

**STUDY INTO THE IDENTIFICATION OF THEMES  
AND ISSUES  
WHICH CAN BE DEALT WITH IN A SOCIAL  
DIALOGUE IN THE EUROPEAN PROFESSIONAL  
FOOTBALL SECTOR**

**Industrial Relations and Social Dialogue  
Budget Heading 04030301  
VP/2007/001/901**

**May 2008**

**T.M.C. ASSER INSTITUUT  
EDGE HILL UNIVERSITY  
KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN**



# CONTENTS

## CHAPTER I: INTRODUCTION

### CHAPTER II: SOCIAL DIALOGUE – AN INTERNATIONAL OVERVIEW

- I. Introduction
- II. The standards of the International Labour Organisation (ILO)
  - A. *Introductory remarks*
  - B. *Tripartism*
  - C. *Development of the ILO standards*
  - D. *The Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998)*
  - E. *Overview of standards*
    - 1. Fundamental Conventions on freedom of association and collective bargaining
    - 2. Freedom of association (agriculture, non-metropolitan territories)
    - 3. Industrial relations
  - F. *Conventions 87 and 98*
    - 1. Convention 87
    - 2. Convention 98
    - 3. The right to strike
  - G. *Ratifications of Convention 87*
  - H. *The Committee of Experts and Committee on Freedom of Association*
- III. The European Union
  - A. *The European social partners*
  - B. *The question of representativeness*
  - C. *Levels of social dialogue*
    - 1. Cross-industry level
    - 2. Sector level
    - 3. Enterprise level
- IV. The role of social partners in the legislative process under the Social Chapter
  - A. *Consultation*
  - B. *Intervention*
  - C. *Initiative*
- V. European agreement
- VI. Practical insight in the European social dialogue
  - A. *Typology of European social dialogue outcomes*
    - 1. Agreements implemented in accordance with Article 139(2): minimum standards
      - a. *Agreements implemented by Council decision*
      - b. *Autonomous agreements implemented by the procedures and practices specific to management and labour and the Member States*
    - 2. Agreements with other characteristics
      - a. *Frameworks of action*
      - b. *Guidelines and codes of conduct*
      - c. *Policy orientations*
      - d. *Joint opinions*
      - e. *Declarations*
      - f. *Tools*
  - B. *The social dialogue survey*
- VII. ANNEX: ratifications of ILO Conventions 87 and 98
  - 1. Convention 87
  - 2. Convention 98

### CHAPTER III: BEST PRACTICES / LESSONS LEARNED FROM SOCIAL DIALOGUE COMMITTEES IN OTHER INDUSTRIAL SECTORS

### CHAPTER IV: SOCIAL DIALOGUE: BACKGROUND AND RELEVANCE TO SPORT

- Labour Regulation in the Treaty System
  - Community legislative competence – internal market and residual*
  - Social policy legislative competence and internal market competence compared*
  - Outline of developments in Social Dialogue*
- Present State of Articles 137-139 EC
  - Powers of Harmonisation: Detail*
  - Caveats to Social Policy-based Harmonisation*
  - Social Dialogue as a catalyst*
  - Autonomous negotiations*
  - Autonomous agreements beyond express legislative competences*
  - Obligations to Consult*

The Actors and Products of Social Dialogue  
*Permanent institutions in European Social Dialogue*  
*Representativeness criteria*

The Commission's Typology of Social Dialogue Agreements  
*Minimum Standards Agreements*  
*Process-Oriented Texts*  
*Joint Opinions and Tools for the Exchange of Information*  
*Procedural Texts*  
*Follow-Up Reports*

Legal Relationship between national and European initiatives in social policy  
*Supremacy*  
*Direct effect*  
*Private Parties and horizontal effects of the Treaty*  
*Regulations*  
*Directives*  
*Council Decisions*  
*Recommendations and Opinions*  
*General Principles of Community Law*  
*State Liability*  
*Obligations of sympathetic interpretation*  
*National Labour Law and Erga Omnes Effect*  
*Legal Effects of Autonomous Agreements*

Social Dialogue in Sport  
 Encouraging Dialogue Within Sport  
 Social Dialogue in Sport  
 Recent Developments in Football Governance

Some Thoughts about the European Club Association's Possible Participation in a Social Dialogue in the European Professional Football Sector

#### **CHAPTER V: AGENDA FOR A SOCIAL DIALOGUE IN EUROPEAN PROFESSIONAL FOOTBALL**

1. Introduction
2. Agreements
3. Professional football sector
  - 3.1. The FIFA regulations for the status and transfer of players (version 2008)
    - 3.1.1. The Status of Players
    - 3.1.2. Registration of Players  
*Registration of Players and Registration Rights*  
*Registration Periods*  
*Lending Players*
    - 3.1.3. Maintenance of Contractual Stability  
*Contract Duration*  
*Measures to Prevent Abuse (clause 5)*  
*Players under 18*
    - 3.1.4. Third Party Influence on Clubs
    - 3.1.5. Protection of Minors
    - 3.1.6. Training Compensation
    - 3.1.7. Solidarity Mechanism
    - 3.1.8. FIFA Jurisdiction
    - 3.1.9. Release of Players
4. Memorandum of Understanding FIFPRO-UEFA  
 Annex 1  
 European Professional Football Player Contract Minimum Requirements  
*Introduction*  
*The agreement and parties*  
*Memorandum of Understanding between UEFA and FIFPRO*  
*Definitions*  
*Relationship*  
*Club's obligations*  
*Player's obligations*  
*Image rights*  
*Loan*  
*Player discipline and grievance*  
*Anti-doping*  
*Dispute resolution*  
*Football Regulations*  
*Collective Bargaining Agreement*

5. National Collective Bargaining Agreements  
*Status of social dialogue at the national level*  
Belgium  
Denmark  
France  
Greece  
Italy  
The Netherlands  
Portugal  
Spain  
Sweden
6. “Football specific issues”  
*Issues that are part of employment contracts*
  - 6.1. Unilateral Extension Options
  - 6.2. Image Rights*Social and Health issues*
  - 6.3. Artificial Pitches
  - 6.4. Doping
  - 6.5. Pension Funds*Other Issues*
  - 6.6. Home Grown Players Rule and 6+5 Rule
  - 6.7. International Match Calendar
  - 6.8. Non-EU Nationals
  - 6.9. Players’ Agents
  - 6.10. Salary Capping
7. Conclusion  
*Type of agreement*  
*Content of the agreement*

#### **ANNEXES**

Belgium  
Denmark  
France  
Italy  
The Netherlands  
Portugal  
Spain  
Sweden



## CHAPTER I: INTRODUCTION

The White Paper on Sport states that in the light of a growing number of challenges to sport governance, social dialogue at European level can contribute to addressing common concerns of employers and athletes, including agreements on employment relations and working conditions in the sector in accordance with EC Treaty provisions. The Commission encourages and welcomes all efforts leading to the establishment of European Social Dialogue Committees in the sport sector.

In previous years several initiatives were undertaken by FIFPro, EFFC and the Asser Institute in the form of EU subsidized studies, seminars and conferences in order to promote Social Dialogue in the European professional football sector and make potential social partner organisations aware of the instrument of Social Dialogue for settling issues through negotiations between management and labour by way of a European collective bargaining agreement for their mutual benefit. Additionally, in the so-called Louvain Report conclusions were presented on the representativeness of the parties concerned. The Asser Institute undertook a separate study into the position of G-14 regarding participation in a Social Dialogue at the European level.

In November 2006, at the concluding stage of the campaign, the outcome of a FIFPro conference in Brussels with all stakeholders, including the international football governing bodies UEFA and FIFA present, was that consensus in principle exists about the usefulness of initiating the process to establish an official Social Dialogue Committee under the EC Treaty. FIFPro and EPFL were prepared to take the lead.

The purpose of this study is to identify the “content” of a Social Dialogue in the European professional football sector, once a pertinent Committee will have been officially established under EU auspices, that is possible themes and issues which are suitable to be considered and discussed in a Social Dialogue, the formal framework for setting an agenda of topics being Article 136 et seq. of the EC Treaty.

The envisaged study is a follow-up to the previous studies that were undertaken to promote Social Dialogue in the European professional football sector in accordance with Articles 138 and 139 of the EC Treaty. In those studies *inter alia* social partner organisations at the national level in EU member states and candidate countries were identified and it was investigated whether a Social Dialogue exists at that level between management and labour. The first phase of operations is concluded. The second phase is the establishment of a Social Dialogue. This study is expected to facilitate Social Dialogue in the European professional football sector by anticipating the third phase in which an agenda for the Social Dialogue has to be set.

This study will help social partner organisations and other stakeholders at international and national level to become aware of the possible options regarding themes and issues which can be dealt with between management and labour in a Social Dialogue at the European level. The study is expected to facilitate the start of negotiations once the official Social Dialogue Committee will be established in the European professional football sector. It will offer social partner organisations a helpful instrument for determining their thematic framework. A similar effect is *mutatis mutandis* to be expected with regard to Social Dialogue in professional football at the national level of EU member states and candidate countries.

Regarding the executing of this study, the following remarks should be made:

1. A relevant questionnaire was drafted and distributed amongst social partner organisations at the national level with the support of EPFL (clubs) and FIFPro Division Europe (players).
2. An essential aspect to be researched in this context is to what extent the agenda and the way of dealing with themes and issues is determined by the fact that the broader framework of a Social Dialogue in European professional football in fact includes pertinent rules and regulations of the international football governing bodies UEFA and FIFA.
3. The practice in other industrial sectors having an official Social Dialogue Committee in operation, was studied in order to identify themes and issues which mutatis mutandis could be usefully introduced also in a Social Dialogue in European professional football (“best practices” / “lessons learned”).

The study consists of the following substantial chapters:

- Chapter II – Social Dialogue: An International Overview
- Chapter III – Best Practices / Lessons learned from Social Dialogue Committees in Other Industrial Sectors
- Chapter IV – Social Dialogue: Background and Relevance to Sport
- Chapter V – An Agenda for a Social Dialogue in European Professional Football.

Robert Siekmann (T.M.C. Asser Institute)  
project manager



## **CHAPTER II: SOCIAL DIALOGUE – AN INTERNATIONAL OVERVIEW**

### **I. Introduction**

The concepts of ‘social dialogue’ and ‘collective bargaining’ may have many meanings.<sup>1</sup> As explained by Bamber and Sheldon, collective bargaining, in its (historically) early forms, has been used as a means for employees to negotiate pay and working conditions with employers from a stronger bargaining position compared to individual bargaining. When unions started to gain factual importance and legal recognition, and when collective bargaining agreements received legal status, collective bargaining became a key element of many industrial relations systems.<sup>2</sup> Collective bargaining and social dialogue, albeit closely related, are not synonymous concepts.

The ILO defines social dialogue as “to include all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between, or among, representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy.”<sup>3</sup> This definition implies a tripartite notion of dialogue, including the government beside both sides of the industry. A general concept of social dialogue can be described as all types of bipartite or tripartite negotiation, consultation or exchange of information involving representatives of employers and workers.

Collective bargaining has a more narrow meaning than social dialogue. Collective bargaining concerns negotiations or discussions between representatives of employers and workers with a view to conclude an agreement. In many countries, such an agreement resulting from collective bargaining, i.e. a collective bargaining agreement, is legally binding upon the employers and employees to which it applies. Nevertheless, the binding nature of the bargaining result should not be a condition to speak of collective bargaining.

### **II. The standards of the International Labour Organisation (ILO)**

#### ***A. Introductory remarks***

The international standards on social dialogue and collective bargaining are established and promoted by the International Labour Organisation. The main right under which this is promulgated, is the freedom of association. Already since the beginning of the ILO, the freedom of association has been considered as one of the core themes.

Article 41 of the original Constitution of the ILO<sup>4</sup> set out a number of ‘methods and principles’ that were considered to be of ‘special and urgent importance’ for the attainment of the objectives of the newly-established organisation. They included ‘the right of association for all lawful purposes by the employed as well as by the employers.’

These imperatives also found recognition in the Declaration of Philadelphia of 1944, Article I(b) of which affirmed that ‘freedom of expression and of association are essential to sustained progress’, whilst Article III spelled out the ‘solemn obligation’ of the ILO to further among the nations of the world programmes that would achieve:

---

1 M. Sewerynski, ‘Social dialogue – economic interdependence and labour law’, in Reports to the 6th European Congress for Labour Law and Social Security, Warsaw, ISLLSS, 13-17 September 1999, 12.

2 G.J. Bamber and P. Sheldon, ‘Collective bargaining’, in R. Blanpain and C. Engels (eds.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*, Kluwer Law International, The Hague, 2001, 550.

3 Definition by Infocus Programme on Social Dialogue: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

4 Article 427 of the Treaty of Versailles.

‘the effective recognition of the right of collective bargaining, the co-operation of management and labour in the continuous improvement of productive efficiency, and the collaboration of workers and employers in the preparation and application of social and economic measures.’

The Declaration was annexed to the Constitution in 1946, at which time a new Preamble was adopted which also endorsed ‘recognition of the principle of freedom of association’ as one of the main methods by which social justice, and therefore ‘universal and lasting peace’, could be attained.

The essential element of dialogue of social partners, can be found in the ILO’s tripartite structure.

### ***B. Tripartism***

As is apparent from the Declaration of Philadelphia, one of the most distinctive features of the ILO is the tripartite structure of its key decision-making organs: The International Labour Conference and the Governing Body. The principle of tripartism is also reflected in the Committees of the Conference and of the Governing Body, and permeates everything the organisation does.

Tripartism means that besides a representation of the governments, there is also an equal representation of workers and employers organisations.

The *sine qua non* of meaningful tripartism is the existence of free and effective organisations of employers and of workers. That in turn is dependent upon respect, at both national and international level, for the principles of freedom of association. This helps explain the high priority that is accorded to this issue in the Constitution of the ILO, in the standard-setting activities of the Conference, in the work of the supervisory bodies, and in the promotional and technical activities of the International Labour Office.

Tripartism is at the very heart of the ILO's work. It builds dialogue and consensus. It sets the organization's goals and ways of achieving them. It brings together the actors capable of identifying problems in the world of work, and above all of finding possible solutions to them. It is vital to the ILO's major current priority - the "Decent Work Agenda". And it is perhaps one of the reasons why, uniquely, the ILO survived the collapse of the League of Nations and continued with renewed vigour into the post-war world of globalization and the United Nations.

### ***C. Development of the ILO standards***

The international standards of the ILO have been subject of debate since the early years of this organisation. Already in the 1920s there were a number of attempts to give effect to this logic through the adoption of a general Convention on freedom of association. However, these endeavours foundered in 1927 in the face of employer (and government) insistence that the right to form and join trade unions must carry with it a correlative right not to join. This proposition was not acceptable to the workers’ group, ‘and in these circumstances it was thought preferable not to proceed with the matter.’

The Conference returned to this issue in the period immediately after the Second World War. This had result. In 1948 and 1949 the ILO adopted the pivotal Conventions Nos. 87 and 98. These Conventions are still the two key conventions with regard to the freedom of association and collective bargaining. However, these instruments were not the first ILO standards to make reference to the principles of freedom of association.

The first instrument was the Right of Association (Agriculture) Convention, 1921 (No. 11), Article 1 of which states that: 'Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to secure to all those engaged in agriculture the same rights of association and combination as to industrial workers, and to repeal any statutory or other provisions restricting such rights in the case of those engaged in agriculture.'

In its time, this was an important affirmation of principle. It is clearly appropriate that agricultural workers should have the same rights of association as other workers. But the efficacy of the Convention was severely circumscribed by the fact that there was no adequate international protection for the rights of association of the industrial workers with whom it was meant to ensure parity. Put simply, if municipal law denied full freedom of association to industrial workers, it would be entirely consistent with the Convention also to deny such freedom to agricultural workers so long as they were not placed in a less advantageous position than their fellow workers in industry. Workers in agriculture are now entitled to the protections set out in Conventions Nos. 87 and 98 in the same way as any other workers. To that extent, Convention No. 11 may be said to be of little practical relevance. Nevertheless, effective recognition of the principle of freedom of association for agricultural workers does raise special problems. This was reflected in the adoption in 1975 of the Rural Workers Organisations Convention (No. 141). It is also reflected in the fact that ratification of Convention No. 11 is still promoted, and that reporting is still required under Article 22 of the Constitution.

Article 2 of the Right of Association (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947 (No. 84) stipulates that 'the rights of employers and employed alike to associate for all lawful purposes shall be guaranteed by appropriate measures', whilst Article 3 seeks to protect the right of representative trade unions to conclude collective agreements with employers or employer organisations. The Convention endeavours to encourage the fair and expeditious settlement of both individual and collective disputes: preferably through conciliation machinery involving representatives of employers and workers, but also with the involvement of public officers if necessary (Articles 5, 6 and 7). There is formal endorsement of consultation with representatives of employers and workers 'in the establishment and working of arrangements for the protection of workers and the application of labour legislation' (Article 4), and in the establishment and operation of dispute-resolution mechanisms (Articles 6(2) and 7(2)).

Convention No. 84 was followed by the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention 1948 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention 1949 (No. 98). As mentioned before, taken together, these two instruments have played, and continue to play, a central role in the international protection of freedom of association for trade union purposes. They have, moreover, been complemented by a number of later instruments dealing with more specific applications of the principles of freedom of association.

The Workers' Representatives Convention 1971 (No. 135) (and accompanying Recommendation No. 143) is principally concerned with the protection of workers' representatives against prejudicial treatment because of their status or activities as representatives or as union members (Article 1), and with the facilities with which they should be provided at the level of the enterprise to enable them to carry out their functions promptly and efficiently (Article 2).

The Rural Workers Organisations Convention 1975 (No. 141) (and accompanying Recommendation No. 149) restates the basic principles of freedom of association with specific reference to the position of rural workers (Article 3); and requires steps to be taken

to facilitate the establishment and growth of voluntary, strong and independent organisations of rural workers (Article 4), and (Article 5(1)).

The Labour Relations (Public Service) Convention 1978 (No. 151) (and accompanying Recommendation No. 159) was adopted in response to what was perceived to be a gap in the guarantees provided by Convention No. 98 by reason of the fact that that instrument ‘does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the State’ (Article 6). Convention No. 151 applies to all persons employed by public authorities ‘to the extent that more favourable provisions in other international labour Conventions are not applicable to them’ (Article 1(1)). In other words, Convention No. 151 provides to public servants essentially the same guarantees as are provided to other employees by Convention No. 98 – albeit subject to the recognition of the special character of the public service that is inherent in Articles 1(2) and 9.

The Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154) (and accompanying Recommendation No. 163) sets out a number of measures that should be adopted to promote collective bargaining so as more effectively to achieve the objectives set out in the Declaration of Philadelphia, in Article 4 of Convention No. 98 and in paragraph 1 of the Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 92).

Taken together, these Conventions constitute a comprehensive, albeit not exhaustive, code for the protection and promotion of freedom of association.

A number of other international labour standards make specific reference to the principles of freedom of association (for example Article 2 and the Appendix to the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention 1976 (No. 147)), whilst others may be said to complement them (for example the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention 1976 (No. 144)).

#### ***D. The Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998)***

In June 1998, the Conference adopted the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. This commits all Member States to respect, promote and realize in good faith the principles set out in seven core human rights instruments. Those instruments include Conventions Nos. 87 and 98, together with the Forced Labour Convention 1930 (No. 29), Abolition of Forced Labour Convention 1957 (No. 105), Equal Remuneration Convention 1951 (No. 100), Discrimination (Employment and Occupation) Convention 1958 (No. 111) and Minimum Age Convention 1973 (No. 138).

The Declaration is not open to ratification, and does not have any binding effect in international law. Indeed, it seems clear that if the Declaration had incorporated any kind of complaints mechanism, it simply would not have been adopted. That said, the Declaration does incorporate a ‘follow-up’ procedure that in effect imposes reporting obligations upon all Member States irrespective of whether they have ratified the Conventions concerned. This is clearly less effective than a full-blooded supervisory process. Nevertheless it does seem to have provided some incentive for ratification of the core standards, as evidenced by the fact that Convention No. 87 has received 26 ratifications since the adoption of the Declaration, whilst Convention No. 98 has received 18.

The Office has also endeavoured to promote respect for, and the implementation of, the principles of freedom of association through a wide range of educational activities; publications; audio-visual materials, and the provision of technical co-operation. This last can include assistance in the preparation of labour legislation, training of labour inspectors etc. In principle, all such activities should themselves be consistent with the principles, and should be structured and implemented in such a way as to promote respect for them in the

future. Other technical cooperation activities – such as the administration of public works projects on behalf of other international agencies, or individual donor countries – might also be expected to provide a vehicle for the promotion of the principles of freedom of association, and of international labour standards in general. Indeed this is an important part of the rationale for ILO involvement in such activities in the first place. Attractive as this logic may appear in the abstract, it has proved far from easy to put it into effect in practice.

### ***E. Overview of standards***

A comprehensive overview of standards of the ILO in the sphere of freedom of association, collective bargaining and industrial relations, learns the following.<sup>5</sup>

#### **1. Fundamental Conventions on freedom of association and collective bargaining**

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

#### **2. Freedom of association (agriculture, non-metropolitan territories)**

Rural Workers' Organisations Convention, 1975 (No. 141)

Rural Workers' Organisations Recommendation, 1975 (No. 149)

Right of Association (Agriculture) Convention, 1921 (No. 11)

Right of Association (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947 (No. 84)

#### **3. Industrial relations**

Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)

Workers' Representatives Recommendation, 1971 (No. 143)

Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151)

Labour Relations (Public Service) Recommendation, 1978 (No. 159)

Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163)

Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91)

Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960 (No. 113)

Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92)

Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952 (No. 94)

Communications within the Undertaking Recommendation, 1967 (No. 129)

Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130)

### ***F. Conventions 87 and 98***

As already indicated above, the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention 1948 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention 1949 (No. 98), are the two main references of the ILO in the standard setting and play a central role in the international protection of freedom of association for trade union purposes.

It has also been pointed out above that the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, committing all Member States to respect, promote and realize in good faith the

---

<sup>5</sup> This overview is given by the ILO on its website ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

principles set out in seven core human rights instruments, includes references to Conventions Nos. 87 and 98.

Therefore, it is relevant to have a closer look at the provisions of both Conventions.

### **1. Convention 87**

The substance of Convention No. 87 can be summarised by reference to eight basic propositions:

(i) All workers and employers, without distinction whatsoever, have the right to establish, and subject only to the rules of the organisation concerned, join organisations of their own choosing without prior authorisation (Article 2).

‘Organisation’ for these purposes means any organisation of workers or employers for furthering and defending the interests of workers or of employers (Article 10).

(ii) Workers’ and employers’ organisations have the right to draw up their constitutions and rules, to elect their representatives in full freedom, to organise their administration and activities, and to formulate their programmes (Article 3(1)). The public authorities must refrain from any interference that would restrict these rights, or impede their exercise (Article 3(2)).

(iii) Workers’ and employers’ organisations must not be dissolved or suspended by administrative authority (Article 4).

(iv) Workers’ and employers’ organisations have the right to form and to join federations and confederations (Article 5). Such federations and confederations are to have the right to affiliate to international organisations of workers and employers (Article 5), and also to enjoy the guarantees provided by Articles 2, 3 and 4 (Article 6).

(v) The acquisition of legal personality by organisations, federations and confederations must not be made subject to conditions of such a character as to restrict the application of Articles 2, 3 and 4 (Article 7).

(vi) In exercising their rights under the Convention workers, employers and their organisations are to respect the law of the land (Article 8(1)), which in turn must not be such as to impair, or be applied so as to impair, the guarantees provided by the Convention (Article 8(2)).

(vii) According to Article 9 the extent to which the guarantees provided by the Convention are to apply to the armed forces and the police is to be determined by national laws or regulations. These are the only permissible derogations from the generality of the Convention.

(viii) Ratifying States must take ‘all necessary and appropriate measures’ to ensure that employers and workers may freely exercise the right to organize (Article 11).

### **2. Convention 98**

The substance of Convention No. 98 can be summarised by reference to six basic propositions:

(i) Workers are to enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination at the time of hiring, during employment, and in relation to termination of employment (Article 1).

(ii) Worker and employer organisations are to enjoy adequate protection against interference by other organizations. In particular, worker organisations are to be protected against employer domination (Article 2).

- (iii) Machinery appropriate to national conditions is to be established, where necessary, to ensure respect for the rights guaranteed by Articles 1 and 2 (Article 3).
- (iv) Article 4 directs that where necessary, measures appropriate to national conditions must be taken to encourage and to promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations 'with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.'
- (v) Article 5 confers upon ratifying States a discretion similar to that in Article 9 of Convention No. 87 in relation to the armed forces and the police.
- (vi) According to Article 6, the Convention 'does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the State.' It also provides that the Convention is not to be construed as prejudicing the position of such workers in any way.

### **3. The right to strike**

Neither Convention makes any express reference to the right to strike. However the supervisory bodies have consistently taken the view that it is an integral part of the free exercise of the trade union rights which are guaranteed by Conventions Nos. 87 and 98, and by the Constitution of the ILO. This view has come under increasingly critical scrutiny in recent years, especially in the Conference Committee on the Application of Conventions and Recommendations.

#### ***G. Ratifications of Convention 87***

Given the importance of the two Conventions, it is appropriate to give an indication of the ratification rate of these Conventions by the member states. The number of ratifications can be found in annex of this contribution.

#### ***H. The Committee of Experts and Committee on Freedom of Association***

The examination of periodic reports on Conventions Nos. 87 and 98 constitutes an important part of the work of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. In 2007, the Committee addressed 'observations' to 103 of the 147 States that had ratified Convention No. 87, plus direct requests to 55 States (including 30 that had also received an observation). It also addressed 'observations' to 99 of the 156 States that had ratified Convention No. 98, together with 18 'direct requests' (including to 11 countries that had also received an observation).

The Governing Body's Committee on Freedom of Association (CFA) was established in 1951, essentially to act as a filter mechanism for the Fact-Finding and Conciliation Commission on Freedom of Association (FFCC). After a relatively slow beginning, the number of cases submitted to the CFA increased steadily for a number of years. For example, between 1951 and 1960 a total of 230 complaints were lodged with the Office. For 1961 to 1970 the figure was 400, whilst between 1971 and 1980 it fell back slightly to 350. Between 1981 and 1990 the figure rose to a new peak of 570. Between 1991 and 2000 the total again fell back slightly, to 550. A further 548 complaints were lodged between January 2001 and November 2006. Overall, the Committee has examined more than 2400 alleged breaches of the principles of freedom of association. In doing so, it has almost entirely usurped the role of the FFCC. It has also established an elaborate jurisprudence, the key features of which are set out in the ILO' Digest of decisions.

It can be said that the Committee of Experts and the CFA relating to freedom of association can be said, in the context of their observations and decisions, to have a sort of “case law” on various matters, from which certain principles can be drawn.

### **III. The European Union**

Social dialogue at European level originated with a series of talks, initiated in the 1980’s under the driving force of Commission President Jacques Delors. These discussion rounds concerned informal meetings held at *Val Duchesse* and were soon labelled as ‘social dialogue’. The parties invited to participate in these talks were, from the employers’ side, UNICE<sup>6</sup>, now known as BUSINESS EUROPE and CEEP<sup>7</sup>, and from trade union side, ETUC<sup>8</sup>. Later on, this cross-industry social dialogue was formalised and received a prominent role in the mechanisms of the EC Treaty.

#### ***A. The European social partners***

Presently, various social partners can be identified on European level. The general cross-industry social partners<sup>9</sup> are, from the employers’ side, as BUSINESS EUROPE and CEEP and, from trade union side, ETUC. There are also cross-industry organisations which represent certain categories of workers or undertakings, such as UEAPME<sup>10</sup>, Eurocadres and CEC<sup>11</sup>. Furthermore, there are many industry-level (sector) social partners.<sup>12</sup>

#### ***B. The question of representativeness***

In order to be able to act as a social partner, either for the side of employers or for the side of the employees, one has to be representative. Representativity is related to the question which organisation is able or allowed to participate in negotiations and consultations and which organisation is capable of concluding a collective bargaining agreement. The issue of representativity of the social partners, however, is problematic at European level. It should be noted that within the context of European Community law, the issue of representativity comes up in different instances: with regard to the consultation on the basis of Article 138, 2 and 3 EC Treaty, with regard to the negotiations and subsequent conclusion of an agreement under Article 138, 4 EC Treaty, and finally with regard to the implementation of European collective agreements in Community legislation on the basis of Article 139, 2 EC Treaty.<sup>13</sup>

The main problem is that there is no legal rule at European level that defines the concept of representativity or that determines which organisation is representative and which is not. However, the European Commission has taken the initiative to draw up criteria of representativity. In subsequent communications,<sup>14</sup> the Commission has laid down three main criteria of representativity (see further).

---

6 Union of Industrial and Employers’ Confederation of Europe (UNICE).

7 European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP).

8 European Trade Union Confederation (ETUC).

9 Cf. List of European social-partner organisations consulted under Article 138 of the Treaty, Annex 1 of Communication from the Commission, The European social dialogue, a force for innovation and change, COM(2002)34final of 26 June 2002, 32p.

10 European Association of Craft and Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME).

11 Confédération Européenne des Cadres (CEC).

12 E.g.: European Banking Federation (FBE), International Confederation of Temporary Work Business (CIETT-Europe), European Transport Workers’ Federation(ETF), European Metalworkers’ Federation (EMF).

13 E. Franssen, Legal aspects of the European social dialogue, Intersentia, Antwerp, 2002, 83.

14 COM(93)600 final of 14 December 1993; COM(98)322 of 20 May 1998.



On the basis of these criteria, the Commission has drawn up a list of organisations which can be considered to be representative and which will be consulted by the Commission in accordance with EC Treaty-procedures. The list is assessed periodically.

The disadvantages of this approach – compared for example with a legislative and regulatory approach – are illustrated in the *UEAPME*-case of the European Court of First Instance in 1998.<sup>15</sup> UEAPME requested the annulment of Directive 96/34 of 3 June 1996 which implements the European collective agreement on Parental Leave. UEAPME, an employers' organisation that represents the interests of small and medium-sized enterprises, argued that the final stage of the European social dialogue as provided in the EC Treaty, is basically a closed shop in which only the big players as UNICE, CEEP and ETUC have a role.<sup>16</sup>

UEAPME submitted the case before the Court of First Instance and claimed that the Court should annul the Parental Leave Directive.<sup>17</sup> The Court of First Instance, however, argued that the provisions of – what was at that time – the Agreement on Social Policy, do not confer on any representative of management and labour, whatever the interests purportedly represented, a general right to take part in any negotiations entered into in accordance with Article 3(4) of this Agreement, which relates to the right of the social partners to intervene in the legislative process and take over the initiative of the Commission (§78). Nevertheless, the Court followed, the Commission must act in conformity with the principles governing its action in the field of social policy (§84-85). On regaining the right to take part in the conduct of the procedure, the Commission must, in particular, examine the representativity of the signatories to the agreement in question (§85). Also the Council, according to the Court, is required to verify whether the Commission has fulfilled its obligations under the Agreement (§87). The Court reasons that the principle of democracy on which the Union is founded, where the Parliament does not participate in the legal procedure, the participation of the people be otherwise assured, in this instance through the parties representative of management and labour who concluded the agreement (§89). On this basis, the Court concludes that, where that degree of representativity is lacking, the Commission and the Council must refuse to implement the agreement at Community level (§90).

Nevertheless, the Court came to the conclusion that the Commission and the Council did properly take the view that the collective representativity of the signatories to the framework agreement was sufficient (§110), a.o. on the grounds that the signatories were the three bodies listed by the Commission as general cross-industry organisations (§95), that the mandate of these signatories is a general mandate, to defend the interests of undertakings of whatever kind (§99), that about two-thirds of small and medium-sized enterprises are also affiliated to one of the organisations represented by UNICE (§103), and that the very wording of the framework agreement makes it clear that the small and medium-sized enterprises were not left out of the negotiations leading to its conclusion (§105).

The Court clearly did not solve the representativity issue. It rather marked the importance of the matter by allowing social partners to attack the legislative procedures under the EC Treaty in case representative organisations were mistakenly left out of the process. It further ruled out specific bargaining rights under the EC Treaty's Social Chapter. The current situation produces evident criticism. Betten rhetorically wonders if it does not go against democracy if the majority rule is not respected, while indicating that UNICE, CEEP and

---

15 Union Européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) vs. Council of the European Union, Case T-135/96, Judgment of the Court of First Instance of 17 June 1998, European Court Reports 1998, II-2335.

16 L. Betten, 'The democratic deficit of participatory democracy in Community social policy', *European Law Review*, 1998, 31.

17 Pursuant to article 173 of the EC Treaty; see on this point: E. Franssen and A.T.J.M. Jacobs, 'The question of representativity in the European social dialogue', *C.M.L.R.* 1998, 1302-1308.

ETUC do not represent a majority of employers and workers in Europe.<sup>18</sup> Blanpain argues that, in case the criteria of representativity are not clearly spelled out at Community level, the European Court of Justice should look at the relevant ILO Conventions.<sup>19</sup>

As will be shown below, the three criteria of representativity, as drafted by the European Commission, have been interpreted by the Commission to sector level dialogue.

### ***C. Levels of social dialogue***

Social dialogue and collective bargaining can take place at various levels: at cross-industry level, at sector level and at enterprise level. It can be noted that while social dialogue is recognised in the EC Treaty and by the Commission and identified as a key element of European social policy, there is few European regulation of the subject. In this context, some remarks can be made with regard to the different levels of social dialogue.

#### **1. Cross-industry level**

Since the *Val Duchesse* dialogue meetings, some form of cross-industry level social dialogue has existed on European level. With the Amsterdam Treaty, cross-industry level social dialogue has been institutionalised in the Social Chapter of the EC Treaty (inclusion of the Maastricht Agreement on Social Policy). Under article 138 of the EC Treaty, there is a procedure of obligatory two-stage consultation of the social partners by the Commission (see below).

In addition to the obligatory consultation procedure, the Commission systematically consults the cross-industry social partners on all important developments in the economic and the social policy fields. Many forms of consultation on Community policies take place in the *advisory committees*, set up by the Commission since the 1960's. These are tripartite fora whose role is to advise the Commission on the formulation of specific policies and assist it in their implementation.

#### **2. Sector level**

Social dialogue at sector level has existed on European level since a long time. Since the 1960's, the Commission set up various *sectoral committees*, either under the form of Joint Committees or as informal working groups. The sector-specific consultations are aimed at improving and harmonising working conditions and also, in some cases, improving the economic and competitive position of the sector concerned.<sup>20</sup> In an effort to a more harmonised and effective approach to the structures of sector dialogue, the Commission adopted a Decision on 20 May 1998, providing a framework for *Sectoral Dialogue Committees*.

According to the Decision of 20 May 1998, Sectoral Dialogue Committees are established in those sectors where the social partners make a joint request to take part in a dialogue at European level, and where the organisations representing both sides of industry fulfil the following criteria:

- relate to specific sectors or categories and be organised at European level;

---

18 L. Betten, 'The democratic deficit of participatory democracy in Community social policy', *European Law Review*, 1998, 32.

19 R. Blanpain, *European labour law*, Seventh Edition, Kluwer Law International, The Hague, 2000, 148.

20 COM(98)322 of 20 May 1998, p7.

- consist of organisations which are themselves an integral and recognised part of Member States' social partner structures and with the capacity to negotiate agreements, and which are representative of several Member States;
- have adequate structures to ensure their effective participation in the work of the Committees.

On this basis, the Commission has been able to create about 30 committees at the joint request of the social partners in various sectors. The committees have given rise to some 230 commitments of different types, such as opinions, common positions, declarations, guidelines, codes of conduct, charters and agreements.<sup>21</sup>

### **3. Enterprise level**

According to the European Commission, 'European integration encourages companies to develop on a transnational scale. Reinforcing European or transnational dialogue among firms has become a fundamental challenge for tomorrow's Europe, particularly in regard to mobility, pensions and equivalence of qualifications'.<sup>22</sup> Enterprise social dialogue and bargaining on European level can be identified through European group works councils established in more than 700 transnational undertakings in Europe following the adoption of Directive 94/45/EC on European works councils.

## **IV. The role of social partners in the legislative process under the Social Chapter**

The social partners can play various roles in the making of European law, which take the form of consultation, intervention and initiative. However, not necessarily do results of social dialogue or collective bargaining be legally binding in their nature.

### **A. Consultation**

While, in principle, the Commission has the power to initiate the legislative process under the EC Treaty, in making a proposal of legislation to the Council, the EC Treaty has provided for a specific role of the social partners in this process.

Under article 138 of the EC Treaty, there is a procedure of obligatory consultation of the social partners by the Commission. This consultation consists of two stages.

1. *First stage consultation*: Article 138, 2 of the EC Treaty provides that, before submitting proposals in the social policy field, the Commission shall consult management and labour on the *possible direction* of Community action.

2. *Second stage consultation*: According to article 138, 3 of the EC Treaty, if, after such (first stage) consultation, the Commission considers Community action advisable, it shall consult management and labour on *the content of the envisaged proposal*. Management and labour shall forward to the Commission an opinion or, where appropriate, a recommendation.

According to the Commission<sup>23</sup> the two-stage consultation has a dual purpose:

- the opinions of the interested parties can be taken into account and the impact of any legislation assessed. The Commission can thus formulate policies appropriate, in their form and substance, to the problems dealt with and incorporate the aim of social modernisation and improving companies' competitiveness;

21 Numbers of 2002, cf. The sectoral dialogue in Europe, European Commission, Employment & Social Affairs, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2003, 10.

22 COM(2002)341final of 26 June 2002, p.11.

23 COM(2002)341final of 26 June 2002.

- the outcome may be independent social dialogue, multi-sectoral or sectoral, and ultimately, therefore, agreements which may subsequently be incorporated into Community law. This is a practical application of the principle of social subsidiarity. It is for the social players to make the first move to arrive at appropriate solutions coming within their area of responsibility; the Community institutions intervene, at the Commission's initiative, only where negotiations fail.

This compulsory consultation under Article 138 of the EC Treaty is additional to the consultations that take place within the context of advisory committees, which operate under the supervision of the European Commission.

### ***B. Intervention***

Article 138, 4 of the EC Treaty provides that, on the occasion of such consultation, management and labour may inform the Commission of their wish to initiate the process provided for in Article 139. The duration of the procedure shall not exceed nine months, unless the management and labour concerned and the Commission decide jointly to extend it.

This means that the social partners may intervene in the legislative process initiated by the European Commission by informing the latter that they wish to proceed on their own in regulating the subject by concluding a European-wide agreement (as provided under article 139 of the EC Treaty).

According to article 138, 4 of the EC Treaty, the duration of the procedure shall not exceed 9 months, unless the management and labour concerned and the Commission decide jointly to extend it.

### ***C. Initiative***

The EC Treaty explicitly provides the possibility for the social partners to conclude a Community-wide agreement at any time and on their own free initiative.

Article 139, 1 EC Treaty stipulates that, should management and labour so desire, the dialogue between them at Community level may lead to contractual relations, including agreements.

According to article 139, 2 of the EC Treaty, these European agreements can be implemented in two main ways:

- either in accordance with the procedures and practices specific to management and labour and the Member States or,
- in matters covered by Article 137, at the joint request of the signatory parties, by a Council decision on a proposal from the Commission.

In the case where social partners would concluded a Community-wide agreement, either on the inter-industry level, or on the level of a given sector, the ultimate legal character of the instrument is partly dependent upon the will of the parties themselves. They can decide to conclude a binding agreement, but they also keep the freedom to structure the result of their bargaining in a common opinion, a recommendation or a code of practice. In the following paragraph, the European collective bargaining agreement will be discussed more closely.

## **V. European agreement**

As explained above, employers' organisations and employees' organisations can conclude collective agreements on European level. In labour law, a collective agreement is often

defined as an agreement between one or more employers or employers' organisations and one or more employees' organisations, concerning the terms and conditions of employment and the rights and the obligations of the contracting parties.

While Articles 138 and 139 of the EC Treaty have forced a break-through in European labour law and social policy, European Community law does not contain specific provisions with regard to European collective agreements. In the absence of such specific European legal rules, many questions remain as to which legal rules should apply in case a collective agreement is concluded at European level. In many cases, national law will be applicable to an agreement which is concluded at European level. There is even scope for parties to determine which law will govern the European collective agreement. As indicated above, social dialogue and collective bargaining may also lead, according to the wish of the parties, to non-binding agreements, such as recommendations or codes of practice.

As explained above, according to Article 139, 2 EC Treaty, a European collective agreement may be implemented in two main ways:

(1) Implementation in Accordance with National Practice

This form does not imply any obligation on the Member States to apply the agreements directly or to work out rules for their transposition. Neither is there any obligation to amend national legislation in force to facilitate their implementation. This means that the European agreements will have to be implemented in the Member States through the collective bargaining system itself which is prevalent at (national) level in each country.

(2) Implementation by a Council Decision

The Council can, at the joint request of the signatory parties and on a proposal from the Commission, implement an agreement by a decision. The Council and the Commission can of course only act in matters for which they are competent on the basis of the EC Treaty.

This procedure of implementation, which normally goes through a Council Directive, has already been used for some inter-industry agreements, but also for a number of sectoral collective agreements.

## **VI. Practical insight in the European social dialogue**

### ***A. Typology of European social dialogue outcomes***

The Commission's Communication of 12 August 2004 on social dialogue proposed a typology of European social dialogue results with the aim of assisting understanding of the various social dialogue instruments and help the social partners to improve the transparency of the outcomes of their dialogue.

A revised version of the typology has been provided on the Commission's website.<sup>24</sup> It identifies five broad categories, some of which have sub-categories: agreements implemented in accordance with Article 139(2); process-oriented texts; joint opinions and tools; procedural texts; and follow-up reports. The social partners are encouraged to draw on this typology when drafting their.

The new generation texts, which the social partners seek to follow-up themselves, fall within the first two categories, namely autonomous agreements and process-oriented texts.

### **1. Agreements implemented in accordance with Article 139(2): minimum standards**

---

<sup>24</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/index_en.html)

The texts in this category establish minimum standards and entail the implementation of certain commitments by a given deadline. Article 139(2) EC makes it clear that two main types of agreement fall within this category, the main difference relating to the method of implementation foreseen.

***a. Agreements implemented by Council decision***

Framework agreement on parental leave, 1995

Framework agreement on part-time work, 1997

Framework agreement on fixed-term work, 1999

European agreement on the organisation of working time of seafarers, 1998

European agreement on the organisation of working time of mobile workers in civil aviation, 2000

European agreement on certain aspects of the working conditions of mobile workers assigned to interoperable cross-border services, 2004

***b. Autonomous agreements implemented by the procedures and practices specific to management and labour and the Member States***

Framework agreement on telework, 2002

Framework agreement on work-related, stress, 2004

Agreement on the European licence for drivers carrying out a cross-border interoperability service, 2004

**2. Agreements with other characteristics**

Besides the traditional methods of concluding agreements between social partners, as provided in Article 139(2) EC, another category of instruments agreed upon exists. It concerns frameworks of action, guidelines and codes of conduct, as well as policy orientations.

This overview shows the wide variety of possible outcomes that the European social dialogue, understood in its broad sense, can produce. The instruments are defined by the Commission as follows:

**Frameworks of action:** Frameworks of action consist of the identification of certain policy priorities towards which the national social partners undertake to work. These priorities serve as benchmarks and the social partners report annually on the action taken to follow-up these texts.

**Guidelines and codes of conduct:** Guidelines and codes of conduct make recommendations and/or provide guidelines to national affiliates concerning the establishment of standards or principles. In some cases these are intended to serve as principles or minimum European standards to be implemented at national or company level. In other cases they seek to promote higher standards than those provided for in existing legislation. This category also includes codes of conduct intended to promote the implementation in companies' supply chains of existing internationally agreed standards in the area of labour law established by international conventions. The content of some of these codes of conduct goes beyond the core ILO conventions.

**Policy orientations:** This sub-category refers to texts in which the social partners pursue a proactive approach to promoting certain policies among their members. The texts explain how these will be promoted (e.g. collection and exchange of good practice, awareness-raising activities) and how the social partners undertake to assess the follow-up given and its impact.

**Joint opinions:** This category includes the majority of social partner texts adopted over the years such as their joint opinions and joint statements, which are generally intended to provide input to the European institutions and/or national public authorities. These include texts which respond to a Community consultation (green and white papers, consultation documents, Communications), which adopt a joint position with regard to a given Community policy, which explicitly ask the Commission to adopt a particular stance, or which ask the Commission to undertake studies or other actions.

**Declarations:** This category refers to texts which are essentially declarations - usually directed at the social partners themselves - outlining future work and activities which the social partners intend to undertake (e.g. the organisation of seminars, roundtables, etc).

**Tools:** This category refers to the tools developed by the social partners, such as guides and manuals providing practical advice to employees and companies on subjects such as vocational training, health and safety and public procurement, often with the assistance of Community grants. These can make a very practical contribution at the grass-roots level, for example by helping to explain the implications of EU legislation on certain topics, or helping to exchange knowledge of good practice.

Hereafter, examples are given of each of these categories of instruments.

It should be pointed out that the European Commission also distinguishes so-called “**procedural texts**” and “**follow-up reports**”. Procedural texts are defined as texts which seek to lay down the rules for the bipartite dialogue between the parties. This includes the cross-industry social partners' Agreement of 31 October 1991, which made proposals for the revision of the policy-making procedures in the EC Treaty in the social policy field. These proposals were incorporated virtually verbatim into the Treaty on European Union by the Intergovernmental Conference of 1991. This category also includes the social partner texts which determine the rules of procedure for the sectoral social dialogue committees. Follow-up reports refer to the follow-up reports produced jointly by the social partners, in which they report on the implementation and follow-up given to their new generation texts.

