus reste valable pour les 2 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 10 : Délégation des joueurs

Article 23

§1 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.

§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.

§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. 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 deux clubs avec le joueur.
- Procédure : le club empruntant doit envoyer la demande, accompagnée par la convention tripartite et le contrat de travail du joueur, par message 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 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 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

Les conditions minimales pour être considéré comme un étudiant :

- Ne pas avoir 25 ans lors du début de la saison concernée
- Etre 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

§1 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 des sports. Le président en informe les partenaires sociaux représentés au sein de la Commission paritaire des sports et organise dans les meilleurs délais une réunion de la Commission paritaire 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 Commission paritaire 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 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 promulguées 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 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.