#### ***a. Frameworks of action***

Framework of actions on the lifelong development of competencies and qualifications, 2002 (cross-industry)

Framework of actions on gender equality, 2005 (cross-industry)

European agreement on the reduction of workers' exposure to the risk of work-related musculoskeletal disorders in agriculture, 2005

#### ***b. Guidelines and codes of conduct***

1. Establishing new European standards or principles:

Agreement on promoting employment in the postal sector in Europe, 1998

European agreement on guidelines on telework in commerce, 2001

Code of conduct - Guidelines for European hairdressers, 2001

Voluntary guidelines supporting age diversity in commerce, 2002

European agreement on vocational training in agriculture, 2002

Code of conduct on CSR in the European sugar industry, 2003

Code of conduct and ethics for the private security sector, 2003

Local & regional government joint statement on telework, 2004

Statement on promoting employment and integration of disabled people in the commerce and distribution sector, 2004

Guidelines for customer contact centres (telecommunications), 2004

Joint statement on CSR-related aspects in the European banking sector, 2005  
2. Promoting and enforcing existing internationally agreed standards:  
Code of conduct on child labour in the footwear sector, 1996  
Code of conduct for the European textile/clothing sector, 1997  
Agreement on Fundamental Rights and Principles at Work, in the commerce sector, 1999  
Code of conduct in the leather and tanning sector, 2000  
Code of conduct in the footwear sector, 2000  
Code of Conduct - A Charter for the social partners in the European woodworking industry, 2002

***c. Policy orientations***

Joint recommendation on apprenticeship in the sugar sector, 1998  
Joint declaration on equal opportunities/diversity (electricity), 2003  
Orientations for reference in managing change and its social consequences, 2003 (cross-industry)  
Joint Statement on Corporate Social Responsibility in commerce, 2003  
Common recommendations of the European social partners for the cleaning industry, 2004  
Initiative for improving CSR in the hospitality sector, 2004  
Lessons learned on European Works Councils, 2005 (cross-industry)  
Joint statement of the postal sector on CSR, 2005

***d. Joint opinions***

Joint declaration on the mid-term review of the Lisbon strategy, 2005 (cross-industry social partners)  
Position on training and continuing training (mines), 2003  
Joint declaration on the European harmonisation of legislation governing the private security sector, 2001  
Joint declaration on the objectives of the European directive on private agency work (temporary work sector), 2001  
Joint opinion of the European social partners in aviation, 2001

***e. Declarations***

Joint declaration on the social partners of the cleaning industry and EU enlargement, 2000  
Joint statement and final report on the study on life-long learning in the electricity sector, 2003

***f. Tools***

Selecting best value - A guide for organisations awarding contracts for cleaning services (cleaning industry)  
Training Kit of Basic Office Cleaning Techniques (cleaning industry)  
European Vocational Training Manual for Basic Guarding (private security)  
Brochure on tutoring in the construction industry, 2004  
Website of the postal sector social dialogue committee, 2003

***B. The social dialogue survey***

An interesting insight into the practice and position of social dialogue is provided by the social dialogue survey, conducted in 2007. This survey was posted on the European social



dialogue website ([www.ec.europa.eu/socialdialogue](http://www.ec.europa.eu/socialdialogue)) during mid-2007, whereby social partners as well as other visitors of the site were invited to participate. A total number of 131 replies were received. The main objective of the survey was to test the level of knowledge, raise awareness and get feedback from the social partners and other interested stakeholders on their perception of European social dialogue. Most respondents identified themselves as representatives or members of social partner organisations. Participation was balanced between European and national social partners. The majority of respondents represented sectoral social partner organisations (72.5 %).

An interesting element of the survey is the question on what key topics European social dialogue should concentrate. Topics were asked to be ranked by the respondents. The results are as follows:

Working conditions	247
Education and Training	241
Flexicurity	213
Health and Safety	173
Restructuring and Adaptation to industrial change	161
Social protection	140
Mobility of workers	122
Demographic change	119
Equal opportunities, Non discrimination	110
Corporate Social Responsibility	102
Minimum wages	97
Capacity building	82
Other relevant policies (industry, trade etc.)	81

This makes clear that both “bread and butter issues” (working conditions) as well as broad policy issues (flexicurity) stand in the centre of attention as far as European social dialogue is concerned.

It is probably no surprise that the differences between trade unions and employers groups stand out:

Trade unions		Employers	
Working conditions	75	Education and Training	149
Social protection	53	Flexicurity	137
Education and Training	42	Working conditions	120
Corporate Social Responsibility	39	Health and Safety	111
Restructuring and Adaptation to industrial change	35	Restructuring and Adaptation to industrial change	85
Health and Safety	34	Mobility of workers	83
Flexicurity	31	Demographic change	74
Equal opportunities, Non discrimination	29	Equal opportunities, Non discrimination	56
Minimum wages	24	Other relevant policies (industry, trade etc.)	55
Capacity building	20	Capacity building	52
Demographic change	19	Social protection	51
Mobility of workers	16	Corporate Social Responsibility	46
Other relevant policies (industry, trade etc.)	11	Minimum wages	40

## VII. ANNEX: ratifications of ILO Conventions 87 and 98

### 1. Convention 87

(Source: ILOLEX - 7. 4. 2008)		
Country	Ratification date	Status
Albania	03:06:1957	ratified
Algeria	19:10:1962	ratified
Angola	13:06:2001	ratified
Antigua and Barbuda	02:02:1983	ratified
Argentina	18:01:1960	ratified
Armenia	02:01:2006	ratified
Australia	28:02:1973	ratified
Austria	18:10:1950	ratified
Azerbaijan	19:05:1992	ratified
Bahamas	14:06:2001	ratified
Bangladesh	22:06:1972	ratified
Barbados	08:05:1967	ratified
Belarus	06:11:1956	ratified
Belgium	23:10:1951	ratified
Belize	15:12:1983	ratified
Benin	12:12:1960	ratified
Bolivia	04:01:1965	ratified
Bosnia and Herzegovina	02:06:1993	ratified
Botswana	22:12:1997	ratified
Bulgaria	08:06:1959	ratified
Burkina Faso	21:11:1960	ratified
Burundi	25:06:1993	ratified
Cambodia	23:08:1999	ratified
Cameroon	07:06:1960	ratified
Canada	23:03:1972	ratified
Cape Verde	01:02:1999	ratified
Central African Republic	27:10:1960	ratified
Chad	10:11:1960	ratified
Chile	01:02:1999	ratified
Colombia	16:11:1976	ratified
Comoros	23:10:1978	ratified
Congo	10:11:1960	ratified
Democratic Republic of the Congo	20:06:2001	ratified
Costa Rica	02:06:1960	ratified

Côte d'Ivoire	21:11:1960	ratified
Croatia	08:10:1991	ratified
Cuba	25:06:1952	ratified
Cyprus	24:05:1966	ratified
Czech Republic	01:01:1993	ratified
Denmark	13:06:1951	ratified
Djibouti	03:08:1978	ratified
Dominica	28:02:1983	ratified
Dominican Republic	05:12:1956	ratified
Ecuador	29:05:1967	ratified
Egypt	06:11:1957	ratified
El Salvador	06:09:2006	ratified
Equatorial Guinea	13:08:2001	ratified
Eritrea	22:02:2000	ratified
Estonia	22:03:1994	ratified
Ethiopia	04:06:1963	ratified
Fiji	17:04:2002	ratified
Finland	20:01:1950	ratified
France	28:06:1951	ratified
Gabon	14:10:1960	ratified
Gambia	04:09:2000	ratified
Georgia	03:08:1999	ratified
Germany	20:03:1957	ratified
Ghana	02:06:1965	ratified
Greece	30:03:1962	ratified
Grenada	25:10:1994	ratified
Guatemala	13:02:1952	ratified
Guinea	21:01:1959	ratified
Guyana	25:09:1967	ratified
Haiti	05:06:1979	ratified
Honduras	27:06:1956	ratified
Hungary	06:06:1957	ratified
Iceland	19:08:1950	ratified
Indonesia	09:06:1998	ratified
Ireland	04:06:1955	ratified
Israel	28:01:1957	ratified

Italy	13:05:1958	ratified
Jamaica	26:12:1962	ratified
Japan	14:06:1965	ratified
Kazakhstan	13:12:2000	ratified
Kiribati	03:02:2000	ratified
Kuwait	21:09:1961	ratified
Kyrgyzstan	31:03:1992	ratified
Latvia	27:01:1992	ratified
Lesotho	31:10:1966	ratified
Liberia	25:05:1962	ratified
Libyan Arab Jamahiriya	04:10:2000	ratified
Lithuania	26:09:1994	ratified
Luxembourg	03:03:1958	ratified
The former Yugoslav Republic of Macedonia	17:11:1991	ratified
Madagascar	01:11:1960	ratified
Malawi	19:11:1999	ratified
Mali	22:09:1960	ratified
Malta	04:01:1965	ratified
Mauritania	20:06:1961	ratified
Mauritius	01:04:2005	ratified
Mexico	01:04:1950	ratified
Republic of Moldova	12:08:1996	ratified
Mongolia	03:06:1969	ratified
Montenegro	03:06:2006	ratified
Mozambique	23:12:1996	ratified
Myanmar	04:03:1955	ratified
Namibia	03:01:1995	ratified
Netherlands	07:03:1950	ratified
Nicaragua	31:10:1967	ratified
Niger	27:02:1961	ratified
Nigeria	17:10:1960	ratified
Norway	04:07:1949	ratified
Pakistan	14:02:1951	ratified
Panama	03:06:1958	ratified
Papua New Guinea	02:06:2000	ratified

Paraguay	28:06:1962	ratified
Peru	02:03:1960	ratified
Philippines	29:12:1953	ratified
Poland	25:02:1957	ratified
Portugal	14:10:1977	ratified
Romania	28:05:1957	ratified
Russian Federation	10:08:1956	ratified
Rwanda	08:11:1988	ratified
Saint Kitts and Nevis	25:08:2000	ratified
Saint Lucia	14:05:1980	ratified
Saint Vincent and the Grenadines	09:11:2001	ratified
San Marino	19:12:1986	ratified
Sao Tome and Principe	17:06:1992	ratified
Senegal	04:11:1960	ratified
Serbia	24:11:2000	ratified
Seychelles	06:02:1978	ratified
Sierra Leone	15:06:1961	ratified
Slovakia	01:01:1993	ratified
Slovenia	29:05:1992	ratified
South Africa	19:02:1996	ratified
Spain	20:04:1977	ratified
Sri Lanka	15:09:1995	ratified
Suriname	15:06:1976	ratified
Swaziland	26:04:1978	ratified
Sweden	25:11:1949	ratified
Switzerland	25:03:1975	ratified
Syrian Arab Republic	26:07:1960	ratified
Tajikistan	26:11:1993	ratified
Tanzania United Republic of	18:04:2000	ratified
Togo	07:06:1960	ratified
Trinidad and Tobago	24:05:1963	ratified
Tunisia	18:06:1957	ratified
Turkey	12:07:1993	ratified
Turkmenistan	15:05:1997	ratified
Uganda	02:06:2005	ratified
Ukraine	14:09:1956	ratified

United Kingdom	27:06:1949	ratified
Uruguay	18:03:1954	ratified
Vanuatu	28:08:2006	ratified
Bolivarian Republic of Venezuela	20:09:1982	ratified
Yemen	29:07:1976	ratified
Zambia	02:09:1996	ratified
Zimbabwe	09:04:2003	ratified
Ratified: 148    Conditional ratification: 0    Declared applicable: 0    Denounced: 0		

## 2. Convention 98

Source: ILOLEX - 7. 4. 2008)		
Country	Ratification date	Status
Albania	03:06:1957	ratified
Algeria	19:10:1962	ratified
Angola	04:06:1976	ratified
Antigua and Barbuda	02:02:1983	ratified
Argentina	24:09:1956	ratified
Armenia	12:11:2003	ratified
Australia	28:02:1973	ratified
Austria	10:11:1951	ratified
Azerbaijan	19:05:1992	ratified
Bahamas	25:05:1976	ratified
Bangladesh	22:06:1972	ratified
Barbados	08:05:1967	ratified
Belarus	06:11:1956	ratified
Belgium	10:12:1953	ratified
Belize	15:12:1983	ratified
Benin	16:05:1968	ratified
Bolivia	15:11:1973	ratified
Bosnia and Herzegovina	02:06:1993	ratified
Botswana	22:12:1997	ratified
Brazil	18:11:1952	ratified
Bulgaria	08:06:1959	ratified
Burkina Faso	16:04:1962	ratified
Burundi	10:10:1997	ratified

Cambodia	23:08:1999	ratified
Cameroon	03:09:1962	ratified
Cape Verde	03:04:1979	ratified
Central African Republic	09:06:1964	ratified
Chad	08:06:1961	ratified
Chile	01:02:1999	ratified
Colombia	16:11:1976	ratified
Comoros	23:10:1978	ratified
Congo	26:11:1999	ratified
Democratic Republic of the Congo	16:06:1969	ratified
Costa Rica	02:06:1960	ratified
Côte d'Ivoire	05:05:1961	ratified
Croatia	08:10:1991	ratified
Cuba	29:04:1952	ratified
Cyprus	24:05:1966	ratified
Czech Republic	01:01:1993	ratified
Denmark	15:08:1955	ratified
Djibouti	03:08:1978	ratified
Dominica	28:02:1983	ratified
Dominican Republic	22:09:1953	ratified
Ecuador	28:05:1959	ratified
Egypt	03:07:1954	ratified
El Salvador	06:09:2006	ratified
Equatorial Guinea	13:08:2001	ratified
Eritrea	22:02:2000	ratified
Estonia	22:03:1994	ratified
Ethiopia	04:06:1963	ratified
Fiji	19:04:1974	ratified
Finland	22:12:1951	ratified
France	26:10:1951	ratified
Gabon	29:05:1961	ratified
Gambia	04:09:2000	ratified
Georgia	22:06:1993	ratified
Germany	08:06:1956	ratified
Ghana	02:07:1959	ratified
Greece	30:03:1962	ratified

Grenada	09:07:1979	ratified
Guatemala	13:02:1952	ratified
Guinea-Bissau	21:02:1977	ratified
Guinea	26:03:1959	ratified
Guyana	08:06:1966	ratified
Haiti	12:04:1957	ratified
Honduras	27:06:1956	ratified
Hungary	06:06:1957	ratified
Iceland	15:07:1952	ratified
Indonesia	15:07:1957	ratified
Iraq	27:11:1962	ratified
Ireland	04:06:1955	ratified
Israel	28:01:1957	ratified
Italy	13:05:1958	ratified
Jamaica	26:12:1962	ratified
Japan	20:10:1953	ratified
Jordan	12:12:1968	ratified
Kazakhstan	18:05:2001	ratified
Kenya	13:01:1964	ratified
Kiribati	03:02:2000	ratified
Kuwait	09:08:2007	ratified
Kyrgyzstan	31:03:1992	ratified
Latvia	27:01:1992	ratified
Lebanon	01:06:1977	ratified
Lesotho	31:10:1966	ratified
Liberia	25:05:1962	ratified
Libyan Arab Jamahiriya	20:06:1962	ratified
Lithuania	26:09:1994	ratified
Luxembourg	03:03:1958	ratified
The former Yugoslav Republic of Macedonia	17:11:1991	ratified
Madagascar	03:06:1998	ratified
Malawi	22:03:1965	ratified
Malaysia	05:06:1961	ratified
Mali	02:03:1964	ratified
Malta	04:01:1965	ratified



Mauritania	03:12:2001	ratified
Mauritius	02:12:1969	ratified
Republic of Moldova	12:08:1996	ratified
Mongolia	03:06:1969	ratified
Montenegro	03:06:2006	ratified
Morocco	20:05:1957	ratified
Mozambique	23:12:1996	ratified
Namibia	03:01:1995	ratified
Nepal	11:11:1996	ratified
Netherlands	22:12:1993	ratified
New Zealand	09:06:2003	ratified
Nicaragua	31:10:1967	ratified
Niger	23:03:1962	ratified
Nigeria	17:10:1960	ratified
Norway	17:02:1955	ratified
Pakistan	26:05:1952	ratified
Panama	16:05:1966	ratified
Papua New Guinea	01:05:1976	ratified
Paraguay	21:03:1966	ratified
Peru	13:03:1964	ratified
Philippines	29:12:1953	ratified
Poland	25:02:1957	ratified
Portugal	01:07:1964	ratified
Romania	26:11:1958	ratified
Russian Federation	10:08:1956	ratified
Rwanda	08:11:1988	ratified
Saint Kitts and Nevis	04:09:2000	ratified
Saint Lucia	14:05:1980	ratified
Saint Vincent and the Grenadines	21:10:1998	ratified
San Marino	19:12:1986	ratified
Sao Tome and Principe	17:06:1992	ratified
Senegal	28:07:1961	ratified
Serbia	24:11:2000	ratified
Seychelles	04:10:1999	ratified
Sierra Leone	13:06:1961	ratified
Singapore	25:10:1965	ratified

Slovakia	01:01:1993	ratified
Slovenia	29:05:1992	ratified
South Africa	19:02:1996	ratified
Spain	20:04:1977	ratified
Sri Lanka	13:12:1972	ratified
Sudan	18:06:1957	ratified
Suriname	05:06:1996	ratified
Swaziland	26:04:1978	ratified
Sweden	18:07:1950	ratified
Switzerland	17:08:1999	ratified
Syrian Arab Republic	07:06:1957	ratified
Tajikistan	26:11:1993	ratified
Tanzania United Republic of	30:01:1962	ratified
Togo	08:11:1983	ratified
Trinidad and Tobago	24:05:1963	ratified
Tunisia	15:05:1957	ratified
Turkey	23:01:1952	ratified
Turkmenistan	15:05:1997	ratified
Uganda	04:06:1963	ratified
Ukraine	14:09:1956	ratified
United Kingdom	30:06:1950	ratified
Uruguay	18:03:1954	ratified
Uzbekistan	13:07:1992	ratified
Vanuatu	28:08:2006	ratified
Bolivarian Republic of Venezuela	19:12:1968	ratified
Yemen	14:04:1969	ratified
Zambia	02:09:1996	ratified
Zimbabwe	27:08:1998	ratified
Ratified: 158    Conditional ratification: 0    Declared applicable: 0    Denounced: 0		

## **CHAPTER III: BEST PRACTICES / LESSONS LEARNED FROM SOCIAL DIALOGUE COMMITTEES IN OTHER INDUSTRIAL SECTORS**

The practice in other industrial sectors having an official Social Dialogue Committee in operation, was studied in order to identify themes and issues which mutatis mutandis could be usefully introduced also in a Social dialogue in European professional football ('best practices'/'lessons learned')

In Article 137 paragraph 1 EC Treaty the following agenda items for a Social dialogue are mentioned:

- a) improvement in particular of the working environment to protect workers' health and safety;
- (b) working conditions;
- (c) social security and social protection of workers;
- (d) protection of workers where their employment contract is terminated;
- (e) the information and consultation of workers;
- (f) representation and collective defence of the interests of workers and employers, including co-determination, subject to paragraph 5;
- (g) conditions of employment for third-country nationals legally residing in Community territory;
- (h) the integration of persons excluded from the labour market, without prejudice to Article 150;
- (i) equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work;
- (j) the combating of social exclusion;
- (k) the modernisation of social protection systems without prejudice to point (c).

These items from paragraph 1 of article 137 EC Treaty are given substance during the Social Dialogue. The research looks at the way in which the 35 different sectors within the European Union have given substance to these items. This regards the following sectors:

*Agriculture, audiovisual, banking, catering, chemical industry, civil aviation, cleaning industry, commerce, Construction, Electricity, extractive industry, footwear, furniture, gas, horeca, hospitals, inland waterways, Insurance, live performance, local and regional government, personal services, postal services, private security, railways, road transport, sea fisheries, sea transport, shipbuilding, steel, sugar, tanning and leather, telecommunications, temporary agency work, textile and clothing, and woodworking*

The recent agendas, work programmes and minutes of the different sectors were examined first, with a view to finding any themes and subjects that may also be applicable to a European Social Dialogue in the professional football sector. The below summary provides an overall picture of the results:

- **Working conditions**
  - Health and safety

- Fight against discrimination
- Armed aggression and abusive behaviour
- Vocational training
- Lifelong learning
- Working hours and multi tasking
- Stress
- Employment conditions
- Working time
- Mobility
- Flexibility
- Decent work
  
- **Information and consultation of the employees**
- Consultation and reconciliation of professionals
  
- **Integration of those excluded from the labour market**
- Lifelong learning
- Posting workers
  
- **Equality of men and woman with regard to labour market opportunities and treatment at work**
- Equality
- Fight against discrimination
- Promoting equality and diversity
  
- **Social security and protection of the employees**
- Working hours and multi tasking
- Employment conditions
  
- **Protection of employees on terminating the employment contract**
- Restructuring

- **Representation and collective defence of the collective interests of the employees and employers, including employee participation**
  - Employment conditions
  
- **Employment conditions for subjects of third countries who are legally resident in a Community territory**
  
- **Financial contributions for enhancing employment and creating jobs**
  - Vocational training

After examining the agendas, work programmes and minutes we extended the research to include joint opinions, joint declarations, joint positions, code of conducts and other forms of agreements reached during the Social Dialogue in the different sectors. These forms of agreements did not produce any new themes other than the aforementioned. The research shows that the themes are mainly broad and general, for instance health under 'employment conditions'. They add nothing to the above. On the other hand it is apparent that certain themes are sector-related, for instance the theme 'climate' is highly specific to the Gas sector. This latter category of themes is thus not practicable for a Social Dialogue in the professional football sector.



## CHAPTER IV: SOCIAL DIALOGUE: BACKGROUND AND RELEVANCE TO SPORT

### Labour Regulation in the Treaty System

Community rules relevant to employment can be based on a number of different legal bases. These include internal market competences but also the specific Chapter on Social Policy. In addition to legally binding rules, the Social Policy Chapter calls for dialogue between representatives of management and labour. Some of the resulting documents become legally binding, whilst others are voluntary in nature and depend upon further state or collective action.

#### *Community legislative competence – internal market and residual*

The Community has competence to act only where such competence is conferred by the Treaty.<sup>25</sup> It has broad-ranging powers to legislate in respect of measures for the attainment of common market objectives.<sup>26</sup> These were used in the absence of more specific powers in the field of social policy to create Community-wide rules with social implications. For example, internal market powers in Article 94 were used in the 1970s to adopt directives on collective redundancies<sup>27</sup> and the transfer of undertakings,<sup>28</sup> whilst a directive on equal treatment in social security was adopted on the basis of Article 308.<sup>29</sup> Often, harmonizing legislation involves the setting of minimum standards of protection that may be more stringent at Member State level.<sup>30</sup> However, the exercise of such powers can also result in exhaustive harmonization, the effective diminution of Member State competences to the extent that they are no longer capable of acting alone on a given issue.<sup>31</sup> Minimum harmonization may in this sense be exhaustive because it precludes Member States from setting lower minimum standards.

#### *Social policy legislative competence and internal market competence compared*

The Treaty provides for some legislative powers based on the Chapter on Social Policy, considered in detail below. However, internal market powers could also conceivably be utilized in areas that overlap with the more specific provisions in the Treaty Chapter on Social Provisions.<sup>32</sup> Such an area might be ‘the rights and interests of employed persons’, a field capable of harmonization expressly listed in Article 95(2) EC. Similar issues may also fall within the scope of Article 137 EC. General internal market powers can be used in circumstances where similar powers might not be available in relation to more specific legal bases. Where powers overlap, the European Court of Justice has accepted that a prohibition on harmonization in the context of a given competence does not exclude harmonization based on another distinct legal base. For example, the ECJ has in the past accepted that prohibitions

---

25 Article 5(1) EC Treaty.

26 Articles 94, 95 and 308 EC Treaty.

27 Directive 75/129 OJ [1975] L48/29, adopted on the basis of what is now Article 94 EC.

28 Directive 77/187 OJ [1977] L61/126, also adopted on the basis of ex Article 100.

29 Directive 79/7 OJ [1979] L6/24, adopted on the basis of ex-Article 235. See further C. Barnard (2006), *EC Employment Law* 3rd ed. (Oxford: OUP) p 63 fn5.

30 See for example Case C-14/04 Dellas [2005] ECR I-10253 paragraphs 51-53 regarding working time.

31 Opinion 2/91 ILO Convention No.170 [1993] ECR I-1061. See for example in relation to the free movement of goods, Case 150/88 Parfumerie-Fabrik v Provide [1989] ECR 3891, paragraph 28. In the field of services and establishment, Directive 2005/36 provides for exhaustive harmonization of rules on professional qualifications for a number of professions.

32 Articles 136-145 EC Treaty.

on harmonizing legislation in relation to public health<sup>33</sup> do not preclude substantially similar harmonizing acts justified on internal market grounds.<sup>34</sup>

The permissive stance of the ECJ is significant because prohibitions and limitations are present in the social Title of the Treaty, particularly the Article 137(5) exclusion of competence regarding ‘pay, the right of association, the right to strike or the right to impose lock-outs’. In the 2007 *Laval* judgment, the Court observed that this lack of competence did not preclude the application of other Community rules to wage agreements or exclude in their entirety wages from the scope of Community competence.<sup>35</sup> In conclusion, where the field of action is limited within the provisions of the social chapter of the EC Treaty, the Community might nevertheless retain competence to act that is itself based on other provisions of the Treaty.

### *Outline of developments in Social Dialogue*

The EC Treaty lists as express tasks promoting ‘a high level of employment and social protection.’<sup>36</sup> Express provisions that enable the Community to act in the field of social policy can be found in Articles 136 to 145. These originated in the predecessor of Article 137, Article 118a, which was inserted into the EC Treaty by the Single European Act.<sup>37</sup> Article 118a(2) entitled the Council by qualified majority to adopt ‘minimum requirements’ to encourage ‘improvements, especially in the working environment, as regards health and safety of workers’.<sup>38</sup> The predecessor of Article 139, Article 118b, provided that the Commission was to endeavour to develop a dialogue between management and labour at European level. Article 118a(2) required qualified majority rather than the unanimity required under the internal market-linked legal base for ‘the rights and interests of employed persons’,<sup>39</sup> and for this reason was often preferred by the Community legislature.<sup>40</sup> Further agreement came in the form of the Social Chapter, agreement between all but one EC Member State and annexed as a Protocol and Agreement to the Maastricht Treaty. This extended the scope of qualified majority voting and introduced new areas of competence for those Member States.<sup>41</sup> These changes were incorporated into the EC Treaty by the Treaty of Amsterdam, and after minor subsequent amendments the Community competence is now enshrined in Articles 137-139 EC.

### **Present State of Articles 137-139 EC**

The toolkit of the Community to achieve its social policy aims is diverse. It is primarily expected to involve open coordination:

‘...measures designed to encourage cooperation between Member States through initiatives aimed at improving knowledge, developing exchanges of information

---

33 Article 152(4)(c) EC Treaty.

34 See Case C-380/03 *Germany v EP and Council* [2006] ECR I-11573 paragraph 39, citing *British American Tobacco (Investments) and Imperial Tobacco*, [2002] ECR I-11453 paragraph 62; *Arnold André*, [2004] ECR I-11825 paragraph 32; *Swedish Match*, 2004] ECR I-11893 paragraph 31; and *Alliance for Natural Health and Others*, [2005] ECR I-6451 paragraph 30. See further C. Barnard, (2007) *The Substantive Law of the EU: The Four Freedoms* 2nd ed. (Oxford: OUP) pp.567-581.

35 Case C-341/05 *Laval*, judgment of 18. December 2007, not yet reported, paragraphs 86-88.

36 Article 2 EC Treaty.

37 In greater detail, see C. Barnard (2006), *EC Employment Law* 3rd ed. (Oxford: OUP) pp.65-68.

38 Article 118a(1) EC Treaty.

39 Article 95(2), then Article 100a(2) EC Treaty.

40 Case C-84/94 *UK v Council (Working Time)* [1996] ECR I-5755.

41 See further C. Barnard (2006), *EC Employment Law* (Oxford: OUP) pp. 13-26 and 68-69.



and best practices, promoting innovative approaches and evaluating experiences, excluding any harmonization of the laws and regulations of the Member States;<sup>42</sup>

In practice, the most significant of these is the policy of encouraging dialogue between management and labour at the European level. This may lead to autonomous agreements implemented by the Social Partners, or to requests for Community legislation.

It is also possible for the Commission to initiate legislation, on the basis of a number of different legislative procedures<sup>43</sup> depending on the content of the measure, to enact directives setting out

‘minimum requirements for gradual implementation, having regard to the conditions and technical rules obtaining in each of the Member States.’<sup>44</sup>

These are in some circumstances proposals originating from social dialogue between management and labour. In such cases, the European Parliament is not consulted, but the representative function is assumed to be carried out by the social partners.<sup>45</sup> In cases where the initiative is at first taken by the legislature, social partners must be consulted and are thereby able to influence the outcomes of those initiatives.

#### *Powers of Harmonisation: Detail*

The Council’s power to harmonise laws is limited by a number of caveats. Firstly, the possibility of harmonization under the social chapter applies only to areas listed in Article 137(a)-(i). These are:

- ‘(a) the improvement in particular of the working environment to protect workers’ health and safety;
- (b) working conditions
- (c) social security and social protection of workers
- (d) protection of workers where their employment contract is terminated
- (e) the information and consultation of workers;
- (f) representation and collective defence of the interests of workers and employers, including co-determination [but not pay, the right of association, the right to strike or the right to impose lock-outs]
- (g) conditions of employment for third-country nationals legally residing in Community territory
- (g) the integration of persons excluded from the labour market, without prejudice [to the Community vocational training policy in] Article 150
- (i) equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work’

---

42 Article 137(2)(a) EC Treaty.

43 Article 137(2), last paragraph: ‘The Council shall act in accordance with the procedure referred to in Article 251 after consulting the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, except in the fields referred to in paragraph 1(c), (d), (f) and (g) of this Article, where the Council shall act unanimously on a proposal from the Commission, after consulting the European Parliament and the said Committees. The Council, acting unanimously on a proposal from the Commission, after consulting the European Parliament, may decide to render the procedure referred to in Article 251 applicable to paragraph 1(d), (f) and (g) of this Article.’.

44 Article 137(2)(b) EC Treaty.

45 Case T-135/96 UAPME v Council [1998] ECR II-2335. Smismans, S., ‘The European social dialogue between constitutional and labour law’ (2007) 32(3) European Law Review 341-364 at 346-349.

The Article 251 Co-decision procedure, and therefore qualified majority voting, is used where the harmonizing measure is based on (a), (b), (e), (h), or (i). Unanimity is required where a harmonizing measure involves (c), (d), (f), or (g).<sup>46</sup> As a consequence of the limits in Article 137(2)(b), legal bases in Article 137(1)(j) and (k), namely ‘combating social exclusion’ and ‘the modernization of social protection systems [beyond rules applicable to workers]’ may not entail harmonization on the basis based on Article 137(2)(b). As noted above, it may still be possible to utilize other Treaty provisions for those purposes so long as the utilization of the purported legal base can be justified on objective grounds as the most relevant to the main purpose of the instrument.<sup>47</sup>

Article 137 also requires due regard to be given to the interests of small and medium-sized enterprises:

‘Such directives shall avoid imposing administrative, financial and legal constraints in a way which would hold back the creation and development of small and medium-sized undertakings.

This in some cases enables Member States to deviate from provisions enacted on the basis of Article 137.<sup>48</sup>

Member States are expressly entitled to delegate the achievement of the objectives of those directives to the social partners so long as they are ‘in a position to guarantee the results imposed by that directive’.<sup>49</sup> In such cases, Member States remain ultimately responsible for the fulfillment of those objectives.<sup>50</sup>

#### *Caveats to Social Policy-based Harmonisation*

Due to the sensitive nature of the agreement between Member States on including social provisions within the Treaty, a number of additional, caveats are included: Provisions adopted on the basis of Article 137, including both harmonization and other measures:

‘— shall not affect the right of Member States to define the fundamental principles of their social security systems and must not significantly affect the financial equilibrium thereof,

— shall not prevent any Member State from maintaining or introducing more stringent protective measures compatible with this Treaty.’<sup>51</sup>

There are also limits on the substance of what may be within the scope of Article 137:

‘The provisions of this Article shall not apply to pay, the right of association, the right to strike or the right to impose lock-outs.’<sup>52</sup>

Its predecessor, Article 118, contained no such limits on the promotion of cooperation in the social field and as a consequence enabled the Commission to adopt a Commission Opinion on an equitable wage.<sup>53</sup>

#### *Social Dialogue as a catalyst*

---

46 Article 137(2) EC Treaty, last indent.

47 See Case C-491/01 Ex parte BAT [2002] ECR I-11453 paragraph 94.

48 Case C-189/91 Kirsammer-Hack v Sidal [1993] ECR I-6185 paragraph 33, based on the predecessor of Article 137(2)(b), Article 118(a)(2), second paragraph.

49 Article 137(3) EC Treaty.

50 See Case 143/83 Commission v Denmark [1985] ECR 427, paragraph 8 and Case C-187/98 Commission v Greece [1999] ECR I-7713 paragraph 47, concerning failed implementation of equal pay requirements in collective agreements.

51 Article 137(4) EC Treaty.

52 Article 137(5) EC Treaty.

53 Commission Opinion on an Equitable Wage, Com(93) 388 final, 1. September 1993.

Article 138 mandates that the social partners must be consulted in an advisory capacity whenever issues listed in Article 137(1) are at stake in a Community measure, typically an approximating directive. This takes the form of dialogue between representatives of employers, employees, and the Commission and its initiation is compulsory where issues in Article 137(1) are involved. At first instance, the social partners must be consulted on the direction of legislation, namely its desirability.<sup>54</sup> Once legislation is proposed, they must again be consulted.<sup>55</sup> At this stage, the social partners may initiate negotiations on the content of the proposal.<sup>56</sup> Where they do not do so or the negotiation fails to produce a result, the Commission may draft a proposal for a directive. Where agreement is reached, it may at the option of the Social Partners be implemented autonomously by the Social Partners, or by a joint request to the Commission for the proposal of a Council decision. This may then be implemented by the Social Partners or the Member States. Dialogue facilitated under Article 139 may lead also to autonomous agreements that are implemented by the social partners themselves without recourse to legislation.

#### *Autonomous negotiations*

The Social Partners may conduct autonomous negotiations that are not directly triggered by a Commission legislative proposal. Where the substance of negotiations between Social Partners could come within the Article 137(1) list of fields of Community action, it is also possible for the partners to ask for a Council ‘decision’ enacting the substance of their agreement. This is also possible even where the negotiations were not initiated by a legislative proposal, so long as the content of the agreement comes within Community competence.<sup>57</sup> The Commission must examine the substance of the agreement in relation to the mandates of the Social Partners and other provisions of EC law, including the limits of Article 137(2).<sup>58</sup> The Commission considers that the term ‘decision’ refers more broadly to Regulations, Directives, and Decisions under Article 249, and that it will choose the most appropriate measure.<sup>59</sup> The ultimate outcome is in practice a directive based on Article 137, which may either incorporate a framework agreement in the directive itself or by reference to the framework agreement.<sup>60</sup> Where there is no implementation by a Community measure, it appears that autonomous agreements will not have the character of Community law and therefore their legal status is dependent on their status in national law.<sup>61</sup>

#### *Autonomous agreements beyond express legislative competences*

Autonomous agreements may in principle extend beyond the express legislative grounds in Article 137, and as a consequence, may involve issues for which the Community has no legislative competence. In *Albany*, Advocate General Jacobs in the context of national

---

54 Article 138(2) EC Treaty.

55 Article 138(3) EC Treaty.

56 Article 138(4) EC Treaty.

57 Communication from the Commission adapting and promoting the social dialogue at Community level Com(98) 322 final, 20. May 1998 at pp. 18-19. See also Smismans, S., ‘The European Social Dialogue Between Constitutional and Labour Law’ (2007) 32(3) *European Law Review* 341-364 at 343 and 352.

58 Case T-135/96 *UEAPME* [1998] ECR II-2335 paragraphs 76 and 85-90. The pending appeal, C-316/98 was removed from the register 2. February 1999.

59 See Proposal for a Council Directive on the framework agreement on parental leave concluded by the social partners Com(96) 26 final, page 7.

60 See for example the Parental Leave Directive 96/34/EC. C Barnard, (2006) *EC Employment Law* 3rd ed. (Oxford: OUP) pp. 94-96.

61 See Case T-135/96 *UEAPME* [1998] ECR II-2335 paragraph 88, where the CFI considers that the Commission’s involvement in scrutinising the products of dialogue that are to become legislative proposals “has the effect... of endowing an agreement concluded between management and labour with a Community foundation of a legislative character”.

agreements considered that collective agreements outside the scope of EC competition provisions could include provisions on wages.<sup>62</sup> The EC Treaty has expressly excluded wages from the social chapter competence by Article 137(5). The conclusion is therefore that even though autonomous agreements that extend beyond the legislative competences of the Community will not be able to have the character of Community law, they may insulate the content of those agreements from other Community law provisions. The lack of competence does not preclude other provisions or Community law from affecting the validity or legitimacy of collective action.<sup>63</sup>

The precise contours of the social partners' legitimate autonomy are not as yet sufficiently judicially tested. However, the Commission's role, particularly where autonomous agreements are the outcome of an initial legislative initiative, is to ensure adherence to the Treaty rules. The Commission has stressed that where an autonomous agreement is the product of an initial legislative proposal that is then devolved to Social Partners, it will resume the legislative process where it considers that the outcome does not achieve the desired Community objectives.<sup>64</sup>

### *Obligations to Consult*

The list of fields in which the social partners can be consulted is diverse, but also contains some significant limitations. When contemplating legislation, they must be consulted if the legislation is concerned with

'(a) improvement in particular of the working environment to protect workers' health and safety; (b) working conditions; (c) social security and social protection of workers; (d) protection of workers where their employment contract is terminated; (e) the information and consultation of workers; (f) representation and collective defence of the interests of workers and employers, including codetermination, [but does not apply to pay, the right of association, the right to strike or the right to impose lock-outs]; (g) conditions of employment for third-country nationals legally residing in Community territory; (h) the integration of persons excluded from the labour market, without prejudice to Article 150; (i) equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work; (j) the combating of social exclusion; (k) the modernisation of social protection systems without prejudice to [social security and social protection of workers].'<sup>65</sup>

These are limits to the obligation to consult, but also to the possible scope of approximating action based on Article 137. As noted above, these limits do not preclude subsequent action based on other Treaty Articles.

## **The Actors and Products of Social Dialogue**

### *Permanent institutions in European Social Dialogue*

Two key permanent institutions facilitate European Social Dialogue. Cross-sector activities are linked to the Social Dialogue Committee, which meets several times a year and include

---

62 Case C-67/97 Albany, Advocate General Jacobs at point 179 considered that Article 81(1) 'cannot have been intended to apply to collective agreements between management and labour on core subjects such as wages and other working conditions.'

63 Case C-341/05 Laval paragraphs 86-88.

64 Commission Communication on 'Partnership for change in an enlarged Europe - Enhancing the contribution of European social dialogue' Com 2004 557 final at 4.4.

65 Article 137(1) EC Treaty.

the Tripartite Social Summit for Growth and Employment,<sup>66</sup> where representatives at the highest level meet at least once a year before the spring European Council to discuss broad policy issues.

Cross-sector social dialogue involves six key stakeholders in addition to European institutions: European Trade Union Confederation (ETUC), Confederation of European Business (BUSINESSEUROPE, formerly UNICE), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), European Association of Craft, Small and Medium Sized Enterprises (UEAPME), Eurocadres, and the European Confederation of Executives and Managerial Staff (CEC). Most Tripartite social dialogue is cross-industry, and thus key legislative initiatives such as directives in fields listed under Article 137(1) involve tripartite social dialogue.

Sectoral social dialogue committees,<sup>67</sup> which meet at least once a year to discuss issues of mutual interest but which in practice formulate more specific proposals,<sup>68</sup> exist in over thirty sectors.<sup>69</sup> These range from the general, such as 'local and regional government', to the very specific, such as 'footwear'. In some sectors, discussions in sectoral committees have resulted in binding instruments relevant to those sectors.<sup>70</sup> These are not, however, the typical outcome of sectoral social dialogue.

A third category of social dialogue, within firms and based primarily on the European Works Councils Directive, exists but will not be considered here in detail.<sup>71</sup> This sub-sector dialogue is characterized by employees' rights to information and consultation which arise from secondary legislation, but as yet not by social dialogue leading to collective agreements implemented by legal rules similar to those in sectoral or cross-sectoral social dialogue.

### *Representativeness criteria*

Social dialogue is conducted between representatives of management and labour. This necessitates a degree of representativeness that may not be present in all sectors.

Not all industries have representation organized at European level. To this end, the supporting competence of the EC under Article 137 enables assistance in creating such European-level organizations.

Representativeness in particular sectors has been considered in studies funded by the Commission and conducted by external organizations.<sup>72</sup> The Commission Decision establishing sectoral social dialogue committees<sup>73</sup> outlines criteria which organizations requesting social dialogue must meet in order to be considered social partners. Together, they must represent both sides of industry and

---

66 See Council Decision 2003/174/EC of 6 March 2003 establishing a Tripartite Social Summit for Growth and Employment.

67 See further Commission of the European Communities (2006) Recent Developments in the European Sectoral Social Dialogue available at [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/sectoral\\_sd\\_2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/sectoral_sd_2006_en.pdf) And (2003) The Sectoral Social Dialogue in Europe [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2003/ke4702397\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2003/ke4702397_en.pdf)

68 See Commission Decision 98/500/EC Commission Decision of 20 May 1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level.

69 See [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/sectoral\\_en.htm#table](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/sectoral_en.htm#table) for a current list.

70 See for example working time agreements based on Directive 93/104, and in the transport sector, Council Directive 2005/47 on the Agreement of 27 January 2004 between the Community of European Railways and the European Transport Workers' Federation OJ [2005] L195/15. See further Communication from the Commission adapting and promoting the social dialogue at Community level Com(98) 322 final p. 14.

71 See further the European Works Council Directive 94/45/EC as amended.

72 See [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/represent\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/represent_en.htm).

73 Commission Decision 98/500/EC Commission Decision of 20 May 1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level.

- (a) they shall relate to specific sectors or categories and be organised at European level;
- (b) they shall consist of organisations which are themselves an integral and recognized part of Member States' social partner structures and have the capacity to negotiate agreements, and which are representative of several Member States;
- (c) they shall have adequate structures to ensure their effective participation in the work of the Committees.<sup>74</sup>

European football has been the subject of a representativity study limited to football players and potential employers' organisations conducted in 2005.<sup>75</sup>

### **The Commission's Typology of Social Dialogue Agreements**

In its 2004 Communication, the Commission proposed a typology of European social dialogue results. Its revised version<sup>76</sup> of this typology, summarized below, classifies European social dialogue results into five categories of outcomes: Agreements on minimum standards implemented in accordance with Article 139(2), Process-oriented texts, Joint opinions and tools for the exchange of information, Procedural texts, and follow-up reports. An online library of instruments that are the products of social dialogue is publicly accessible.<sup>77</sup>

#### *Minimum Standards Agreements*

Agreements on minimum standards can be implemented either by Council decisions, which are then monitored by the Commission, or as autonomous agreements implemented by the Social Partners. Examples of agreements implemented by Council decisions include the 1995 framework agreement on parental leave, the 1997 framework agreement on part-time work and the 1999 framework agreement on fixed-term work. Autonomous agreements include the 2002 framework agreement on telework, the 2004 framework agreement on work-related stress, and the 2004 agreement on the European licence for drivers carrying out a cross-border interoperability service. Some legislative instruments call for a mix of implementation methods, such as the 1993 working time directive,<sup>78</sup> which provided for sectoral social partners to implement or adapt Community provisions. Minimum standards agreements typically include deadlines by which their objectives must be achieved.

#### *Process-Oriented Texts*

Process-oriented texts provide for frameworks of action where the social partners make recommendations. Three types fall into this category: frameworks of action, guidelines and codes of conduct, and policy orientations. Frameworks for action include the 2002 framework of actions on the lifelong development of competencies and qualifications, the 2005 framework of actions on gender equality, and the 2005 European agreement on the reduction of workers' exposure to the risk of work-related musculoskeletal disorders in agriculture.

<sup>74</sup> Article 1 Commission Decision 98/500/EC: Commission Decision of 20 May 1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European.

<sup>75</sup> See

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/Represtudies/2005\\_rapport\\_football\\_pays\\_membres1.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/Represtudies/2005_rapport_football_pays_membres1.pdf) (EU-25) and

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/Represtudies/2005\\_rapport\\_football\\_pays\\_membres1.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/Represtudies/2005_rapport_football_pays_membres1.pdf) (Bulgaria, Romania, Turkey).

<sup>76</sup> Published online at [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/typology\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/typology_en.htm).

<sup>77</sup> Social partner texts can be accessed at [http://ec.europa.eu/employment\\_social/dsw/dspMain.do?lang=en](http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/dspMain.do?lang=en). In April 2008, over 500 texts were accessible.

<sup>78</sup> Directive 93/104/EC.

Guidelines and codes of conduct include the 1998 agreement on promoting employment in the postal sector in Europe, the 2001 code of conduct guidelines for European hairdressers, and the 2004 statement on promoting employment and integration of disabled people in the commerce and distribution sector. Policy orientations include the 1998 joint recommendation on apprenticeship in the sugar sector, the 2003 cross-industry orientations for reference in managing change and its social consequences, and the 2004 common recommendations of the European social partners for the cleaning industry.

#### *Joint Opinions and Tools for the Exchange of Information*

Joint opinions include social partner texts that are generally intended to provide input to European or national authorities. They include texts responding to Community consultation. The Commission's typology cites as examples the cross-industry 2005 Joint declaration on the mid-term review of the Lisbon strategy, the 2001 joint declaration on the European harmonization of legislation governing the private security sector, and the 2001 joint opinion of the European social partners in aviation. Declarations, usually directed to the social partners themselves, include the 2000 joint declaration on the social partners of the cleaning industry and EU enlargement and the 2003 joint statement and final report on the study of life-long learning in the electricity sector. Tools developed by the social partners include guides and manuals providing practical advice to employees and companies, and are often assisted by Community grants. Examples include the 2003 website of the postal sector social dialogue committee and the 2004 brochure on tutoring in the construction industry.

#### *Procedural Texts*

Procedural texts seek to lay down rules for further bipartite dialogue between the parties. The Commission typology cites as an example the agreement of 31 October 1991, which made proposals for the revision of the policy-making procedures in the EC Treaty in the social policy field. The majority of the agreement was incorporated into the Treaty on European Union by the 1991 Intergovernmental Conference. Other examples include social partner texts which determine the rules of procedure for sectoral social dialogue committees.

#### *Follow-Up Reports*

Social partners often follow up their actions with jointly produced reports on the implementation of their texts. These include reports in 2003, 2004 and 2005 on the framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications, reports of 2004 and 2005 on social partner actions on employment in Member States, and reports in 2004, 2005 and 2006 on the code of conduct on corporate social responsibility in the sugar sector.

### **Legal Relationship between national and European initiatives in social policy**

The relationship between legal instruments on the Community level and national rules, whatever their form, is governed by doctrines of Community law established by the European Court of Justice, in particular supremacy, direct effect and sympathetic interpretation. Community legal sources include Treaty provisions, secondary legislation under Article 249, and general principles of Community law that apply wherever a Community obligation is at stake. Some outcomes of the consultation of Social Partners take the form of such Community rules. Others, however, never become legally binding Community instruments, and a third category of implementing measures involves the delegation of responsibility from Member States to Social Partners which may indirectly be governed by Community-level norms. The

position of autonomous agreements that do not become Community law is not yet fully settled in law. It is, however, clear that rights to take collective action do exist, and that the outcomes of collective bargaining agreements can in certain circumstances be shielded from the influence of certain EC rules such as those on competition and free movement.

### *Supremacy*

Community law is supreme: it always takes precedence over national legal rules, whatever their form.<sup>79</sup> As a consequence, where there is conflict between a Community norm and a later national measure, the national provision must be disapplied.<sup>80</sup> However, whilst the European Court of Justice is entrusted exclusively with the jurisdiction to interpret Community law, its application is primarily the domain of national courts.<sup>81</sup> As a consequence, while the content of a Community measure is for the ECJ to interpret, the final outcome and the application of that Community rule is decided by national courts. In the rare occasions where national courts misapply community law, their judgments retain binding force, *res judicata*, even though as a consequence of such a judgment, the state might be liable to pay damages for the domestic court's breach of Community law.<sup>82</sup>

### *Direct effect*

Not all Community norms are legally binding. Where a Community rule is clear, precise and unambiguous, it can be relied upon in legal proceedings before national authorities.<sup>83</sup> The Court is wary of according direct effect to provisions that expressly require further implementing measures even where the object of those further implementing measures might be clear, precise and unambiguous.<sup>84</sup> It has, however, done so in the past on the grounds that the obligation itself is clear and that the attainment of that obligation has been 'made easier by, but not made dependent on, the implementation of a programme of progressive measures'.<sup>85</sup> The criteria for direct effect are such that even though it appears highly unlikely that Treaty social policy objectives might themselves be given direct effect, it is not beyond the realm of possibility. There is little in the social policy chapter that could be considered to fulfill the requirements for direct effect since the aim of the relevant rules is to facilitate dialogue and further, detailed measures and its objectives are not sufficiently precise.

### *Private Parties and horizontal effects of the Treaty*

Some Treaty articles have been considered by the European Court of Justice to give rights horizontal direct effect in proceedings between private parties.<sup>86</sup> Even if some provisions of Articles 137-139 were to be declared directly effective and could be relied upon against public authorities, the Court of Justice has in practice recognized the horizontal application of directly effective Treaty provisions only where the rule is a fundamental tenet of the internal market such as the principle of equality. A form of extended vertical direct effect has been recognised in instances where the party against which Community law is enforced is a

---

79 Case 11/70 Internationale Handelsgesellschaft. [1970] ECR 1125 paragraph 3.

80 Cases C-10/97 to C-22/97 IN.CO.GE. [1998] ECR I-6907 paragraphs 20-21.

81 Article 234 EC Treaty.

82 Case C-224/01 Köbler [2003] ECR I-10239.

83 Case 26/62 Van Gend en Loos [1963] ECR Eng. Sp. Ed. 3.

84 See Van Gend en Loos, where the Court noted that the obligation was '...not qualified by any reservation on the part of states which would make its implementation conditional upon a positive legislative measure enacted under national law'.

85 Case 2/74 Reyners [1974] ECR 631 paragraph 26.

86 See for example in relation to equal treatment of workers, Case C-291/98 Angonese [2000] ECR I-4139.



collective organization or regulator.<sup>87</sup> As a consequence, it is conceivable that Treaty articles could potentially bind parties to labour regulation. However, direct effect is more limited in relations directives, discussed in detail below: whilst they may bind quasi-public bodies that perform state functions, they never bind private individuals.

### *Regulations*

Regulations are stated in Article 249 to be ‘binding in [their] entirety and directly applicable in all Member States.’ In practice, this means that the provision is automatically part of the legal system of the Member States, and by virtue of the doctrine of supremacy it supersedes any conflicting domestic provisions.<sup>88</sup> The Commission considers that the ‘Council decisions’ referred to in Article 139(2) that result from a request by the Social Partners could in principle also be in the legal form of Regulations. It has not yet attempted to legislate in the field of social policy in this way, and its interpretation of this provision as enabling the choice of the legal form of a directive rather than the legal form of a Council decision has been successfully challenged.

### *Directives*

Directives are in practice the legal form of those agreements that, although concluded initially by the Social Partners, are requested to be implemented in the form of a ‘Council decision’ under Article 139(2). They are also the form prescribed for harmonizing ‘minimum requirements’ legal rules based on Article 137(2)(b). Directives are subject to limitations based on a long line of case law decided by the European Court of Justice, in which it has consistently denied that they can have detrimental legal effects on private parties.<sup>89</sup> This limit on horizontal direct effect means that in practice, it is the Member States rather than private parties which must ensure the attainment of their objectives. However, in the absence of Member State transposition, or where that process does not attain the objectives, it may be possible for individuals to ask these to be taken into account in the interpretation of domestic law. There is an obligation for national courts to give effect to Community law as far as this is possible without recourse to a *contra legem* interpretation.<sup>90</sup>

Directives can, however, be invoked against bodies that are carrying out state functions. In such circumstances, the body that exercises public law powers or carries out other activities analogous to state functions, will be liable and subject to the legally binding rules in a directive as if the body itself were the state. As the Court observed in *Vassallo*,

‘It has consistently been held that a directive may be relied on not only against State authorities, but also against organisations or bodies which are subject to the authority or control of the State or have special powers beyond those which result from the normal rules applicable to relations between individuals, such as local or regional authorities or other bodies which, irrespective of their legal form, have been given responsibility, by the public authorities and under their supervision, for providing a public service’<sup>91</sup>

---

87 See for example Case 36/74 Walrave [1974] ECR 1405 paragraph 17.

88 Case 39/72 Commission v Italy [1973] ECR 101.

89 Case 152/84 Marshall v Southampton Area Health Authority [1986] ECR 723.

90 See Cases C-397 to 403 Pfeiffer [2004] ECR I-8835.

91 Case C-180/04 Vassallo ECR [2006 I-7251 paragraph 26, referring to Case 103/88 Fratelli Costanzo [1989] ECR 1839, paragraph 31; Case C-188/89 Foster and Others [1990] ECR I-3313, paragraph 19; and Case C-157/02 Rieser Internationale Transporte [2004] ECR I-1477, paragraph 24.

The Court has also recognised, for example in *Vassallo*, that where a Directive makes reference to the objectives of a framework agreement but does not expressly incorporate them, it is possible to rely on the direct effect of a directive to require the attainment of objectives listed only in the framework agreements. As a consequence, where a directive incorporates a framework agreement by reference, the contents of the framework agreement may give rise to directly effective obligations.

### *Council Decisions*

Council decisions are binding on those to whom they are addressed and are capable of direct effect.<sup>92</sup> They do not produce legal effects for third parties. As noted above, the Commission's preference has been for directives despite the form of words in Article 139(2) suggesting that the appropriate legal form is a decision.

### *Recommendations and Opinions*

Recommendations and Opinions carry no legally binding force, but may be persuasive. Since they carry no legal force, it is unlikely that national courts can be required to interpret domestic law in the light of Community-level recommendations and opinions. They may, however, choose to do so within the confines of powers attributed to them by domestic law.

### *General Principles of Community Law*

General Principles of Community Law can be derived from international agreements<sup>93</sup> and conventions as well as the common traditions and constitutional rules of Member States. The Court has shown a willingness to recognize 'the right to collective action, including the right to strike' as a fundamental right that forms a general principle of Community law.<sup>94</sup> General principles must be taken into account whenever implementing or applying rules are derived from Community law, or within the scope of Community competence. National laws that fall within the scope of Community law must respect the general principles, and as a consequence can be interpreted in the light of general principles protected by Community law.<sup>95</sup> The ECJ Judgment in *Mangold* demonstrates that directives, whilst not in themselves horizontally directly effective, may in fact constitute expressions of general principles of Community law. As a consequence, substantially similar legal effects may be derived from the general principles as would have been derived from a directive had the body in question been performing a state function.<sup>96</sup>

### *State Liability*

States are also liable for damage caused by sufficiently serious breaches of Community law. Where a Member State fails to properly implement a directive,<sup>97</sup> or fails to ensure that those obligations which it has delegated to Social Partners on a national level are adequately implemented, it may be liable for damages in actions by private parties. It may also be called into account by the Commission,<sup>98</sup> or by other Member States<sup>99</sup> for failures to fulfill its

---

92 Article 249 EC Treaty, Case 9/70 Grad [1970] ECR 825.

93 Case 11/70 Internationale Handelsgesellschaft [1970] ECR 1125 paragraph 4.

94 Case C-438/05 Viking, judgment of 11. December 2007, not yet reported, paragraph 44.

95 Case C-246/06, Velasco Navarro, Judgment of 17. January 2008, not yet reported, paragraphs 31-34.

96 Case C-144/04 Mangold v Helm paragraphs 74-77.

97 Joined Cases C-6/90 and C-9/90 Francovich and Others [1991] ECR I-5357, at paragraph 39. For the conditions of state liability, see Case C-91/92 Faccini Dori [1994] ECR I-3325, paragraph 27.

98 Article 226 EC Treaty.

obligations under Community law. A Member State is even liable for the incorrect application or interpretation of Community law by its own courts.<sup>100</sup> Failure to implement a directive is always a ‘sufficiently serious breach’ by a Member State for the purposes of state liability.<sup>101</sup>

### *Obligations of sympathetic interpretation*

Courts in the Member States are obliged, as far as possible, to interpret national law in conformity with Community law.<sup>102</sup> In practice this amounts to a strong presumption that domestic law is intended to give effect to Community objectives. Sympathetic interpretation can result in interpretative effects of provisions that might not in themselves have direct binding legal effects on the parties in question.

### *National Labour Law and Erga Omnes Effect*

National labour laws across the EU vary considerably, and as a consequence the legal positions of national social partners may contrast starkly. Some Member States assign legal effects to collective agreements. Their implementation by social partners may in such cases become subject to Community rules. This will include the prospect of direct effect because in such circumstances, they may be exercising state powers that give rise to the direct effect of directives.

### *Legal Effects of Autonomous Agreements*

There is as yet no legal authority for the proposition that autonomous agreements which are not given effects by a Council decision could give rise to legal rights based on Community, rather than national, law. The Declaration on Article 118b(2) [now 139(2)] attached to the Amsterdam Treaty suggests that the Member States view autonomous agreements as giving rise to no such rights:

‘The High Contracting Parties declare that the first of the arrangements for application of the agreements between management and labour at Community level - referred to in Article 118b(2) of the Treaty establishing the European Community - will consist in developing, by collective bargaining according to the rules of each Member State, the content of the agreements, *and that consequently this arrangement implies no obligation on the Member States to apply the agreements directly or to work out rules for their transposition, nor any obligation to amend national legislation in force to facilitate their implementation.*’

Although it has been argued that such voluntary European collective agreements can have effect without transposition, and that in this way they might entail direct effect derived from a fundamental right to collective bargaining,<sup>103</sup> this approach is not grounded in binding authority or widely accepted in the academic community.<sup>104</sup> Whilst in *Viking* the ECJ has

---

99 Article 227 EC Treaty. In practice, actions by Member States are extremely rare.

100 Case C-224/01 Köbler [2003] ECR I-10239.

101 Case C-178 to 179 and 188-190/94 Dillenkoffer v. Germany [1996] ECR I-4845 paragraphs 21-23.

102 For a recent reiteration of the principles, see Joined Cases C-397/01 to C-403/01 Pfeiffer and Others [2004] ECR I-8835, paragraphs 113-119 and Case C-105/03 Pupino [2005] ECR I-5285, paragraphs 44 and 47, and Adeneler Case C-212/04 [2006] ECR I-6057 paragraphs 119-124.

103 O. Dienert, (2003) ‘Modes of Implementing European Collective Agreements and Their Impact on Collective Autonomy’ (2003) 32 Industrial Law Journal cited in S. Smismans, (2007) ‘The European social dialogue between constitutional and labour law’ (2007) 32(3) European Law Review 341-364 at 359-363.

104 Smismans, S., ‘The European social dialogue between constitutional and labour law’ (2007) 32(3) European Law Review 341-364 at pp. 359-363.

recognized certain aspects of collective bargaining as a fundamental right,<sup>105</sup> the proposition that this should lead to direct effect of European-level collective bargaining agreements is fraught with difficulties, not least the constitutionality<sup>106</sup> of according legal effects to agreements which, if the product of a Community legislative initiative, would be beyond its competences in the social field.

This is not so say that autonomous agreements can have no legal effects at all. They may have legal affects based on the status of domestic agreements at national law, or a combination of an agreement at European level and national law which gives effect to such agreements. As the *Albany* case illustrates, the content and legal effects at national law of such autonomous agreements might be of assistance in determining whether obligations and rights under the autonomous agreements are subject to other areas of Community law.<sup>107</sup> In such cases a balancing exercise between Community social policy aims, especially of promoting regulation through social dialogue, and between other Community aims, is carried out on the basis of determining whether one is 'inherent' in the pursuit of another, primary goal. As a consequence, in *Albany* the Court found that 'certain restrictions of competition are inherent in collective agreements between organizations representing employers and workers',<sup>108</sup> as a consequence of which collective bargains were not in themselves restrictions of competition contrary to Article 81(1) EC.

### **Social Dialogue in Sport**

Litigation within the sports sector often arises out of disputes involving the tri-partite relationship between employees (athletes), employers (clubs) and those who regulate their activities (the governing bodies). Disputes may centre on specific grievances involving labour relations but they often reveal wider concerns relating to questions of representation and governance. Disputes involving the operation of the international transfer system for players and the use of mandatory release clauses for players highlight these tensions.

In *Bosman*, the European Court of Justice was asked to consider the employment conditions of professional footballers with regard to the operation of the international transfer system and the limitations placed on non-nationals being fielded in club football.<sup>109</sup> Following the Court's judgment, FIFA amended the international transfer system in October 1997.<sup>110</sup> In December 2001 the Commission launched a formal investigation into the operation of this revised system objecting to certain provisions which amounted to a potential breach of Article 81 of the EC Treaty. The Commission issued FIFA with a deadline of October 31<sup>st</sup> 2000 to submit formal proposals to amend the international transfer system. Debates within the football community concerning the submission of a revised system revealed weaknesses within the existing governance framework, with FIFA, UEFA and FIFPro all adopting divergent views. The eventual 2001 transfer system agreement between UEFA, FIFA and the Commissioners in charge of Competition, Education and Culture and Employment and Social Affairs, did not dispel concerns that dialogue within the sports sector was in need of reform. In the *Charleroi/Oulmers* case, the ECJ was due to hear a challenge to FIFA's mandatory player release rule and the structure of the international match calendar brought by Belgian football

---

105 Case C-438/05 *Viking*, judgment of 11. December 2007, not yet reported, paragraph 44 *Viking*, which recognised 'the right to collective action, including the right to strike' as fundamental rights-derived general principles of Community law.

106 Smismans, S., 'The European social dialogue between constitutional and labour law' (2007) 32(3) *European Law Review* 341-364 at pp. 360-363.

107 Case C-67/96 *Albany International* [1999] ECR I-5751.

108 Case C-67/96 *Albany International* [1999] ECR I-5751 paragraph 59.

109 Case 415/93 *Union Royale Belge Sociétés de Football Association and others v Bosman*, [1995] ECR ECR I-4921

110 FIFA Regulations for the Status and Transfer of Players, October, 1997.

club Charleroi and the G14 grouping of leading clubs.<sup>111</sup> In this case Charleroi player Abdelmajid Oulmers returned injured from international duty in 2004. According to the FIFA regulations, Charleroi was not entitled to compensation. The decision of G14 to join the litigation highlights the concerns of some employers with respect to the use of their employees without the opportunity for representation within the decision making structures of the governing body. The case before the ECJ is due to be withdrawn following the discussions between the stakeholders involved.<sup>112</sup> As part of these discussions, a Memorandum of Understanding was signed between the newly-formed European Club Association (ECA), representing the interests of clubs at European level and UEFA, the governing body of European football.<sup>113</sup>

### **Encouraging Dialogue Within Sport**

Encouraging dialogue within the sports sector has been promoted by the European Union since 1991. In that year the European Sports Forum met for the first time and brought together representatives of the sports movement with those from Member States' Governments. The Forum continued to meet until 2003. The Member States have also recognised the value of dialogue with the sports movement. In 1997 the Heads of State and Government released the Amsterdam Declaration on Sport which called 'on the bodies of the European Union to listen to sports associations when important questions affecting sport are at issue'.<sup>114</sup> In the 1999 Helsinki Report the Commission recognised that

'there is a need for a new partnership between the European institutions, the Member States and the sports organisations, all moving in the same direction, in order to encourage the promotion of sport in European society, while respecting sporting values, the autonomy of sporting organisations and the treaty, especially the principle of subsidiarity'.<sup>115</sup>

The report claimed that

'[t]his new approach involves preserving the traditional values of sport, while at the same time assimilating a changing economic and legal environment....[t]his overall vision assumes greater consultation between the various protagonists (sport movement, Member States and European Community) at each level. It should lead to the clarification, at each level, of the legal framework for sports operators'.<sup>116</sup>

At the Nice European Council of December 2000, a 'Declaration on the Specific Characteristics of Sport and its Social Function in Europe, of which Account Should be Taken in Implementing Common Policies' was released. In the seventh paragraph, on the role of sports federations, the Declaration read

'[t]he European Council stresses its support for the independence of sports organisations and their right to organise themselves through appropriate associative structures. It recognises that, with due regard for national and Community legislation and on the basis of a democratic and transparent method

---

111 Case C-243/06, Charleroi/Oulmers, OJ C 212, 2 September 2006.

112 At time of writing the case remains on the Court register.

113 UEFA (2008), Media Release: 'New era in football begins with the formation of the European Club Association', 21/01/08, No.007.

114 Declaration 29 to the Treaty of Amsterdam.

115 Commission of the European Communities (1999), Report from the Commission to the European Council with a view to safeguarding sports structures and maintaining the social significance of sport within the Community framework: The Helsinki Report on Sport, COM(1999) 644, p.10.

116 Ibid p.7.

of operation, it is the task of sporting organisations to organise and promote their particular sports, particularly as regards the specifically sporting rules applicable and the make-up of national teams, in the way which they think best reflects their objectives’.

The focus on a ‘democratic and transparent method of operation’ was also highlighted in the Independent European Sport Review, a UK Presidency initiative which sought ‘to produce a report, independent of the Football Authorities, but commissioned by UEFA, on how the European football authorities, EU institutions and member states can best implement the Nice Declaration on European and national level’. The Report’s substantive findings recommend a considerable widening of the governing bodies territory of autonomy. The Report stressed that as a corollary to this ‘both UEFA and its national associations must ensure that they are sufficiently representative and democratic and that they also respect appropriate governance standards’.<sup>117</sup>

The discussion on sport at the 2004 intergovernmental conference led the Commission to reconsider its dialogue with the sports movement and in 2005 it launched a consultation process, ‘The EU & Sport: matching expectations’.<sup>118</sup> A second consultation took place in June 2006 entitled ‘The Role of Sport in Europe’. At this conference, the workshop on ‘the Organisation of Sport’ concluded, *inter alia*, that ‘[i]n the field of governance, the importance of social dialogue should be stressed’.<sup>119</sup> These, and other high level meetings held between the Commission and the European sport federations throughout 2004, 2005 and 2006, informed the Commission’s White Paper package released in July 2007.<sup>120</sup> In the White Paper the Commission recognises that the commercialisation of sport has attracted new stakeholders and this ‘is posing new questions as regards governance, democracy and representation of interest within the sport movement’.<sup>121</sup> The Commission suggests that it can play a role in helping to develop a common set of principles for good governance in sport such as transparency, democracy, accountability and representation of stakeholders.<sup>122</sup> In the White Paper, the Commission argues that governance issues in sport should fall within a territory of autonomy and that most challenges can be addressed through self-regulation which must however be ‘respectful of good governance principles’.<sup>123</sup>

One such governance standard identified in the White Paper was the use of social dialogue in the sports sector which ‘can contribute to addressing common concerns of employers and athletes, including agreements on employment relations and working conditions in the sector in accordance with EC Treaty provisions’.<sup>124</sup> The White Paper added that

‘a European social dialogue in the sport sector or in its sub-sectors (e.g. football) is an instrument which allow social partners to contribute to the shaping of employment relations and working conditions in an active and participative way. In this area, such a social dialogue could also lead to the establishment of commonly agreed codes of conduct or charters, which could address issues related to training, working conditions or the protection of young people’.<sup>125</sup>

---

117 Arnaut, J. (2006), Independent European Sport Review, accessed at [www.independentfootballreview.com/doc/Full\\_Report\\_EN.pdf](http://www.independentfootballreview.com/doc/Full_Report_EN.pdf) p.48.

118 ‘The EU & Sport: matching expectations’: Consultation Conference with the European Sport Movement, 14-15 June 2005.

119 Report from Workshop 3: The Organisation of Sport in Europe. By Mr Mathieu Fonteneau, Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF), Brussels Bureau.

120 Commission of the European Communities (2007), White Paper on Sport, COM(2007) 391 final.

121 Ibid section 4.

122 Ibid section 4.

123 Ibid section 4.

124 Ibid section 5.3.

125 Ibid section 5.3.

Consequently, the White Paper recommended the establishment of European Social Dialogue Committees in the sports sector.<sup>126</sup>

The role of the EU within sport will become constitutionalised once the Lisbon Treaty enters into force. Under the title of ‘Education, Vocational Training, Youth and Sport’, Article 149(1) of the Treaty reads, ‘[t]he Union shall contribute to the promotion of European sporting issues, while taking account of the specific nature of sport, its structures based on voluntary activity and its social and educational function’. Article 149(2) includes reference to Union action being aimed at ‘developing the European dimension in sport, by promoting fairness and openness in sporting competitions and cooperation between bodies responsible for sports, and by protecting the physical and moral integrity of sportsmen and sportswomen, especially young sportsmen and sportswomen’. Within areas of ‘supporting, coordinating or complementary action’, the Lisbon Treaty prohibits the harmonisation of the laws and regulations of Member States on that legal basis.

### **Social Dialogue in Sport**

Following the eventual 2001 transfer system agreement between UEFA, FIFA and the Commissioners in charge of Competition, Education and Culture and Employment and Social Affairs, the Commissioners invited FIFA and UEFA to encourage clubs to start or pursue social dialogue with representative bodies of football players as a means of finding common solutions on matters pertaining to the employment relationship between clubs and players. The Commission funded a number of projects exploring the viability of social dialogue between representatives of clubs and players.

Before a social dialogue committee can be established, the social partners must satisfy participation criteria established by the European Commission. The Université Catholique de Louvain study on the representativeness of the social partner organisations in the professional football players sector found that in 8 countries out of 28 (29%) professional footballers are not represented by any organisation. Within the countries which do have such organisations, in Belgium, Germany and the Netherlands (11%) there are several organisations, which as the report highlights, implies competition between them. With regard to the capacity for collective negotiation of these existing organisations, out of the 23 organisations reviewed in the study, only 2 have not been accorded this authority by their members. In terms of the coverage rate of the representative organisations, (the rate of affiliation of the professional footballers), in the 18 (+1) countries which have one or several organisations, the affiliation rate of professional footballers is less than 50% in 4 countries (22%), between 50% and 80% in 6 countries (23%) and equal to or greater than 80% in 8 countries (45%). The affiliation rate for professional footballers within the 28 countries is 52% (estimate).<sup>127</sup> The T.M.C Asser Institute project on promoting the social dialogue in European professional football (candidate EU member states) found that in some new EU states football players are not issued with a contract of employment, and their treatment as self-employed persons in national law has impeded the development of collective bargaining bodies.<sup>128</sup> The only representative organisation for professional football players is the Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels (FIFPro) which was established in the mid 1960’s in order to coordinate the activities of national players’ associations and represent players’ interests.

---

<sup>126</sup> Ibid recommendation 53, section 5.3.

<sup>127</sup> Université Catholique de Louvain (2006), Study on the representativeness of the social partner organisations in the professional football players sector, project No. VC/2004/0547, p22, accessed at [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/Represtudies/2005\\_rapport\\_football\\_pays\\_membres1.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/Represtudies/2005_rapport_football_pays_membres1.pdf). Hereafter referred to as the ‘Louvain study’.

<sup>128</sup> TMC Asser Institute (2004), Promoting social dialogue in European professional football (candidate EU member states), November.

In terms of club representation, the Louvain study found that in 8 countries out of 28 (29%) the professional clubs are not included within any specific authority. Amongst the countries which have such organisations, in 6 countries (21%), there are several organisations, although as the report notes, they do not compete since their jurisdiction varies. In terms of the capacity for collective bargaining of existing organisations, out of the 25 organisations reviewed, 13 (52%) have this capacity. In terms of the coverage rate of the professional clubs by the organisations, out of the 17 (+3) countries which have one or several organisations, the coverage rate of these organisations is less than 40% in 3 countries (18%), between 40% and 99% in 1 country (6%) and equal to 100% in 13 countries (76%). The total coverage rate of professional clubs within the 28 countries is 33%.<sup>129</sup> On the employers' side, the Association of European Union Premier Professional Leagues (EPFL) is potentially a representative employers' body. The EPFL is a grouping of major European leagues formed in 1998 to represent the interests of clubs throughout Europe. Of the 28 countries studied in the Louvain study, the EPFL was present in 14 countries (50%).<sup>130</sup> The study also found that of nine countries in which collective agreements were concluded, in seven these were done so by the organisation affiliated to the EPFL.<sup>131</sup> In total, the study found that the EPFL represents 14 of the 18 organisations of existing professional clubs (78%) in the 28 countries studied.<sup>132</sup>

### **Recent Developments in Football Governance**

In January 2008 a Memorandum of Understanding was signed between the newly-formed European Club Association (ECA) and UEFA.<sup>133</sup> The ECA comprises 103 clubs drawn from all of UEFA's 53 member associations and is described by UEFA as 'an independent autonomous body representing the European clubs'.<sup>134</sup> Membership of the ECA will be based on a national association allocation depending on association ranking positions. UEFA considers the ECA as 'the sole body representing the interests of clubs at European level'.<sup>135</sup> The establishment of the ECA forms part of a package of measures designed to resolve the dispute between the G14 and UEFA / FIFA over mandatory player release rules and the fixing of the international match calendar. FIFA rules provide for the mandatory release of players for national association representative matches.<sup>136</sup> The FIFA regulations do not provide for clubs who are required to release a player to receive financial compensation. The Association calling up a player is expected to bear the costs of travel actually incurred by the player as a result of the call-up. The club for which the player concerned is registered is responsible for his insurance cover against illness and accident during the entire period of his release. This cover must also extend to any injuries sustained by the player during the international match for which he was released.<sup>137</sup> Clubs refusing to comply with the mandatory release clause can be subject to a points or game forfeiture.<sup>138</sup>

A challenge to these provisions was due to heard before the European Court of Justice.<sup>139</sup> The referring court in the case asked the ECJ to consider whether

---

129 The Louvain Study (2006), p.23.

130 The Louvain Study (2006), p.29.

131 The Louvain Study (2006), p.29.

132 The Louvain Study (2006), p.30.

133 UEFA (2008), Media Release: 'New era in football begins with the formation of the European Club Association', 21/01/08, No.007.

134 Ibid p.1.

135 Ibid p.1.

136 Annex 1, Article 1, FIFA Regulations for the Status and Transfer of Players, July 2005.

137 Annex 1, Article 2, FIFA Regulations for the Status and Transfer of Players, July 2005.

138 Annex 1, Article 6, FIFA Regulations for the Status and Transfer of Players, July 2005.

139 Case C-243/06, Charleroi/Oulmers, OJ C 212, 2 September 2006.



‘the obligations on clubs and football players having employment contracts with those clubs imposed by the provisions of FIFA's statutes and regulations providing for the obligatory release of players to national federations without compensation and the unilateral and binding determination of the coordinated international match calendar constitute unlawful restrictions of competition or abuses of a dominant position or obstacles to the exercise of the fundamental freedoms conferred by the EC Treaty and are they therefore contrary to Articles 81 and 82 of the Treaty or to any other provision of Community law, particularly Articles 39 and 49 of the Treaty?’

A party to the action was G14, an economic interest group comprising 18 of the leading European clubs. The G14 explained that

‘professional clubs have no direct representation on the bodies that make the rules and, not surprisingly, these regulations favour federations over clubs. The Charleroi/Oulmers case is an example of how a lack of representation can lead to rules which favour one party over another. G14 believes that these rules, which are imposed on all clubs without their consent, are unfair, undemocratic and must change’.<sup>140</sup>

Meeting at FIFA headquarters in Zurich in January 2008, representatives of FIFA, UEFA and clubs agreed ‘on the intention to regulate their future relationship with a number of actions’ including the establishment of the ECA, the dissolution of G14, the withdrawal of the Charleroi ECJ case and the payment of financial contributions for player participation in European Championships and World Cups.<sup>141</sup> FIFA President Joseph Blatter explained that the agreement took ‘care of the legitimate aspirations and requests of clubs to access the decision-making levels of international football’.<sup>142</sup> Initially the ECA Board is composed of 11 members, plus four representatives appointed by the Executive Board to the UEFA Professional Football Strategy Council. The Professional Football Strategy Council was established in June 2007 and includes amongst its membership representatives of the EPFL, representatives of the European Club Forum whose members represent the interests of the clubs participating in the UEFA competitions, and representatives of FIFPro (Division Europe) who represent professional players in Europe. UEFA describe the Council as a body to identify ‘solutions to improve collaboration between the various stakeholders of European football; dealing with problems pertaining to the social dialogue in European professional football matters’.<sup>143</sup>

Recent developments in football governance demonstrate that stakeholder dialogue and representation are becoming established governance standards within the football sector. This has been the product of efforts by the EU institutions to encourage dialogue, pressure exerted through the courts by clubs seeking greater representation, and a willingness by UEFA to adapt existing governance structures to accommodate the views of stakeholders. In this connection, the establishment of a formal Social Dialogue Committee for professional football is an imminent prospect.<sup>144</sup>

---

140 Accessed at [www.g14.com](http://www.g14.com).

141 UEFA Media Release (2008), ‘Victory for football as a whole’, 15/01/2008, No.4, p1.

142 Ibid p. 1.

143 ‘UEFA committees unveiled’, 19/07/07 accessed at <http://www.uefa.com/uefa/keytopics/kind=64/newsid=561477.html>

144 The establishment of such a committee scheduled for March 2008 was delayed.

## Some Thoughts about the European Club Association's Possible Participation in a Social Dialogue in the European Professional Football Sector

In his article *Is the Pyramid Compatible with EC Law?* on the then pending *Charleroi/Oulmers* case regarding player release for international representative competition in football Professor Weatherill (University of Oxford) - in the context of stakeholder representation within international football governance - made the case for the establishment of a committee in which relevant stakeholders have a genuine ability to influence decisions having a direct impact on their activities.<sup>145</sup> Parrish and Miettinen (Edge Hill University's Centre for Sports Law Research) state that Weatherill's prescience on the question of stakeholder representation was demonstrated by two developments in the summer of 2007.<sup>146</sup> In July, the European Commission published the White Paper on Sport in which it called for the development of a common set of principles for good governance in sport such as transparency, democracy, accountability and representation of stakeholders.<sup>147</sup> In June, UEFA, the governing body of European football, approved the establishment of the Professional Football Strategy Council which includes amongst its membership representatives of the Association of European Professional Football Leagues (EPFL), representatives of the European Club Forum whose members represent the interests of the clubs participating in the UEFA competitions<sup>148</sup>, and representatives of FIFPro (Division Europe) who represent professional players in Europe. According to Parrish and Miettinen, the establishment of the Professional Football Strategy Council was a significant move and was motivated by two factors. First, UEFA hoped that by addressing G-14's criticisms over stakeholder representation in the governance of football, they could placate some of the more moderate G-14 members. By causing a split in the G-14, UEFA hoped that the organisation disbanded and withdrew its challenge in *Charleroi/Oulmers*.<sup>149</sup> The move also responded to the themes contained in the Nice Declaration<sup>150</sup> and the Arnaut Report<sup>151</sup>, both of which recommended that UEFA afford stakeholders sufficient representation with their structures. UEFA's second motivation involves pre-empting the possible threat of social dialogue taking place between the EPFL and FIFPro within the context of the EC Treaty and outside the formal regulatory structure of UEFA. UEFA's new committee could be interpreted as a means of internalizing social dialogue under UEFA's oversight.

In FIFA House in Zurich, Switzerland, on 15 January last FIFA, the world governing body of football, UEFA and a number of top European clubs signed a letter of intent, which started a new chapter in the relations between the governing bodies and the clubs. The development was very much in line with the sporting and political philosophy of FIFA President Joseph Blatter and UEFA President Michel Platini, who seek to involve all key stakeholders in the decision-making processes of football and to find workable solutions within the football family itself. The European clubs shared this philosophy. The representatives of the organizations present agreed on the intention to regulate their future relationship with a

---

145 The International Sports Law Journal 2005/3-4, p. 3 et seq.; reprinted in his "European Sports Law: Collected Papers", T.M.C. Asser Press, The Hague 2007, p. 259 et seq.

146 "The Sporting Exception in European Union Law", T.M.C. Asser Press, The Hague 008, p. 226.

147 (3) Commission of the European Communities, White Paper on Sport, COM(2007) 391 final, p. 12.

148 (4) The European Club Forum was set up in 2002 as the body to reinforce dialogue between UEFA and Europe's major clubs. It was composed of 102 members, plus clubs with sporting merit, representing a corresponding number of European top-division clubs.

The European Club Forum had the status of an UEFA Expert Panel

149 (5) G-14, representing finally 18 top European clubs, was established in 2000 as a European Economic Interest Grouping (EEIG) under EC Council Regulation No. 2137/85.

150 (6) Declaration on the specific characteristics of sport and its social function in Europe, of which account should be taken in implementing common policies, Annex IV to the Treaty of Nice.

151 (7) Independent European Sport Review, October 2006.

number of actions. These were to include the planned evolution of the European Club Forum into the European Club Association (ECA), the formal signing of a memorandum of understanding with UEFA and subsequently the dissolution of the G-14 with the withdrawal of its claims in court. As part of the planned moves, UEFA and FIFA would enter into a series of commitments including financial contributions for player participation in European Championships and World Cups, subject to the approval of their respective bodies.

In the House of European Football in Nyon, Switzerland, on 21 January last, at a meeting of the European Club Forum ECA was created on the proposal of UEFA and a Memorandum of Understanding was signed between the newly-formed ECA and UEFA.

The creation of ECA paved the way for harmony to return to football between the governing bodies and the clubs. The signing of the Memorandum of Understanding meant that UEFA officially recognised the ECA as the sole body representing the interests of clubs at European level and the ECA recognized UEFA as the governing body of football at European level, and FIFA as the governing body of football at worldwide level.

The ECA, as an independent autonomous body representing the European clubs, is drawn from all of UEFA's 53 member associations. The ECA shall in principle be composed of 103 clubs with the precise number of clubs from each member association to be established every two years at the end of the UEFA season on the basis of the then current UEFA ranking position of its member associations according to the following principle: Association ranking position: 1-3, 4-6, 7-15, 16-26, 27-53 / Number of clubs: 5, 4, 3, 2, 1 respectively.

One of the objectives of the ECA is "to represent the interests of the clubs as employers in Europe including in the social dialogue process and to act as a social partner where appropriate" (Article 2 (c) of the Statutes). The question then is whether ECA would meet the criteria for being admitted to a Social Dialogue Committee to be established under the EC Treaty (Article 136 et seq.) and for which EPFL (employers) and FIFPro (employees) presently are the obvious social partner organisations. In *Study into the Possible Participation of EPFL and G-14 in a Social Dialogue in the European Professional Football Sector*<sup>152</sup> the conclusion was reached by Siekmann that the EPFL is "very" representative, but not independent. It may still be concluded that under the present circumstances (EPFL now having 22 national Premier Leagues amongst its membership) the EPFL is "as far as possible" represented in the current 27 EU Member States. Although "independence" is not an official, explicit criterion for admissibility to European Social Dialogue, on the basis of the fundamental consideration that in a democratic society social partner organisations should be independent from national governments, I argued that a similar conclusion would in principle apply to the issue of independence at European level. In the football industry this would imply the requirement of independence of social partner organizations in relation to national and international governing bodies (FA's, UEFA and FIFA) in social dialogue matters. Now looking to the ECA, one may conclude that it is very representative in Europe (even far beyond the territory of the EU) and that it is independent (see *supra*). However, differently from the EPFL ECA does not fulfil the criterion that a social partner organization at European level should consist of organisations which are themselves an integral and recognized part of Member States' social partner structures and with the capacity to negotiate agreements. EPFL represents national Leagues, so it represents clubs indirectly, whereas ECA represents clubs directly. Generally speaking, clubs as a category in fact are "double-represented" by EPFL and ECA at European level.

In October 2007, the Association Internationale des Groupes Cyclistes Professionnels (AIGCP), International Professional Cycling Teams (IPCT) and Cyclistes Professionnels

---

<sup>152</sup> The International Sports Law Journal 2006/3-4, p. 69 et seq.

Associés (CPA) announced that they had jointly requested the European Commission to establish a Social Dialogue Committee in this sector. AIGCP, IPCT (both employers' organisations) and CPA (employees) stated that they were convinced that this Social Dialogue, under the umbrella of the European Commission will be a good tool to renew and modernise professional cycling and its governance. The relationship between AIGCP and IPCT is cooperative, AIGCP being the general "umbrella" organization of professional cycling teams in Europe (cf., ECA in professional football) and IPCT being the elite one, consisting of Pro Tour teams only (cf., G-14 in professional football).<sup>153</sup> Both organizations don't comply with the official requirement that European social partner organisations should be composed of national social partner organisations. Differently from professional football (cf., EPFL), national organisations of professional cycling teams do not exist.

In the Commission Staff Working Document "The EU and Sport: Background and Context", an accompanying document to the White Paper on Sport<sup>154</sup> the following is stated: "In line with the principle of autonomy, the social partners can choose if and when to address a joint request to set up a sectoral social dialogue committee to the Commission. The Commission will examine any request according to the conditions laid out above. Taking into account the specificity of the sport structure, social partner organisations could identify relevant third bodies that they want to invite to take part in their social dialogue as observers. It should be kept in mind that a European social dialogue is, above all, a bi-partite dialogue between social partners. It is difficult to predetermine the form social dialogue in the sport sector should take. The Commission will examine any request to set up a sectoral social dialogue committee in a pragmatic manner." So, apart from the positions of EPFL and ECA, UEFA (and FIFA) as the governing bodies of the game could be invited by social partner organizations in professional football to participate with observer status in a future Social Dialogue Committee.

---

153 IPCT like G-14 is a EEIG.

154 SEC(2007) 935, p. 62.

# CHAPTER V: AGENDA FOR A SOCIAL DIALOGUE IN EUROPEAN PROFESSIONAL FOOTBALL

## 1. Introduction

The concept of social dialogue and collective bargaining can have multiple meanings. The purpose of this part of the report is to identify the themes and issues relevant to discussion within a social dialogue in the professional football sector.

Before providing an overview of the possible content of a social dialogue between football's social partners, it is necessary to illustrate the negotiation contours between the social partners; what type of negotiations may they hold mutually? Considering the nature of this study, it is important to know the conditions under which the social partners may conclude agreements that are binding at a national level. Issues such as enforcement of the agreements and the social partners' discretionary powers need to be assessed in this respect.

The specificity of the football sector needs to be considered when identifying themes and issues. Various elements hold significance. First, the football sector is universally governed by FIFA, an association issuing various sets of regulations. Regulations on the status and transfer of football players contain subjects closely connected to social issues and that may therefore be included in a social dialogue.

Alongside the FIFA regulations, the recent Memorandum of Understanding of 12 October 2007 between the umbrella players' union FIFPRO and the governing body of European football, UEFA, will be reproduced and discussed.

Consequently the existence of football's collective bargaining agreements at the individual Member State level will be assessed. The contents of national collective bargaining agreements will serve as an illustration of possible themes and issues that are also relevant on a pan-European basis.

In addition to these codified sources, there will also be an inventory of themes and issues important in football, that may not be connected directly to an existing set of rules, regulations or agreements. These football-specific issues are divided into contractual issues and social/health matters.

In conclusion, a schematic overview considers the possible content of a social dialogue within the European professional football sector.

## 2. Agreements

Within a sectoral social dialogue committee, social partners may conduct a dialogue on any topic they deem relevant on social and economic aspects related to their sector, and on the method of organisation and operation of their mutual relationships and collective activities.

Dialogue outcomes may vary depending on the reason they were held. The distinction in the various forms of joint documents, created by Pochet<sup>155</sup>, helps in streamlining and categorising the results of social dialogue. Pochet categorises the varying designations of the documents, such as common positions, declarations, resolutions, proposals, guidelines, recommendations, codes of conduct, social labels, etc. under the main heading of "joint documents". He distinguishes "reciprocal commitments" between the social partners and "common positions" intended for the public authorities.

---

155 Dufresne, A., De Gryse, C. and Pochet, P, (eds) 2006, The European Sectoral Social Dialogue. Actors, Developments and Challenges, PIE-Peter Lang, Brussels.

The reciprocal commitments may be separated into “tools”, “declarations”, “agreements”, “recommendations” and “rules of procedure”. They are all addressed to the social partners themselves but the degree of constraint differs. These typologies regulate and govern the relations between the social partners in the sectoral social dialogue committee.

The differences are stated in more detail below.

**Agreements:** This category responds to agreements initiated between the European social partners (pursuant to Article 139), intended for national organisations and with a follow-up and procedure determining precise implementation mechanisms and deadlines. Agreements may or may not be converted into directives.

**Recommendations:** This category comprises texts whose provisions are drawn up by the European social partners, intended for national organisations and for which a follow-up and evaluation procedure is laid down at a national and European level. There is deemed to be follow-up if the text of the joint document sets out (reasonably precise) procedures for national implementation and for a European-level evaluation of this follow-up at a given point in time. This is therefore a procedural definition. Follow-up as defined here should not be confused with implementation, which relates to substantive aspects.

**Declarations:** This category corresponds to “declarations of intent” drawn up by the European social partners, intended for national organisations or for themselves, and where no explicit follow-up procedures are set out in the text or where the procedure is vague.

**Tools (for training and action):** This category comprises various sub-categories: studies (only studies carried out jointly by the social partners and not by European and/or national consultants); handbooks; glossaries or databases.

**Rules of procedure:** These are recognition agreements between the social partners.

**Common positions:** This category corresponds to texts addressed to the European institutions. These texts may be produced under very different circumstances. Sometimes the prime purpose of a common position is very obvious, but in other cases it may be vague due to being watered down by the numerous matters covered.

For the purpose of this part of the study, the focus will be on the “Agreements” as we intend to analyse the content of a social dialogue in the professional football sector.

Article 139 EC Treaty states in the first paragraph that should management and labour so desire, the dialogue between them at Community level may lead to contractual relations, including agreements.

However, the nature of these agreements may differ as regards the method of implementation at the national level of the member states and, as a consequence of this, to their enforcement. The EC Treaty provides three options where such an agreement may be implemented at the national level.

First, article 139 paragraph 2 states that agreements concluded at Community level shall be implemented either in accordance with the procedures and practices specific to management and labour and the Member States, or in matters covered by article 137, by the joint request of the signatory parties, by a Council Decision on a proposal from the Commission. The first option, procedures and practices familiar to the Member States, means in practice that an agreement at the EU level will drip down to the national one through implementation of the Europe-wide agreement in a national collective bargaining agreement. The argument is that the likelihood of this form of implementation being used appears negligible. First, the incentives to pursue this option are small as *all* collective contracts would have to contain the same clauses to guarantee universal coverage. Second, the laws of only a few states (such as Belgium and the Netherlands) contain provisions to extend agreements *erga omnes*, which

could be used to apply bilateral agreements of the social partners to all employers and employees. This statement is even more relevant, considering the recent accession of ten new Member States in 2004, whose very different industrial relations traditions increase the diversity of the traditions still further<sup>156</sup>. To this one can add the 2007 accession of Bulgaria and Romania.

Similarly to the process mentioned above, the social partners are able to negotiate on any topic they deem necessary. But the social partners' power resides especially in the fact that the results of their negotiations may be converted into a directive. This conversion is only possible if the negotiation result contains elements that may be placed under article 137 of the Treaty.

Article 137 sub 1 lists the following issues: improvement of the working environment and conditions to protect workers' health and safety; information and consultation of workers; equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work; and the integration of persons excluded from the labour market. These are the elements that can be transposed into a directive and passed by the Council on the basis of qualified majority voting.

Article 137 sub 3 includes other issues that can be part of agreements but that need unanimous voting by the Council: social security and social protection of workers; protection of workers when their employment contract is terminated; representation and collective defence of the interests of workers and employers, including co-determination; conditions of employment for third-country nationals legally residing within Community territory, as well as financial contributions for the promotion of employment and job creation. Four issues are explicitly excluded from the range of negotiation issues: provisions concerning payment; the right to strike and the right to impose lock-outs. A quick look at these provisions shows that the range of potential matters that could form the basis for converting an agreement into mandatory laws is very extensive and that the powers granted to the social partners confers on them a status similar to that of legislators.

Several elements need to be considered before the Council reaches agreement on drafting a directive. A condition for reaching agreement on the directive's content is that both social partners in the social dialogue committee must make the request to the Council jointly. As mentioned above, the content must emerge out of the mandate laid down in article 137. The social partners must take into consideration that their agreements must be in line with the EC Treaty's content, and that they must fall within the competence of the Commission and the Council. This is the legality aspect of the agreement.

The social partners will seek to formulate their agreement as far as possible in the wording of a directive, to facilitate the Council declaring the content of the agreement to be binding. The Council will most probably not amend the agreement's content.

The question that arises, and that has led to many debates, is whether the social partners have too much power in this respect and whether, as a consequence, democratic legitimacy is lacking in possible agreements that turn out to have an *erga omnes* effect.

On one hand, it has been stated that the social partners bargain in the shadow of the law. This is the case when the social partners are consulted on the basis of Article 138 and decide to take over negotiations from the Commission. On the other, when the social partners negotiate about topics derived from article 137 on their own initiative, opinions on the role of the Commission as the "Guardian of the Treaty" and the Council as the legislator are divided on the influence of these institutions on the negotiation result of the social partners.

---

156 Branch, A. (2005), The Evolution of the European Social Dialogue towards Greater Autonomy: Challenges and Potential Benefits, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, No.21, pp.321-346.

The Commission's obligation is to evaluate the representativeness of the social partners, their mandate, and the legitimacy of the agreement. According to Goerke and Piazolo in 1998<sup>157</sup> the dominating legal interpretation of the, then, Social Chapter is that the Commission is not granted discretion. This is in their opinion also the case of the Economic and Social Council, because the procedure set out in Article 4 (now Article 137 EC Treaty) is not designed to seek the Commission's approval for a collective agreement, but rather to use the Community's legislative machinery to endow agreements with the legal standing that they otherwise would not have. Goerke and Piazolo<sup>158</sup> also state that there is no textual evidence contained in the Social Chapter that indicates that the Commission can assess the agreement in terms of the criteria listed in its communication of 1998.<sup>159</sup> The first draft of Article 4 of the Social Chapter also contained the following clause: "...where management and labour so desire, the Commission *may* submit proposals to transpose the agreement referred to in paragraph 1 into Community legislation." Because this optional clause (*may*) was replaced by a more restrictive clause (*shall*) in Article 4 Section 2, one could gather that a limitation of the Commission's discretion was intended. According to Goerke and Piazolo it is the general legal opinion that there is no doubt about the Council's discretion because the general division of power between Commission and Council implies that the Council is not bound by the Commission's proposal and is therefore not constrained by the social partners' agreement. On the other hand, the fact that neither the Social Chapter nor the Amsterdam Treaty stipulated rules for a case where an agreement by the social partners has been rejected, implies that the Commission and the Council do not have the power of discretion.

As regards amendments to the agreements by the social partners, Goerke and Piazolo mention that the Commission would not have the right to amend the agreement because it would then no longer represent the social partners' understanding. The Council would also be bound to the agreement of the social partners. The Commission claims that, just as at national level, the Council is not allowed to amend such agreements. Their amendment would be contrary to the principle of subsidiarity. The Council does have the right to reject a proposal, in their view.

Keller and Sörries<sup>160</sup> state, next to Goerke and Piazolo, that according to the Commission the Council should not enjoy substantial rights of change and that it (the Commission) threatens to withdraw a proposal if the Council tries to change the agreement of the social partners. On the basis of Article 211(1) of the Treaty Britz and Schmidt<sup>161</sup> believe that the Commission has a duty to judge whether an agreement is compatible with Community law, and that it therefore has the right to reject an agreement to be forwarded to the Council. As regards the Council, Britz and Schmidt comment that the Council alone bears political, as well as legal, responsibility for Community law. It must therefore be free to decide whether it wishes to grant the joint request of management and labour for the implementation of an agreement. Britz and Schmidt also argue that it seems the powers of amendment are not available; it would undermine the right of autonomous negotiation granted to management and labour under Article 139. Franssen<sup>162</sup> shares this view and adds that the proposal's status would change if the Council could amend it; it would then be a Commission proposal that would be

---

157 Goerke, Laszlo & Piazolo, Kathrin, 1998. Decision making under the EU's Social Chapter, *International Review of Law and Economics*, Elsevier, vol. 18(2), pages 217-237.

158 Idem

159 COM (1998) 322 final of 20 May 1998, Communication from the Commission "Adapting and promoting the Social Dialogue at Community level"; Article 1 of the Commission Decision of 20 May 1998 (98/500/EC) on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level, OJ L 225, 12.8.1998, p. 27).

160 Keller and Sörries, Old wine in new bottles?, *Journal of European Social Policy*, 1999;9, 111-125.

161 G.Britz and M.Schmidt, The Institutionalised Participation of Management and Labour in the Legislative Activity of the European Community: A Challenge to the Principle of Democracy under Community Law, (2000) 6/1 *European Law Journal*, 45-71.

162 Franssen, E., *Legal Aspects of the European Social Dialogue*, Intersentia, Antwerpen, 2002.



“sent back” after amendment. The oddity would then be that the Commission would be forced to re-consult the social partners under article 137.

It can be concluded that the rights of the Commission and the Council are limited when it comes to amending the negotiated agreements between management and labour at the EU level. Rejection of an agreement by the Commission can only be based on a marginal test of the agreement’s legitimacy. It also seems unlikely that the Council would reject a proposal from the social partners. This underlines the important role attributed to the social partners. Barnard<sup>163</sup> offers four explanations and justifications for the social partners’ involvement which she distils from Community documentation for the emergence of the social partners as key players in social policy. She addresses the issue of subsidiarity: the social partners are part of the interaction between the Community and the Member States in the social arena; effectiveness; legitimacy and democracy. The issue of legitimacy is closely connected to an important aspect of the social dialogue, namely representativity.

After this elaboration it is possible to extract three types of negotiations and frameworks for Social Dialogue:

1. Social Dialogue about any issue relevant to the sector in which the Social Dialogue Committee operates (article 139 negotiations) within the framework of social economic and organisational aspects;
2. Social Dialogue on issues deriving from article 137 sub 1;
3. Social Dialogue on issues deriving from article 137 sub 3.

The outcome of the negotiations leads to agreements with a differing method of enforcement or status. Agreements related to 1 may be enforced at a national level after their transposition into national collective agreements or through practices familiar to the social partners in the individual member states. Agreements under 1 and 2 may be transposed into a directive and have a direct effect on the addressees of the directive’s content.

### **3. Professional football sector**

What follows is an overview of themes and issues of interest to the professional football sector and which may be included in, and be suitable for, a social dialogue at the EU level. Various sources for identifying these themes and issues will be used. First there will be an analysis of the 2008 FIFA status and transfer regulations. Then the agreement between UEFA and FIFPro on a standard contract (“European Professional Football Player Contract Minimum Requirements”, Annex 1 to Memorandum of Understanding between UEFA and FIFPro Division Europe) will be placed in the light of the social dialogue. Third will be a synopsis of themes and issues deriving from national collective bargaining agreements. Other issues of concern to the European Professional football sector will then be mentioned and discussed in relation to their suitability for a social dialogue. Describing these themes will include a referral to which of the types of agreements or negotiations is related to the specific theme.

#### **3.1. The FIFA regulations for the status and transfer of players (version 2008)**

According to article 1 of the FIFA regulations for the status and transfer of players (referred to henceforth as FIFA regs), they establish global and binding rules on the status of players, their eligibility to participate in organised football and their transfers between clubs belonging to different associations.

---

163 Barnard, Catherine, *The Social Partners and the Governance Agenda*, European Law Journal, Vol. 8, pp. 80-101, 2002.

Associations, clubs and players are bound by these rules through their FIFA membership. The associations are direct FIFA members and are obliged to implement the rules directly and to transpose them to the national level. Clubs are members of the national associations and are therefore bound by the FIFA rules through their national membership. Players are obliged to become members of their club and through this membership they too are bound by the FIFA rules and regulations. This pyramid structure means that the FIFA regs drip down from the top, global, level to the national, players', level. But it must be taken into consideration that this framework of rules, based on a private law agreement, cannot be in conflict with other rules deriving from sources of law which prevail over these private law agreements (association law) such as European Union law and national laws. FIFA recognises this aspect in its regs where it mentions ".....paying due respect to mandatory national law and collective bargaining agreements." The general framework for the status and transfer of players is thus based on association law, but national laws and European laws regulating the same matter, or able to regulate the same matter, prevail. Taking this aspect into consideration, an analysis of the FIFA regs may lead to themes and issues which could primarily be regulated by the appropriate social partners through the social dialogue at the EU level. An analysis follows of the content of the FIFA regs and their suitability for implementation within the social dialogue.

The FIFA regs contain the following chapters:

1. Introductory Provisions
2. Status of Players
3. Registration of Players
4. Maintenance of Contractual Stability
5. Third Party Influence on Transfers
6. International Transfers Involving Minors
7. Training Compensation and Solidarity Mechanism
8. Jurisdiction
9. Final Provisions

### **3.1.1. The Status of Players**

According to the FIFA regs (Article 2), a professional player is one who has a written contract and is paid more for his footballing activity than the expenses he effectively incurs. All other players are considered to be amateurs and do not fall under these regulations.

At the European Union level there is no clear definition of a worker. According to ECJ Jurisprudence<sup>164</sup> the term "worker" must be defined in accordance with objective criteria which distinguish the employment relationship by reference to the rights and duties of the persons concerned. The essential feature of an employment relationship is that a person performs services of some economic value for, and under the direction of, another person in return for which he receives remuneration. The sphere in which they are provided and the nature of the legal relationship between employee and employer are immaterial as regards (for example) the application of article 48 (now article 39) EC Treaty.

This means that a possible agreement at the EU level deriving from the social dialogue may include a broader application scope as regards the addressees of the agreement. In the situation where an agreement is to be made binding by means of a directive, players who do

---

<sup>164</sup> Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, Judgment of the Court of 3 July 1986, case 66/85.

not fall under the definition of a professional under the FIFA regs may be guaranteed worker's protection and may benefit from similar regulations to players considered to be professionals by FIFA.

### **3.1.2. Registration of Players**

The FIFA regs contain eight articles (Article 5 et seq.) concerning the registration of players: registration, registration periods, player passport, application for registration, international transfer certificate, loan of professionals, unregistered players and enforcement of disciplinary suspensions. Various items related to the registration of players will now be discussed with the ultimate aim of identifying possible themes and issues for a social dialogue.

#### *Registration of Players and Registration Rights*

For a player to be eligible to play football, in the case of players with an employment relationship with their club to carry out their profession, a player needs to be registered for a certain competition. Registration of the player is an administrative requirement for all transfers, regardless of whether the relevant player is moving internationally or within the same football association. Registration provides a tool to control player movement (laid down in a specific player passport which is compulsory for every player from the age of 12) and to ensure that a competition is carried out in an orderly and proper fashion. It is the responsibility of every new club of a player to ensure that he is properly registered with the federation. If a player is not registered and performs for a club, the match will be declared lost for that club. With the act of registering, the player also declares his consent to abide by the rules and regulations of the football association and, when applicable, of the league.

The act of registration co-exists with the act of entering into an employment contract. The employment contract is useless in practice if the player is not duly registered. This player registration is the source for the existence of a right called "federative right" or "player right". Federative right can therefore be defined as a juridical link existing between a club and a player, which began with the registration of the player for that specific club at an association. This link, as said, ends with the player's registration with a new club. This link is separate and independent from the link created by the employment contract.

There is no clear juridical situation as regards the status and existence of these federative rights; at least the FIFA administration argues that these rights no longer exist. However in many countries federative rights or player rights are commonly used in international transfers. In some countries laws and regulations mention the existence of these rights or the media informs about the rights of players belonging to clubs or third parties.

Theoretically these federative rights may entail a serious infringement of the free movement of workers. It may occur that a third party has acquired the right to register a player. This means that the player might enter into a situation in which he wants to conclude an employment contract with a club but that a third party (or his old club) is able to block a transfer, even after expiry of the contractual relationship with his old employer. Hence the new club will only be able to field the player if he is appropriately registered and the acquisition of these federative rights has financial implications which intend to ultimately safeguard a return on investment to the investor.

With the system of registration the football industry on one hand creates the link between employment law and the application and operation of association regulations. On the other, a parallel football market may exist that is not further regulated in association regulations and that may be the source for impediments to workers' rights.

### *Registration periods*

The international football sector has introduced a system of two annual registration periods. FIFA regs mandate the national associations to fix the exact timeframe of these periods but do not offer the framework. The first registration period must begin after the completion of the season and will normally end before the new season starts. This period may not exceed 12 weeks. The second registration period will normally occur in the middle of the season and may not exceed four weeks. It is compulsory for the national association to communicate the timing of the registration periods to FIFA.

In principle, limiting workers' free movement is not allowed, where a worker may enter into an employment relationship with an employer but is restricted from carrying out his profession for a certain period of time. However in the Lehtonen case<sup>165</sup> the ECJ decided that:

*In the light of all the foregoing, the answer to the national court's question, as reformulated, must be that article 48 of the Treaty precludes the application of rules laid down in a Member State by sporting associations which prohibit a basketball club from fielding players from other Member States in matches in the national championship, where they have been transferred after a specified date, if that date is earlier than the date which applies to transfers of players from certain non-member countries, unless objective reasons concerning only sports as such or relating to differences between the position of players from a federation in the European zone and that of players from a federation not in that zone justify such different treatments.*

### *Lending Players*

Players may be lent by one club to another. The loan is a transfer for a predetermined time. The administrative process of a loan is similar to that of a transfer. This means that the player must be registered to play for his new club and that he must respect the regulations on registration periods and the number of registrations in a year (a maximum of three different registrations is possible within one year and a maximum of two clubs may actually field the player). All loan agreements are mentioned in the player passport and every club receiving a player on loan has to pay training compensation and solidarity contribution (these topics will be discussed later) and is entitled to receive these compensations in case of future loans or transfers of the player. A fee is often paid for the loan of a player by his temporary club. The contractual relationship with the player's actual employer continues to exist. Clubs are free to negotiate the terms of the loan, such as who is responsible for payment of the player's salary.

In principle the loan contract is one between two clubs. FIFA regs mention the opportunity that a player co-signs the loan contract. If the player is not bound directly by the agreement through such a tripartite agreement, he is obliged to sign an agreement with his club of origin in which he (temporarily) waives his rights deriving from his employment contract and frees the club of origin from their obligations under the employment contract.

The rationale behind lending players is often connected to enhancing opportunities for players to actually play and to foster the careers of talented young players. However the open method of defining loan conditions may be the source for the increase in player circulation without guaranteeing the workers' original rights sufficiently. The player's original contract may stipulate certain working conditions in force in a specific country, but as the player is obliged

---

165 Jyri Lehtonen and Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL v FRBSB (Case C-176/96 [2000] ECR I-2681)

to waive his rights deriving from the original contract and may be forced to sign for another club if he wishes to carry out his profession, social disadvantages may surface.

When a connection between the registration/existence of federative rights is made with the loan of players, a possible scenario could be created existing alongside the custom of the use of employment contracts. A party or club owning the federative rights of a player may agree with a specific club that the player will be active for that club under an employment contract. It is possible to lend the player to a new club during every registration period, this being twice a year. A financial transaction can be effectuated with every move of the player. The possibility for these practices and the related financial gain may encourage malpractices and disrespect of workers' rights.

### **3.1.3. Maintenance of Contractual Stability**

FIFA regs contain five articles on the maintenance of contractual stability (Article 13 et seq.). These are focused more towards the grounds for, and consequences of, terminating an employment contract. The issues are categorised under respecting a contract, terminating a contract for just cause, terminating a contract for sporting just cause, restriction on terminating a contract during the season and the consequences of terminating a contract without just cause.

The basic tenet underlying the contractual relationship between a player and a club is that contracts need to be respected and may not be terminated. An exception to this rule is that they may be terminated by mutual agreement. In practice the mutual agreement derives from the fact that players and clubs, or clubs mutually, negotiate on the financial amount necessary for a premature breach of contract. Once financial agreement is reached, mutual agreement appears and the contract is ended.

In many contracts between players and clubs, the club includes a "transfer clause", establishing the amount to be paid as compensation for the premature breach of contract. In other words, the cost of "mutual agreement" is specified in the contract. In the case of a premature breach of the contract in which no amount was specified previously, the amount of compensation needs to be decided on a case by case basis and taking various criteria into consideration. FIFA mentions the following criteria that may be used as guidelines for the parties concerned: the law of the country concerned, the specificity of sport and other "objective criteria" such as the remuneration and other benefits due to the player under the existing contract and/or the new contract, the time remaining on the existing contract up to a maximum of five years, the fees and expenses paid or incurred by the former club, and whether the contractual breach falls within the protected period.

The protected period is the period of three entire seasons or three years, whichever comes first, following the entry into force of a contract, if such contract was concluded prior to the 28<sup>th</sup> birthday of the player, or a period of two entire seasons if the contract was concluded after the player's 28<sup>th</sup> birthday.

If the club or the player unilaterally breaches the contract within such a protected period, they risk certain sporting sanctions. These entail that the player might be limited in his eligibility to play and/or the club might be restricted in contracting players for a specified period. If a contract is breached outside the protected period the club or the player do not have to fear sporting sanctions; there will only be a requirement to pay compensation. The amount needs to be based on the abovementioned criteria.

No sporting sanctions are applicable and compensation might not be due in the case of a unilateral breach of contract should there be just cause. The FIFA regs do not provide a definition of just cause and decisions of the FIFA arbitration tribunals are rendered on a case

by case basis and form no binding precedent. Where a player wishes to invoke just cause to breach his contract unilaterally, he has to do so within 15 days after his last official match for the team.

The term “just cause” may be stated as both “sporting just cause” and “just cause”. Sporting just cause is only applicable to the player. He may invoke sporting just cause as grounds for termination not leading to any consequences, should he not be fielded in more than 10% of his team’s official matches. Official matches are those played in “organised football” not including trial or friendly matches. Only “established” players may invoke sporting just cause. No clear definition of an established player is given; it is decided on a case by case basis. The following parameters are used as a guideline for identifying an established player: he must be a player who has completed his training period (the period between his 12<sup>th</sup> and 23<sup>rd</sup> birthday) and he should have such skills that he is at least equal or even superior to his teammates. Hence sporting just cause may only be invoked by the team’s best players who are at least 23 years old. The fact that sporting just cause is invoked does not automatically mean it will be granted. The DRC decides in the individual case whether sporting just cause is present.

Just cause may be invoked by both parties as a source of breach of contract. Again, FIFA regs do not provide a clear definition of just cause. The outcome of the FIFA Dispute Resolution Chamber cases provide some guidelines on the meaning of just cause<sup>166</sup>.

Clubs may not invoke just cause where a player is simply not meeting the sporting expectations that existed at a club at the time he was signed, even if this is contractually stipulated.

What may be tolerable, according to FIFA, is the fact that a contract contains a specified number of matches a player needs to play for him to remain with the club. Contractual clauses are present in practice stating that if a player does not appear in, for example, 70% of the team’s matches due to his own will, the club has the right to terminate the contract unilaterally without suffering sporting sanctions. In some cases a player’s lengthy absence is considered to be just cause for the club to terminate the contract. Doping/drugs may also constitute just cause.

The difficulty in using sporting just cause and just cause is that there is no clear definition of these terms that may be applied *erga omnes*. Where the contract contains clauses that consider specific actions or behaviour as constituting just cause, one needs to take into consideration that these unilateral clauses need to fulfil the conditions of being objectively justified and not subject to the will of one party. As national labour law and collective bargaining agreements prevail over the FIFA regs, there might also be discrepancies on the permissible sources for just cause.

FIFA provides the following simplified overview of the contract termination and the consequences:

The player terminates a contract for sporting just cause (art. 15)

- no sporting sanctions applicable to the player
- no sporting sanctions applicable to the club
- compensation may be payable to the club

The player terminates a contract for just cause (art. 14)

- no sporting sanctions applicable to the player

---

166 Frans de Weger, “The Jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber”, T.M.C. Asser Instituut/T.M.C. Asser Press, The Hague 2008; on the recent Webster case (CAS), see the contributions by Ian Blackshaw, Frans de Weger and Janwillem Soek to The International Sports Law Journal (ISLJ) 2008/1-2 (forthcoming).

- sporting sanctions possibly applicable to the club (during the protected period)
- compensation may be payable to the player

The player terminates a contract without just cause during a protected period (art. 17)

- sporting sanctions applicable to the player
- compensation payable to the club

The player terminates a contract without just cause after the protected period (art. 17)

- no sporting sanctions applicable to the player
- compensation payable to the club

The club terminates a contract with just cause (art. 14)

- no sporting sanctions applicable to the club
- sporting sanctions applicable to the player (during the protected period)
- compensation may be payable to the club

The club terminates a contract without just cause during a protected period (art. 17)

- sporting sanctions applicable to the club
- compensation payable to the player

The club terminates a contract without just cause after the protected period (art. 17)

- no sporting sanctions applicable to the club
- compensation payable to the player

### *Contract Duration*

An alternative transfer system saw the light after the Bosman case<sup>167</sup>. This is referred to as the 'Post-Bosman' system. Here the payment of transfer fees at the end of a contract was substituted by payment of a fee for a preliminary breach of contract. The basis for the payment became the compensation for the damages incurred by the 'selling' club arising from this breach. The result was that lengthy fixed-term contracts were concluded between a player and a club. This led to players never reaching the end of the contract; this was simply not the intention of the parties. In other words, contracts of indefinite duration disappeared to safeguard the circulation of money related to transfers and only contracts of a definite duration are used.

The FIFA regs contain a provision stating that contracts should have a maximum length of five years and always be in force until the end of a season. Exceptions to this rule may only be applicable as a result of differences in national laws or collective bargaining agreements. However, even if contracts are concluded for a longer period than stipulated in the FIFA regs, the amount of compensation a club may receive when the calculation takes place, should there be preliminary unilateral breach of contract by the player without just cause, is only limited to take a maximum five year contract duration into consideration.

This justification is arguable for using fixed contracts, ideally successive fixed term contracts in unlimited chains. Hence in practice this will avoid clubs entering into indefinite contracts with players, or conversion into indefinite contracts occurring automatically, as it would be preferable to avoid the Bosman situation. It is not clear whether this situation is in line with

---

167 URBSFA v Jean-Marc Bosman judgment (Case C-415/93 [1995] ECR I-4921).

the objective of the EU directive on the use of fixed term contracts, 1999/70 concerning the framework agreement on fixed-term work<sup>168</sup> Article five of the directive is of special interest in this respect.

*Measures to Prevent Abuse (clause 5)*

1. *To prevent abuse arising from the use of successive fixed-term employment contracts or relationships, Member States, after consultation with social partners in accordance with national law, collective agreements or practice, and/or the social partners, shall, where there are no equivalent legal measures to prevent abuse, introduce in a manner which takes account of the needs of specific sectors and/or categories of workers, one or more of the following measures:*
  - (a) *objective reasons justifying the renewal of such contracts or relationships;*
  - (b) *the maximum total duration of successive fixed-term employment contracts or relationships;*
  - (c) *the number of renewals of such contracts or relationships.*
2. *Member States after consultation with the social partners and/or the social partners shall, where appropriate, determine under what conditions fixed-term employment contracts or relationships:*
  - (a) *shall be regarded as “successive”*
  - (b) *shall be deemed to be contracts or relationships of indefinite duration.*

One could argue that the possibility of concluding successive fixed term contracts may be safeguarded through national collective bargaining agreements. However, this does not seem to be a clear, objective justification as such, as recent ECJ case law has affected the core of such presumptions and demands a more stringent approach in identifying objective justifications.

*Clause 5(1)(a) of the framework agreement on fixed-term work concluded on 18 March 1999 which is annexed to Directive 1999/70 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, a provision that relates to objective reasons capable of justifying the renewal of fixed-term employment contracts or relationships, is to be interpreted as precluding the use of successive fixed-term employment contracts where the justification advanced for their use is solely that it is provided for by a general provision of statute or secondary legislation of a Member State. On the contrary, the concept of ‘objective reasons’ within the meaning of that clause requires recourse to this particular type of employment relationship, as provided for by national legislation, to be justified by the presence of specific factors relating in particular to the activity in question and the conditions under which it is carried out.*

*A national provision which merely authorises recourse to successive fixed-term employment contracts in a general and abstract manner by a rule of statute or secondary legislation carries a real risk that it will result in misuse of that type of*

---

<sup>168</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP OJ L 175, 10.7.1999



*contract and, accordingly, is not compatible with the objective of the framework agreement and the requirement that it have practical effect. Thus, to admit that a national provision may, automatically and without further precision, justify successive fixed-term employment contracts would effectively have no regard to the aim of the framework agreement, which is to protect workers against instability of employment, and render meaningless the principle that contracts of indefinite duration are the general form of employment relationship. More specifically, recourse to fixed-term employment contracts solely on the basis of a general provision of statute or secondary legislation, unlinked to what the activity in question specifically comprises, does not permit objective and transparent criteria to be identified in order to verify whether the renewal of such contracts actually responds to a genuine need, is appropriate for achieving the objective pursued and is necessary for that purpose.*<sup>169</sup>

According to the above, it appears necessary that “social checks and balances” occur to safeguard the use of fixed-term contracts in the EU professional football sector, not only taking financial circulation as a source. The mere inclusion of a contract time limitation in the FIFA regs seems to be insufficient.

#### *Players under 18*

Players under 18 are not allowed to sign contracts with a duration exceeding three years. Any clause referring to longer duration in the contract of a player under 18 causes the contract to be unrecognised by the football authorities. This means that even if such a contract is in accordance with, and acceptable in the light of, national law, it will be regarded as null and void by the football authorities. This is a situation which contradicts national laws and may be unsatisfactory in some cases. The rationale behind the rule is that players need to be protected against a stagnation in their career arising from long ties with clubs. In practice the contrary might occur in, for example, a situation where a player will be unable to enter into financial liaisons with banks or loan companies because of a restricted contract duration. The player in question might encounter difficulties in establishing himself (and in the case of a young player, often his family/parents) in a new country.

#### **3.1.4. Third Party Influence on Clubs**

The article in the FIFA Regs (Article 18bis) concerning third party influence on clubs was included in 2008. The article is supposed to be implemented in national regulations governing the status and transfer of players. It reads as follows:

*“No club shall enter into a contract which enables any other party to that contract or any third party to acquire the ability to influence in employment and transfer-related matters its independence, its policies or the performance of its teams.”*

There is no FIFA commentary related to the rule’s rationale. One might consider it to be included in the regulations because of the growing investments in football clubs and football players.

The wording is ambiguous where the article relates to investments in clubs. Where a club seeks to attract investors it needs to create a certain return on investment. Logically this return is linked to the club’s intention to allow a third party to be linked to it. Investors in clubs are

---

<sup>169</sup> Case C-212/04 Konstantinos Adeneler and Others v. Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG) (Reference for a preliminary ruling from the Monometes Protodikio Thessalonikis).

therefore not third parties, as they operate with the consent of the club concerned and where they have a say in the team's composition it is because according to the agreement in question, they are allowed to have this right.

If the article relates to third party investors in the registration rights/federative rights/transfer rights related to players, then it appears that the regulations have sought to mend the gap existing because of the dual nature of the contractual bond between players and clubs. Hence the employment contract binds the player to the club, but his registration enables the player to actually carry out the activities he agreed with the club. It has been described above how registration rights may be linked to third party influence.

The regulations acknowledge that this aspect needs to be avoided. It is questionable whether association law is able to create enforceable harmonisation throughout the European Union.

The current trend for clubs to use investment funds to maximize the budget for the acquisition of players is in principle a threat to the free-dom of movement of players as well as the freedom of employment of players. The extra budget is created by attracting external investors and involving them in the acquisition of players. The external investors receive a return on investment which is created when a play-er moves from one club to another. The external investors obtain the federative rights to the player. This means that they receive their money back, including a profit, when the player is registered for his new club at the national FA. The highest return on investment for the investors is naturally obtained when a player is transferred at the moment that he is worth the most.

In order to avoid infringing Article 39 of the EC Treaty with regard to the free movement of workers, it must be guaranteed that the external investors gathered in the fund do not have a decisive vote in the movement of the player. An infringement of the free movement of workers can easily occur through clauses in a contract or by means of actual practice. The free movement of players must be safeguarded and the authority of the investors' funds over the players controlled by the clubs. Investment funds are financially the most attractive in relation to young elite players, and young and other elite players usually play for elite clubs. There is therefore a clear common interest between social partner organisations here.

### **3.1.5. Protection of Minors**

The exploitation of young players is continuing. The most serious problem concerns children who are not selected for competitions and are abandoned in a foreign country, often falling in this way in an irregular position which fosters their further exploitation. Although in most cases this phenomenon does not fall into the legal definition of trafficking in human beings, it is unacceptable given the fundamental values recognised by the EU and its Member States. It is also contrary to the values of sport. Protective measures for unaccompanied minors in Member states immigration laws need to be applied rigorously.

Protection of minors is covered in article 19 of the current regulations. Non-EU minors may only be transferred after they have reached the age of 18. Minors may only be transferred when their parents move to the country in which the player is going to work. Within the EU territory, players between 16 and 18 may be transferred only if a sporting, training and academic education is guaranteed. These rules leave scope for ambiguity as there are elements that need to be respected, such as the free movement of workers and a person's universal right to settle in a country. If national labour laws in a specific country allow a player to sign a contract from an age earlier than 18, then such a law prevails over the FIFA regulations, and the objective that FIFA has in protecting a minor cannot be guaranteed. It is also common

practice for (top) clubs to offer a working position to the parents of talented non-EU players so that they can relocate for non-footballing reasons, bringing their child. Another element is the fact that some countries have football academies connected to clubs. These academies are not regarded as being football clubs, so that here no transfer takes place. In a strict sense these transfers are therefore prohibited. A uniform system for the transfer of minors appears to be necessary, a system which could be transposed into mandatory laws via the social dialogue.

### 3.1.6. Training Compensation

Advocate General Lenz stated in the Bosman case that a suitable payment could be admissible whenever a player transfers from one club to another. He argued that these payments only needed to entail the actual training costs and were only due to be paid after a player's first transfer. A logical contra-argument is that the club selling the player should be entitled to receive suitable compensation for incurred damages.

As a result of deliberations arising from the Bosman case, FIFA came up with a system of compensating clubs for players' training and education. Article 20 of the FIFA transfer regulations contains the training compensation instrument:

*Training compensation shall be paid to a player's training club(s) (1) when a player signs his first contract as a Professional and (2) on each transfer of a Professional until the end of the Season of his 23rd birthday. The obligation to pay Training Compensation arises whether the transfer takes place during or at the end of the player's contract. The provisions concerning Training Compensation are set out in Annex 4 of these Regulations.*

This system of training compensation embodies a possible restriction on the free movement of workers. The training compensation is due when a young player moves, or transfers, from one club to another. The player's previous clubs are entitled to receive this payment and they may block the player's movement should they have any doubt that the new club is able to pay this compensation. In any case, payment of an extra sum whenever a young player moves forms a possible restriction.

It is questionable whether this restriction falls under 'objective reasons concerning only sport as such'. For example, Advocate General Lenz has illustrated that there are less restrictive measures possible to compensate clubs without jeopardising the rules governing free movement of workers. Blanpain<sup>170</sup> has also demonstrated that the imposition of training compensation can produce serious amounts of money and that it forms a true restriction.

Considering that the European Commission never gave its formal consent to the transfer system and that the European Commission is the appointed body to judge on the legality of the rules governing the free movement of workers, it seems that the training compensation rules might suffer from scrutiny in possible challenges before the European Court of Justice.

### 3.1.7. Solidarity Mechanism

Article 21 of the FIFA transfer regulations reads as follows:

*If a Professional is transferred before the expiry of his contract, any club that has contributed to his education and training shall receive a proportion of the compensation paid to his previous club (solidarity contribution). The provisions concerning solidarity contributions are set out in Annex 5 of these Regulations.*

---

170 R. Blanpain, Het statuut van de sportbeoefenaar naar internationaal, Europees, Belgisch en Gemeenschapsrecht, Larcier, 2002

The most striking difference between the solidarity payment and payment of training and education costs, is that payment of the solidarity contribution is only due whenever a player transfers during his contract, hence, whenever there is a 'profit'. At first sight it appears that payment of training and education costs is a more severe danger to Article 39 than the solidarity payments. However solidarity payments need to be paid whenever a player moves from one club to another, no matter what his age. The price of the player is also always raised by 5%. And in certain circumstances the solidarity payment will exist alongside the obligation to pay training and education costs.

The same arguments as those mentioned above for training and education costs concerning the existence of a restriction on the free movement of workers, apply to the solidarity payments. It is unlikely that such a 'double' restriction will survive scrutiny in any case before the ECJ.

### **3.1.8. FIFA Jurisdiction**

According to FIFA transfer regulations, FIFA is competent to judge on employment-related disputes entailing an international dimension. This international dimension is present whenever it concerns a player who is a foreigner in terms of the country in which he plays. Where the country concerned has an arbitration tribunal in place that is composed of members chosen in equal numbers by players and clubs with an independent chairman, this tribunal is also competent. In all other international disputes, for example interational transfers, FIFA is directly competent.

The regulations state that parties are free to decide to bring employment disputes before a civil court as the choice for a judge is a fundamental right. However in many countries the (standard) labour contract contains a clause stipulating that any conflict derived from the contract needs to be brought before the arbitration tribunal in that specific country. In many cases no appeal is possible.

When a labour dispute is brought before FIFA, the dispute deals with the transfer system and thus the transfer regulations. Even if national labour law applies, FIFA judges will not take that into consideration, as the framework on which their judgment is based is formed by the FIFA regulations. Appeal against a FIFA decision is only possible at the Court of Arbitration for Sport, or the CAS. This court is based in Switzerland and is the last resort when it comes to sports law disputes, and FIFA has acknowledged its power. The CAS may only use the association regulations as a source for its judgment, and if no suitable judgment can be based solely on the association regulations, then recourse can be made to Swiss law. Even if the employment dispute is governed in essence by national employment law, this source of law can be put aside by the judgment of the CAS. An appeal against this judgment is only possible in extreme situations. A CAS decision can be executed in every country that has ratified the New York Convention on Arbitration. This includes all EU Member States.

The consequence of this is that situations regulated by national employment law, which prevail over association regulations in principle, and ensure protection of workers and employers in relevant situations, are set aside through the arbitration jurisdiction system and sports sector tribunals. In football, FIFA regulations as such are unable to ensure and to safeguard a fair social trial.

### **3.1.9. Release of Players**

Under the FIFA rules, clubs are obliged to allow their players to play for the national team.

It is naturally an honour for the player, but he still might not voluntarily accept such an invitation. And one might even argue that by playing for the national team, the value of players increases, which is undoubtedly positive for the club. The value of players who participate in the European Championship and the World Cup increases even more. However, the pertinent FIFA rule which is confirmed at national level in the FA statutes of each country dates back to “amateur” times. The clubs have to pay insurance for their players even when they are preparing and playing in the national team squad. If players return to their clubs injured from international matches, their strength is weakened in their home competitions and European matches due to the absence of such key players. The clubs get no compensation from their FA, UEFA or FIFA for having fulfilled the mandatory player release for international matches. The extra international matches for the national team imply an extra physical and mental burden for the players concerned. Moreover, from the point of view of fair competition law, it is quite unique that firms are required to lend their employees for certain periods to another firm which then makes money out of the activities of those employees during those periods! In particular, the presence of elite players from elite clubs in the final rounds of European (and other regional) and World Cup championships allows the FAs, UEFA and FIFA to earn vast sums from broadcasting rights, sponsorships, gates, etc. The money spent by TV companies on international matches and the sponsoring they obtain may not be re-invested in the clubs’ game!

This player release issue is an international / European issue which is initially relevant to elite clubs. This is illustrated by the club cases G-14 is supporting/directly involved in versus FIFA. However, whatever the court decides, whether it be favourable or a compromise, due to the threat of overburdening players it is also in the interest of FIFPro that the player release rule is amended for the benefit of the clubs. The rule should be amended in the direction of evenhandedness between football governing bodies and the clubs. This issue is the perfect illustration of the fact that the clubs, elite or not, should be able to independently negotiate with UEFA and FIFA on the basis of being officially recognized by those bodies as partners.

NB: On 15 January 2008 it inter alia was agreed upon in a meeting between FIFA, UEFA and several top European clubs in Zurich that G-14 would be dissolved and that it would withdraw its claims in court. As part of the Memorandum of Understanding of 21 January 2008 between UEFA and UEFA it was agreed to distribute every four years an amount from the UEFA European Football Championship to national associations for them to pass on to their clubs who have contributed to the successful staging of a UEFA EURO. The target distribution amount for UEFA EURO 2008 is €43.5 million and for UEFA EURO 2012 €55 million (providing financial results are substantially similar to those of UEFA EURO 2008). The payments shall be made on a “per day per player” basis. The distribution amount for UEFA EURO 2008 of €43.5 million is divided by the total number of days which gives a “per player per day” amount of approximately €4,000. For UEFA EURO 2012 this is expected to be approximately €5,000.

#### **4. Memorandum of Understanding FIFPRO-UEFA**

After this overview of themes and issues that are connected to or may be derived from the FIFA transfer regulations, an investigation into the agreement between FIFPro, the UEFA and in order to identify possible themes and issues that may be included in a social dialogue in football.

The agreement, defined as a Memorandum of Understanding, contains no enforceable elements. The agreement follows after a long period that has been characterised by many

collisions between the two organisations. This agreement marks the new approach between the two organisations, more focused towards collaboration.

The agreement deals with the extent of the specificity of sport and the need for competitive balance in football. The agreement wants to respect the current pyramid structures in football and underlines the importance of national team football next to club football.

As an annex to the agreement a model for a standard contract is included. In order to illustrate which issues may possibly be part of a social dialogue and for the sake of clarity the themes and its commentary will be placed below:

## **Annex 1**

### **European Professional Football Player Contract Minimum Requirements**

#### *Introduction*

The UEFA, Leagues and FIFPro working group elaborated the following minimum requirements for a professional football players' contract content, which needs to be negotiated and finalised by both parties i.e. the Club and the Player.

Both parties have to take the following into account for the finalisation of each contract:

- (a) *National legislation and in particular any mandatory provisions;*
- (b) *Collective Bargaining Agreements (CBA), if applicable;*
- (c) *The “Football Regulations” of FIFA, UEFA, the National Associations and Professional Leagues (if applicable), which are the Statutes, Regulations and Decisions of these bodies (including in particular the FIFA Regulations for the Status and Transfer of Players).*

#### *The agreement and parties*

The contract must be in writing, duly signed by both parties with the necessary legal binding power of signature. It also includes indications with regard to place and date of when the contract was duly signed. In the case of a minor the parent/guardian must also sign the contract.

Each signatory party must receive a copy of the contract and one copy has to be forwarded to the Professional League and/or National Association for registration according to the provisions of the competent football body.

The agreement states the name, surname, birth date, nationality(-ies) as well as the full address of the residency of the Player (only an individual person). In the case of a minor the parent/guardian must also be mentioned accordingly.

The agreement states the full legal name of the Club (incl. register number) and its full address as well as the name, surname and address of the person who is legally representing the Club. A professional football player contract can only be concluded by a football club and its legal entity. Such entity is defined according to the National Club Licensing Manual/Regulations as license applicant. It must be a direct or indirect member of the national football association and/or professional league and be duly registered. Any other legal entity may not conclude such a player contract without the prior written consent of the competent national football body.

#### *Memorandum of Understanding between UEFA and FIFPRO*

The agreement defines a clear starting date (day/month/year) as well as the ending date (day/month/year). Furthermore it defines the equal rights of Club and Player to extend and/or to terminate the agreement earlier. Any early termination must be founded (just cause). In cases of prolonged periods of injury/illness or of permanent incapacity, the club may serve a reasonable notice to the player. Reference is made to the FIFA Regulations for the Status and Transfer of Players.

If applicable, it must also indicate further persons involved in the negotiations or conclusion of that contract (e.g. parent/guardian of a minor, name of a legal representative of the Player, a licensed Players' agent, Interpreter).

### *Definitions*

The agreement consists of terms and definitions, which are duly explained.

Terms not expressly defined in this agreement have meanings consistent with the definition of such terms in FIFA's and UEFA's statutes and regulations, as amended from time to time.

### *Relationship*

The agreement regulates an employment contract for a professional player. The national legislation of the country where the club is duly registered applies, if another legislation is not otherwise agreed. National labour law may provide mandatory provisions, which cannot be amended by the parties and have to be taken into account.

The employment contract must contain all rights and duties between the signatory parties (employer and employee). No further contract should cover the legal relationship between the two parties. If another agreement exists or is signed at a later stage then the parties are obliged to refer to this agreement or to any subsequent employment agreement. Any additional agreement related to the labour contract must be sent to the Professional League and/or the National Association as elaborated in §1.2.

The Club employs the Player as a professional football player on the terms set out in this agreement.

### *Club's obligations*

The agreement defines the Club's obligations towards the Player as follows: The agreement defines all the Club's financial obligations such as, for example:

- (a) Salary (regular; monthly, weekly, performance based);
- (b) Other financial benefits (bonuses, experience reward, international appearances);
- (c) Other benefits (Non-financial ones such as car, accommodation, etc.);
- (d) Medical and health insurance for accident and illness (as mandatory by law) and payment of salary during incapacity (definition to be determined including its consequences with regard to salaries paid);
- (e) Pension fund/social security costs (as mandatory by law or CBA);
- (f) Reimbursements for expenses incurred by the Player.

The contract must define the currency, the amount, the due date for each amount (e.g. by the end of each month) and the manner of payment (cash, transfer on bank account etc.).

The contract also regulates the financial impact in case of major changes of revenue of the club (e.g. promotion/relegation).

For young players, the contract ensures that the Player has a right to continue his (non-football) education (mandatory school). This may also apply to prepare a second career after football (retirement).

The Club and the Player agree on the payment of taxes according to national legislation(cf. 5.4 below; who is paying what and when.)

The contract defines the paid leave (holidays). The minimum is four weeks in each 12-month period. Periods of paid leave must be agreed by the Club in advance and must be taken outside the regular football season. It has to be ensured that at least two weeks are taken consecutively.

The contract includes provisions for protection of human rights (e.g. right of free expression of the player) and the non-discrimination against the Player.

The contract explains the health and safety policy of the Club, which includes the mandatory insurance coverage for the Player for illness and accident and regular medical/dental examination as well as medical/dental treatment with qualified personnel during football duties. It also covers anti-doping prevention.

The contract also regulates the keeping of proper records on injury (incl. those incurred on national team duty) whilst respecting confidentiality. If law does not provide otherwise, as a principle the records on injury are kept by the responsible team doctor.

The Club respects the Statutes, Regulations and Decisions of FIFA, UEFA, the National Association and, where applicable, the Professional League.

#### *Player's obligations*

The agreement defines the Player's obligations towards the Club as follows: The agreement defines all the Player's obligations to fulfil vis-à-vis the Club:

- (a) *To play matches to the best of his best ability, when selected;*
- (b) *To participate in training and match preparation according to the instructions of his superior (e.g. Head coach);*
- (c) *To maintain a healthy lifestyle and high standard of fitness;*
- (d) *To comply with and act in accordance with Club officials' instructions(reasonable; e.g. to reside where suitable for the club);*
- (e) *To attend events of the Club (sporting but also commercial ones);*
- (f) *To obey Club rules (including, where applicable, ClubDisciplinary Regulations, duly notified to him before signing thecontract);*
- (g) *To behave in a sporting manner towards people involved inmatches, training sessions, to learn and observe the laws of thegame and to accept decisions by match officials;*
- (h) *To abstain from participating in other football activities, otheractivities or potentially dangerous activities not prior approved bythe Club and which are not covered by Clubs' insurance;*
- (i) *To take care of the property of the club and to return it aftertermination of the contract;*
- (j) *To immediately notify the Club in case of illness or accident andto not undergo any medical treatment without prior information tothe club's doctor (except in emergencies) and to provide a medicalcertificate of incapacity;*
- (k) *To undergo regularly medical examination and medicaltreatment upon request of the Clubs' doctor;*



- (l) *To comply with the terms of any association, league, player's union and/or club anti-discrimination policy;*
- (m) *Not to bring the Club or football into disrepute (e.g. media statements);*
- (n) *Not to gamble or undertake other related activities within football.*

The Player adheres to the Statutes, Regulations and Decisions of FIFA, UEFA, the National Association and, where applicable, the Professional League.

The Player and Club agree on the payment of taxes according to national legislation(cf. 4.6 above).

The Player has a right of a second opinion by an independent medical specialist if he contests the opinion of the club's specialist. If there are still differing opinions, the parties agree on accepting an independent third opinion, which will be binding.

#### *Image rights*

The Club and the Player have to agree how the players' image rights are exploited.

As a recommendation and principle the individual player may exploit his rights by himself (if not conflicting with clubs' sponsors/partners) whilst the Club may exploit the Players' image rights as part of the whole squad.

#### *Loan*

The Club and the Player must both agree with regard to a loan to another Club, which must comply with the relevant applicable football regulations.

#### *Player discipline and grievance*

The Club establishes in writing appropriate internal disciplinary rules with sanctions/penalties and the necessary procedures, which the Player abides by. The club has to explain such rules to the Player.

The club fixes these rules and procedures as well as the sanctions including fines according to local agreement and standards.

If the player violates any of the obligations to which he is subject under the agreement, the club may impose a range of penalties, depending on the severity of the offence, according to these disciplinary regulations.

The player has a right to appeal and the right to be accompanied/represented by the club captain or a union representative.

#### *Anti-doping*

The Player and the Club comply with all relevant Anti-Doping Regulations of the football bodies.

Doping is the use of substances on the list of prohibited substances and the use of banned methods with the relevant doping list.

Doping is forbidden. Anyone who administers illegal substances or encourages doping in any way will be referred to the Disciplinary bodies of the National Association or the international governing bodies as appropriate.

The Club retains the right to also take any other measures against the Player found guilty of doping practices, whilst taking into account of the principle of individual case management.

### *Dispute resolution*

The agreement fixes the process for disputes between the parties on issues not covered by the contract.

Subject to national legislation any dispute between the Club and the Player regarding this employment contract shall be submitted to independent and impartial arbitration composed of equal representatives of each party (employer and employee) under the National Association's statutes and regulations, or to CAS. Such decisions are final. Under the conditions mentioned in the FIFA Regulations for the Status and Transfer of Players, disputes may be settled by the Dispute Resolution Chamber, with an appeal possibility to CAS.

[Important remark: labour issues are covered by national law and in certain countries arbitration on labour disputes is not allowed.]

### *Football Regulations*

The Football Regulations are the Statutes, Regulations and Decisions of FIFA, UEFA, the National Association and, where applicable, the Professional League.

The Club and the Player must comply with the Statutes, Regulations and Decisions of FIFA, UEFA, the National Association as well as the Professional League (if applicable) which form an integral part of this agreement - the parties acknowledge this through their signature.

The Club and the Player acknowledge that the above-mentioned Football Regulations may change from time to time.

### *Collective Bargaining Agreement*

The Club and the Player must comply with the Collective Bargaining Agreement if duly agreed by the employers and employees and acknowledge that through their signature.

The Club has, for example, to respect minimum wages for the Player if agreed in the CBA.

### *Final provisions*

The Club and Player have to finalize the content of following final provisions:

- (a) The applicable law;
- (b) The jurisdiction;
- (c) The authoritative version if the contract is translated (if more than one language);
- (d) The confidentiality of the duly signed contract (unless divulgence is required by national law or football regulations);
- (e) The invalidity of a single clause does not affect the remaining part of the contract;
- (f) Interpretation of contractual clauses has to be fixed (e.g. who is responsible?);
- (g) The number of copies of this agreement produced and to whom they are distributed;
- (h) Definition of the annexes, which are an integral part of this agreement and distributed to the Player;
- (i) Any amendments, additions or deletions of this agreement are only valid if agreed in writing.

## 5. National Collective Bargaining Agreements

A third source for identifying themes and issues that may be included in a Pan-European social dialogue is collective bargaining agreements concluded at a national level. Issues at stake at the national level might also be important at an umbrella level. For this part of the research the study on the representativeness of the social partner organisations in the professional football sector, carried out by the Université Louvain la Neuve in 2005, is useful in shaping a general overview of the sector. The two research projects carried out by the T.M.C. Asser institute on promotion of the social dialogue in the European Professional Football sector are also of value here.

### *Status of social dialogue at the national level*

Of the 27 member states of the European Union, 17 are supposed to have a social dialogue. There is however a difference in the status of this social dialogue. Only nine member states have a collective bargaining agreement, thus a “real” social dialogue leading to contractual and enforceable relations between the parties. The other social dialogues are characterised as “informal social dialogue” and in some cases include the national associations alongside the social partner organisations. The following nine member states have collective bargaining agreements in force: Belgium, Denmark, France, Greece, Italy, Netherlands, Portugal, Spain, Sweden. In the following eight member states an informal social dialogue is present: Cyprus, Finland, Hungary, Ireland, Germany, Poland, Slovenia, England.

In the collective bargaining agreements, the issues and themes included are:

### **BELGIUM**

#### **NATIONAAL PARITAIR COMITÉ VOOR DE SPORT**

##### **CAO van 7 juni 2006**

##### Arbeidsvoorwaarden betaalde voetballer

Arbeids- en loonsonderhandelingen	art. 3
Verzoeningscommissie	artt. 4, 5, 6
Loon	art. 7
Wedstrijdpremies	art. 7
Voordelen in natura	art. 7
Werkgeversbijdragen in het pensioenfonds	art. 7
Vakantiegeld betaalde voetballers	art. 9
Groepsverzekering	art. 10
Contractstabieleit	artt. 11, 12
Voortijdige verbreking van arbeidsovereenkomst	art. 12
Contractuele Clausules	artt. 13, 14, 15
Proefperiode	art. 14
Salarisvermindering bij degradatie	art. 15
Arbeidsongeschiktheid	artt. 16, 17, 18
Arbeidsongevallenverzekering	art. 17
Spelersafvaardiging	art. 19
Syndicale premie	artt. 20, 21

Terbeschikkingstelling van spelers	art. 22
Deeltijdse contracten	artt. 23, 24, 25
Portretrecht	art. 26
Modelarbeidsovereenkomst - arbeidsreglement	artt. 27, 28
Vereffening/fusie/herstructering	art. 29
Boetes en sancties	art. 30
Weddenschappen	art. 31
Makelaars	art. 32
Gezamenlijke engagementen	art. 33

**Collectieve Arbeidsovereenkomst Van 07/06/2006 tot Toekenning van een Syndicale Premie voor de Betaalde Voetballer**

**CAO van 7 juni 2006 Vakantiegeld Betaalde Voetballer**

**DENMARK**

**DF/SPF, Overenskomst 2004, Version af 06.10.2004, Side 1 af 20**

**OVERENSKOMST**

Mellem

Divisionsforeningen (herefter benævnt DF)

og

Spillerforeningen (herefter benævnt SPF)

(i det følgende benævnt Parterne).

Formål	§ 1
Samarbejdsstruktur og udvidelse af samarbejdet mellem parterne	§ 2
Overenskomstens områder	§ 3
Ansættelsesformer- og varighed	§ 4
Optioner	§ 5
Lejebestemmelser	§ 6
Ophævelse efter gensidig aftale	§ 7
Husaftaler - arbejdets tilrettelæggelse	§ 8
Rettighedsforhold	§ 9
Lønforhold	§ 10
Kontingent og medlemskab af klubben	§ 11
Ferie	§ 12
Opsparingsordning	§ 13
Pension	§ 14
Sygdom	§ 15
Behandling	§ 16
Loyalitet og ikke-diskrimination	§ 17
Doping	§ 18
Forsikring	§ 19
Agenter og kontakt fra andre klubber	§ 20
Fælles udnyttelse af rettigheder, sponsorater, m.v.	§ 21
Statistik	§ 22
Fagligt arbejde	§ 23

Funktionærloven, disciplinære forseelser m.v.	§ 24
Konfliktløsning	§ 25
DBU, FIFA, UEFA, m.fl.	§ 26
Hovedaftale	§ 27
Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	§ 28

## FRANCE

### CHARTRE DU FOOTBALL PROFESSIONNEL Version 2007-2008

La présente convention et ses annexes, conclues en application des dispositions légales, règlent les rapports entre la Fédération Française de Football (FFF) ou la Ligue de Football Professionnel (LFP) d'une part, les organismes employeurs concernés d'autre part et les salariés relevant des métiers du football de dernière part.

#### Chapitre 1 - clauses générales

Art. 1	champ d'application
Art. 2	rémunérations
Art. 3	durée – révision – dénonciation
Art. 4	conventions et accords antérieurs
Art. 5	modifications de la situation juridique de l'employeur
Art. 6	exercice du droit syndical
Art. 7	hygiène et sécurité
Art. 8	déplacements
Art. 9	bulletin de paie
Art. 10	diffusion de la convention collective et du règlement intérieur
Art. 11	publicité
Art. 12	adhésions
Art. 13	genre
Art. 14	droit à l'image collective

#### Chapitre 2 - les procédures

##### *Les juridictions du premier ressort*

##### La commission juridique

Art. 50	composition
Art. 51	compétence
Art. 52	procédure
Art. 53	appel

##### La commission centrale du statut des éducateurs

Art. 54	composition
Art. 55	désignation
Art. 56	compétence
Art. 57	procédure
Art. 58	appel

##### Les commissions régionales techniques des ligues

Art. 59	compétence
Art. 60	appel

### *Les juridictions d'appel*

#### Les commissions nationales paritaires d'appel

- Art. 61 composition compétence
- Art. 62 désignation
- Art. 63 procédure
- Art. 64 juge départiteur
- Art. 65 notification

### *Juridiction d'évocation*

- Art. 66 évocation

### *Les autres commissions*

#### Commission nationale paritaire de la convention collective nationale des métiers du football

- Art. 67 compétence
- Art. 68 sous-commission nationale paritaire joueurs
- Art. 69 sous commission nationale paritaire entraîneurs
- Art. 70 application
- Art. 71 sous commission de dérogation
- Art. 72 composition de la sous commission de dérogation
- Art. 73 décisions – notification

#### Commission nationale paritaire de conciliation

- Art. 74 compétence
- Art. 75 composition
- Art. 76 désignation
- Art. 77 indemnisation des membres
- Art. 78 procédure
- Art. 79 grève – lock-out
- Art. 80 commission nationale paritaire emploi formation reconversion du football professionnel (CNPEFRFP)
  - 1 composition
  - 2 présidence
  - 3 compétence
  - 4 décisions

#### La commission sociale et d'entraide

- Art. 81 compétence
- Art. 82 composition
- Art. 83 bureau
- Art. 85 objet de la caisse d'entraide et de secours
- Art. 86 financement de la caisse d'entraide et de secours

## **Titre II - centres de formation des clubs professionnels**

### **Chapitre 1 - dispositions générales**

- Art. 100 compétence de la commission nationale paritaire de la CCNMF

#### Conditions générales

- Art. 101 conditions d'ouverture des centres de formation
- Art. 102 politique de formation

#### Procédures

- Art. 103 dossiers de candidature
- Art. 104 agréments

#### Classement des centres

- Art. 105 catégories – critères
- Art. 106 critères de moyens

- Art. 107 critères d'efficacité  
1 – contrats professionnels  
2 – matches joués  
3 – sélections nationales  
4 – diplômes obtenus  
5 – contrats d'éducateurs

Effectifs des centres

- Art. 108 effectif des joueurs sous contrat  
Art. 109 effectif des joueurs sous convention de formation

Droits et obligations catégoriels

- Art. 110 accords de non sollicitation

Dispositions diverses

- Art. 111 apprentissage  
Art. 112 accueil des mineurs

Annexe n°1 - règlement intérieur type des centres de formation

- Art. 150 préambule

Généralités

- Art. 151 homologation  
Art. 152 publicité  
Art. 153 objet et champ d'application

Dispositions concernant tous les joueurs

- Art. 154 prévention des incendies  
Art. 155 prévention des accidents  
Art. 156 tenue  
Art. 157 dégradations  
Art. 158 santé  
Art. 159 absences – retards  
Art. 160 autres activités

Dispositions spéciales concernant les joueurs internes

- Art. 161 internat  
Art. 162 autorisation de sortie  
Art. 163 tenue des chambres  
Art. 164 urgences

Dispositions spéciales concernant les joueurs mineurs

- Art. 165 joueurs mineurs sanctions  
Art. 166 sanctions  
Art. 167 défense du joueur  
Art. 168 décision  
Art. 169 communication

Annexe n°2 - règlement des pôles espoirs de la fff

- Art. 200 dispositions générales  
Art. 201 admission  
Art. 202 durée de la préformation  
Art. 203 engagement avec un club professionnel  
Art. 204 signature prématurée  
Art. 205 qualification  
Art. 206 conditions d'engagement  
Art. 207 refus d'engagement frais de formation

Art. 208 comptabilisation des effectifs

### **Titre III Les joueurs**

#### **Sous-titre I - Dispositions applicables à tous les statuts**

Art. 250 statuts des joueurs  
Art. 251 ordre public – nullité  
Art. 252 contrat  
Art. 253 contractants  
Art. 254 homologation des contrats  
Art. 255 avenant  
Art. 256 non-respect de la procédure  
Art. 257 non-respect de la procédure - sanctions  
Art. 258 nombre minimum de contrats  
Art. 259 rémunérations  
Art. 260 expiration des contrats  
Art. 261 dispositions communes  
Art. 262 propositions de contrat  
Art. 263 propositions de contrat aux jeunes joueurs  
Art. 264 résiliation conventionnelle des contrats  
Art. 265 résiliation unilatérale  
Art. 266 mutations temporaires  
Art. 267 inaptitude physique  
Art. 268 signature anticipée d'un premier contrat de joueur professionnel  
Art. 269 cursus des joueurs en formation  
Art. 270 règlement intérieur  
Art. 271 contentieux  
Art. 272 qualification  
Art. 273 juridiction  
Art. 274 résidence  
Art. 275 exécution du contrat  
Art. 276 accidents du travail ou maladie  
Art. 277 déménagement dans le cadre des mutations  
Art. 278 pratiques à risques  
Art. 279 volume hebdomadaire d'entraînement pour les joueurs en formation  
Art. 280 actions publicitaires

#### **Sous-titre II – statut des joueurs en formation**

##### **Chapitre 1 – statut du joueur apprenti**

Art. 300 généralités  
Art. 301 définition du contrat d'apprentissage  
Conclusion du contrat de joueur apprenti  
Art. 302 durée d'engagement  
Art. 303 période de souscription  
Art. 304 conditions d'âge et capacité des contractants  
Art. 305 conditions d'engagement  
Art. 306 conditions de forme  
Art. 307 procédure auprès de l'administration  
Art. 308 exécution du contrat d'apprenti  
Art. 309 obligation du joueur apprenti  
Art. 310 suivi de la formation



## Obligations de l'employeur

- Art. 311 inscription dans un centre de formation des apprentis
- Art. 312 centre de formation du football
- Art. 313 cap des métiers du football
- Art. 314 inspecteur d'apprentissage

## **Chapitre 2 - statut du joueur aspirant**

- Art. 350 généralités
- Art. 351 définition du contrat du joueur aspirant
- Conclusion du contrat d'aspirant
- Art. 352 durée du contrat et conditions d'âge
- Art. 353 période de souscription
- Art. 354 conditions d'engagement
- Exécution du contrat aspirant
- Art. 355 période d'essai
- Art. 356 obligations du joueur aspirant

## **Chapitre 3 - statut du joueur stagiaire**

- Art. 400 définition du contrat stagiaire
- Conclusion du contrat stagiaire
- Art. 401 conditions d'accès
- Art. 402 durée du contrat et conditions d'âge
- Exécution du contrat stagiaire
- Art. 403 mutations temporaires
- Art. 404 obligations du joueur stagiaire
- Art. 405 dispositions particulières du contrat stagiaire de trois saisons

## **Chapitre 4 - statut du joueur espoir**

- Art. 450 préambule
- Art. 451 définition du contrat espoir
- Conclusion du contrat espoir
- Art. 452 durée du contrat et conditions d'âge
- Exécution du contrat espoir
- Art. 453 période d'essai
- Art. 454 mutations temporaires
- Art. 455 obligation du joueur espoir
- Art. 456 signature d'un premier contrat professionnel

## **Sous-titre III - statut du joueur élite**

- Art. 457 définition du contrat élite
- Conclusion du contrat élite
- Art. 458 conditions d'accès
- Art. 459 durée du contrat et conditions d'âge
- Exécution du contrat élite
- Art. 460 joueur en formation
- Art. 461 joueur en professionnel
- Dispositions particulières
- Art. 462 mutation définitive
- Art. 463 prolongation

#### **Sous-titre IV - statut du joueur professionnel**

- Art. 500 définition du contrat professionnel
- Conclusion du contrat professionnel
- Art. 501 durée du contrat et conditions d'âge
- Art. 501 bis dispositions particulières du premier contrat professionnel faisant suite au contrat stagiaire de trois saisons
- Art. 502 signature prématurée
- Art. 503 groupe d'entraînement
- Mutations
- Art. 504 mutations temporaires
- Art. 505 mutations définitives
- Art. 506 mutations dans un club étranger
- Obligations consécutives aux rémunérations
- Art. 507 gestion de l'effectif
- Art. 508 droit du travail et de la sécurité sociale
- Art. 509 régime de prévoyance
- Art. 510 retraite complémentaire
- Art. 511 obligations du joueur
- Organisation professionnelle et sociale
- Art. 512 définition de la manifestation de gala
- Art. 513 droit syndical
- Formation et reconversion des joueurs professionnels
- Art. 514 engagement des clubs
- Art. 515 accès à la formation professionnelle et continue
- Art. 516 obligation des clubs en matière de formation
- Art. 517 congé individuel formation
- Art. 518 aide à la reconversion
- Art. 519 stage de préparation au brevet d'état d'éducateur sportif
- Art. 520 examen du brevet d'état d'éducateur de football
- Art. 521 réglementation des éducateurs de football
- Art. 522 encouragement du recrutement d'anciens joueurs
- Art. 523 activités multiples

#### **Sous-titre V - statut des joueurs étrangers**

- Art. 550 conditions d'engagement
- Art. 551 joueurs ressortissants des pays de l'ue ou de l'EEE
- Art. 551 bis joueurs ressortissants des nouveaux pays membres de l'UE
- Art. 552 joueurs ressortissants des pays avec accord d'associations ou de coopération avec l'UE
- Art. 553 joueurs non ressortissants des pays de l'ue, de l'eee et des pays avec un accord d'association ou de coopération avec l'UE
- Art. 554 conditions d'accès
- Art. 555 exceptions
- Art. 556 nombre de joueurs non ressortissants d'un pays de l'ue ou de l'EEE inscrits sur la feuille d'arbitrage
- Art. 557 dispositions particulières

#### **Sous-titre VI - annexes**

- Annexe n°1 – règlement intérieur des clubs
- Généralités

Art. 600	établissement contenu du règlement intérieur
Art. 601	application
Art. 602	homologation
Art. 603	opposabilité
Art. 604	publicité
Contenu du règlement intérieur	
Art. 605	clauses interdites
Art. 606	contenu
Art. 607	sanctions
Art. 608	défense du joueur
Art. 609	notification

Annexe n°2 – le régime de prévoyance

Art. 620	régime de prévoyance – pécule
Art. 621	caisse de prévoyance
Art. 622	perception du pécule

Annexe n°3 – organisation de la rencontre fixée à l'article 512 du Statut du joueur professionnel

Art. 630	calendrier
Art. 631	participants
Art. 632	commission d'organisation de la manifestation
Art. 633	recette de la rencontre
Art. 634	taxe sur les spectacles
Art. 635	indemnité minimum
Art. 636	cas non prévus

Annexe n°4 – dispositions applicables aux clubs pro cédant à des Licenciements abusifs de joueurs ou en redressement judiciaire

Art. 640	licenciement
Art. 641	redressement judiciaire
Art. 642	dispositions applicables aux joueurs

**Titre IV statut des éducateurs de football**

**Chapitre 1 - dispositions communes à tous les éducateurs**

Art. 650	définition
Art. 651	organisation des stages et des examens
Art. 652	enseignement
Art. 653	engagement des éducateurs
Art. 653 bis	entraîneurs étrangers
Art. 654	recyclage
Art. 655	obligations sociales de l'employeur
Art. 656	règlement des litiges
Art. 657	cessation ou reprise d'activité
Art. 658	cartes nominatives
Art. 659	obligation d'encadrement
Art. 660	désignation de l'éducateur
Art. 661	obligations de l'entraîneur titulaire du depf, du def ou du formateur
Art. 662	obligations du moniteur de football
Art. 663	qualification

- Art. 664 licence technique – licence moniteur – qualification
- Art. 665 conseillers techniques régionaux et départementaux
- Art. 666 maîtres entraîneurs

## **Chapitre 2 - dispositions particulières aux éducateurs des clubs**

N'utilisant pas de joueurs professionnels

- Art. 667 procédure d'homologation
- Art. 668 avenants
- Art. 669 non-respect de la procédure sanctions
- Art. 670 rémunérations durée congés
- Art. 671 rémunérations
- Art. 672 conditions de participation
- Art. 673 unicité d'employeur
- Art. 674 ancienneté
- Art. 675 contentieux
- Art. 676 contrôle de l'activité

## **Chapitre 3 - dispositions particulières aux éducateurs des clubs**

Autorisés à utiliser des joueurs professionnels

- Art. 677 obligations des clubs autorisés
- Art. 678 homologation des contrats
- Art. 679 obligations de l'entraîneur
- Art. 680 durée des contrats
- Art. 681 contentieux
- Art. 682 versement des rémunérations
- Art. 683 congés payés
- Art. 684 accident du travail
- Art. 685 retraite – prévoyance
- Art. 686 ancienneté

## **Chapitre 4 - dispositions particulières aux éducateurs et Éducatrices des clubs ou sections féminines**

- Art. 687 obligations des clubs
- Art. 688 conditions de forme
- Art. 689 stage de perfectionnement
- Art. 690 contrôle
- Art. 691 désignation de l'éducateur
- Art. 692 licence technique
- Art. 693 licence moniteur

Annexes générales

Annexe générale n°1 modalités de rémunérations de s joueurs

- Art. 750 rémunération
- Art. 750 bis redevance correspondant au droit a l'image collective
- Art. 751 valeur du point
- Art. 752 révision de la valeur du point

Joueurs en formation

- Art. 753 salaire minimum pour les joueurs apprentis ou aspirants
- Art. 754 salaire minimum pour les joueurs stagiaires
- Art. 755 salaire minimum pour les joueurs espoirs

- Art. 756 avantages en nature primes bonification  
Art. 757 cursus d'élite  
Art. 758 salaire mensuel brut minimum  
Joueurs professionnels  
Art. 759 salaire mensuel minimum pour le premier contrat professionnel  
Art. 760 salaire mensuel fixe pour un contrat professionnel  
Art. 761 relégation  
Art. 762 primes et règlement intérieur  
Art. 763 primes de présence  
Art. 764 primes de résultat  
Art. 765 prime de classement  
Art. 766 primes de coupe de france

Annexe générale n°2 modalités de rémunération des  
Éducateurs

Conditions de rémunération des entraîneurs titulaires du depf

Responsables de l'organisation technique des clubs et de la  
Direction technique de la section professionnelle

- Art. 800 salaire minimum de l'entraîneur  
Art. 801 salaire minimum du responsable du centre de formation  
Art. 802 champ d'application

Conditions de rémunération des éducateurs des clubs n'utilisant pas de joueurs professionnels

- Art. 803 salaire minimum pour les éducateurs  
Art. 804 champ d'application

Dispositions diverses

- Art. 805 valeur du point  
Art. 806 révision

Annexe générale n°3 modalités d'application des dispositions applicables aux joueurs  
étrangers conditions d'entrée et de séjour

Rencontres comptabilisées comme une sélection nationale

Annexe générale n°4 pièces jointes au contrat

- Contrat apprenti  
Contrat aspirant  
Contrat stagiaire  
Contrat élite  
Contrat professionnel

Annexe générale n°5 convention de formation

- Art. 807 nature  
Art. 808 formalités de conclusion  
Art. 809 durée  
Art. 810 résiliation

**ITALY**

**ACCORDO COLLETTIVO**

Tra

**FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO (F.I.G.C.), LEGA NAZIONALE PROFESSIONISTI (L.N.P.) e 1'ASSOCIAZIONE ITALIANA CALCIATORI (A.I.C.)**

ex art. 4 DELLA LEGGE 23 marzo 1981,

n. 91 e successive

modificazioni

Oggetto	art. 1
Forma del contratto individuale. Patti limitativi della libertà professionale	art. 2
Deposito	art. 3
Retribuzione	art. 4
Pagamento della retribuzione	art. 5
Formazione culturale dei calciatori	art. 6
Preparazione precampionato ed allenamenti. Partecipazione alle gare. Trasferte	art. 7
Limiti allo svolgimento di altre attività	art. 8
Tutela sanitaria	art. 9
Istruzioni tecniche, obblighi e regole di comportamento	art. 10
Inadempimenti e clausole penali	art. 11
Azioni a tutela dei diritti del calciatore	art. 12
Morosità	art. 13
Malaffia e infortunio	art. 14
Inabilità e inidoneità del calciatore	art. 15
Assicurazione infortuni	art. 16
Contributi previdenziali	art. 17
Riposo settimanale e ferie	art. 18
Congedo matrimoniale	art. 19
Indennità di fine carriera	art. 20
Clausola compromissoria. Procedimento arbitrale	art. 21
Norma di rinvio	art. 22
Durata	art. 23
Norme Transitorie	art. 24

**THE NETHERLANDS**

**CAO VOOR CONTRACTSPELERS BETAALD VOETBAL NEDERLAND  
2005 - 2008**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Tussen

**Nederlandse Federatie van Betaald Voetbal Organisaties (FBO), en Vereniging van Contractspelers VVCS, en ProProf**

Algemene verplichtingen en bevoegdheden van partijen	Art. 3
Algemene verplichtingen van de werkgever	Art. 4
Algemene verplichtingen van de werknemer	Art. 5
Aanvang en einde der dienstbetrekking	Art. 6

Arbeidsduur	Art. 7
Salarisbepalingen	Art. 8
Vakantietoelage	Art. 9
Geoorloofd verzuim	Art. 10
Vakantie	Art. 11
Ziektekostenverzekering	Art. 12
Ziekte en arbeidsongeschiktheid	Art. 13
Collectieve ongevallenverzekering	Art. 14
Uitkering bij overlijden	Art. 15
Aanvullende verzekering WAO	Art. 16
ANW-hiaat	Art. 17
Opleiding en maatschappelijke begeleiding	Art. 18
Spelersraad	Art. 19
Reiskosten	Art. 20
Verhuiskosten	Art. 21
Fusie, reorganisatie, opheffing	Art. 22
Disciplinaire maatregelen	Art. 23
Stichting CAO voor contractspelers	Art. 25
Sociaal fonds	Art. 25a
Ouderdomspensioen	Art. 26
Uitlenen	Art. 27
Werkgeversbijdrage	Art. 30

## **PORTUGAL**

### **Convenções Colectivas de Trabalho Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Liga Profissional de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol**

Âmbito pessoal	Art. 2
Âmbito territorial	Art. 3
Regime jurídico	Art. 4
Forma	Art. 5
Promessa de contrato de trabalho	Art. 6
Prazo	Art. 7
Registo	Art. 8
Cedência temporária	Art. 9
Transferências a meio da época	Art. 10
Período experimental	Art. 11
Deveres de clube	Art. 12
Deveres de jogador	Art. 13
Garantias do jogador	Art. 14
Poder disciplinar	Art. 15
Exercício do poder disciplinar	Art. 16
Sanções abusivas	Art. 17
Liberdade de trabalho	Art. 18
Outras actividades na vigência do contrato	Art. 19
Garantia do cumprimento das obrigações contratuais	Art. 20
Trabalho normal	Art. 21

Horários	Art. 22
Trabalho suplementar	Art. 23
Descanso semanal e feriados obrigatórios	Art. 24
Férias	Art. 25
Escolha de férias e retribuição	Art. 26
Exercício da actividade futebolística durante as férias	Art. 27
Faltas - Princípios gerais	Art. 28
Faltas justificadas	Art. 29
Suspensão da prestação do trabalho por impedimento do jogador	Art. 30
Remuneração	Art. 31
Remuneração mínima	Art. 32
Subsídios de férias e de Natal	Art. 33
Prémios de jogos	Art. 34
Cláusulas contratuais especiais	Art. 35
Forma, tempo e lugar de cumprimento	Art. 36
Compensação e desconto	Art. 37
Direito de imagem	Art. 38
Causas de extinção do contrato de trabalho desportivo	Art. 39
Revogação por mútuo acordo	Art. 40
Caducidade	Art. 41
Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal	Art. 42
Justa causa de rescisão por iniciativa de jogador	Art. 43
Comunicação da cessação do contrato	Art. 44
Ausência de justa causa	Art. 45
Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada	Art. 46
Rescisão unilateralmente sem justa causa	Art. 47
Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso de rescisão com justa causa	Art. 48
Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso despedimento sem justa causa	Art. 49
Responsabilidade do jogador em causa de rescisão unilateral sem justa causa	Art. 50
Responsabilidade do jogador em caso despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora	Art. 51
Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa	Art. 52
Abandono do trabalho	Art. 53
Conflitos entre as partes	Art. 54
Comissão Arbitral	Art. 55
Actividade sindical	Art. 56
Enquadramento competitivo	Art. 57
Fundo de Solidariedade social	Art. 58
Jogo anual	Art. 59
Acessos aos campos	Art. 60

### **Anexo III**

#### **Regulamento de formação dos jogadores profissionais de futebol**

Conceitos	Art. 2
-----------	--------



Forma	Art. 3
Capacidade	Art. 4
Registo	Art. 5
Promessa de contrato de trabalho	Art. 6
Direitos dos formandos	Art. 7
Deveres dos formandos	Art. 8
Direitos das entidades	Art. 9
Deveres das entidades formadoras	Art. 10
Tempo de trabalho	Art. 11
Período de férias	Art. 12
Garantias do formando	Art. 13
Garantias do clube formador	Art. 14
Poder disciplinar	Art. 15
Exercício do poder disciplinar	Art. 16
Sanções abusivas	Art. 17
Causas de cessação	Art. 18
Cessaç�o por m�tuo acordo	Art. 19
Caducidade	Art. 20
Rescis�o pela entidade formadora	Art. 21
Processo	Art. 22
Rescis�o do contrato de forma�o pelo formando	Art. 23
Aus�ncia de sua causa justificativa	Art. 24
Comunica�o da cessa�o do contrato forma�o	Art. 25
Responsabilidade do clube formador em caso de rescis�o do contrato com causa justificativa pelo formando	Art. 26
Responsabilidade do clube formador em caso de rescis�o sem causa justificativa	Art. 27
Compensa�o pela forma�o ou promo�o	Art. 28
Liberdade de trabalho	Art. 29
Resolu�o por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada	Art. 30
Liberdade de contratar	Art. 31
Compensa�o	Art. 32
Compensa�o no caso de celebra�o do primeiro contrato de trabalho desportivo	Art. 33
Compensa�o nos demais casos	Art. 34
Compensa�o nos demais casos	Art. 35
Listas de compensa�o	Art. 36
Obriga�es do clube contratante	Art. 37
Direitos do jogador inclu�do na lista de compensa�o	Art. 38
Participa�o do jogador na compensa�o	Art. 39
Extin�o do direito � compensa�o	Art. 40
Celebra�o de compromisso desportivo como amador ou contrato com o clube estrangeiro	Art. 41
Direito � compensa�o em caso de rescis�o	Art. 42

## SPAIN

## **Convenio Colectivo Liga de Fútbol Profesional (LFP) y Asociación de Futbolistas Españoles (AFE)**

Ámbito funcional	Art. 1
Ámbito personal	Art. 2
Ámbito territorial	Art. 3
Vigencia	Art. 4
Denuncia y prórroga	Art. 5
Comisión paritaria	Art. 6
Jornada	Art. 7
Horario	Art. 8
Descanso semanal	Art. 9
Vacaciones	Art. 10
Otros días de descanso y permisos especiales	Art. 11
Contrato de trabajo	Art. 12
Período de prueba	Art. 13
Duración del contrato	Art. 14
Cesiones temporales	Art. 15
Contraprestaciones económicas por cesión temporal	Art. 16
Extinción anticipada del contrato por cesión temporal	Art. 17
Compensación por formación y promoción	Art. 18, 19, 20, 21, 22
Salario	Art. 23
Conceptos salariales	Art. 24
Retribución mínima garantizada	Art. 25
Prima contratación o fichaje	Art. 26
Prima por partido	Art. 27
Sueldo mensual	Art. 28
Pagas extraordinarias	Art. 29
Plus de antigüedad	Art. 30
Otras retribuciones	Art. 31
Derecho de explotación de imagen	Art. 32
Retribución por vacaciones	Art. 33
Recibo de salarios	Art. 34
Pago de salarios	Art. 35
Premio de antigüedad	Art. 36
Servicio militar	Art. 37
Retribuciones durante el I.L.T.	Art. 38
Indemnización por muerte o invalidez	Art. 39
Partido a beneficio AFE	Art. 40
Acceso a los campos	Art. 41
Colecciones de cromos	Art. 42
Libertad de expresión	Art. 43
Derechos sindicales	Art. 44
Comisión mixta	Art. 45
Derecho supletorio	Art. 46
Fondo social	Art. 47
Calendario de competiciones	Art. 48

## **SWEDEN**

**Svenska FotbollSpelare  
Collective agreement concerning employment conditions for football-players the  
calendar years 2001-2005**

The extent of the agreement	§ 1
General obligations	§ 2
Loyalty etc.	§ 2.1
Employment duties etc.	§ 2.2
Secondary occupations	§ 2.3
Identity and health-certificate	§ 2.4
Payment	§ 3
Employment	§ 4
Working-hours	§ 5
Vacation	§ 6
General provisions	§ 6.1
The scheduling of the vacation	§ 6.2
Vacation salary	§ 6.3
Saved vacation	§ 6.4
Information and consultation	§ 7
Competence development	§ 8
Insurances	§ 9
Negotiation procedure	§ 10
Dispute settlement	§ 11
Validity period	§ 12

**6. “Football specific issues”**

The final stage of the identification of possible themes and issues deals with football-specific issues that are not covered, or only very broadly, in national collective bargaining agreements, the FIFA regulations and the UEFA-FIFPRO standard contract.

A distinction will be made between issues that form part of employment contracts, social and health issues, and miscellanea.

***Issues that are part of employment contracts***

**6.1. Unilateral Extension Options**

A common feature in many individual football contracts is the employer’s use of a unilateral extension option. Such a unilateral option enables the club to extend the player’s employment contract. Employment contracts in international professional football are always contracts of a fixed term. This is because using fixed-term contracts guarantees transfer fee payment. Prior to the Bosman judgment, a player could only move from one club to another after payment of a fee, also after the contract’s expiry. This practice was in conflict with the free movement of workers and was therefore banned from the transfer regulations. After Bosman, the practice of entering into long fixed-term contracts became a reality in football. In the majority of cases players do not reach the end of their contract; the contract is breached, and damages are paid by the player’s new club (see above). To create a more favourable position, the club uses the unilateral option to extend the contract after three years, for example. The contract then

continues for two more years. Using these unilateral options will most probably increase in the wake of the so-called ‘Webster’ judgment from the Court of Arbitration for Sport. According to article 17 sub 3 of the FIFA transfer regulations, a player may end his contract unilaterally after expiry of the three-year protected period for players under 28. Where a unilateral breach in the protected period leads to sporting and financial sanctions, a breach after the protected period is free of sporting sanctions. The CAS has decided that the damages required to be paid when a player breaches his contract at the end of the protected period are (only) the residual value of his contract, mainly based on the outstanding wages the player would receive. Clubs are becoming reluctant to conclude contracts of longer than three years due to this Webster case. Including a unilateral extension option offers them more certainty on keeping the player with the club or maximising his transfer value. Transfer clauses are also included in the contracts. These clauses fix the amount that needs to be received by the club before the player may move to another one. The use of unilateral clauses has encountered criticism in various national Member States, and in Portugal these clauses are prohibited. The main argument is that the employer has the power to bind the player and leave him in uncertainty as regards his future. These clauses are thus only tolerable when respecting strict rules, which differ from country to country. The DRC has also judged that unilateral extension options are only tolerable under certain conditions, namely:

- 1) The potential maximum duration of the labour relationship shall not be excessive;*
- 2) The option shall be exercised within an acceptable deadline before expiry of the current contract;*
- 3) The salary reward deriving from the option right has to be defined in the original contract;*
- 4) One party shall not be at the mercy of the other with regard to the contents of the employment contract. In this respect, the increase in salary after exercising the option is the most important indication to establish whether a party is at the mercy of the other party with regard to the contractual contents;*
- 5) The option shall be clearly established and emphasised in the original contract so that the player is conscious of it at the moment of signing the contract.*

However, no international uniformity exists on these unilateral extension options and their validity remains uncertain, to be decided on a case-by-case basis. The lack of an enforceable international framework of uniform employment law in professional football may be regarded as the reason for this.

## **6.2. Image Rights**

Given the huge media interest in football, the advent of new technology and the “Hollywood” status of players, the financial exploitation of image rights has become increasingly important in professional football. Players entering into a fixed-term employment contract with a club already have to sign a separate contract regarding their image rights. This contract gives the club the right to profit from the player’s image rights. Image rights contracts may apply to a longer period than the employment contract. When the player reaches the end of his employment contract, the former club can request the new club to buy out the image rights contract. Naturally the new club is keen to exploit the player’s image.

Due to the tendency to financially exploit the image of elite players it is likely to be in the interest of parties present at the social dialogue table that the “transfer” of image rights from one club to the other is regulated in general terms in the SD. Players would need the same legal certainty.

Issues that need clarity are the ownership of the rights. In Germany for example a case involving Oliver Kahn dealt with the fact that the international players' union commercialized the collective of the players' names without remunerating the players

### *Social and health issues*

#### **6.3. Artificial Pitches**

In September 2005, FIFPro approached G-14 to form a front against artificial turf. FIFPro is opposed to the introduction of artificial turf in professional football. 17 of the 18 G-14 members (not including Ajax Amsterdam) turned out to be fierce opponents of this new development. A FIFPro/G-14 coalition on this issue will find face the FAs and UEFA/FIFA in opposition. The main question is whether such turf is detrimental to the quality of play and whether players will be more vulnerable to injuries as a result. In both respects, clubs and players have common interests. However, we should remember that the quality of artificial turf continues to improve. Of course, there is no argument against the view that real football should only be played on natural grass.

The quality of play is in the interest of both clubs and players, as is the reduction of injury risks. Here there is clearly a common interest in the face of football's governing bodies.

In the FIFA/FIFPro Memorandum of Understanding of 2 November 2006 the two organisations propose to address a special issue of global importance "Considerations on the use of artificial pitches and their potential for the development of football".

#### **6.4. Doping**

Doping is a key concern in sport in general and in professional sport in particular, as it undermines transparency and fair competition. Policies to prevent and combat doping should include avoiding excessively busy sports calendars that put pressure on the athletes. See also under the agenda item: "International match calendars".

Quite apart from that, the legal position of sportspersons vis-à-vis the national and international sports governing bodies (in football, FA's, UEFA and FIFA), in particular strict liability and privacy aspects in connection with out-of-competition controls at domestic whereabouts are a matter of concern for sportspersons and their clubs, in particular in professional sport (employees/employers relationship). The proposition might be argued that the disciplinary law concerning doping violations must be considered as pseudo-criminal law, that Article 6 of the European Convention on Human Rights ("no punishment without guilt") is applicable to disciplinary doping law, and that the application of the strict liability principle is contrary to Article 6 and should therefore be replaced by the "Anscheinsbeweis".

An elite sportsperson under contract may only practise his profession, i.e. participate in competitions, if he has a licence from the international and/or national sports association/federation. The licence is only granted if the athlete declares irrevocably that he or she will undergo any anti-doping test according to the provisions in the sports regulations, so also out-of-competition doping controls "conducted anytime, anywhere, and without notice". Obtaining a licence in fact is not voluntary; on the contrary, without a licence the athlete cannot practise his profession and as an employer cannot be expected to employ an athlete who cannot practise his or her profession, the days of the sportsperson as a professional are numbered. When applying for a licence, the athlete faces a dilemma. Relinquishing his right

to privacy, gives him the right to work; choosing the principle of right to privacy means relinquishing his right to work.

Doping may be considered "the scourge of the sport", but still sports governing bodies should give human rights their due place in the statutes and regulations.

In the FIFA/FIFPro Memorandum of Understanding of 2 November 2006 the two organisations propose to address as a special issue of global importance "The fight against doping and defence of the principle of 'individual case management' in doping matters".

In Annex 2 of the UEFA/FIFPro Memorandum of Understanding containing an Agreement between the two organisations "on the definition of the specificity of sport (football)" it is stated that this definition inter alia is covering "Rules concerning doping, provided 'individual case management' is respected".

### **6.5. Pension Funds**

A so-called bridging pension may allow the player to deposit a percentage of his salary into a fund during his active career. This arrangement enables the professional football player to save money for later on in life, after his professional career. At the end of his career he bridges the years up to his pension financially by means of payments from the fund. These payments will then fall under a favourable tax rate. The CFK (Contractspelersfonds KNVB) is just such a fund in the Netherlands. However a European fund would have to guarantee that fund deposits are made by the player's own choice and not by obligation (indirectly) imposed on him by the FA.

The specific interest of elite clubs is not to oppose the introduction of a European fund if the issue were tabled by FIFPro for example, but to create guarantees during negotiations that participation in the fund is voluntary for the players. A pension fund is not always the best solution for elite players, a case which was illustrated by the founding of ProProf in the Netherlands as a reaction to CFK. The issue of pension funds is a good example of the monitoring role which could be exercised by elite clubs regarding new developments in European professional football by being a partner of the SD.

### ***Other issues***

### **6.6. Home Grown Players Rule and 6+5 Rule**

At its 2005 Congress in Tallinn, UEFA imposed specific quotas on clubs for the inclusion of locally trained players between the age of 15 and 21 in Champions League and UEFA Cup matches. The rationale behind these quotas is that they would enhance the training and development of young talent. From the 2006/2007 season, at least four "home-grown" players had to be included in teams for European club games in a squad of 25 players - at least two trained by a club's own academy and a further two trained by other clubs within the same association. By the 2008/2009 season, the minimum number of "home-grown" players required should have been increased to eight. (see: Regulations of the UEFA Champions League 2007/08)

The new rule would seem to restrict the freedom of movement of young players as it implies "indirect" or "hidden" discrimination. Such discrimination would be based on different criteria than nationality, i.e. training in the club and/or national association, but would indirectly result in the discrimination of foreigners. Most of the "home-grown" players would be nationals and not foreigners, making it more difficult for foreign players to move

to a country where they had not been trained and educated. The “home-grown” players rule could potentially restrict cross-border labour mobility. This raises the question of the compatibility of the “home-grown” players rule with European Law (Article 39 of the EC Treaty: freedom of movement for workers). An issue like this which concerns the freedom of movement/employment of players from the perspectives of both employers’ and employees’ organizations could be included in the Social Dialogue. The rule concerns European level (Champions League, UEFA Cup) football and would appear to directly affect (elite) clubs’ interests. It is clear that the “home-grown players” rule is in the interest of the national FAs. The underlying idea is that the national teams would be strengthened if enough youngsters were given the opportunity to play in the premier League of their own country. This explains why UEFA introduced this rule, which is particularly important for the “Big Five” in Europe. For a country like the Netherlands, the rule is less applicable to the national team as the best players play abroad in the premier Leagues of the “Big Five”. On the other hand, this rule is not directly in the interest of the (elite) clubs, as they need the best home-grown and foreign players. There is therefore a conflict of interest between clubs and associations in this respect. Social partner organisations would seem to be united against UEFA/FIFA and FAs on this issue because the absolute freedom of movement/employment of any player, local or foreign, is also in the interest of FIFPro.

That leads us to consider whether there would be a possible justification for this rule. The main goal UEFA wants to reach with this rule is the creation of a ‘level playing field’: it has been proved that the current system leads to a situation whereby the richest clubs buy the best players; the smaller clubs need a helping hand to be competitive again. But there is a lack of legal backing for a rule that infringes as the home-grown player rule does. The only legally binding guideline in this respect is the Bosman case, and the explanatory vision of Advocate General Lenz mentions that less restrictive measures should be applied than measures that seriously infringe the free movement of workers.

In addition, the implementation and use of the home-grown player rule may encourage the trafficking of young players. If, for example, a 15-year-old Nigerian boy starts his training at a European club for at least three years he will be regarded as a home-grown player and he may be fielded in competitions. This situation can be contrasted with a 22-year-old who intends to transfer from Brazil to Europe for the first time.

The abovementioned conditions lead one to think that the home-grown player rule will not prove to be compatible with the rules on the free movement of workers in the EU.

Apart from the home grown players’ rule having been introduced by UEFA, FIFA is expected to push through quotas on foreign players in football clubs to allow no more than five non-nationals on the pitch at any time. FIFA president Joseph Blatter was reported to be pushing for a “gentleman’s agreement” on the issue among the national associations at the top annual congress of FIFA in Sydney in May this year. The new rule should be introduced in the 2010-2011 season. For legal and policy reasons (a 6 + 5 rule is directly discriminatory against foreign players and such contrary to EU Law) UEFA has not joined Mr Blatter in his quest and is instead promoting quotas on locally trained players at clubs but without any (direct) discrimination on nationality.

In the FIFA/FIFPro Memorandum of Understanding of 2 November 2006 it is stated that the two organisations have already agreed on “Protection of national teams by FIFA introducing, over several seasons, the 6+5 system regarding eligibility for national teams”.

The White Paper on Sport states as follows regarding on the home grown players issue:

“Rules requiring that teams include a certain quota of locally trained players could be accepted as being compatible with the Treaty provisions on free movement of

persons if they do not lead to any direct discrimination based on nationality and if possible indirect discrimination effects resulting from them can be justified as being proportionate to a legitimate objective pursued, such as to enhance and protect the training and development of talented young players.”

NB: FAs (and national governments) could strengthen the national team by getting better foreign players naturalised under accelerated public nationality law procedures. However this way of operating is increasingly being opposed by restricting the availability of a new “sport nationality” to foreigners under the sporting rules of the IFs and national sports-governing bodies (cf., “La nationalité dans le sport – Enjeux et problèmes”, Edité par Dennis Oswald, Actes du Congrès des 10 et 11 Novembre 2005, Organisé par le Centre International d’Etude du Sport, Lausanne, Avec le soutien de la FIFA, Editions CIES, Neuchâtel Suisse - 2006).

Roughly, nationality law belongs to the public domain; sports law –in the sense of self-imposed rules by the sports world– belongs to the private sector. When determining who is allowed to represent one’s country at international sports events, sports law has historically aimed at the official passports of the parties involved. A person who has the public law nationality of a certain country may represent that country either individually or as part of a team. The international sports world is, however, not obliged to follow public law rules and may impose its own, special and stricter rules in order to prevent accelerated changes of nationality among sportsmen via the naturalization system, hence strengthening the new home country’s sports representation. It is clear that there are national sports associations who want to take advantage of naturalization and there are national governments who wish to see their countries represented as strongly as possible for reasons of national prestige. Hence, here and there, ‘little one two’s’ arise between national associations and their governments. Whilst there is no global government who can mandatorily unify the strongly different nationality laws among countries with respect to naturalization, the IOC and the universal international sports federations may in principle do so in order to create a ‘level playing field’ between sports representations from numerous countries. At the moment, however, this is not yet the case. Just as on the public side nationality laws differ quite strongly, so too, in the private sector very different ‘sports nationality’ regulations apply for each federation. Moreover, in many cases those regulations are ineffective.

### **6.7. International Match Calendar**

The interests of clubs, in particular elite clubs and national football associations as well as UEFA and FIFA, are increasingly in conflict as far as the international match calendar is concerned. The main reason is the rising number of international matches. In Europe, after the fall of the Soviet Union, UEFA acquired many more member countries. The qualification groups for the European Championship and World Cup subsequently became larger. The Confederations Cup (national teams) is a new FIFA tournament and the World Cup for club teams became a tournament instead of a single match between the champions of Europe and South Africa in Tokyo as before. On the other hand, the winner of the UEFA Champions League currently has to play thirteen matches up to and including the final. The (elite) clubs needed more guaranteed matches to secure their income. Although the second groups round of the Champions League was abolished some years ago, one groups round was recently introduced in the UEFA Cup competition. More matches mean more TV and sponsoring income for FAs as well as for FIFA and UEFA, particularly during the final rounds of the European National Teams Cup and the World Cup. The number of finalists has also considerably increased, meaning more matches. Too many national team matches prevent (elite) clubs playing enough international friendly games and tournaments abroad, which would usually be held during the closed season. However every two years, the summer



calendar is full of national team football. Furthermore, the FIFA match calendar now includes international friendly and practice matches throughout the year. There is an additional problem for European (elite) clubs. The final round of the Africa Cup takes place during the League season in Europe and, according to the FIFA rules, clubs are obliged to allow their foreign players to play for their country (including preparation). Generally speaking, every national team match means that the clubs' international players (nationals and foreigners) are not at the disposal of the club during their preparation. As a result, the elite clubs are often unable to implement a regular training programme at the club. On the other hand, playing for the national team greatly increases the quality and value of a player.

The result of playing too many matches is the potential mental and physical overburdening of the players. This naturally has affects the quality of play.

Such stress is not in the interest of the clubs or the players. There is common ground here for social partner organisations in the professional football sector to propose solutions. Moreover, the clubs' financial and commercial interests are directly at stake. Sometimes their players return injured from international matches. The players are their working capital in which they have invested large sums of money under (the working of) the current transfer rules. They cannot play enough friendly games and tournaments and they therefore merchandise their teams internationally. The match calendar issue brings up the broader issue regarding the validity and conditions of the compulsory FIFA player release system as it now stands. From the point of view of labour (industrial) relations, an overly heavy match calendar resulting in the overburdening of players must be modified in accordance with the international rights of employees. This states that the number of working hours per day etc. must not be disproportionate and it must be physically and mentally acceptable (labour/rest relationship). It is therefore in the interest of clubs and players that the players are protected against being overburdened.

Objectively, there are various options to achieve getting the match calendar modified: the introduction of two or more levels of competition for UEFA and FIFA qualifying matches (preliminary rounds or even an A and B group etc. with promotion and relegation), fewer dates reserved for friendly matches on the national team calendar, the abolition of the Confederations Cup and World Cup for teams in their present form, fewer matches during the final rounds of the European Cup and World Cup, reduction of the number of teams and therefore matches in national Premier League competitions. As the players are "in the ownership" of the clubs, it seems logical that the clubs' commercial interests would prevail.

In the FIFA/FIFPro Memorandum of Understanding of 2 November 2006 the two organisations propose to address as a special issue of global importance "FIFA's coordinated international match calendar".

As well as the direct financial benefits from UEFA EURO for the clubs (see above under "Release of Players to Association Teams"), the UEFA/ECA Memorandum of Understanding of 21 January 2008 also ensures that UEFA is set to schedule qualifying matches for the UEFA EURO, whenever possible, in maximum groups of six.

## **6.8. Non-EU Nationals**

Currently there is no equal access to the labour market in sports for non-EU workers. This might seem logical at first sight, but turns out to be less so if one realises that in football for example, we are truly dealing with an international labour market. A case study may serve to illustrates the lack of a level playing field in the European Union in terms of issuing work permits (Roberto Branco Martins, *The Kolpak Case: Bosman Times 10? Football fears the Arrival of Bosman, Bosmanovic and Osman*, in: *The international Sports Law Joirnal (ISLJ)*

2004/1-2, pp. 26-32). It is clear from this study that it is quite difficult for a Dutch club to employ a Brazilian player, although there is no limit to the use of Brazilian players. The same player would also need a work permit in Belgium, although conditions there are different. The player in Belgium would also need a work permit, but the only requirements are that the player receives a written contract and a relatively low minimum salary.

Criteria also exist in Italy, Portugal and Spain. The player needs a work permit but is also subject to criteria issued by the football authorities. These criteria are not in fact illegal because these football governing bodies have received a formal mandate from the relevant governmental authorities to draw up rules and regulations for the entry of non-EU players into the football labour market. Clubs in these countries may thus not align more than two or three non-EU nationals. As regards the Brazilian player in our case study: Portugal has a bilateral agreement with Brazil which is beneficial for Portuguese clubs, and they can employ Brazilians far more easily than other EU countries.

The conclusion is that there is currently not a level playing field in the EU when it comes to the employment of non-EU nationals. On a national level different rules apply to the employment of these non-EU nationals. If FAs apply different national rules in this respect, they will jeopardize the international/European competitive status quo. And that is currently the case. Moreover, besides having different sporting rules, national legislation also differs from country to country regarding work permits. Therefore from the perspective of employees, EU harmonisation with the highest (possible) degree of openness towards non-EU nationals in principle could be the solution to the problem. However, it is possible that, on behalf of its EU member players' unions, FIFPro would not support unrestrictedness or less as it would prefer to protect the labour market for EU nationals first and foremost. It is in the interest of the FAs and thus UEFA/FIFA to oppose openness, as openness would weaken the quality of national representative teams, especially in the EU's major footballing nations.

## 6.9. Players' Agents

According to the Laurent Piau case of the European Court of First Instance, which was upheld before the European Court of Justice: *"The object of the occupation of a players' agent is, for a fee and on a regular basis, to introduce a player to a club with a view to the conclusion of a contract of employment, or to introduce two clubs to one another with a view to the conclusion of a transfer contract."* It is therefore characterised as an economic activity for the provision of services, which does not fall within the special nature of sport as defined by case law.<sup>171</sup>

However, in the same judgment, the Court of Justice decided that:

*"The need to introduce professionalism and morality to the occupation of players' agent in order to protect players whose careers are short, the fact that competition is not*

*eliminated by the licence system, the almost general absence (except in France) of national rules, and the lack of a collective organisation of players' agents, are circumstances which justify the rule-making action on the part of FIFA.*

*Possible abuse of a dominant position by FIFA:*

*The Court of First Instance disagrees with the Commission and considers that FIFA, which constitutes an emanation of the clubs, thereby holds a dominant position in the market of services of players' agents. Nevertheless, the FIFA regulations do not impose quantitative restrictions on access to the occupation of players' agent which harm competition, but qualitative restrictions which may be*

---

<sup>171</sup> See also no. 105 of the CFI Laurent Piau judgment in first instance.

*justified, and do not therefore constitute an abuse of FIFA's dominant position in that market".*

After the Piau case, it has become clear in the European Professional football sector that the activity of agents requires better regulation. Regulation by FIFA at international level does not produce legal certainty due to the differences in national laws among the Member States. General job placement / intermediary services Acts are primarily applicable to the activities of agents and these Acts and laws prevail over FIFA (association) regulations. The following table shows that 93% of European Union agents are primarily regulated by another source of law than the FIFA regulations:

<b>Countries</b>	<b>ILO Convention</b>	<b>interventionist legal system</b>	<b>specific sports law</b>	<b>other legislation</b>	<b>numbers of agents</b>
<b>Austria</b>				X <sup>172</sup>	24
<b>Belgium</b>	X			X <sup>173</sup>	48
<b>Cyprus</b>					19
<b>Czech Rep.</b>	X				21
<b>Denmark</b>					24
<b>England</b>				X <sup>174</sup>	289
<b>Estonia</b>		X <sup>175</sup>			1
<b>Finland</b>	X				7
<b>France</b>		X <sup>176</sup>	X <sup>177</sup>		153
<b>Germany</b>				X <sup>178</sup>	148
<b>Greece</b>		X <sup>179</sup>	X <sup>180</sup>		51
<b>Hungary</b>	X				12
<b>Ireland</b>					
<b>Italy</b>	X	X <sup>181</sup>		X <sup>182</sup>	379
<b>Latvia</b>		X <sup>183</sup>			4
<b>Lithuania</b>	X	X <sup>184</sup>			2
<b>Luxemburg</b>					8
<b>Malta</b>					3
<b>Netherlands</b>	X			X <sup>185</sup>	69
<b>Poland</b>		X <sup>186</sup>			33

172 Gewerbeordnung jo. Arbeitsmarktförderungsgesetz.

173 Flemish Decree of 19 April 1999 on Private Labour Conciliation and KB of 28 November 1975.

174 England has a common-law system which is developing by case law. There is no specific law governing the profession of a players' agent. The safeguarding of the integrity and morality of the agent is based on various duties which are implied in the contract between agent and player, such as good faith, trust, openness of dates, conflicts of interest. These special provisions prevail over association regulations.

175 Eesti Spordiseadusest 15 June 1998.

176 Loi n.º 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

177 Loi n.º 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, Article 15-2.

178 The following legislation is applicable: Sozialgesetzbuch III; Rechtsberatungsgesetz; Bürgerliches Gesetzbuch.

179 Law 2725 / 1999 art. 90 par. 9.

180 Ministerial Decision No. 23788/2002.

181 Various sports acts, most relevant: L. marzo 1981, n. 91 – Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti and the Decreto Legislativo 23 luglio 1999, n. 242 Riordino del Comitato olimpico nazionale italiano – CONI, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n.59.

182 Various general laws are applicable to the work of agents, such as Libro IV, Título II, Capo VI Codice Civile articles 1387-1400; Libro IV, Título III, Capo IX Codice Civile articles 1703-1730 and articles 2229-2238. These articles create the basis in a civil law framework,

183 Sporta Likuma 13 November 2002.

184 Lietuvos Respublikos Kūno Kultūros ir Sporto Ástatymas 1995.

185 WAADI (Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs).

<b>Portugal</b>	X	X <sup>187</sup>	X <sup>188</sup>		36
<b>Slovakia</b>					8
<b>Slovenia</b>					15
<b>Spain</b>	X	X <sup>189</sup>			365
<b>Sweden</b>				X <sup>190</sup>	21

### *Results of table*

The table shows that in one way or another, 16 of the 25 Member States have some kind of public regulation or legally structured framework for regulating the profession of players' agent. The source is the Convention Concerning Private Employment Agencies; International Labour Organisation Convention 181, or specific national legislation regulating the profession.

This legislation prevails over the rules of national football associations which must comply with FIFA regulations due to the membership of the national associations in FIFA.

Furthermore, the national football association may have the power to issue the regulations due to a mandate based on public law (cf. the interventionist system).

Currently there are a total of 1,592 FIFA licensed players' agents in the European Union. A total of 1,477 FIFA licensed players' agents operate in an economic market where they are bound by public laws of one form or another. Hence, they are not bound by FIFA Regulations. This number covers 93% of all FIFA-licensed players' agents in the European Union.

Due to these elements, recent reports deriving from international and EU institutions have called on the European Commission to assist or take the initiative in the regulation of agents. Examples are:

The Independent European Sports Review (2006):

- *“Having analysed both the legal reasoning set out in the Piau case and also the practical operation of regulatory control of agents in the European area, the authors of this Review consider that a more rigorous form of regulatory enforcement is required. Furthermore, it may be appropriate to examine a system involving not only EU legal instruments but also with a stronger role for the European governing body (UEFA in the case of football) in particular to oversee effective enforcement of the Rules.”*
- *“A more effective system for regulating the activities of players' agents would also assist in the fight against money laundering by ensuring the integrity of registered agents and monitoring financial flows. This would represent a logical development of the central clearing house system that has been discussed in the context of player transfers in Europe.”*
- *“It is submitted that rules concerning players' agents are inherent to the proper regulation of sport and therefore compatible with European Community law.”*

---

186 Constitution of Republic of Poland art. 65 (Journal of Laws No. 97.88.553) Art. 95-109 of the Civil Code of 17.11.1964 (Journal of Laws No. 64.43.296). These articles prohibit an organisation without public authority regulating a profession that falls under the freedom of the provision of services.

187 Lei. N.º 1/90 Lei de Bases do Sistema Desportivo de 13 de Janeiro.

188 Lei N.º 28/98 Regime juridico de contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva, especialmente capítulo IV articles 22-25.

189 Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.

190 Lag (1993:440) om privat arbetsfördmedling och utyrning av arbetskraft.

The European Parliament Report on the future of European football, by the Commission on Culture and Media (2007):

*“Believes that the current economic reality surrounding players' agents necessitates that football governing bodies at all levels, and in consultation with the Commission, need to improve the rules governing players' agents; in this respect calls on the Commission to support UEFA's efforts to regulate players' agents, if necessary by presenting a proposal for a directive concerning players' agents which would include: strict standards and examination criteria before anyone can operate as a football players' agent; transparency in agents' transactions; minimum harmonised standards for agents' contracts; an efficient monitoring and disciplinary system by the European governing bodies; the introduction of an "agents' licensing system" and agents' register; and ending "dual representation" and payment of agents by the player”*

And the White Paper on Sport by the European Commission (2007):

- *“There are reports of bad practices in the activities of some agents which have resulted in instances of corruption, money laundering and exploitation of underage players. These practices are damaging for sport in general and raise serious governance questions. The health and security of players, particularly minors, has to be protected and criminal activities fought against.”*
- *“The Commission will carry out an impact assessment to provide a clear overview of the activities of players' agents in the EU and an evaluation of whether action at EU level is necessary, which will also analyse the different possible options.”*

The regulation of agents in the European Union is therefore a topic that is currently the focus of attention. In order to create certainty, various options for regulation are mentioned, such as directives and regulation by the governing bodies.

With regard to a directive, it seems that the European Commission is reluctant to initiate a directive solely on agents.<sup>191</sup> A directive would also touch upon other intermediary service providers in sports in general. Furthermore, as the European Court of Justice has defined the activity of agents as not being a specific sporting profession, the European Commission would need very far-reaching convictions that the agent business needs EU regulation as this is contrary to the functionality of free competition and market access.

If regulation by sports governing bodies and an EU directive are not feasible or do not produce uniformity, the question arises as to whether social dialogue could serve the purpose of bringing certainty to the regulation of players' agents.

The social dialogue articles in the EU Treaty offer little scope to discuss activities related to players' agents. What may be discussed is the role of players' agents in the concrete negotiations of players' contracts as it deals with entering into a contract. However, the activities of agents in general do not appear to be within the scope of the social dialogue, or at least not within the scope of article 137.

---

191 A. Hustings, *Quelle intervention communautaire pour réguler la profession d'agent de joueur?*, in RJES, n° 85, décembre 2007, p. 147 à 160.

Another aspect for regulation is self-regulation. However, self-regulation by agents of their own profession, including for example limited access to the profession due to the need to have a licence, results in competition restraints.

Supervised self-regulation of agents could be a test case under the social dialogue, leading to enforceable regulations. The European Football Agents Association (EFAA) was recently established and recognised by the European Commission as an official sports organisation in football.

### **6.10. Salary Capping**

Player salaries constitute the clubs' greatest expenditure. Increasing competition keeps pushing up salaries. Such increases are so excessive that clubs spend more on salaries than they receive in revenues. The imminent problems are obvious: salaries rise, revenues drop, clubs go bankrupt or (in the smaller leagues) there will be an even greater exodus of top players. A salary cap is in place for a number of sports in the United States, where it is also part of a so-called collective bargaining agreement. A salary cap comes in two forms: hard or soft. A hard cap links the salary to a percentage the employer may maximally spend on salaries. A soft cap also links the money to a percentage the employer may maximally spend on salaries. However this percentage is linked to the revenues the club generates in a season. With a soft cap the salary limit can be subject to deviation under some circumstances. A soft cap is more relevant to football. In practice a salary cap creates financial stability in the sector. It must be noted that a salary cap can only be introduced successfully across the entire EU – in other words if it is transnational. The use of salary caps in professional football has been suggested as a solution to the problem of clubs spending unsustainable levels of player wages in order to compete at the highest level. Salary caps are by definition restrictive. Depending on the form they take they restrict the amount clubs can spend on wages, thus restricting the supply and demand for players. Capping is therefore likely to be considered an issue for EU competition law. Careful consideration should be given to the overall context in which the decision to employ a salary cap was taken. An environment of economic crisis in professional football would make salary caps more likely to survive legal challenge. In this environment, salary caps may be justified on the grounds that they maintain the economic viability of teams competing in the league and they preserve competitive balance between clubs. Some commentators have argued that the softer the cap the harder the law should intervene. If the objective of the cap is to safeguard competitive balance, then a hard cap should be preferred as this imposes a flat ceiling on the spending of all clubs. A soft cap, which links spending to revenue, disproportionately affects the ability of small clubs to improve their position. This places them at a competitive disadvantage and at risk of closure. Competition law, which is designed to promote competition, could not sanction a system which curtails competition to this level. The fact that a hard cap is more restrictive and less appealing to the larger undertakings and high earners is not relevant under this analysis. As long as players have the right of free movement to seek alternative employment, a hard cap should not amount to a breach of competition law. To achieve maximum legal certainty in this field, the international players union (FIFPro) must give their consent to such a move although high earning players are less likely to consent to a hard cap. Consent could be provided through a collective bargaining agreement with the employers (clubs).

In the light of the above, capping does not seem to be suitable for discussion in the SD with FIFPro in general. The general introduction of capping in European professional football is not in the interest of elite clubs. Besides, a cap would considerably restrict the manoeuvring room for player agents to increase salaries and thus their commission. An alternative for capping is licensing in order to maintain the economic viability of clubs (cf, the newly

introduced UEFA licensing system). Of course, salary capping could be part of a licensing system.

## 7. Conclusion

The following conclusions can be drawn on the basis of the above as regards the type of agreement and its content.

### *Type of agreement*

As the agreement deriving from a social dialogue committee in football needs to be implemented in the national member states' football structures, it is important to guarantee uniform implementation, including an efficient method of enforcement.

The most suitable type of agreement meeting these standards is transformation of the agreement between the social partners into a directive. The directive is implemented in national jurisdictions of the member states and has the status of a formal act. Enforcement of these acts is guaranteed through legal procedures common to all Member States. Difficulties of enforcement arising from discrepancies between employment law and association rules is avoided.

Only issues falling under article 137 sub 1 and or 3 EC Treaty may be transposed into a directive. On all other issues related to the professional football sector, an agreement may be reached between the social partners, but transposition into a directive is not possible.

### *Content of the agreement*

All issues related to the European professional football sector may be discussed within a social dialogue committee. The issues described above are listed under Article 139 EC Treaty. The issues that may be transposed into a directive on the initiative of the social partners, via the Commission to the Council and that require qualified majority voting within the Council, are listed under 137 sub 1 EC Treaty. The third distinction is the issues needing unanimous voting by the Council before they can be implemented in a directive.

The elements marked with an asterisk (\*) below are the issues that may be characterised as having an influence on the conclusion and termination of contracts. The fact that these elements may be included in a social dialogue is also due to the fact that a proper analysis, taking social and employment aspects into consideration, needs to be undertaken to guarantee the free movement of workers.

139	137 sub 1	137 sb 3
1. Status of players		X
2. Registration of players*		X
3. Registration periods*		X
4. Loan of players*		X
5. Maintenance of contractual stability (termination of contracts)*		X
6. Contract duration (fixed term)*		X
7. Players under the age of 18		X
8. Third party influence on clubs*		X
9. Protection of minors		
10. Training compensation*		X
11. Solidarity payments*		X

12. Release of players		X
13. International match calendar		X
14. Doping	X	
15. Image rights		X
16. Club obligations		
17. Player's obligations		
18. Written contract		X
19. Trial periods*		X
20. Sanctions		
21. Salary (capping)		
22. Extension options*		X
23. Pension funds		X
24. Home grown players rule*		X
25. Non-EU nationals		X
26. Artificial pitches	X	X
27. Players' agents		

These aspects form the core of a possible agreement at the EU level. Several matters need to be taken into consideration before an actual agreement comes into practice.

All the issues above have a clear basis in employment law or are closely related to it. However, in the course of time the football sector has created a characterisation of certain elements as the “specificity of sport”, leading to possible exemptions from the applicable formal laws on the basis of football’s social and cultural elements. The specificity of sport is heavily promoted by the football governing bodies and forms the basis for these organisations’ power to govern the sport. To unite the specificity of sport with employment law and guarantee an efficient coherence between regulations of the governing bodies and the prevailing agreement between the social partner, an informal dialogue may take place between the social partners and the governing bodies and relevant stakeholders before the actual social dialogue takes place. There the regulations of the governing bodies may serve as a blueprint for a formal social dialogue.

A possible threat to conclusion of the agreement is the fact that the relevant social partners fail to agree on the creation of a social dialogue committee. At the moment it appears that FIFPro and EPFL are the designated social partners in football. However, the recently established European Club Association (ECA) has included representation of clubs in a social dialogue in their statutes. The ECA consists of many clubs that have appeared in the European competitions; individual clubs are ECA members. Where the European Commission decides that the ECA may take part in the social dialogue committee, the hypothetical situation is created that one individual club in a country (take the example of Ajax Amsterdam) has a voting right within the structure of a social partner at the EU level. Consequently an agreement at the EU level must be implemented at the national level, also prevailing over national collective bargaining agreements. Here an individual club might be responsible for the fact that national collective agreements are changed by one member of the national collective (the national social partner) of clubs due to its participation in the ECA. Taking this element into consideration and the fact that the ECA does not consist of national organisations taking part in national collective bargaining structures, it will be the first step towards broadening the social dialogue in general if the European Commission agrees to the ECA’s participation in the social dialogue.



Another possible threat is the Council's role. Many elements may be discussed within the European Social Dialogue, but only confirmation of the agreement by the Council leads to a uniform and enforceable agreement. Unanimity is necessary in the case of article 137 sub 3 EC Treaty. As illustrated above, it seems that the powers of the Commission and the Council are limited when it comes to modification or withdrawal of the agreement of the social partners. This aspect is only mentioned in literature and has not been tested in practice. Where the Council is presented with confirmation of the agreement of the social partners in football, a theoretical discussion will be confirmed in practice.



# ANNEXES

## BELGIUM

### NATIONAAL PARITAIR COMITE VOOR DE SPORT

CAO VAN 7 JUNI 2006

#### VAKANTIEGELD BETAALDE VOETBALLER

##### Artikel 1 - Toepassingsgebied

De CAO is van toepassing op de voetbalclubs en de betaalde voetballers die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst volgens de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars afgesloten vanaf 1 juli 2003.

##### Artikel 2 – Vakantiegeld

De betaalde voetballer ontvangt - in de hoofdvakantiemaand - van zijn werkgever-club:

- zijn normale wedde op de gewone uitbetalingsdatum
- een premie als dubbel vakantiegeld

Het dubbel vakantiegeld is niet inbegrepen in de normale maandelijkse bezoldiging. Hiervan kan contractueel niet worden afgeweken. Op het dubbel vakantiegeld worden afzonderlijk afhoudingen gedaan voor sociale zekerheid en bedrijfsvoorheffing.

De partijen gaan ervan uit dat op het dubbel vakantiegeld de geplafonneerde RSZ voor betaalde sportbeoefenaars en de bedrijfsvoorheffing voor exceptionele vergoedingen van toepassing is.

Het dubbel vakantiegeld telt niet mee voor de berekening van de groepsverzekeringspremies en er dienen derhalve geen groepsverzekeringsbijdragen op berekend te worden.

##### Artikel 3 – Noties vakantiejaar en vakantiedienstjaar

In gevolge de noties vakantiedienstjaar en vakantiejaar wordt verwezen naar de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie. Dit betekent dat een vakantiedienstjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

##### Artikel 4 – Berekeningswijze

De sociale partners komen overeen voor de looptijd van de CAO voor betaalde voetballers “het dubbel vakantiegeld” als volgt te beperken:

1. De berekeningswijze voor het **vast gedeelte** van de wedde:
  - voor het vakantiejaar 2007: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiedienstjaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 94% van de bruto wedde van de maand waarin de hoofdvakantie ingaat
  - voor het vakantiejaar 2008: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiedienstjaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 96% van de bruto wedde van de maand waarin de hoofdvakantie ingaat
  - voor het vakantiejaar 2009: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiedienstjaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 98% van de bruto wedde van de maand waarin de hoofdvakantie ingaat
  - vanaf het vakantiejaar 2010: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiedienstjaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 100% van de bruto wedde van de maand waarin de hoofdvakantie ingaat
2. De berekeningswijze voor het **variabele gedeelte** van de wedde:  
per gepresteerde of daarmee gelijkgestelde maand tijdens het vakantiedienstjaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van de volledige contractuele of overeengekomen bruto winstpremie van de eerste ploeg in de Belgische Nationale competitie van toepassing op de eerste competitiewedstrijd van het nieuwe seizoen in het vakantiedienstjaar, ongeacht het feit of de speler effectief aan deze wedstrijd heeft deelgenomen. In geval de betaalde voetballer op dat ogenblik niet in dienst was van de huidige werkgever dient de berekening te gebeuren op de eerst verschuldigde winstpremie.

Het dubbel vakantiegeld bedraagt echter minimaal 1/12 van het minimumloon voor betaalde sportbeoefenaars.

In geval van onvolledige prestaties tijdens een maand gebeurt de berekening pro rata de werkelijk gepresteerde of gelijkgestelde dagen in de loop van die maand.

Voor de gelijkgestelde periodes wordt verwezen naar de vakantiewetgeving.

##### Artikel 5 – Tijdstip uitbetaling

Het tijdstip van betaling van het dubbel vakantiegeld wordt geregeld in het KB van 30 maart 1967. Artikel 45 van dit KB bepaalt dat het dubbel vakantiegeld verschuldigd is op het moment van het nemen van de hoofdvakantie. De hoofdvakantiemaand voor voetballers is de maand juni. Het vakantiegeld dient dan ook betaald te worden in de maand juni op hetzelfde tijdstip als de uitbetaling van het loon van mei. Er dient een aparte fiche voor het vakantiegeld opgemaakt te worden en overhandigd te worden aan de speler op het voorziene tijdstip van betaling.

#### **Artikel 6 – Vakantiegeld uit dienst**

Indien de arbeidsovereenkomst met de betaalde voetballer wordt beëindigd is vakantiegeld uit dienst verschuldigd. Op het ogenblik van de uitdiensttreding betaalt de werkgever-club aan de speler:

1. De berekeningswijze voor het **vast gedeelte** van de wedde:
  - voor het vakantiejaar 2007: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiejaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 94% van de normaal verdiende volledige vaste bruto wedde van de maand van vertrek.
  - voor het vakantiejaar 2008: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiejaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 96% van de normaal verdiende volledige vaste bruto wedde van de maand van vertrek.
  - voor het vakantiejaar 2009: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiejaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 98% van de normaal verdiende volledige vaste bruto wedde van de maand van vertrek.
  - vanaf het vakantiejaar 2010: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiejaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 100% van de normaal verdiende volledige vaste bruto wedde van de maand van vertrek.
2. De berekeningswijze voor het **variabele gedeelte** van de wedde:  
per gepresteerde of daarmee gelijkgestelde maand tijdens het vakantiejaar bij de huidige werkgever een toeslag van 1/12 van de volledige contractuele of overeengekomen bruto winstpremie van de eerste ploeg in de Belgische Nationale competitie van toepassing op de eerste competitiewedstrijd van het nieuwe seizoen in het vakantiedienstjaar, ongeacht het feit of de speler effectief aan deze wedstrijd heeft deelgenomen. In geval de betaalde voetballer op dat ogenblik niet in dienst was van de huidige werkgever dient de berekening te gebeuren op de eerste normale verschuldigde winstpremie.
3. Indien de betaalde voetballer het vakantiegeld nog niet heeft ontvangen die op het vakantiedienstjaar bij de huidige werkgever betrekking heeft, betaalt de werkgever hem eveneens het nog verschuldigde vakantiegeld zoals uiteengezet onder artikel 3.

Het vakantiegeld uit dienst bedraagt echter minimaal 1/12 van het minimumloon voor betaalde sportbeoefenaars.

In geval van onvolledige prestaties tijdens een maand gebeurt de berekening pro rata de werkelijk gepresteerde of gelijkgestelde dagen in de loop van die maand.

Voor de gelijkgestelde periodes wordt verwezen naar de vakantiewetgeving.

Op het vakantiegeld uit dienst worden eveneens afzonderlijk afhoudingen gedaan voor sociale zekerheid en bedrijfsvoorheffing en telt niet mee voor de berekening van de groepsverzekeringspremies.

#### **Artikel 7 – Intentieverklaring**

De sociale partners verklaren zich akkoord de modaliteiten en de berekeningsbasis van het dubbel vakantiegeld verder te bespreken, waaruit blijkt dat de betrokken partijen de intentie hebben op dit punt de afgesloten CAO uit te willen breiden.

#### **Artikel 8 – Inwerkingtreding**

De CAO treedt in werking op 1 juli 200.. en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Deze CAO kan door elk der partijen worden opgezegd ten vroegste vanaf 1 juli 2010 met respect van een opzegperiode van 6 maanden per aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de sport die de leden hiervan inlicht.

Opgemaakt en aldus ondertekend te Brussel, op ..... 200.. in evenveel exemplaren als er partijen zijn met een onderscheiden belang. Iedere partij verklaart een exemplaar te hebben ontvangen.

Tussen de volgende beroepsorganisaties:

#### **Aan werkgeverszijde:**

**La Ligue Professionnelle de Football/  
De Liga Beroepsvoetbal**

représentée par / vertegenwoordigd door:

**La Ligue Nationale de Football/  
De Nationale Voetballiga**

représentée par / vertegenwoordigd door:

**La Royal Ligue Vélocipedique belge /  
Koninklijke Belgische Wielrijdersbond**

représentée par / vertegenwoordigd door:

**La Fédération Royale Belge des Sociétés de Basket-Ball/  
Koninklijke Belgische Basketbalbond**  
représentée par / vertegenwoordigd door:

**La Fédération Royale Belge de Volley-Ball/  
Koninklijke Belgisch Volleybal Verbond**  
représentée par / vertegenwoordigd door:

Aan werknemerszijde:

**La Fédération Générale du Travail de Belgique/  
Algemeen Belgisch Vakverbond**  
représentée par / vertegenwoordigd door:

**La Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique/  
Algemeen Christelijk Vakverbond van België**  
représentée par / vertegenwoordigd door:

**La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique/  
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België**  
représentée par / vertegenwoordigd door:

#### **Nationaal Paritair Comité voor de Sport**

CAO van 7 juni 2006

Arbeidsvoorwaarden betaalde voetballer

#### **HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGEBIED**

Artikel 1. De CAO is van toepassing op de voetbalclubs en deeltijdse en voltijdse 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 CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur, te weten van 1 juli 2006 tot en met 30 juni 2008 en vervangt de CAO van 26 maart 2003, verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2005.

#### **HOOFDSTUK III: ARBEIDS- EN LOONSONDERHANDELINGEN**

Artikel 3. De partijen erkennen dat de arbeids- en loononderhandelingen principieel 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 betaalde 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.

#### **Commission paritaire nationale des sports**

CCT du 7 juin 2006

Conditions de travail footballeur rémunéré

#### **HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGEBIED**

Article 1er. 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 2006 jusqu'au 30 juin 2008 inclus et elle remplace la CCT du 26 mars 2003, prolongé par la convention collective de travail du 21 juin 2005.

#### **CHAPITRE III: NEGOCIATIONS SUR LE TRAVAIL ET LES REMUNERATIONS**

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

§ 1er. La commission de Conciliation veillera également au respect des conventions collectives relatives aux footballeurs rémunérés, en respect des modalités et la procédure suivantes.

§2 Indien zich binnen een club-werkgever een geschil voordoet over de interpretatie van de CAO, over de toepassing van de daarin aangegeven 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.

§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, dat het precieze onderwerp van het geschil vermeldt en het bereikte akkoord of dat, wanneer partijen niet tot een akkoord komen, de nauwkeurige standpunten van de partijen op het moment dat de mislukking van de verzoening werd vastgesteld gedetailleerd beschrijft.

## HOOFDSTUK V: LOON

### Artikel 7.

§1 Het loon van de betaalde voetballer (in arbeidsrechtelijke zin) bestaat uit de volgende elementen :

het vast bruto maandloon;

- de wedstrijdpremies;

- andere contractuele vergoedingen;

- de voordelen in natura, onder meer het beschikken over een woning, een voertuig of andere voordelen;

- 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 (deeltijdse 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.

§3 Het effectieve maandloon moet minstens gelijk zijn aan het theoretisch minimum maandloon zoals dit vastgelegd wordt door het nationaal paritair comité voor de sport op grond van de wet van 24 februari 1978.

Artikel 8. Elke club moet verplicht een minimum aantal betaalde spelers onder contract hebben afhankelijk van de afdeling waarin de club uitkomt:

- 1ste Nationale afdeling: 20 sportbeoefenaars met minimum het voltijds loon voor betaalde sportbeoefenaars

- 2de Nationale afdeling: 15 sportbeoefenaars met minimum het

§ 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.

§ 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 conclu ou, en l'absence d'un accord, il devra décrire en détail les points de vue précis de chaque partie au moment où l'échec de la Conciliation a été constaté.

## CHAPITRE V: REMUNERATION

### 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 apparait 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.

§ 3. La rémunération mensuelle effective doit au moins être égale au salaire mensuel minimum théorique tels qu'il est prévu par la Commission paritaire nationale des sports sur la base de la loi du 24 février 1978.

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 :

- 1e Division nationale: 20 sportifs jouissant au minimum de la rémunération à temps plein pour sportifs rémunérés ;

- 2e Division nationale: 15 sportifs jouissant au minimum de la

deeltijds loon voor betaalde sportbeoefenaars.

## **HOOFDSTUK VI: VAKANTIEGELD BETAALDE VOETBALLERS**

Artikel 9.

§1 Betaalde voetballers onderworpen aan de wet van 24 februari 1978 hebben recht op dubbel vakantiegeld overeenkomstig de CAO van 7 juni 2006 in het kader van contracten afgesloten vanaf 1 juli 2003. Het vakantiegeld is niet inbegrepen in de normale maandelijkse bezoldiging. Hiervan kan contractueel niet worden afgeweken.

§2 De berekeningswijze van het vakantiegeld voor het vast gedeelte van de wedde wordt als volgt gewijzigd:

- voor het vakantiejaar 2007: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiedienstjaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 94% de bruto wedde van de maand waarin de hoofdvakantie gaat

- voor het vakantiejaar 2008: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiedienstjaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 96% de bruto wedde van de maand waarin de hoofdvakantie gaat

- voor het vakantiejaar 2009: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiedienstjaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 98% de bruto wedde van de maand waarin de hoofdvakantie gaat

- voor het vakantiejaar 2010: per werkelijk gepresteerde of ermee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiedienstjaar bij de huidige werkgever een toeslag gelijk aan 1/12 van 100% de bruto wedde van de maand waarin de hoofdvakantie gaat

## **HOOFDSTUK VII: GROEPSVERZEKERING**

Artikel 10. De voetbalclubs uitkomend in de eerste nationale afdeling van de competitie georganiseerd door de KBVB zijn verplicht gehouden per kwartaal patronale bijdragen te storten in de groepsverzekering voor alle bij haar aangesloten voetballers die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars overeenkomstig het groepsverzekeringsreglement afgesloten door de Profliga. De bijdragen voor de groepsverzekering zijn aldus niet inbegrepen in de normale maandelijkse bezoldiging. Hiervan kan contractueel niet worden afgeweken. In geval van degradatie naar tweede of lagere nationale afdeling vervalt de verplichting van de desbetreffende club om de groepsverzekering voor de betaalde sportbeoefenaars verder te zetten. De club kan echter verkiezen vrijwillig de groepsverzekering verder te zetten, met dien verstande dat dan ook alle andere bij haar in dienst zijnde betaalde sportbeoefenaars verplicht moeten aangesloten zijn. Partijen engageren zich toe om vóór 1 juli 2007 een aparte collectieve arbeidsovereenkomst Groepsverzekering af te sluiten.

## **HOOFDSTUK VIII: CONTRACTSTABILITEIT**

Artikel 11. De contracten tussen clubs en betaalde voetballers worden afgesloten maximum voor een periode van 5 seizoenen en minimum tot het einde van het seizoen (30/06) in de loop waarvan ze getekend worden. Bij niet-naleving van dit minimum is de speler gerechtigd op betaling van het loon tot het einde van dat seizoen.

rémunération à temps plein pour sportifs rémunérés ;

## **CHAPITRE VI. PECULE DE VACANCES FOOTBALLEURS REMUNERES**

Article 9

§ 1er. Les footballeurs rémunérés soumis à la loi du 24 février 1978 ont droit au double pécule de vacances conformément à la CCT du 7 juin 2006 dans le cadre de contrats conclus à partir du 1er juillet 2003. Le pécule de vacances n'est pas compris dans la rémunération mensuelle normale. Il ne peut être dérogé par contrat à cette disposition.

§ 2. Le calcul du pécule de vacances est modifié comme suit pour la partie fixe de la rémunération :

- pour l'année de vacances 2007: par mois effectivement travaillé ou assimilé au cours de l'exercice de vacances auprès de l'actuel employeur, un supplément égal à 1/12 de 94 % du salaire brut du mois dans lequel commencent les vacances principales ;

- pour l'année de vacances 2008: par mois effectivement travaillé ou assimilé au cours de l'exercice de vacances auprès de l'actuel employeur, un supplément égal à 1/12 de 96 % du salaire brut du mois dans lequel commencent les vacances principales ;

- pour l'année de vacances 2009: par mois effectivement travaillé ou assimilé au cours de l'exercice de vacances auprès de l'actuel employeur, un supplément égal à 1/12 de 98 % du salaire brut du mois dans lequel commencent les vacances principales ;

- pour l'année de vacances 2010: par mois effectivement travaillé ou assimilé au cours de l'exercice de vacances auprès de l'actuel employeur, un supplément égal à 1/12 de 100 % du salaire brut du mois dans lequel commencent les vacances principales.

## **CHAPITRE VII: ASSURANCE DE GROUPE**

Article 10. Les clubs de football jouant en première division nationale de la compétition organisée par la LRBFB sont obligatoirement tenus de verser trimestriellement les cotisations patronales à l'assurance de groupe pour tous les joueurs de football liés par un contrat de travail de sportif rémunéré, conformément au règlement des assurances de groupe conclu par la Ligue du football professionnel. Les cotisations pour l'assurance de groupe ne sont dès lors pas inclus dans la rémunération mensuelle normale. Il ne peut être dérogé par contrat à cette disposition. En cas de relégation en deuxième division nationale ou une division inférieure, l'obligation du club de continuer l'assurance de groupe pour les sportifs rémunérés est supprimée. Le club peut néanmoins choisir de continuer volontairement l'assurance de groupe, à condition que tous les autres sportifs à son service doivent alors être obligatoirement affiliés. Les parties s'engagent à conclure une convention collective de travail séparée «Assurance de groupe» d'ici au 1er juillet 2007.

## **CHAPITRE VIII: STABILITE DU 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.

## Artikel 12.

§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 club-werkgever mag op geen enkele wijze de onderhandelings-vrijheid van de speler belemmeren;

§2 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 arbeids-overeenkomsten te begaan, tenzij in geval van gegronde redenen te beoordelen door de rechter of de bevoegde instanties, waaronder de verzoeningscommissie vermeld in artikel 4.

§3 Afgesloten contracten moeten worden nageleefd, d.w.z. dat de speler maximale kansen moet krijgen om te spelen of te trainen in de kern. In geval van geschil kan dit voorgelegd worden aan de paritaire verzoeningscommissie waarvan sprake in artikel 4;

## HOOFDSTUK IX: CONTRACTUELE CLAUSULES

Artikel 13. De optie is een contractuele clausule die specifiek is aan de voetbalsector. De optieclausule is voor contracten afgesloten vanaf de inwerkingtreding van de CAO niet als eenzijdig te beschouwen indien aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan:

- de regeling is slechts van toepassing op contracten voor betaalde sportbeoefenaars afgesloten vanaf de inwerkingtreding van de CAO

- 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 indienstreding van de werknemer

- de maximale duurtijd van een optie kan nooit langer zijn dan de contractuele duurtijd, terwijl de maximale duurtijd van het contract met inbegrip van de optie nooit langer kan zijn dan 5 jaar en 3 jaar voor spelers jonger dan 18 jaar; een contract ingaand tijdens het lopende seizoen wordt voor de bepaling van de contractduur gelijkgesteld met 1 volledig seizoen

- 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, terwijl de maximale contractuele duurtijd met inbegrip van de optie nooit langer kan zijn dan 3 jaar.

- de optielichting gaat 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 10.000 € moet bedragen

- de optielichting gaat echter steeds gepaard met een minimale effectieve verhoging van 2000 € Voor clubs uit eerste afdeling is bij de optielichting ook minstens het gewaarborgd inkomen voor voltijds betaalde sportbeoefenaars verschuldigd.

- 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

## 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. Le club employeur ne pourra en aucun cas entraver la liberté de négociation du joueur.

§ 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. Les contrats signés doivent être respectés. Dans cet optique le joueur doit pouvoir bénéficier d'occasions maximales de jouer ou de s'entraîner dans le noyau. Un éventuel différend pourra être soumis à la commission de Conciliation mentionnée à l'article 4.

## CHAPITRE IX. CLAUSES CONTRACTUELLES

Article 13. L'option est une clause contractuelle spécifique au secteur du football. La clause d'option n'est pas à considérer comme unilatérale pour les contrats conclus depuis l'entrée en vigueur de la CCT s'il est satisfait à toutes les conditions suivantes :

- le règlement ne s'applique qu'aux contrats de sportifs rémunérés conclus depuis l'entrée en vigueur de la CCT;

- 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;

- la durée maximale de l'option ne peut en aucun cas dépasser la durée contractuelle, alors que 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 ; un contrat commençant au cours de la saison est assimilé, pour la détermination de la durée du contrat, à une saison entière ;

- 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, alors que la durée maximale contractuelle, y compris l'option, ne peut dépasser 3 ans.

- la levée d'option s'accompagne 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 10 000 €;

- la levée d'option s'accompagne cependant toujours d'une augmentation minimale effective de 2000 € Pour les clubs de première division, au moins le revenu garanti pour sportifs rémunérés à temps plein est également dû au moment de la levée d'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 ;



- sanctie bij niet-naleving: de meest benadeelde partij kan de nietigheid inroepen ofwel toepassing vragen van de bovenvermelde bepalingen

- in geval van betwisting wordt de zaak verplicht voorgelegd aan de verzoeningscommissie van het paritair comité

Artikel 14. 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 15. 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 omwille van sportieve redenen een salarisvermindering te aanvaarden indien aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan. De zuiver ontbindende voorwaarde bij degradatie wordt door de partijen niet aanvaard en de meest benadeelde partij kan de nietigheid ervan inroepen.

- 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 dienststreding van de werknemer

- de salarisvermindering bedraagt maximaal 20% van de vaste bezoldiging en 25% 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 15% 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.

- de regeling is slechts van toepassing op contracten afgesloten vanaf de inwerkingtreding van de CAO

- sanctie bij niet-naleving: de clause salarisvermindering is nietig

- in geval van betwisting wordt de zaak verplicht voorgelegd aan de verzoeningscommissie van het paritair comité

- in geval van degradatie naar tweede of lagere nationale afdeling vervalt de verplichting van de desbetreffende club om de groepsverzekering voor de betaalde sportbeoefenaars verder te zetten. De club kan echter verkiezen vrijwillig de

sanction en cas de non-respect: la partie la plus lésée peut invoquer la nullité ou bien demander l'application des dispositions ci-dessus;

- 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.

- 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 ;

- la diminution de la rémunération s'élèvera au maximum à 20 % du salaire fixe et 25 % 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 15 % 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 ;

- le règlement ne s'applique qu'aux contrats conclus à partir de l'entrée en vigueur de la CCT ;

- sanction en cas de non-respect: la clause de diminution de rémunération est nulle;

- en cas de litige, la commission de conciliation de la commission paritaire est saisie de l'affaire ;

- dans le cas d'une descente en deuxième division nationale ou en une division inférieure, l'obligation due club concerné de continuer l'assurance de groupe des sportifs rémunérés est supprimée. Le club peut cependant opter librement pour la

groepsverzekering verder te zetten, met dien verstande dat dan ook alle andere bij haar in dienst zijnde betaalde sportbeoefenaars verplicht moeten aangesloten zijn.

## **HOOFDSTUK X: ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Artikel 16. 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 ongeschiktheid. 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 17. 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 en vanaf de tweede tot en met de zesde maand van de ongeschiktheid het contractuele vast loon. Indien tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid de overeengekomen contractuele duurtijd verstrijkt, waarborgt de club aan de speler het contractueel vast loon gedurende 2 maanden en valt de speler nadien terug op de wettelijke tussenkomst van de arbeidsongevallenverzekeraar.

Artikel 18. 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 bovenop de wettelijke tussenkomst van het ziekenfonds om het contractuele vast loon te bereiken. 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.

## **HOOFDSTUK XI: SPELERSAFVAARDIGING**

Artikel 19.

§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.

continuation de l'assurance de groupe, à condition que tous les autres sportifs rémunérés en son service soient obligatoirement affiliés également.

## **CHAPITRE X: 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 autorisées 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. 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.

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.

## **CHAPITRE IX: DELEGATION DES JOUEURS**

Article 19

§ 1er. 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.

## HOOFDSTUK XII: SYNDICALE PREMIE

### Artikel 20.

§1 De betaalde voetballer gebonden door een arbeidsovereenkomst bij een club uit eerste Nationale heeft recht op een syndicale premie ten bedrage van 50 €

§2 De betaalde voetballer gebonden door een arbeidsovereenkomst bij een club uit tweede Nationale heeft recht op een syndicale premie ten bedrage van 30 €

§3 Voor de toekenningsvoorwaarden en de betalingsmodaliteiten wordt verwezen naar de CAO van 7 juni 2006 betreffende de syndicale premie voor betaalde voetballers.

Artikel 21. De niet-uitgekeerde gelden zullen aangewend worden ter ondersteuning van gezamenlijke sociale projecten (vb. werkloze voetballers, jeugdige voetballers,...) mits unanieme beslissing van alle betrokken partijen.

## HOOFDSTUK XIII: TERBESCHIKKINGSTELLING VAN SPELERS

Artikel 22. 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 en slechts tot terbeschikkingstelling van spelers over te gaan, onder volgende voorwaarden :

- De onderlinge terbeschikkingstelling kan enkel gebeuren in de loop van de transferperiodes, zoals voorzien in het reglement van de voetbalsport.

- Een terbeschikkingstelling is slechts mogelijk voor een duur tot het einde van het lopende seizoen. Een periode van terbeschikkingstelling is slechts éénmaal verlengbaar tussen zelfde clubs.

- Er moet steeds een driepartijovereenkomst gesloten worden, d.w.z. uitlenende club, ontlende 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.

## HOOFDSTUK XIV: DEELTIJDSE CONTRACTEN

### Artikel 23.

§1 Deeltijdse arbeidsovereenkomsten als betaalde voetballer kunnen slechts voor zover de activiteit als voetballer uitgeoefend wordt naast een bezoldigd hoofdberoep of in combinatie met studies. In geval de deeltijdse activiteit als betaalde voetballer gecombineerd wordt met studies moet er een bewijs van studies met volledig voltijds of deeltijds leerplan voorgelegd worden.

§2 Het hoofdberoep of de gevolgde studies moeten steeds vermeld worden in de arbeidsovereenkomst.

### Artikel 24.

§1 De deeltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde voetballers moet voldoen aan de voorwaarden en bepalingen van de CAO betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar van 7 juni 2000, die voor de duur van onderhavige CAO verlengd wordt.

§2 Het sluiten van dergelijke contracten moet aan de voorzitter

## CHAPITRE XII: PRIME SYNDICALE

### Article 20

§ 1er. Le footballeur rémunéré lié par un contrat de travail à un club de première division nationale a droit à une prime syndicale à hauteur de 50 €

§ 2. Le footballeur rémunéré lié par un contrat de travail à un club de deuxième division nationale a droit à une prime syndicale à hauteur de 30 €

§ 3. Pour les modalités d'octroi et de paiement, on se référera à la CCT du 7 juin 2006 relative à l'octroi d'une prime syndicale aux footballeurs rémunérés.

Article 21. Les fonds qui ne sont pas versés seront affectés au soutien de projets sociaux communs (p.ex. footballeurs sans emploi, jeunes footballeurs etc.) moyennant la décision unanime de toutes les parties.

## CHAPITRE XIII: LA MISE A DISPOSITION DE JOUEURS

Article 22. 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. La période de mise à disposition n'est renouvelable qu'une seule fois entre même clubs ;

- 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.

## CHAPITRE XIV: CONTRATS A TEMPS PARTIEL

### Article 23

§ 1er. La conclusion de contrats de travail à temps partiel pour footballeurs rémunérés n'est permise que dans la mesure où l'activité de footballeur est exercée en plus d'une activité rémunérée principale ou en combinaison avec des études. Dans l'hypothèse où l'activité à temps partiel en tant que footballeur rémunéré est combinée avec des études, il faudra produire une attestation d'un programme d'études à horaire complet ou partiel.

§ 2. La profession principale ou les études suivies doivent toujours être mentionnées dans le contrat de travail.

### 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 CP doit être informé tous les six mois,

van het PC 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 25. In geval van overtreding van de bepalingen betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomsten voor betaalde voetballers van 7 juni 2000, zoals vervat in onderhavige CAO en de CAO 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 XV: PORTRETRECHT

Artikel 26.

§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 september 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 XVI: MODELARBEIDSOVEREENKOMST - ARBEIDSREGLEMENT

Artikel 27. Voor alle contracten afgesloten tussen de club-werkgevers en de betaalde voetballer dient bij voorkeur gebruik te worden gemaakt van het modelcontract.

Artikel 28. Alle clubs dienen gebruik te maken van een arbeidsreglement.

## HOOFDSTUK XVII: VEREFFENING/FUSIE/HERSTRUCTERING

Artikel 29.

§1 In geval van vereffening, fusie of herstructurering van een club, dient voorafgaand verplicht een informatieprocedure voor het paritair comité gevolgd te worden.

§ 2 Procedure

In het geval een club voornemens is daartoe over te gaan, is zij ertoe gehouden vooraf schriftelijk de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de sport in te lichten.

De Voorzitter doet hiervan melding aan de woordvoerders van

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 XV: DROIT AU RESPECT DE L'IMAGE

Article 26

§ 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 ou 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 1er 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 XVI: CONTRAT MODELE – REGLEMENT DE TRAVAIL

Article 27. Pour tous les contrats conclus entre clubs employeurs et le footballeur rémunéré, il sera de préférence fait usage du contrat modèle.

Article 28. Tous les clubs doivent faire usage d'un règlement de travail.

## CHAPITRE XVII: LIQUIDATION/FUSION/RESTRUCTURATION

Article 29

§ 1er. 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. Procédure

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 communiquera cette information aux porte-parole des organisations représentées et organisera dans les meilleurs

de vertegenwoordigde organisaties en organiseert zo vlug mogelijk een zitting van het Nationaal Paritair Comité voor de sport.

#### **HOOFDSTUK XVIII: BOETES EN SANCTIES**

Artikel 30. 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 de wet op de arbeidsreglementen. Het arbeidsreglement en de arbeidsovereenkomst moeten de wijze van kennisgeving van de sancties vermelden, alsook de procedure en termijnen van beroep.

#### **HOOFDSTUK XIX: WEDDENSCHAPPEN**

Artikel 31. 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 XX: MAKELAARS**

Artikel 32. Partijen erkennen om uitsluitend in geval van arbeidsbemiddeling enkel met erkende makelaars te werken. Voor zover er beroep gedaan wordt op een sportmakelaar zal de volledige identiteit, desgevallend het erkenningsnummer, van deze makelaar/arbeidsbemiddelaar in de afgesloten contracten vermeld of bijgevoegd worden.

#### **HOOFDSTUK XXI: GEZAMENLIJKE ENGAGEMENTEN**

Artikel 33. De partijen erkennen binnen de voetbalsport de jongeren als een risicogroep en zullen gezamenlijk inspanningen leveren om de jeugd te ondersteunen.

Artikel 34. De partijen zullen binnen het paritair comité de nodige inspanningen leveren om de oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid te finaliseren.

Artikel 35. De partijen erkennen de noodzaak van een onafhankelijke registratiecommissie van spelerscontracten en zullen de nodige stappen ondernemen tot de oprichting ervan tijdens de duurtijd van deze CAO.

Artikel 36. De partijen engageren zich om ten aanzien van de voetbalbond een aantal reglementaire wijzigingen te bepleiten op het vlak van:

- vrijheid van de speler in geval van niet betaling van loon

- vertegenwoordiging en bijstand van de spelersvakbonden in de juridische commissies of comités die loon- en arbeidsvoorwaarden behandelen, in het bijzonder voor de commissie statuut voor de speler

Opgemaakt en aldus ondertekend te Brussel, op 7 juni 2006

in evenveel exemplaren als er partijen zijn met een onderscheiden belang.

Iedere partij verklaart een exemplaar te hebben ontvangen.

Tussen de volgende beroepsorganisaties:

Aan werkgeverszijde:

De Liga Beroepsvoetbal

/ vertegenwoordigd door:

délais une réunion de la Commission paritaire nationale des sports.

#### **CHAPITRE XVIII: AMENDES ET SANCTIONS**

Article 30. 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.

#### **CHAPITRE XIX: PARIS**

Article 31. 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 XX: AGENTS**

Article 32. 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 conclus ou y sera ajouté.

#### **CHAPITRE XXI: ENGAGEMENTS COMMUNS**

Article 33. 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 34. Au sein de la commission paritaire, les parties feront les efforts nécessaires afin de réaliser la création d'un Fonds de sécurité d'existence.

Article 35. Les parties reconnaissent la nécessité d'une commission indépendante d'enregistrement des contrats de joueurs et feront les démarches nécessaires pour la création d'une telle commission dans le cours de la présente convention collective de travail.

Article 36. Les parties s'engagent à défendre vis-à-vis de la Ligue du football certaines modifications réglementaires au niveau de :

**- la liberté du joueur en cas de non-paiement de la rémunération;**

- la représentation et de l'assistance des syndicats de joueurs dans les commissions juridiques ou des comités traitant des conditions de travail et de rémunération, en particulier la commission statut du joueur.

Rédigé et signé à Bruxelles, le 7 juin 2006

En autant d'exemplaires qu'il y a de parties ayant un intérêt particulier.

Chaque partie déclaré avoir reçu un exemplaire.

Entre les organisations professionnelles suivantes :

Du côté des employeurs:

La Ligue Professionnelle de Football/

représentée par

**De Nationale Voetballiga**

/ vertegenwoordigd door:

**La Ligue Nationale de Football/**

représentée par

**Koninklijke Belgische Wielrijdersbond**

/ vertegenwoordigd door:

**La Royal Ligue Vélocipedique belge /**

représentée par

**Koninklijke Belgische Basketbalbond**

/ vertegenwoordigd door:

**La Fédération Royale Belge des Sociétés de Basket-Ball**

représentée par

**Koninklijke Belgisch Volleybal Verbond**

/ vertegenwoordigd door:

**La Fédération Royale Belge de Volley-Ball**

**représentée par**

Aan werknemerszijde:

**Algemeen Belgisch Vakverbond**

/ vertegenwoordigd door:

Du côté des travailleurs:

**La Fédération Générale du Travail de Belgique/**

représentée par

**Algemeen Christelijk Vakverbond van België**

/ vertegenwoordigd door:

**La Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique/**

représentée par

**Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België**

/ vertegenwoordigd door:

**La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique/**

représentée par

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 07/06/2006 TOT TOEKENNING VAN EEN SYNDICALE PREMIE VOOR DE BETAALDE VOETBALLER**

### **ARTIKEL 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de voetbalclubs (werkgevers) en de betaalde voetbalspelers (werknemers) die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst volgens de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars en die ressorteren onder het Paritair Comité voor de sport.

### **ARTIKEL 2**

Aan de werknemers aangesloten bij één van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Comité voor de sport, zoals bepaald in artikel 1, wordt jaarlijks een syndicale premie betaald vanaf het jaar 2007 referentie seizoen 2006-2007.

### **ARTIKEL 3**

De werkgevers stemmen er mee in om het bedrag alsmede de modaliteiten van de uitbetaling van deze syndicale premie en de inning van de middelen over te laten aan een feitelijke vereniging, nl. het intersyndicaal fonds voor de sport, verder het fonds genoemd. Het eventuele overschot (na afrekening) van het intersyndicaal fonds zal gebruikt worden ter ondersteuning van risicogroepen en van gezamenlijke sociale projecten (vb. werkloze voetballers, jeugdige voetballers,...) na akkoord tussen werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers.

### **ARTIKEL 4**

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 de uitbetaling van de syndicale premie.  
Het bedrag wordt als volgt bepaald: 50 €per betaalde voetballer in de 1<sup>ste</sup> klasse en 30 €per betaalde voetballer in de 2<sup>de</sup> klasse.

### **ARTIKEL 5**

Het fonds bezorgt aan de betrokken werkgevers die in orde zijn met hun betaling de nodige en voldoende formulieren voor het bekomen van de syndicale premie door de werknemers.

De door de werkgever gevalideerde formulieren zullen, behoorlijk ingevuld wat de door hem te verstrekken gegevens betreft, aan alle op dat ogenblik in dienst zijnde werknemers overhandigd worden, of bij uitdiensttreding aan de betrokken werknemer.

Elke werknemer, die aan de voorwaarden voldoet tot het bekomen van een syndicale premie zal aan de hand van dit formulier een premie kunnen ontvangen vanwege dit fonds.

#### **ARTIKEL 6**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2006. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht bij en ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité van de sport.

Gedaan te Brussel op, ..... Fait à Bruxelles, le.....

LIGA BEROEPSVOETBAL	LIGUE PROFESSIONNELLE DE FOOTBALL
NATIONALE VOETBALLIGA	LIGUE NATIONALE DE FOOTBALL
KONINKLIJKE BELGISCHE WIELRIJDERSBOND	ROYALE LIGUE VELOCIPEDIQUE BELGE
KONINKLIJKE BELGISCHE BASKETBALBOND	FEDERATION ROYALE BELGE DE SOCIETES DE BASKETBALL
KONINKLIJK BELGISCH VOLLEYBAL VERBOND	FEDERATION ROYALE BELGE DE VOLLEYBALL
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND	FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND	CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALEVAKVERBONDEN VAN BELGIE	CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE

## **DENMARK**

### **DF/SPF, Overenskomst 2004, Version af 06.10.2004**

#### **OVERENSKOMST**

Mellem  
Divisionsforeningen  
Livjærgade 17  
2100 København Ø  
(herefter benævnt DF)  
og  
Spillerforeningen  
Pilestræde 35, 1.  
1112 København K.  
(herefter benævnt SPF)  
(i det følgende benævnt Parterne).

#### **§ 1 Formål**

1.1. Det er parternes hensigt gennem denne overenskomst at sikre tidssvarende, rimelige og stabile arbejdsforhold på det danske arbejdsmarked for professionelle fodboldspillere og et velfungerende samarbejde mellem DF og SPF.

Parterne er enige om, at deres samarbejde skal være baseret på følgende principper:

1. Fælles forhandlinger;
2. Fælles ansvar for dansk elitefodbolds udvikling og for at sikre samarbejdet mellem parterne;
3. Parterne vil i fællesskab søge at påvirke DBU, FIFA, UEFA og andre tilsvarende organer med henblik på at fremme parternes fælles interesser og med respekt af overenskomsten og parternes aftalegrundlag i øvrigt; og
4. Parterne vil søge at fremme deres samarbejde på grundlag af fælles visioner.

Særligt skal det sikres:

- at udvikle danske fodboldspillere og dansk klubfodbold på eliteniveau, – at etablere gode og trygge arbejdsvilkår for klubber og spillere, – at parterne hver især vejleder og rådgiver spillere henholdsvis klubber med henblik på at realisere denne overenskomst og generelt at styrke dansk klubfodbold såvel nationalt som internationalt,
  - at udnytte og forvalte rettigheder med henblik på markedsføring og styrkelse af dansk klubfodbold på eliteniveau samt styrkelse af DF og SPF som organisationer.
- Parterne er enige om at arbejde for at sikre størst mulig anvendelse af denne overenskomst, såvel blandt klubber som spillere.

## § 2 Samarbejdsstruktur og udvidelse af samarbejdet mellem parterne

- 2.1. Parterne er indstillet på at udvikle og udvide denne overenskomst blandt andet ved nedsættelse af ad hoc udvalg som anført i § 2.3. Det skal tilstræbes at en ændret overenskomst og standardkontrakt senest får virkning fra 1. juli 2005.
- 2.2. Parterne er enige om i nedenstående struktur at drøfte og indgå aftale om alle forhold af relevans for realiseringen af denne overenskomsts formål.
- 2.3. Parterne nedsætter et samarbejdsudvalg, bestående af 3 politisk valgte repræsentanter samt en administrativ leder fra hver af DF og SPF. Samarbejdsudvalget har til opgave og ansvar at sikre samarbejdets forløb og udvikling, herunder med hensyn til tryghedspakken (opsparing, pension og forsikring). Samarbejdsudvalget mødes mindst 4 gange årligt. Møderne i samarbejdsudvalget forberedes af direktørerne for henholdsvis DF og SPF. Parterne er endvidere enige om at nedsætte de ad hoc udvalg m.v., som parterne måtte skønne nødvendige eller hensigtsmæssige for at optimere og udvikle samarbejdet som anført i denne overenskomst. Parterne har således aftalt, at nedsætte et ad hoc udvalg bestående af klub- og spillerrepræsentanter, som skal drøfte og vurdere hvorvidt de eksisterende kontrakttyper og rbejdstilrettelæggelse for disse er hensigtsmæssig og komme med forslag til forandringer.

## § 3 Overenskomstens områder

- 3.1. Overenskomsten omfatter
  - de fodboldklubber, der er godkendt som kontraktklubber og er medlem af DF, således at den mindst finder anvendelse på de klubber, der var omfattet af overenskomsten den 17. august 2004
  - de kontraktspillere, som er ansat i disse fodboldklubber.
- 3.2. I det omfang klubberne gennem aftaler med tredjemand har overdraget licensen til at spille kontraktfodbold, skal de samme rettigheder og forpligtelser gælde for tredjemand.
- 3.3. Nærværende overenskomst udgør de mindstekrav, som skal opfyldes ved indgåelse af en ansættelsesaftale og kan kun fraviges på de områder, hvor der er givet mulighed herfor og kun til fordel for spilleren eller hvor overenskomstparterne er enige om, at det ubestridt er til gavn for begge parter.

## § 4 Ansættelsesformer- og varighed

- 4.1. Nærværende overenskomst og protokollat af 25. august 2004, der vedlægges som bilag 1 skal parterne i fællesskab søge implementeret i DBU's standardkontrakt i overensstemmelse med bilag 1. Kontraktspillere kan alene ansættes på uopsigelige tidsbestemte kontrakter i overensstemmelse med nærværende overenskomst, herunder overenskomstens bilag.
- 4.2. Kontraktspillere kan ansættes som bibeskæftigede, deltidbeskæftigede eller fuldtidsbeskæftigede.
  - a) Bibeskæftigelse:  
Denne ansættelsesform medfører ingen indskrænkninger i spillerens adgang til at påtage sig andet arbejde, forudsat at spilleren i øvrigt kan opfylde den indgåede kontrakt. Klubben og spilleren betaler ATP - herunder afledede bidrag - i forhold til en beskæftigelse på over 39 timer, men under 78 timer pr. måned. Spilleren har ret til dækning af tabt arbejdsfortjeneste ved deltagelse i kampe, der medfører, at spilleren inden for almindelig arbejdstid ikke fuldt ud kan passe sit hovederhverv. Spilleren har pligt til at deltage i en eventuel træningslejr arrangeret af klubben i en uge (6 hverdage) pr. kalenderår uden ret til dækning af tabt arbejdsfortjeneste. Spilleren skal deltage i træning i det af klubben fastsatte omfang, dog højst det aftalte antal timer ugentligt. Træningstiderne skal normalt placeres uden for almindelig arbejdstid. I de tilfælde, hvor træningen placeres inden for almindelig arbejdstid, har spilleren - medmindre andet er aftalt - ret til dækning af tabt arbejdsfortjeneste.
  - b) Deltidsbeskæftigelse:  
Denne ansættelsesform medfører, at spilleren kun med klubbens forudgående godkendelse kan påtage sig andet arbejde i et nærmere aftalt dagligt tidsrum på nærmere angivne dage. Klubben og spilleren betaler ATP - herunder afledede bidrag - i forhold til de aftalte indskrænkninger i arbejdstiden. Spilleren har ret til dækning af tabt arbejdsfortjeneste ved deltagelse i kampe, der medfører, at spilleren inden for aftalte tilladte tid til andet arbejde ikke kan passe sit civile erhverv. Spilleren har pligt til at deltage i en eventuel træningslejr arrangeret af klubben i en uge (6 hverdage) pr. kalenderår uden ret til dækning af tabt arbejdsfortjeneste. Spilleren skal deltage i træning i det af klubben fastsatte omfang. Træningstiderne skal normalt placeres uden for aftalte tid til andet arbejde. Hvis træningen placeres inden for aftalte tid til andet arbejde, har spilleren - medmindre andet er aftalt - ret til dækning af tabt arbejdsfortjeneste



- c) Fuldtidsbeskæftigelse:  
Denne ansættelsesform medfører, at spilleren ikke kan påtage sig andet arbejde uden klubbens forudgående godkendelse.  
Klubben og spilleren betaler ATP - herunder afledede bidrag - efter gældende regler for fuldtidsansatte. Spillerne skal deltage i træning, træningslejre og kampe efter klubbens bestemmelser. Træningstiderne vil normalt blive placeret inden for et normalt aftalt tidsrum.
- 4.3 Parterne vil i fællesskab udarbejde informationsmateriale til alle udenlandske spillere samt til spillere der underskriver deres første kontrakt. Materialet skal udleveres af klubberne som indledning til forhandlinger om kontraktindgåelse.
- 4.4 Kontrakter skal have udløbsdato således at spillerne får mulighed for opnå spilleberettigelse straks herefter i Danmark.
- 4.5 Kontrakter for spillere på 18 år og derover kan højst have en varighed af 60 måneder.
- 4.6 Kontrakter for spillere på 15 år og derover, men under 18 år, kan højst udgøre 36 måneder.
- 4.7 For alle spillere under 18 år skal der ved indgåelse af kontrakten af klub og spiller i fællesskab udarbejdes en handlingsplan, for spillernes videre uddannelses- og karriereforløb. Denne handlingsplan skal revurderes mindst 1 gang årligt.

## §5 Optioner

- 5.1 Der kan ikke indgås optioner og lignende aftaler, idet Parterne er enige om, at behovet herfor dækkes ved kontraktforlængelser/nye kontrakter. Der henvises dog til § 3.3.

## § 6 Lejebestemmelser

Som bilag 2 vedlægges skema, der skal anvendes ved leje/udleje af spillere.

## § 7

### Ophævelse efter gensidig aftale

Som bilag 3 vedlægges skema, der skal anvendes ved ophævelse af kontrakter efter gensidig aftale.

## § 8 Husaftaler - arbejdets tilrettelæggelse

- 8.1 Klubben er pligtig at indgå aftale mellem klubben selv og gruppen af kontraktspillere.  
Aftalen bør indeholde regler om mødetider, repræsentative pligter, bonusordninger for hele truppen samt regler om samarbejde mellem ledelse og spillere.
- 8.2 I de tilfælde hvor det bortset fra helt midlertidige justeringer planlægges at gennemføre væsentlige ændringer i træningstider eller trupps sammensætning mellem forskellige kontrakttyper er klub og/eller spiller berettiget til at anmode henholdsvis DF eller SPF om bistand. I sådanne tilfælde bidrager foreningerne til gensidigt acceptable løsninger, bl.a. ved fastsættelse af rimelige varsler for sådanne ændringer, således at nødvendige kontrakttilpasninger etc. kan komme på plads.

## § 9 Rettighedsforhold

- 9.1 Klub og spiller skal som udgangspunkt ved kontraktens indgåelse disponere over samtlige rettigheder, som knytter sig til ansættelsesforholdet. En spiller skal derfor forud for en kontrakt indgåelse oplyse, hvorvidt spilleren har tegnet egne kontrakter, hvor spilleren overdrager nogen tredjemand rettigheder til anvendelse af dele af spillerens immaterielle rettigheder.
- 9.2 Med mindre andet er aftalt lokalt mellem klubben og spillertruppen, dog undtaget § 9.4 og anvendelsen heraf i § 21, gælder nedenstående:
- 9.3 Klubben har ret til at udnytte spillerens billede, ligheder og autograf i forbindelse med klubbens eget salg af merchandise, i forbindelse med klubbens markedsføring og salgsfremmende foranstaltninger og endelig i forbindelse med klubbens salg af sponsorater, alt forudsat, at denne udnyttelse sker i et omfang, som er rimeligt og i overensstemmelse med almindelig kutyme. Klubben kan aldrig lade spilleren eller spillerens billede anvende således, at det strider mod den loyalitetsforpligtelse, spilleren måtte have overfor en hovedarbejdsgiver eller såfremt det strider mod spillerens religiøse, politiske eller tilsvarende overbevisninger.  
Hvis en anvendelse af spilleren vil forudsætte, at spilleren ikke kan udføre sine opgaver indenfor sædvanlig arbejdstid, eller hvis der sker en ekstraordinær udnyttelse af en enkelt spiller, kan spilleren kræve en rimelig særskilt honorering. Når en spiller ophører i klubben, skal klubben loyalt ophøre med at producere effekter, hvor spillerens billede, ligheder og autograf er med, men skal dog ikke standse salg af serier, der knytter sig til hele holdet, hvis dette vil være uforholdsmæssigt omkostningstungt.
- 9.4 Spiller og klub er derudover enige om hver især at indskyde deres respektive rettigheder i de projekter, som etableres i et samarbejde mellem SPF og DF, jf. §§ 21.2. og 21.3., under forudsætning af, at sådanne projekter er godkendt af begge parter kompetente organer.
- 9.5 Spilleren har ret til at indgå personlige reklamekontrakter. Klubben skal dog skriftligt give accept heraf forud for sådanne kontrakters indgåelse, idet personlige reklamekontrakter m.v. ikke må indgås med virksomheder, som er konkurrerende i forhold til klubbens hovedsponsorer. Klubben kan kun afvise en spillers personlige reklamekontrakter, hvis disse er konkurrerende i forhold til en af klubbens hovedsponsorer eller en eksklusivaftale indgået af klubben, jf. § 9.6.
- 9.6 En sponsor anses for at være hovedsponsor, hvis det økonomiske bidrag til klubben årligt er mindst:
- kr. 150.000,- i SAS Ligaen
  - kr. 100.000,- i 1. division
  - kr. 75.000,- i 2. division.

- 9.7. Klubben har pligt til før sæsonstart skriftligt at meddele gruppen af spillere, hvilke sponsorer klubben har som hovedsponsorer efter ovenstående definitioner eller en eksklusivaftale indgået af klubben. Denne meddelelse til spillerne kan reguleres to gange årligt, én gang mellem hver halvsæson.

## **§ 10**

### **Lønforhold**

- 10.1. Lønvilkår fastsættes ved individuelle aftaler mellem klub og spiller og ved aftaler mellem klub og gruppen af spillere. Spilleren kan ikke gøre krav gældende over for klubben, udover hvad der fremgår af spillerens egen kontrakt med klubben, og ved aftaler indgået mellem klubben og gruppen af spillere i klubben. Samtlige elementer i lønnen (bl.a. kontant løn og frie goder) skal fremgå af kontrakten bortset fra kollektive bonusaftaler.
- 10.2. Den overenskomstmæssige minimumsløn udgør for
- Bibeskæftigede - kr. 2.000,- pr. måned i løn,
  - Deltidsbeskæftigede - kr. 7.200,- pr. måned i løn,
  - Fuldtidsbeskæftigede - kr. 14.200,- pr. måned i løn.
- 10.3. For bibeskæftigede, der i et eller flere kontraktår oppebærer en løn på over kr. 2.000,- pr. måned og under kr. 4.000,- pr. måned, kan der indgås kontrakter af højst 3 års varighed. Kontrakten og ansættelsesforholdet i øvrigt må uanset indhold af nærværende overenskomst ikke på nogen måde gribe forstyrrende ind i spillerens uddannelse og/eller anden beskæftigelse. Spilleren kan således frit påtage sig anden beskæftigelse og/eller påbegynde uddannelse, herunder indenfor normal arbejdstid, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring. For nye kontrakter reguleres ovennævnte satser reguleres hver 1. juli med pristallet til nærmeste hele 100 kroner (der rundes op).

## **§ 11**

### **Kontingent og medlemskab af klubben**

Spilleren skal være medlem af klubbens moderklub.

Spillerens kontingentbetaling til SPF kan spilleren vælge at få foretaget via et løntræk af klubben, hvorefter klubben afregner med SPF. SPF giver meddelelse til de enkelte klubber om det ønskede løntræk for SPF's medlemmer i disse klubber.

## **§ 12**

### **Ferie**

- 12.1. Kontraktansatte fodboldspillere er omfattet af ferieloven. Som feriepengeberettiget løn anses alle skattepligtige kontante betalinger/lønde fra klubben. Fremover gælder følgende:
- Spillere får grundløn under ferie.
  - Spilleren modtager 12,5 % i feriegodtgørelse af alle øvrige kontante i Danmark skattepligtige lønde (fx sign-on fee, sign-off fee, bonusbetalinger)
  - Lønelementer, som beregnes som en andel af en indtjening til klubben fratrækkes 11,11% ved lønudbetaling. Efterfølgende modtager spilleren 12,5 % i feriegodtgørelse af disse kontante lønde.
- Ovenstående kategorier skal klart fremgå af standardkontrakten, så der i hver enkelt kategori ikke er tvivl om reglerne. Ferietillæg udbetales af hele den feriepengeberettigede løn, som Ferieloven beskriver.
- 12.2. Hovedferien, som af klubben skal varsles så vidt muligt senest 3 måneder før afholdelse, udgør for deltids- og fuldtidskontraktspillere mindst 2 sammenhængende kalenderuger i perioden 2. maj - 30. september.
- 12.3. Hovedferien, som af klubben skal varsles så vidt muligt senest 3 måneder før afholdelse, udgør for bibeskæftigede mindst 3 sammenhængende kalenderuger i perioden 2. maj - 30. september.
- 12.4. Restferie på 3 henholdsvis 2 kalenderuger, som ikke behøver at være sammenhængende, skal afholdes uden for perioden, hvor Danmarksturneringen for herrer afvikles, i samråd med klubben og under passende hensyntagen til klubbens rimelige ønsker.
- 12.5. For spillere, som var syge under hovedferien, kan ferie ikke pålægges eller kræves afholdt som erstatningsferie senere i ferieåret, mens Danmarksturneringen for herrer afvikles, med mindre klub og spiller samtykker. Overenskomstparterne indgår aftale om varslingsregler.

## **§ 13**

### **Opsparingsordning**

- 13.1. Spillere med en grundløn på mere end kr. 30.000 pr. måned kan vælge, at der mellem klub og spiller indgås aftale om, at der etableres en ordning i henhold til "lov om opsparing for sportsudøvere" af 20. april 2004. I disse tilfælde indgår et beløb svarende til 4,8% af spillerens grundløn i ordningen. Heraf indbetaler klubben 2/3 del og spilleren 1/3. Ordningen gennemføres i et samarbejde mellem Spillerforeningen og Divisionsforeningen i form af fælles aftale med et forsikringselskab. Parterne vil inden 14 dage fra ikrafttræden i fællesskab lave et udbudsgrundlag for i markedet at kunne opnå bedst mulige vilkår for ordningen.

## **§ 14**

### **Pension**

- 14.1. Der indføres en obligatorisk pensionsordning, hvorefter der indbetales 4,8% af spillerens grundløn på en pensionsordning. Omfattet af denne ordning er kontraktspillere over 20 år med mindst 2 måneders anciennitet i klubben. Pensionsbidraget finansieres af klubben med 2/3 del og spilleren med 1/3 del. Ovenstående gennemføres i et samarbejde mellem Spillerforeningen og Divisionsforeningen i form af fælles aftale med et livsforsikringselskab.

Parterne vil inden 14 dage fra ikrafttræden i fællesskab lave et udbudsgrundlag for i markedet at kunne opnå bedst mulige vilkår for ordningen.

## § 15

### Sygdom

- 15.1. Under sygdom, herunder skader, betaler klubben grundløn og andre ikke kamp-relaterede ydelser til spilleren.
- 15.2. Sygdom, herunder skader, har ikke konsekvenser for ansættelsesforholdet.

## § 16

### Behandling

- 16.1. Klubben yder spilleren gratis lægehjælp eller anden nødvendig eller hensigtsmæssig behandling ved skader pådraget under deltagelse i kampe og træning med fradrag af de beløb, der betales af den offentlige sygesikring.
- 16.2. Spilleren har pligt til at lade sig behandle af en af klubben anvist læge/fysioterapeut/kiropraktor på betingelse af, at klubben betaler samtlige udgifter ved behandling med fradrag af offentlige tilskud.
- 16.3. Spilleren har dog altid ret til at søge egen læge og afvise den behandling, klubben foreskriver, hvis spilleren ved erklæring fra en speciallæge kan sandsynliggøre, at den foreslåede behandling ikke er korrekt eller hensigtsmæssig.

## § 17

### Loyalitet og ikke-diskrimination

- 17.1. Spilleren og klubben skal i alle henseende optræde loyalt over for hinanden. Klubben må ikke udøve urimelig forskelsbehandling mellem spillerne indbyrdes.

## § 18

### Doping

Spilleren har pligt til at stille sig til rådighed for dopingkontrol i forbindelse med træning og kampe i overensstemmelse med WADA kodeksen.

Ønsker en klub at drage ansættelsesretlige konsekvenser af en positiv dopingprøve (B-prøve) skal dette meddeles til spilleren senest 8 dage efter resultatet af B-prøven er blevet klubben bekendt. Den anden part kan herefter indbringe spørgsmålet til retlig prøvelse i overensstemmelse med overenskomsten og hovedaftalens bestemmelser herom. Klubben kan som ansættelsesretlig konsekvens af en endelig dopingdom vælge at suspendere kontrakten (i en periode der ikke kan overstige en karantæneperiode som følge af dopingdommen), subsidiært at hæve kontrakten med mindre doping er foretaget med klubbens vidende.

## § 19

### Forsikring

- 19.1. Klubben tegner og betaler lovpligtig arbejdsskadeforsikring for spilleren.
- 19.2. Klubben tegner og betaler heltidsulykkesforsikring for spilleren, med en forsikringsdækning på mindst kr. 500.000,- ved 100% invaliditet eller død.
- 19.3. For spillere ansat som deltidsbeskæftigede eller fuldtidsbeskæftigede tegner og betaler klubben forsikring mod permanent tab af erhvervsevnen som professionel fodboldspiller.  
Den overenskomstaftalte minimumsdækning for permanent tab af erhvervsevnen som professionel fodboldspiller udgør,
  - a) kr. 300.000,- for spillere med fodbold som deltidsbeskæftigelse,
  - b) kr. 500.000,- for spillere med fodbold som fuldtidsbeskæftigelse.

## § 20

### Agenter og kontakt fra andre klubber

Parterne forpligter sig til aktivt at efterleve DBU og FIFA's agentregler og sikre en effektiv håndhævelse heraf, herunder ved anmeldelse af konstaterede overtrædelser.

## § 21

### Fælles udnyttelse af rettigheder, sponsorater, m.v.

- 21.1. *Fælles udnyttelse af rettigheder.*  
SPF og DF skal i fællesskab udfolde alle bestræbelser på at træffe de nødvendige foranstaltninger for i fællesskab at udnytte fælles rettigheder. SPF og DF er i medfør af spillerkontraktindgåelser i klubberne og indgåelse af denne overenskomst tilført de nødvendige rettigheder fra klubber og spillere for at iværksætte nedennævnte projekter. Måtte der være rettigheder, som skal bruges, og som ikke er tilvejebragt via spillerkontraktindgåelserne, vil SPF og DF sammen indhente disse.
- 21.2. *Fælles varemærke strategi og merchandiseprogram.*  
DF og SPF skal i fællesskab udvikle en varemærke strategi samt udbygge og udvikle et overordnet merchandiseprogram for SAS Ligaen med anvendelse af logoer, klubdragter, billeder, ligheder, autografer etc. Når markedet tillader det skal ovennævnte også iværksættes for de øvrige divisioner.
- 21.3. *Fælles sponsorater og arrangementer.*  
Der søges i fællesskab etableret sponsorater med anvendelse af fælles rettigheder samt gennemført arrangementer til gavn for dansk klubfodbold på eliteniveau. Allerede igangsatte aktiviteter (Super Cup, EA, BT's Drømmehold) fortsættes efter allerede indgåede aftaler.
- 21.4. *Fordeling af provenu*

Nettoprovenuet fra udnyttelse af fælles rettigheder m.v. jf. §§§ 21.1, 21.2 og 21.3, deles som hovedregel ligeligt mellem parterne, dog således, at der undtagelsesvis gives mulighed for, at en given aftale skævdeles til maksimalt fordelingsforholdet 25/75, med baggrund i at en given aftale enten er meget "spillertung" eller "klubtung" i rettighedsudnyttelsen.

## § 22

### Statistik

Klubberne er pligtige til og spillerne indforstået med, at der til brug for generel anonymiseret landsstatistik indsendes oplysninger om lønforhold, bonusforhold m.v. til DF og SPF.

## § 23

### Fagligt arbejde

- 23.1. Klubberne giver hver 2 spillere fri til dels deltagelse i SPF's årlige repræsentantskabsmøde, dels et møde i SPF efter turneringsafslutning i efteråret.
- 23.2. Klubberne bestræber sig på at give spillere fri til udøvelse af bestyrelsesarbejde i SPF.

## § 24

### Funktionærloven, disciplinære forseelser m.v.

Under hensyntagen til spillernes særlige ansættelsesform på uopsigelige åremålskontrakter finder funktionærlovens regler, herunder omkring disciplinære forseelser, usaglig afskedigelse, misligholdelse og grov misligholdelse, anvendelse for kontraktspillere.

## § 25

### Konfliktløsning

Uenighed af faglig karakter eller uenighed om fortolkning og gennemførelse af nærværende overenskomst løses enten lokalt eller mellem SPF og DF i henhold til reglerne i hovedaftale mellem SPF og DF.

## § 26

### DBU, FIFA, UEFA, m.fl.

Bilag 1 udgør en integreret del af denne overenskomst og parterne forpligter sig til at efterleve dets vilkår.

Parterne har i tillæg til det i bilag 1 anførte om træningskompensationsregler aftalt, at en klub for at kunne få træningskompensation skal:

- Skriftligt tilbyde spilleren kontraktforlængelse inden 4 måneder før kontraktudløb og spilleren skal inden 1 måned efter modtagelsen af dette tilbud meddele, hvorvidt han anser dette for rimeligt;
- Tilbyde spilleren kontraktforlængelse på rimelige vilkår, herunder for så vidt angår løn. Tilbuddets rimelighed skal bedømmes under hensyntagen til spillerens alder, niveau og kontrakttype samt klubbens niveau og spillertruppens lønstruktur.

Parterne vil herudover sammen lave aftale med DBU om at varetage de i bilag 5 angivne opgaver, i overensstemmelse med retningslinier for nationale fodboldforbund udstukket af FIFA og DBUs love.

Parterne ønsker, at Fodboldens Voldgiftsret skal virke som forum for løsning af tvister mellem en spiller og en klub, og at DBU som administrator for Fodboldens Voldgiftsret skal offentliggøre domme og praksis i anonymiseret form.

I perioden indtil DBU har godkendt en overenskomstmæssig kontrakt og efter overenskomsten er trådt i kraft benytter klubberne ved fremlæggelse af kontrakter den almindelige standardkontrakt bilagt et overenskomstmæssigt tillæg, bilag 6.

## § 27

### Hovedaftale

For overenskomsten gælder hovedaftale af 23. marts 1999 mellem DF og SPF.

## § 28

### Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 14. oktober 2004 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 30. juni, dog tidligst den 30. juni 2007.

København, den / København, den /

Divisionsforeningen Spillerforeningen

Bilag 1

Bilag 2

### STANDARDFORMULAR – LEJE AF SPILLER

Mellem (herefter benævnt udlejer)

og (herefter benævnt lejer)

og (herefter benævnt spilleren)

er der indgået følgende lejeaftale:

Spilleren udlejes til lejer i perioden til .

Udlejer og spilleren opretholder sit ansættelsesforhold, dog overtager lejer udlejers forpligtelser i henhold til instruktion i forbindelse med træning, kamp og sponsorarrangementer. Ligeledes overtager lejer udlejers forpligtelse mht. til udlevering af nødvendig trænings- og kampudstyr. Såfremt der træffes anden aftale om sidstnævnte indføres denne aftale her:  
Såfremt spilleren af udlejer pålægges andre arbejdsmæssige opgaver indføres dette her:  
Spilleren giver i perioden afkald på eventuelt aftalt personlig og kollektiv bonus hos udlejer, mod at udlejer udbetaler bonusbeløb svarende til sædvanlig personlig og kollektivt aftalt bonus for spillere hos lejer svarende til:  
I det omfang der er ændringer i øvrigt i kontrakten mellem udlejer og spiller, herunder ved transport- og/eller boligmæssige forhold i forbindelse med lejeaftalen er følgende aftalt:  
Ferieafholdelse er aftalt som følger:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Skadesbehandling er aftalt som følger:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Spillerens forsikringsmæssige forhold forbliver som aftalt mellem spilleren og udlejer, dog påhviler det lejer at anmelde ulykker og skader til relevante selskaber, såfremt skaderne er sket i lejeperioden.

Såfremt der mellem udlejer og lejer i anledningen af lejemålet findes et økonomisk mellemværende, skal dette aftales via særskilt dokument, og er spilleren uvedkommende.

Dato Dato Dato

Udlejer Spilleren Lejer

(forældremyndighedens indehaver

hvis spilleren er under 18 år)

#### **Godkendelsespåtegning**

Godkendt af DBUs kontraktfodboldudvalg

Dato

#### **Bilag 3**

##### **STANDARDFORMULAR – OPHÆVELSE AF KONTRAKT**

(anvendes alene hvor en kontrakt ophæves i utide uden at spillercertifikatet overdrages til en anden kontraktklub)

Mellem \_\_\_\_\_ (herefter benævnt klubben)

og \_\_\_\_\_ (herefter benævnt spilleren)

er der indgået følgende hævelsesaftale:

Spilleren og klubben hæver fælles kontraktforhold med virkning pr. .

Klubben udleverer uden unødigt ophold spillerens spillecertifikat.

Alle mellemværende mellem klub og spiller herunder eventuelt i anledningen af kontraktophævelsen i utide indføres her:

Ved ophævelsen af en kontrakt, hvor klubben er berettiget til at fastholde transferrettigheder eller på anden måde stille krav i forbindelse med spillerens fremtidige beskæftigelse, skal klubbens krav anføres her:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Spilleren har, hvis klubben har stillet krav eller fastholdt transferrettigheder ovenfor 7 dages fortrydelsesret, dog således at fortrydelsesretten først udløber 3 hverdage efter at aftalen af klub eller spiller har været forelagt Spillerforeningen, en af spilleren valgt advokat eller spillerens DBU-agent med henblik på rådgivning af spilleren.

Klubben laver almindelig feriepengeafregning, hvorefter feriepengene overføres til Feriekonto senest 10 dage efter kontraktophævelsen.

Dato

Dato

**Godkendelsespåtegning**

Godkendt af DBUs  
kontraktfodboldudvalg

Klubben

Spilleren

Dato

(forældremyndighedens indehaver  
hvis spilleren er under 18 år)

#### **Bilag 4**

##### **Stk. 1**

En kontrakts gyldighed og ikrafttræden er betinget af godkendelse i DBU's Kontraktfodboldudvalg. DBU's Kontraktfodboldudvalg skal påse

- at klubben har en gyldig licens til at indgå kontrakter;
- at kontrakten ikke er fraveget på andre punkter end, hvor dette er tilladt; og
- at kontrakten er i overensstemmelse med DBU og FIFA's regler, jf bilag 1 til overenskomsten.

I perioden indtil en endelig af DBU godkendt standardkontrakt foreligger kan kontrakter alene indgås ved anvendelse af det overenskomstmæssige tillæg bilag 5 og Kontraktfodboldudvalget skal påse, at et sådant tillæg er indgået.

### **Stk. 2**

Det påhviler klubben at indsende kontrakten til godkendelse. Indsendelsen skal ske senest 7 dage efter kontraktens underskrivelse, dog senest inden udløbet af eventuel igangværende periode for opnåelse af spillerberettigelse. Sker dette ikke, kan spilleren vælge at fragå kontrakten eller selv indsende den til godkendelse.

### **Stk. 3**

Fra underskrivelsen og indtil DBU's Kontraktfodboldudvalgs godkendelse eller afvisning foreligger, er parterne bundet af deres underskrifter, dog maksimalt 4 uger fra underskrivelsen.

### **Stk. 4**

Når der er taget endelig stilling til godkendelse eller afvisning af kontrakten, giver DBU's Kontraktfodboldudvalg klubben og spilleren skriftlig meddelelse om afgørelsen. Hvis kontrakten ikke kan godkendes, anføres årsagen hertil i meddelelsen.

### **Stk. 5**

Tilsvarende godkendelsesprocedure som angivet i stk. 1-5 skal gælde for aftale om udleje og ophævelse af aftale, jf. overenskomstens §§ 6 og 7.

### **Bilag 5**

Overenskomstmæssigt tillæg

Disse aftaler udgør en integreret del af aftaleforholdet mellem klub og spiller.

Klubben og spilleren er enige om, aftaleforholdet er omfattet af vedlagte aftaler imellem Divisionsforeningen og Spillerforeningen i form af hovedaftale og overenskomst.

Spiller

Klub

## **FRANCE**

### **CHARTE DU FOOTBALL PROFESSIONNEL**

**Version 2007-2008**

#### **TITRE I - DISPOSITIONS COMMUNES**

Les clauses du présent titre sont communes et s'appliquent à tous les joueurs et éducateurs désignés aux titres III et IV de la présente convention.

#### **Titre I – DISPOSITIONS COMMUNES**

##### **CHAPITRE 1 - CLAUSES GÉNÉRALES**

##### **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

La présente convention et ses annexes, conclues en application des dispositions légales, règlent les rapports entre la Fédération Française de Football (FFF) ou la Ligue de Football Professionnel (LFP) d'une part, les organismes employeurs concernés d'autre part et les salariés relevant des métiers du football de dernière part.

La présente convention comporte les clauses générales ci-après applicables à l'ensemble du personnel.

##### **ARTICLE 2 : RÉMUNÉRATIONS**

Des avenants règlent les conditions de rémunération applicables aux différentes catégories de personnel et constituent les annexes générales à la présente convention.

##### **ARTICLE 3 : DURÉE – RÉVISION – DÉNONCIATION**

###### **a) Durée**

La présente convention collective est conclue pour une durée d'un an à compter du 1er juillet qui suivra sa signature. Elle se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

###### **b) Révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention ou de ses annexes.

La lettre recommandée avec accusé de réception, par laquelle une des parties demande la révision de la convention, doit être adressée à chacune des autres parties contractantes et être accompagnée du texte des modifications proposées.

Les autres parties doivent faire connaître par écrit leur point de vue à cet égard dans les trente jours suivant la date de l'accusé de réception susvisé, afin que la discussion puisse s'engager dans le délai d'un mois à partir de cette date au sein de la Commission prévue à l'article 67 du présent titre.

Les clauses du présent titre sont communes et s'appliquent à tous les joueurs et éducateurs désignés aux titres III et IV de la présente convention.

###### **c) Dénonciation**

La dénonciation, partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes, doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception avant le 31 mars de chaque année.

Elle doit être suivie dans les trois mois, à l'initiative de la partie la plus diligente, de négociations au sein de la Commission prévue à l'article 67 du présent titre.

Copie de ces correspondances doit être adressée à la Commission nationale paritaire de la CCNMF.

Si les négociations débouchent sur un accord adopté par les parties signataires, toute modification prend effet à compter du 1er juillet qui suit cette adoption.

À défaut d'accord, la présente convention reste intégralement en vigueur jusqu'au 30 juin de la saison sportive qui suit celle de la dénonciation, date à laquelle elle ne conserve aucun effet.

#### **ARTICLE 4 : CONVENTIONS ET ACCORDS ANTÉRIEURS**

La présente convention ne saurait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages collectifs ou individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

Des dispositions transitoires figurant en annexe régleront la situation des contrats en cours d'exécution à l'entrée en vigueur de la présente convention.

Les avantages reconnus par la présente convention se substituent, pour le même objet, aux avantages antérieurs moins favorables aux salariés. Ces avantages ne peuvent s'interpréter en aucun cas comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour ledit même objet par certains organismes employeurs.

Des avenants ou additifs pourront adapter la présente convention ou ses annexes, ou certaines de leurs dispositions, aux conditions particulières de la région, de la localité, de l'organisme ou de la catégorie de salariés.

#### **ARTICLE 5 : MODIFICATIONS DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR**

S'il survient une modification quelconque dans la situation juridique de l'employeur, conformément aux dispositions de l'article L. 122-12 du Code du travail, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent ou continuent à produire leurs effets entre le nouvel employeur et les salariés.

Copie de ces correspondances doit être adressée à la Commission nationale paritaire de la CCNMF.

Toute modification résultant d'une telle demande, adoptée par les parties signataires, prend effet à compter du 1er juillet qui suit cette adoption.

#### **ARTICLE 6 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

L'exercice du droit syndical est reconnu par tous les organismes employeurs dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, et en particulier dans les conditions prévues par la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical.

Les organismes employeurs reconnaissent la liberté pour les travailleurs de s'associer pour la défense collective de leurs droits et de leurs intérêts professionnels, ainsi que la pleine liberté, pour les syndicats, d'exercer leur action dans le cadre de la législation, de la convention collective nationale et de ses avenants, annexes ou additifs.

Les organismes employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération pour arrêter leur décision en ce qui concerne toute application de la convention collective nationale, de ses avenants, annexes ou additifs, le fait, pour les salariés, d'appartenir ou non à un syndicat, leurs opinions politiques ou philosophiques, leurs croyances religieuses ou l'origine raciale ou sociale du travailleur, et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat, et à n'exercer aucune contrainte à l'égard de ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun syndicat ou qui ont donné leur adhésion à un groupement syndical non partie au présent accord.

Les parties doivent veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'employer, auprès de leurs ressortissants respectifs, à en assurer le respect intégral.

Les parties signataires s'engagent à respecter la liberté de réunion, de diffusion de la presse syndicale et de bulletins d'information syndicaux sur les lieux du travail, ainsi que la liberté d'affichage des communications syndicales.

Tout salarié doit bénéficier d'autorisation d'absence dans les cas suivants :

##### **a) Réunions syndicales statutaires**

Sous réserve d'un préavis d'une semaine, des autorisations d'absence sont accordées au salarié syndiqué sur présentation d'une convocation pour participer à des réunions statutaires des organisations syndicales.

##### **b) Réunions statutaires des organismes employeurs et Commissions de la FFF et de la LFP**

Chaque fois que les salariés sont appelés à participer à des réunions statutaires des organismes employeurs et des Commissions de la FFF et de la LFP, des autorisations d'absence sont accordées.

Il n'est pas tenu compte du temps d'absence du salarié ayant régulièrement participé aux réunions syndicales ou aux réunions des organismes employeurs prévues aux paragraphes a) et b) ci-dessus pour réduire sa rémunération ou ses congés annuels.

Il appartient aux parties signataires de déterminer dans les annexes de quelles façons et dans quelle limite (nombre de participants, durée, etc.,...), il convient de faciliter cette participation et d'en compenser les frais de voyage et les frais de séjour.

#### **ARTICLE 7 : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

Les parties signataires s'emploient à respecter et à faire observer les dispositions légales concernant l'hygiène et la sécurité.

#### **ARTICLE 8 : DÉPLACEMENTS**

Les frais normaux de déplacement d'un salarié pour motif de service sont à la charge de l'employeur.

#### **ARTICLE 9 : BULLETIN DE PAIE**

Le bulletin de paie, obligatoirement remis au salarié, devra comporter :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse ses cotisations de Sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

- l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié (Convention collective nationale des métiers du football) ;
- les nom et prénom de l'intéressé ainsi que l'emploi occupé ;
- la mention incitant le salarié à conserver sans limitation de durée le bulletin qui lui est remis ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires ;
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;
- le régime de prévoyance (uniquement pour les joueurs professionnels) ;
- le montant de la rémunération brute ;
- le montant de la rémunération correspondant à la commercialisation par le club de l'image collective de l'équipe en application de l'article 750 de la CCNMF ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur la rémunération brute ;
- la nature et le montant des cotisations patronales ;
- la nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations salariales ou patronales ;
- le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
- la date du paiement.

#### **ARTICLE 10 : DIFFUSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

Le règlement intérieur de l'organisme employeur est affiché sur les lieux de travail, établi en conformité avec le Code du travail et la présente convention, dans des conditions telles qu'il peut être lu facilement.

En outre, lors de l'embauchage, le salarié doit recevoir un exemplaire de ce règlement ainsi que de la présente convention collective.

Un avis indiquant l'existence de la présente convention, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt, doit être affiché dans les mêmes conditions que le règlement intérieur.

#### **ARTICLE 11 : PUBLICITÉ**

Le texte de la présente convention, de ses avenants et leurs modifications, est déposé au secrétariat du Conseil de prud'hommes compétent, conformément aux dispositions du Code du travail.

#### **ARTICLE 12 : ADHÉSIONS**

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du Conseil de prud'hommes compétent.

#### **ARTICLE 13 : GENRE**

Pour des raisons de commodité de rédaction, le genre masculin est employé mais vise, en dehors des dispositions concernant les joueurs, à la fois les hommes et les femmes.

#### **ARTICLE 14 : DROIT A L'IMAGE COLLECTIVE**

Les dispositions contenues dans la présente CCNMF concernant les modalités d'application de la loi du 15 décembre 2004 sont applicables dès à présent selon les conditions définies aux articles 750 et 750 bis de la présente Charte. Toutefois, dès que les réserves mentionnées aux paragraphes 1 à 4 du relevé de décisions du 27 janvier 2005 seront levées :

- Le seuil de quatre plafonds de la sécurité sociale visé aux dits articles passera à deux plafonds et
- Seul le salaire mensuel brut fixe y compris les primes certaines, mais hors prime et rémunérations aléatoires, seront pris en compte pour apprécier l'éligibilité au dispositif.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives permettraient aux entraîneurs de bénéficier de l'actuel article L 785-1 du Code du travail, des négociations devront être engagées concernant son application.

#### **ARTICLE : 15 à 19**

Les articles 15 à 49 sont réservés

### **CHAPITRE 2 - LES PROCÉDURES**

#### ***LES JURIDICTIONS DU PREMIER RESSORT***

##### **La Commission juridique**

#### **ARTICLE 50 : COMPOSITION**

La Commission juridique est composée d'au moins six membres indépendants sans pouvoir dépasser quatorze membres indépendants.

Viennent se joindre à ceux-ci, selon les cas traités, deux délégués de l'Union Nationale des Footballeurs Professionnels (UNFP) ou leurs suppléants, deux délégués de l'Union Nationale des Entraîneurs et Cadres Techniques du Football (UNECATEF) ou leurs suppléants, deux délégués de l'Union des Clubs Professionnels de Football (UCPF) ou leurs suppléants, deux représentants de la FFF.

Sauf en matière d'homologation où seule est exigée la présence de deux membres indépendants, la Commission juridique ne peut délibérer valablement qu'avec au moins trois membres indépendants et un représentant de la catégorie concernée.



Les représentants de l'UNFP, de l'UNECATEF, de l'UCPF ne siègent avec voix délibérative que lorsqu'il s'agit, pour les premiers, de l'examen de litiges entre club et joueur, pour les deuxièmes, de l'examen de litiges entre club et éducateur, et pour les troisièmes, de l'examen de litige entre club et personnel salarié (joueur ou éducateur).  
Les représentants des joueurs, des éducateurs et des clubs sont désignés, tous les ans, à compter du 1er juillet par leurs organisations représentatives respectives.

#### **ARTICLE 51 : COMPÉTENCE**

La Commission juridique, dans le cadre des textes législatifs et de la CCNMF, a compétence pour :

- procéder à l'homologation de tous les contrats et avenants conclus par les clubs avec les joueurs apprentis, aspirants, espoirs, stagiaires, professionnels et les éducateurs ;
- procéder à l'homologation de toutes les conventions de formation et avenants à celles-ci conclus par les clubs avec les joueurs bénéficiant des installations du centre de formation ;
- veiller à l'application de la présente CCNMF, de ses annexes, du règlement administratif de la LFP et se saisir, le cas échéant, des infractions qui seraient portées à sa connaissance ;
- soumettre les demandes de dérogations à l'examen de la sous commission nationale paritaire de la CCNMF prévue à l'article 69 du présent Titre ;
- tenter de concilier les parties en cas de manquements aux obligations découlant d'un contrat passé par un club avec un joueur, un éducateur. Il y a lieu d'entendre par manquements, tous ceux de nature à empêcher la poursuite normale des relations entre les parties en cause, étant entendu, toutefois, que le contrat du joueur, de l'éducateur s'exécutant conformément - à l'article 1780 du Code civil et au Titre I du Code du travail n'est pas résilié de plein droit si l'une des parties ne satisfait pas à son engagement ;
- prendre à titre conservatoire, en cas de non-conciliation dûment constatée et indépendamment des recours judiciaires qui peuvent être entrepris, la décision d'autoriser ou non la signature du joueur, de l'éducateur, dans un autre club et, éventuellement, la qualification dudit salarié dans un autre club et, en règle générale, toute décision de caractère sportif qu'imposerait la situation ainsi créée ;
- statuer, indépendamment d'un possible recours judiciaire, sur toutes réclamations n'entrant pas dans le cadre visé au précédent alinéa, c'est-à-dire celles dont le caractère ou la nature n'est pas susceptible de provoquer une mise en cause des relations contractuelles en vigueur.

Le secrétariat de la Commission est fixé à la LFP, 6, rue Léo Delibes, 75116 Paris. Il s'appuie sur la logistique fournie par la LFP. Cette dernière, ainsi que l'ensemble des groupements sportifs qui lui sont affiliés disposent, pour assurer la circulation d'un certain nombre de documents, d'un réseau informatique permettant une mise en relation de chacun des acteurs selon des procédures sécurisées.

Ce réseau sera dénommé ci-après isyFoot.

Toutefois, en cas de panne du réseau, des formulaires papiers, fournis par la LFP, viennent se substituer aux documents établis à l'aide de isyFoot.

#### **ARTICLE 52 : PROCÉDURE**

Saisi d'un litige, le secrétariat de la Commission juridique convoque immédiatement les parties ou leur demande de faire valoir par écrit leurs observations, par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'examen du litige a lieu au plus tard le quinzième jour ouvrable suivant la date de réception de la demande d'évocation.

Les parties peuvent présenter leur dossier, soit verbalement, soit par écrit, ou bien se faire représenter par un mandataire ou un conseil de leur choix, muni d'un pouvoir.

Faute pour les parties de comparaître ou de conclure dans les conditions énoncées ci-dessus, la Commission statue par décision réputée contradictoire.

Les décisions éventuelles sont signifiées aux parties et sont exécutoires par provision.

#### **ARTICLE 53 : APPEL**

Les décisions de la Commission peuvent être frappées d'appel devant les Commissions nationales paritaires d'appel, sauf celles concernant des litiges survenus exclusivement entre clubs et ne remettant pas en cause la situation du joueur ou de l'éducateur.

Tout appel doit être établi par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la LFP et accompagnée du droit d'appel fixé à 15 €, le tout à peine d'irrecevabilité. La somme ainsi versée ne sera pas remboursée si l'appel n'a pas été reconnu fondé.

Le délai d'appel est de dix jours. Il part de la date de la réception de la notification de la décision de la Commission juridique dans les formes fixées ci-dessus.

#### **La Commission centrale du statut des éducateurs**

##### **ARTICLE 54 : COMPOSITION**

La Commission centrale du statut des éducateurs est composée de huit membres nommés par le Conseil fédéral, dont deux au moins sont nommés depuis moins de cinq années.

##### **ARTICLE 55 : DÉSIGNATION**

Les désignations sont effectuées chaque année et valent pour une année à compter du 1er juillet.

##### **ARTICLE 56 : COMPÉTENCE**

La Commission centrale du statut des éducateurs a compétence pour :

- procéder à l'homologation de tous les contrats et avenants conclus avec les entraîneurs de clubs n'utilisant pas de joueurs professionnels ;
- examiner pour avis avant homologation par la LFP les contrats et avenants conclu avec les entraîneurs de clubs autorisés à utiliser des joueurs professionnels ;
- veiller à l'application de la présente CCNMF, de ses annexes, des Règlements généraux de la FFF et se saisir, le cas échéant, des infractions qui seraient portées à sa connaissance ;
- examiner en premier ressort les litiges survenant entre les entraîneurs et les clubs n'utilisant pas de joueurs professionnels ;
- tenter de concilier les parties en cas de manquements graves aux obligations découlant d'un contrat passé par un club avec un éducateur.

Il y a lieu d'entendre par manquements graves, tous ceux de nature à empêcher la poursuite normale des relations entre les parties en cause, étant entendu toutefois que le contrat d'éducateur s'exécute conformément à l'article 1780 du Code civil et au Titre I du Code du travail n'est pas résolu de plein droit si l'une des parties ne satisfait pas à son engagement.

- pouvoir prendre à titre conservatoire, en cas de non-conciliation dûment constatée, et indépendamment de l'éventuelle instance judiciaire qui peut être entreprise, la décision de suspendre provisoirement les effets du contrat en cause et, en règle générale, toute décision de caractère sportif qu'imposerait la situation ainsi créée.

Elle statue, indépendamment d'une possible instance judiciaire, sur toute réclamation dont le caractère ou la nature n'est pas susceptible de provoquer une mise en cause des relations contractuelles en vigueur.

Le secrétariat de la Commission est fixé à la FFF, 60 bis, avenue d'Iéna, 75116 Paris.

#### **ARTICLE 57 : PROCÉDURE**

Saisi d'un litige par lettre recommandée, le secrétariat de la Commission centrale du statut des éducateurs convoque immédiatement les parties ou leur demande de faire valoir par écrit leurs observations, par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'examen du litige a lieu au plus tard le quinzième jour ouvrable suivant la date de réception de la demande d'évocation.

Les parties peuvent présenter leur dossier, soit verbalement, soit par écrit, ou bien se faire représenter par un mandataire ou un conseil de leur choix, muni d'un pouvoir.

Faute par les parties de comparaître ou de conclure dans les conditions énoncées ci-dessus, la Commission statue par décision réputée contradictoire.

Les décisions éventuelles sont signifiées aux parties et sont exécutoires par provision.

#### **ARTICLE 58 : APPEL**

Les décisions de la Commission peuvent être frappées d'appel devant la Commission nationale paritaire d'appel.

Tout appel doit être établi par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la FFF et accompagnée du droit d'appel fixé à 15 €, le tout à peine d'irrecevabilité. La somme ainsi versée ne sera pas remboursée si l'appel n'a pas été reconnu fondé.

Le délai d'appel est de dix jours. Il part de la date de la notification de la décision de la Commission centrale du statut des éducateurs.

#### **Les Commissions régionales techniques des Ligues**

##### **ARTICLE 59 : COMPÉTENCE**

L'examen en premier ressort des litiges survenant entre le titulaire d'un brevet d'État d'éducateur sportif du premier degré (initiateur diplômé d'État avant le 31 décembre 1973 ou moniteur) et l'association avec laquelle il a contracté est de la compétence de la Commission technique régionale de la ligue concernée, suivant les procédures réglementaires prévues à cet effet dans chaque ligue régionale.

##### **ARTICLE 60 : APPEL**

Les décisions de la ligue régionale peuvent être frappées d'appel devant la Commission nationale paritaire d'appel.

Tout appel doit être établi par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la FFF et accompagnée du droit d'appel fixé à 15 €, le tout à peine d'irrecevabilité. La somme ainsi versée ne sera pas remboursée si l'appel n'a pas été reconnu fondé.

Le délai d'appel est de dix jours. Il part de la date de la notification de la décision de la ligue régionale.

#### **LES JURIDICTIONS D'APPEL**

##### **Les Commissions nationales paritaires d'appel**

##### **ARTICLE 61 : COMPOSITION COMPÉTENCE**

Les Commissions nationales paritaires d'appel sont présidées par un juriste n'ayant appartenu à aucun club depuis deux ans au moins.

Ce dernier, qui sera chargé d'éclairer les commissions sur les éléments juridiques du dossier et d'orienter les débats, n'aura qu'une voix consultative.

1. La Commission nationale paritaire d'appel dirigeants-joueurs des clubs autorisés est composée de :

- trois représentants désignés par l'UCPF ;
- trois représentants de l'UNFP ;
- ou leurs suppléants.

Elle a compétence pour connaître en appel des litiges entre clubs autorisés et joueurs de ces clubs.

2. La Commission nationale paritaire d'appel dirigeants-entraîneurs- instructeurs et entraîneurs des clubs autorisés est composée de :

- trois représentants désignés par l'UCPF ;
- trois représentants des éducateurs désignés par l'UNECATEF ;
- ou leurs suppléants.

Elle a compétence pour connaître en appel des litiges entre clubs autorisés et entraîneurs de ces clubs.

3. La Commission nationale paritaire d'appel dirigeants-éducateurs sous contrat des clubs amateurs est composée de :

- trois représentants de la FFF ;
- trois représentants des éducateurs désignés par l'Amicale des éducateurs de football ;
- ou leurs suppléants.

Elle a compétence pour connaître en appel des litiges entre clubs amateurs et éducateurs sous contrat dans ces clubs.

Pour pouvoir délibérer, les Commissions nationales paritaires doivent obligatoirement être composées de quatre personnes au moins plus le président.

En outre, le Conseil fédéral désigne, sur proposition des parties ou, à défaut d'accord, directement pour les trois Commissions nationales paritaires, un juge départiteur et son suppléant, qui en aucun cas ne peuvent appartenir aux Conseils de direction de la FFF, de la LFP, de l'UCPF, de l'UNFP, de l'AEF et de l'UNECATEF. Ce juge ne siège qu'en cas d'impossibilité de départager les voix.

#### **ARTICLE 62 : DÉSIGNATION**

Les désignations sont effectuées chaque année et valent pour une année à compter du 1er juillet.

Chaque collège désigne en outre deux suppléants. Ces suppléants peuvent siéger habituellement sans voix délibérative.

Le secrétariat des Commissions prévues aux paragraphes 1 et 2 de l'article ci-dessus est fixé 6, rue Léo Delibes, 75116 Paris.

Le secrétariat de la Commission prévue au paragraphe 3 de l'article ci-dessus est fixé 60 bis, avenue d'Iéna, 75116 Paris.

#### **ARTICLE 63 : PROCEDURE**

La procédure devant chaque Commission nationale paritaire d'appel se déroule suivant les formes prévues pour la Commission juridique.

#### **ARTICLE 64 : JUGE DÉPARTITEUR**

En cas de désaccord le juge départiteur alors appelé ou son suppléant départage par son vote les parties.

#### **ARTICLE 65 : NOTIFICATION**

Les décisions des Commissions nationales paritaires d'appel sont signifiées aux parties en cause par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### **JURIDICTION D'ÉVOCATION**

##### **ARTICLE 66 : ÉVOCATION**

Les décisions des Commissions nationales paritaires d'appel ne sont pas susceptibles de voie de recours, sauf évocation auprès du Conseil fédéral, dans les conditions et suivant les modalités prévues aux articles 19 des statuts et 13 du règlement intérieur de la FFF.

Cette voie de recours n'est pas suspensive.

#### **LES AUTRES COMMISSIONS**

##### **Commission nationale paritaire de la convention collective nationale des métiers du football**

##### **ARTICLE 67 : COMPÉTENCE**

Il est institué une Commission nationale paritaire de la CCNMF, qui a compétence pour :

- discuter de toute proposition de modification ou d'aménagement de la CCNMF résultant d'une demande de révision ou de dénonciation partielle ou totale présentée dans les formes prévues à l'article 3 du chapitre I, Titre I de la présente convention, sous réserve du respect des compétences propres attribuées aux sous-commissions " joueurs et entraîneurs décrites infra " ;
- agréer les centres de formation de football dans les conditions prévues au Titre II de la présente convention ;
- statuer sur tous les cas pour lesquels une compétence lui a été attribuée.

La commission est composée à parts égales de représentants des employeurs et des salariés, soit :

- pour le collège des employeurs, le président de la FFF ou son représentant, le président de la LFP ou son représentant, et quatre membres désignés par l'UCPF dont deux au moins doivent siéger au Conseil d'Administration de la LFP ;
- pour le collège des salariés :
  - trois membres désignés par l'UNFP ;
  - trois membres désignés par l'UNECATEF.
- des suppléants sont autorisés à siéger en cas d'indisponibilité des délégués titulaires :
  - pour le collège des employeurs, un suppléant nommé par la FFF et trois suppléants nommés par la LFP ;
  - pour le collège des salariés, deux suppléants sont nommés par l'UNFP, deux suppléants sont nommés par l'UNECATEF.

La Commission désigne en son sein un président choisi alternativement chaque année dans les collèges respectifs.

Les décisions de la Commission paritaire de la CCNMF doivent être prises à l'unanimité des membres présents.

Les membres de la Commission sont indemnisés par la LFP dans les conditions prévues à l'article 75 ci-après.

Chaque décision de la Commission fait l'objet d'un procès-verbal signé en séance par les parties.

Le secrétariat de la Commission est fixé à la LFP, 6, rue Léo Delibes, 75116 Paris.

#### **ARTICLE 68 : SOUS-COMMISSION NATIONALE PARITAIRE JOUEURS**

Il est institué au sein de la Commission nationale paritaire de la CCNMF une sous-commission " joueurs " compétente pour toute question relevant du Titre III de la Charte du Football Professionnel intitulé " Les joueurs " et de l'annexe générale n°1 intitulée " Modalités de rémunération des joueurs ".

La sous-commission " joueurs " est composée à parts égales de représentants des employeurs et des salariés, soit :

- trois représentants désignés par l'UCPF - trois représentants des joueurs désignés par l'UNFP Les décisions de cette sous-commission sont souveraines. La CNP plénière sera avisée de toute modification ou aménagement adopté par la sous-commission.

Le secrétariat de cette sous-commission est fixé à la LFP, 6, rue Léo Delibes, 75116 Paris.

#### **ARTICLE 69 : SOUS COMMISSION NATIONALE PARITAIRE ENTRAÎNEURS**

Il est institué au sein de la Commission nationale paritaire de la CCNMF une sous-commission " entraîneurs " compétente pour toute question relevant de l'actuel Titre IV de la Charte du Football Professionnel intitulé " Statut des éducateurs de football " et de l'annexe générale n°2 intitulée " Modalités de rémunération des éducateurs ".

La sous-commission " entraîneurs " est composée à parts égales de représentants des employeurs et des salariés, soit :

- trois représentants désignés par l'UCPF - trois représentants des éducateurs désignés l'UNECATEF Les décisions de la sous-commission sont souveraines. La CNP de la CCNMF est informée de toute modification ou aménagement adopté par la sous-commission.

Le secrétariat de cette sous-commission est fixé à la LFP, 6, rue Léo Delibes, 75116 Paris.

#### **ARTICLE 70 : APPLICATION**

Toutes décisions de la CNP de la CCNMF et des sous-commissions " joueurs " et " entraîneurs " entraînant un aménagement de la présente convention doivent être transmises pour information et application, dans les meilleurs délais, aux organes habilités des organismes employeurs et salariés signataires de ladite convention, d'une part, et au conseil d'administration de la LFP et au Conseil Fédéral de la FFF, d'autre part.

Les décisions de la CNP de la CCNMF et des deux sous-commissions " joueurs " et " entraîneurs " ne peuvent être remises en cause par les instances délibérantes de la LFP et de la FFF, sauf application des dispositions contenues à l'article 19.3 des statuts de la FFF.

#### **ARTICLE 71 : SOUS COMMISSION DE DÉROGATION**

Il est institué au sein de la Commission nationale paritaire de la CCNMF une sous-commission chargée d'examiner les demandes de dérogations qui lui sont présentées par la Commission juridique.

#### **ARTICLE 72 : COMPOSITION DE LA SOUS COMMISSION DE DÉROGATION**

La sous-commission est composée à parts égales de représentants des employeurs et des salariés appartenant à la Commission nationale paritaire de la CCNMF, soit :

- deux membres choisis parmi les représentants des employeurs ;
- deux membres choisis parmi les représentants des salariés et se composant obligatoirement d'un représentant de l'UNFP et d'un représentant de l'UNECATEF.

#### **ARTICLE 73 : DÉCISIONS – NOTIFICATION**

Les décisions de cette sous-commission doivent être prises à l'unanimité des quatre membres présents ; elles sont notifiées à la Commission juridique, sans qu'elles soient susceptibles d'être frappées d'appel.

#### **Commission nationale paritaire de conciliation**

##### **ARTICLE 74 : COMPÉTENCE**

Il est institué une Commission nationale paritaire de conciliation, à laquelle doivent être obligatoirement soumis tous les différends résultant d'un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention, de ses avenants, annexes ou additifs susceptibles d'engendrer un conflit collectif pouvant conduire à des actions syndicales allant jusqu'à la grève ou le lock-out.

##### **ARTICLE 75 : COMPOSITION**

Cette Commission est composée à parts égales de représentants des employeurs et des salariés soit :

- pour le collège des employeurs, un membre élu par l'Assemblée générale de la FFF et trois membres désignés par l'UCPF ;
- pour le collège des salariés :
- deux membres désignés par l'UNFP,
- deux membres désignés par l'UNECATEF),
- des suppléants sont autorisés à siéger en cas d'indisponibilité des délégués titulaires :
- pour le collège des employeurs, un suppléant nommé par la FFF, un suppléant désigné par l'UCPF
- pour le collège des salariés, un suppléant nommé par l'UNFP, un suppléant nommé par l'UNECATEF.

##### **ARTICLE 76 : DÉSIGNATION**

Les membres de cette Commission sont désignés pour un an, avec effet du 1er juillet de chaque année, respectivement par chacune des organisations intéressées, qui peuvent également pourvoir à leur remplacement.

Le mandat des commissaires est renouvelable.

La Commission désigne en son sein un président choisi alternativement chaque année dans les collèges respectifs.

##### **ARTICLE 77 : INDEMNISATION DES MEMBRES**

Les représentants des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs participant à la Commission nationale paritaire sont indemnisés dans les conditions suivantes :

- a) salaire perdu : l'employeur règle directement au salarié le salaire perdu comme si l'intéressé avait été présent au travail ;
- b) frais de transport et de séjour : indemnisation par la LFP dans les mêmes conditions que pour les membres des Commissions centrales de la FFF ;
- c) nombre de délégués : deux délégués par organisation syndicale.

#### **ARTICLE 78 : PROCÉDURE**

1. La Commission est saisie par l'organisme signataire le plus diligent au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la Commission, dont le siège est fixé à la LFP, 6, rue Léo Delibes, 75116 Paris. À cette lettre doit être annexé un exposé succinct du conflit, dont une copie sera jointe ensuite à la convocation des commissaires.
2. La Commission se réunit dans les huit jours francs qui suivent la réception de la lettre recommandée au siège du secrétariat.
3. Elle entend les parties contradictoirement ; elle peut aussi les entendre séparément, faire effectuer sur place les enquêtes nécessaires, demander tout avis qu'elle jugera utile auprès des techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera utile. La Commission doit se prononcer dans un délai qui ne peut excéder dix jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire. Toutefois, ce délai peut être prolongé sur avis conforme de la majorité des membres de la Commission.
4. La Commission formule, d'un commun accord entre les deux collèges qui la constituent, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un accord de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les commissaires. Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt éventuel au secrétariat du Conseil de prud'hommes compétent.

Si la Commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation, ou si les parties, ou l'une seulement d'entre elles, refusent d'accepter la proposition formulée, il est établi séance tenante un procès-verbal de non-conciliation signé par le président de la Commission.

#### **ARTICLE 79 : GRÈVE – LOCK-OUT**

Aucun arrêt de travail ni lock-out ne peut être décidé avant l'expiration du délai de huit jours francs pendant lequel la Commission doit impérativement se réunir.

#### **ARTICLE 80 Commission Nationale Paritaire Emploi Formation Reconversion du Football Professionnel (CNPEFRFP)**

##### **1 COMPOSITION**

Elle est composée de 2 collèges :

- 1 collège « salariés » composé de l'UNFP et de l'UNECATEF ;
- 1 collège « employeurs » composé de l'UCPF.

Chaque collège dispose de 4 représentants et 2 suppléants. En conséquence, elle est composée de :

- 2 représentants et 1 suppléant de l'UNFP ;
- 2 représentants et 1 suppléant de l'UNECATEF ;
- 4 représentants et 2 suppléants de l'UCPF.

De plus, le Président de la Commission Sociale et d'entraide de la LFP est désigné comme membre avec voix consultative. En cas d'absence, il peut être suppléé par tout membre de sa commission. Un représentant de la LFP siège avec voix consultative et effectue le secrétariat de cette commission.

Le secrétariat de cette Commission est fixé à la LFP, 6, rue Léo Delibes, 75116 Paris.

##### **2 PRESIDENCE**

La commission désigne en son sein un président choisi alternativement chaque saison dans les collèges respectifs.

##### **3 COMPETENCE**

Elle est chargée de définir et de mettre en place les moyens nécessaires pour une politique sociale dans le secteur du football professionnel en matière d'emploi, de formation et de reconversion.

##### **4 DECISIONS**

Les décisions de la CNPEFRFP, prises à l'unanimité, sont souveraines à l'exception de celles relatives aux modalités de financement qui devront être soumises pour adoption définitive à la Commission nationale paritaire de la CCNMF.

#### **La commission sociale et d'entraide**

##### **ARTICLE 81 COMPÉTENCE**

Il est créé au sein de la LFP une Commission sociale et d'entraide qui a pour mission :

- a) de gérer la Caisse d'entraide et de secours ;
- b) de traiter toutes questions sociales intéressant les clubs, les éducateurs et les joueurs que l'Assemblée générale ou le Conseil d'administration peuvent lui confier.

##### **ARTICLE 82 COMPOSITION**

La Commission sociale et d'entraide comprend dix-sept membres indépendants désignés chaque saison par le Conseil d'administration de la LFP.

Le trésorier de la LFP est membre de droit de la Commission ainsi qu'un délégué des joueurs désigné par l'UNFP, un délégué des entraîneurs désigné par l'UNECATEF et un délégué des clubs désignés par l'UCPF.

#### **ARTICLE 83 : BUREAU**

La Commission constitue chaque saison son bureau et désigne un président, trois vice-présidents, un secrétaire. Elle se réunit sur convocation, la date étant fixée par le président.

#### **ARTICLE 84**

L'article 84 est réservé

#### **ARTICLE 85 : OBJET DE LA CAISSE D'ENTRAIDE ET DE SECOURS**

La Caisse d'entraide et de secours est destinée :

- 1) à aider les joueurs et anciens joueurs traversant des périodes difficiles ;
- 2) à assurer un secours à tous les membres constituant le personnel rétribué de la LFP ou de ses clubs (notamment éducateurs et personnel administratif) ainsi qu'aux arbitres s'ils ont au moins cinq années de présence. Les intéressés devront eux-mêmes présenter leur demande à la LFP en indiquant les raisons graves qui la justifient ;
- 3) à étudier, sur demande du Conseil d'administration, l'opportunité d'une intervention en faveur d'un club de la LFP, victime d'une catastrophe ayant un caractère imprévisible et contre laquelle ce club ne pouvait pas normalement se prémunir.

#### **ARTICLE 86 : FINANCEMENT DE LA CAISSE D'ENTRAIDE ET DE SECOURS**

La Caisse d'entraide et de secours est alimentée par :

- a) des amendes diverses infligées aux clubs et aux joueurs ;
- b) les dons divers et toutes ressources attribuées par le Conseil d'administration.

#### **ARTICLE 87 à 99**

Les articles 87 à 99 sont réservés

### **TITRE II - CENTRES DE FORMATION DES CLUBS PROFESSIONNELS**

#### **CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **ARTICLE 100 : COMPÉTENCE DE LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE LA CCNMF**

La Commission nationale paritaire de la CCNMF est compétente pour :

- proposer avec l'avis de la Direction technique nationale toute modification à la réglementation sur les centres de formation ;
- délivrer les accords sur les projets de création de centres de formation, les habilitations d'ouverture et de fonctionnement ;
- procéder éventuellement au retrait des habilitations d'ouverture et de fonctionnement ;
- diligenter avec le concours de la Direction technique nationale le contrôle du fonctionnement des centres de formation ;
- examiner les propositions d'agrément ministériel présentées par la Direction technique nationale ;
- enregistrer les décisions portant sur les demandes d'agrément prises par le Ministre chargé des sports.

#### **CONDITIONS GÉNÉRALES**

#### **ARTICLE 101 : CONDITIONS D'OUVERTURE DES CENTRES DE FORMATION**

Pour être titulaire d'un centre de formation, un club doit remplir les conditions suivantes :

- avoir été agréé par le Ministre chargé des sports conformément aux dispositions de l'arrêté du 15 mai 2001 ;
- être autorisé à utiliser des joueurs professionnels ;
- participer au Championnat de football professionnel de Ligue 1 ou participer depuis au moins la troisième saison consécutive au Championnat de football professionnel de Ligue 2 ;
- satisfaire au minimum aux conditions d'agrément prévues en critères de moyens pour les centres de formation classés en 2ème catégorie ;
- avoir été habilité par la Commission nationale paritaire de la CCNMF à ouvrir et faire fonctionner un centre de formation.

#### **ARTICLE 102 : POLITIQUE DE FORMATION**

Les clubs disputant le championnat de football professionnel de Ligue 1 ont le libre choix dans l'organisation de leur formation.

Dans ce sens, les clubs s'accordent pour admettre que, l'absence d'un centre de formation agréé implique pour les clubs de L1 :

- La perte de protection des différents contrats admis par la Charte autour des statuts spécifiques (aspirant, stagiaire, élite) et protecteurs pour les clubs.
- La perte du principe d'obligation pour le joueur de football de signer le premier contrat professionnel dans son club formateur comme admis dans l'article 261 de la Charte du football professionnel ;
- La perte des garanties législatives apportées par la nouvelle loi sur le sport du 28/12/1999, modifiant celle du 16/07/1984, au sujet de la convention de formation, la garantie de l'obligation du premier contrat professionnel, la possibilité de percevoir légalement des subventions publiques pour la formation.

#### **PROCÉDURES**

#### **ARTICLE 103 : DOSSIERS DE CANDIDATURE**

Tout club souhaitant créer un centre de formation doit déposer auprès de la FFF et de la LFP entre le 1er juillet et le 31 octobre de chaque saison, et au plus tôt au cours de sa deuxième saison consécutive en Championnat de football professionnel de Ligue 2, un projet motivé de création d'un centre de formation soumis à un rapport de la Direction technique nationale, à un avis de la Direction nationale du contrôle de gestion puis à une décision "d'accord sur projet" notifiée au club par la Commission nationale paritaire de la CCNMF dans un délai maximum de trois mois à compter de la date de dépôt du projet.

Cette décision d'accord sur projet sera suivie dans les trois mois au maximum de sa notification d'une visite et d'un rapport de la Direction technique nationale qui sera soumis pour le 31 mai au plus tard à une décision de la Commission nationale paritaire de la CCNMF "d'habilitation d'ouverture et de fonctionnement d'un centre de formation" prenant effet au 1er juillet de la saison suivante.

#### **ARTICLE 104 : AGRÉMENTS**

Les agréments sont reconduits chaque saison sous condition de respect intégral du cahier des charges des centres de formation en catégorie 2.

Les centres sont alors répartis en deux catégories suivant les critères de moyens présentés.

Chaque catégorie autorise un effectif maximum de joueurs sous convention de formation.

Les centres sont également évalués au regard de leur efficacité, la DTN leur attribuant un classement (classe A ou B) donnant droit à un nombre maximum de contrats.

Les centres de formation agréés ne répondant pas entièrement au cahier des charges en vigueur seront automatiquement classés en classe C de catégorie 2, dans l'attente de justifier d'une mise en conformité ou de se voir retirer l'agrément.

#### **CLASSEMENT DES CENTRES**

##### **ARTICLE 105 : CATÉGORIES – CRITÈRES**

**Catégories** : la répartition des catégories se fait au regard des critères de moyens définis selon le tableau (article 106), mis en place au début de la saison et constatés au plus tard au 31 décembre de celle-ci. Elle sera proposée par la DTN à partir du 1er janvier pour prendre effet la saison suivante.

Les clubs qui ne seront pas en conformité avec le cahier des charges des centres de formation aux échéances fixées ci-dessus seront automatiquement classés en Catégorie II classe C pour la saison suivante. Cette situation entraînera, en l'absence de mise en conformité avant le 31 décembre suivant, une demande de retrait d'agrément auprès du Ministère des Sports.

**Classes** : le classement (A,B) des centres de formation selon le niveau de performances se fait au regard des critères d'efficacité définis selon l'article 107. il sera proposé par la DTN à la fin de saison pour la saison à venir après évaluation.

#### **ARTICLE 106 : CRITÈRES DE MOYENS**

##### **CRITERES**

##### **CATEGORIE II**

##### **CATEGORIE I**

Joueurs sous convention 60 joueurs maximum

Contrats : maximum autorisé Classe B : 20 Classe A : 30

Contrats : minimum obligatoire Classe B : 10 Classe A : 15

*Remarque* : Les joueurs aspirants venant d'un pôle espoir ne sont pas comptabilisés ANS 6 autorisés par saison

*Remarque* : Les ANS pour des joueurs appartenant à un pôle espoir ne sont pas comptabilisés

##### **HEBERGEMENT : Equipement minimal défini dans le cahier des charges**

Type Type pavillon, immeuble ou centre sportif

Chambres Individuelles, doubles ou triples équipées de table de travail weekend compris

Sanitaires Sanitaires et douches à tous les niveaux, en quantité suffisante

Restaurant Salle de restaurant exclusivement réservée au centre de formation

Salle d'études 2 salle d'études réservées voire d'avantage selon le type de scolarité utilisé

Salle de jeu 1 salle de jeux équipée 1 salle de jeux équipée

Espace détente 1 salle TV 1 salle de TV et espace détente

##### **STRUCTURES SPORTIVES : Equipement minimal défini dans le cahier des charges**

Terrains (gazon ou synthétique) 2 terrains 3 terrains

*Remarque* : Exclusivement réservés à la formation

Terrains de compétition nationale

1 terrain réservé 1 terrain exclusivement réservé

*Remarque* : Réservé aux équipes de compétitions nationales du centre de formation

Vestiaires équipés (douches) 3 vestiaires 4 vestiaires (3 si effectif < 60 conventions)

*Remarque* : Exclusivement réservés à la formation

Salle de musculation Equipée de 80 à 100 m2 Equipée de 80 à 100 m2 sur les lieux de formation

Salle de massage Une cabine équipée 1 salle équipée avec bains adaptés sur les lieux de formation

Bureau médical Un bureau équipé 1 bureau équipé sur les lieux de formation

Bureau d'entraîneurs 1 bureau pour le responsable 1 bureau pour directeur et 1 bureau pour entraîneurs

Vestiaires d'entraîneurs 1 vestiaire aménagé exclusivement réservé aux entraîneurs chargés de la formation

Matériel Disponible et conforme aux besoins de l'ensemble de la formation (buts mobiles...)

##### **ENCADREMENT**

Direction du centre 1 éducateur titulaire du certificat de formateur à temps plein sous contrat

Educateurs de la formation

(hors directeur du centre)

2 titulaires du DEF à temps plein  
 1 titulaire de certificat de formateur à temps plein  
 2 titulaires du DEPF à temps plein (1 si effectif < 60)  
 Spécialiste gardien de but 1 BEES 1er degré sous contrat 1 BBES 1er degré sous contrat à temps plein  
 Médecin « CMS » Temps partiel : 10h par semaine Temps partiel : 15h par semaine  
 Kinésithérapeute Temps partiel : 2h par jour Temps plein  
 Coordination des études 1 coordinateur des études  
 Surveillant d'internat 1 surveillant d'internat pour 20 jeunes (adaptation selon le type de fonctionnement)  
 animateurs 1 animateur

#### ARTICLE 107 : CRITÈRES D'EFFICACITE

Les rubriques suivantes concernent les joueurs ayant été au minimum sous contrat ou convention de formation avant la date de leur 20ème anniversaire, puis sous contrat professionnel dans le même club au minimum pendant une saison complète.

Par joueur justifiant d'un minimum de 2 ans de contrat de convention

##### 1 – Contrats professionnels

Les joueurs prêtés sont comptabilisés pour le club formateur.

Points attribués par année de formation reçue au club sous statut officiel (convention ou contrat).

En Ligue 1 ou Ligue 2, par année de formation .....10 points 5 points

En National, par année de formation.....6 points 3 points

Un bonus de 20 points sera accordé pour un joueur ayant bénéficié d'un contrat Elite ou pour un joueur ayant signé par anticipation un premier contrat professionnel

##### 2 – Matches joués

Les joueurs prêtés sont comptabilisés pour le club d'accueil.

Participation effective à la rencontre.

Ligue des Champions .....10 points 5 points

Coupe de l'UEFA .....8 points 4 points

En Ligue 1, Coupe Intertoto.....6 points 3 points

En Ligue 2, Coupe de France et Coupe de la ligue.....4 points 2 points

National.....2 points 1 point

##### 3 – Sélections Nationales

Toutes compétitions officielles confondues (UEFA, FIFA).

Points comptabilisés pour le club formateur du joueur.

Sélection A :

par match officiel ou amical.....15 points 15 points

Sélections Espoirs, Olympique :

par match officiel.....10 points 5 points

Sélection -19 ans et -20 ans :

par match officiel.....6 points 3 points

Sélection -17 ans :

par match officiel.....4 points 2 points

##### 4 – Diplômes obtenus

Joueurs sous contrat ou convention de formation.

Les joueurs sous contrat bénéficient de 100% des points et les joueurs amateurs sous convention de formation de 50% des points

Les joueurs prêtés sont pris en compte sur le club d'accueil.

Concerne les diplômes obtenus la saison précédente

DEUG, BTS, DUT ou équivalent.....30 points 15 points

Baccalauréat, Brevet d'état 1er degré ou équivalent.....20

points 10 points BEP ou équivalent.....10 points 5 points

CAP, Brevet fédéral d'éducateur de football.....6 points

3 points

##### 5 – Contrats d'éducateurs

Ne concerne que les éducateurs sous contrat et à temps plein en règle avec leur statut. Les changements de fonction autorisent le cumul de l'ancienneté. Attribution par année de présence avec un maximum de 10 saisons. Toute rupture de contrat annule les précédentes années. Un seul éducateur par poste défini par le cahier des charges sera pris en compte.

Directeur de centre (certificat de formateur)

Par année .....20 points

Directeur de la formation par année

.....20 points

Entraîneur (certificat de formateur) par

année.....10 points

Entraîneur (DEF) par année .....5

points

Entraîneur gardien de but (BEES 1 - temps plein par année

.....5 points

#### DEFINITION DES CLASSES



**Classe A : total égal ou supérieur à 1000 points**

**Classe B : total inférieur à 1000 points**

### **EFFECTIFS DES CENTRES**

#### **ARTICLE 108 : EFFECTIF DES JOUEURS SOUS CONTRAT**

Les effectifs des centres sont définis par les précédents articles et limités comme suit :

Catégorie 2, Classe C : 60 conventions, 5 contrats

Catégorie 2, Classe B : 60 conventions, 20 contrats (minimum 10 contrats\*)

Catégorie 2, Classe A : 60 conventions, 30 contrats (minimum 15 contrats\*)

Catégorie 1, Classe B : 80 conventions, 40 contrats (minimum 20 contrats\*)

Catégorie 1, Classe A : 80 conventions, 50 contrats (minimum 25 contrats\*)

\* Les centres devront présenter un minimum obligatoire de contrats de joueurs en formation selon leur classement. Les contrats de joueurs issus des pôles espoirs seront pris en considération pour apprécier l'effectif minimum des centres de formation.

Il est précisé que :

- les joueurs venant d'un pôle espoir de la FFF, signataires d'un contrat au titre des saisons 1999/2000 et suivantes, ne sont pas comptabilisés ;
- les stagiaires, élites et espoirs prêtés ne sont comptabilisés, au titre des effectifs, que dans le club d'accueil ;
- les clubs ne disposant pas d'un centre de formation agréé et accédant à la Ligue 2 ne sont autorisés à compter dans leurs effectifs qu'un maximum de 5 stagiaires (joueurs licenciés au club ou prêtés) ou élites et espoirs prêtés pendant les deux saisons suivants leur accession. La troisième saison, ils ne pourront plus compter aucun contrat de joueurs en formation;
- les clubs dont la procédure d'agrément est en cours après validation de la DTN et de la CNP de la CCNMF pourront faire signer des conventions de formation ou des contrats de joueurs en formation pour les joueurs amateurs licenciés en leur sein dans le cadre de la classification adoptée en Commission nationale paritaire.

Les clubs déclassés de catégorie sont autorisés, pendant la première saison de déclassement, à conserver l'éventuel surplus d'effectif constaté au 1er juillet de la saison de déclassement ; la deuxième saison ils devront avoir réduit leur effectif de 5 contrats ; ils devront à l'issue de cette dernière avoir régularisé leur situation.

#### **ARTICLE 109 : EFFECTIF DES JOUEURS SOUS CONVENTION DE FORMATION**

Tous les joueurs bénéficiant des installations d'un centre de formation agréé selon les dispositions du présent titre doivent signer avec le club titulaire de ce dernier une convention de formation.

Le nombre de conventions de formation est limité à 60 en Catégorie 2, 80 en Catégorie 1 et ne doit jamais être inférieur à 30 quelle que soit la catégorie de centre, sauf catégorie II classe C.

### **DROITS ET OBLIGATIONS CATÉGORIELS**

#### **ARTICLE 110 : ACCORDS DE NON SOLLICITATION**

Dans le cadre des dispositions de l'annexe du règlement administratif de la LFP, le nombre d'accords de non sollicitation par saison et par club est fixé comme suit :

8 A.N.S. en 1ère catégorie ;

6 A.N.S. en 2ème catégorie ;

Le club qui, dans la période réglementaire, ne proposera pas de contrat au signataire devra lui verser une indemnité correspondant à la rémunération qu'aurait perçue ce joueur dans les deux premières saisons dudit contrat.

Les ANS signés par des joueurs qui s'engagent dans un pôle espoir ou qui sont licenciés dans un groupement sportif professionnel disposant d'une section sportive élite "label F.F.F" ne sont pas comptabilisés.

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **ARTICLE 111 : APPRENTISSAGE**

Tout club autorisé engageant des joueurs sous le statut d'apprenti doit avoir été agréé en qualité de "Maître d'apprentissage" par le Comité départemental de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale et de l'emploi.

#### **ARTICLE 112 : ACCUEIL DES MINEURS**

Les clubs doivent se conformer aux dispositions du code de la famille et de l'aide sociale concernant l'accueil et la surveillance des mineurs.

#### **ARTICLE 113 à 149**

Les articles 113 à 149 sont réservés.

### **Annexe n°1 - Règlement intérieur type des centres de formation**

#### **ARTICLE 150 : PRÉAMBULE**

La mise en place d'un règlement intérieur des centres de formation a pour but de :

- fixer un cadre de référence pour l'établissement du règlement intérieur de chaque centre de formation, hors les règles de fonctionnement spécifique (horaire, vie interne...) liées aux particularités locales ;
- garantir la responsabilité des clubs vis-à-vis des familles, en améliorant la qualité des structures d'accueil (maîtres d'internat, permanence du suivi...);
- préserver et responsabiliser les joueurs en formation.

Le règlement intérieur a pour finalités de :

- faire prendre conscience à tous que la vie en communauté implique une discipline collective qui doit être librement consentie, car le respect de certaines règles permet à chacun de voir sauvegarder ses droits et sa personnalité ;

- donner aux joueurs la possibilité de travailler dans les meilleures conditions possibles et développer chez eux le sens de la responsabilité ;
- assurer la sécurité physique et morale de tous.

## **GÉNÉRALITÉS**

### **ARTICLE 151 : HOMOLOGATION**

Tout club autorisé doit soumettre le règlement intérieur de son centre de formation à enregistrement de la Commission juridique de la LFP dans les conditions prévues à l'article 104 du Règlement administratif. Toute modification ultérieure devra être transmise avant le 30 septembre de chaque année.

### **ARTICLE 152 : PUBLICITÉ**

Le règlement intérieur, régulièrement établi, s'impose aux salariés et à l'employeur. Il est affiché dans les locaux du centre de formation à une place accessible à tous. Pour une meilleure information, ce document sera communiqué à chaque joueur lors de la signature de son engagement avec le groupement sportif qui l'emploie.

### **ARTICLE 153 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

Le présent règlement a pour objet :

- de préciser l'application de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité ;
- de déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline.

Il s'applique à tous les joueurs intégrés au centre de formation.

## **DISPOSITIONS CONCERNANT TOUS LES JOUEURS**

### **ARTICLE 154 : PRÉVENTION DES INCENDIES**

Des instructions précises sur la conduite à tenir en cas de sinistre sont affichées dans les locaux. Elles seront commentées à la reprise de l'entraînement par le responsable du centre de formation.

### **ARTICLE 155 : PRÉVENTION DES ACCIDENTS**

Afin d'éviter les accidents, les joueurs doivent éviter les bousculades, insultes, disputes et jeux violents.

Armes et instruments d'autodéfense sont interdits.

En cas d'accident, il revient à l'employeur de rédiger, dans les délais prescrits par la loi, la déclaration d'accident destinée à la Sécurité sociale.

### **ARTICLE 156 : TENUE**

À l'intérieur, comme à l'extérieur du centre de formation, les joueurs doivent se comporter d'une façon correcte et réservée et porter une tenue vestimentaire décente.

Les joueurs doivent témoigner, en toutes occasions, du respect et de la déférence pour l'ensemble du personnel et des dirigeants du centre et du club. Tout manquement pourra faire l'objet de sanctions.

### **ARTICLE 157 : DÉGRADATIONS**

Les joueurs s'engagent à respecter l'état des lieux, à prendre soin du matériel et à entretenir les équipements du club qu'ils utilisent.

Toute déclaration ou dégât quelconque doit être signalé aux services administratifs afin de réparer un dommage produit.

Dans le cas d'une faute caractérisée, en plus des sanctions normalement applicables, les auteurs peuvent être tenus pécuniairement responsables des dégradations constatées.

**ARTICLE 158 : SANTÉ** Les joueurs doivent s'abstenir de fumer, de consommer ou même d'introduire de l'alcool ou des substances illégales dans l'enceinte du centre de formation.

Tout joueur blessé ou malade doit avoir le souci de se soigner et de retrouver ses moyens le plus rapidement possible.

Le règlement intérieur de chaque club précise les modalités des soins et de la conduite à tenir en cas de maladie et de blessure.

Le service médical du club fournira aux joueurs qui en aviseront leur médecin traitant la liste des produits interdits.

### **ARTICLE 159 : ABSENCES – RETARDS**

Le règlement du salaire mensuel fixe oblige tout joueur sous contrat à répondre présent à toutes les convocations (entraînements, matches, cours) et à suivre les instructions qui lui sont données dans le cadre de sa formation (soins, causeries...).

Les horaires doivent être respectés.

Toute absence doit être signalée par téléphone et confirmée par écrit par le représentant légal en précisant le motif et la durée probable de l'absence.

Au retour, une absence devra être excusée, soit par un certificat médical, soit par une pièce justificative de tout événement exceptionnel.

Toute absence non motivée sera sanctionnée.

### **ARTICLE 160 : AUTRES ACTIVITÉS**

Les joueurs sous contrat ne peuvent, sans l'accord écrit du club, ni exercer une autre profession, ni se livrer à une autre activité pouvant nuire ou faire concurrence à leur activité sportive ou à leur formation.

## **DISPOSITIONS SPÉCIALES CONCERNANT LES JOUEURS INTERNES**

### **ARTICLE 161 : INTERNAT**

- Le régime de l'internat n'est pas une obligation. Tout joueur, mineur ou majeur, sollicitant la qualité de résident, accepte de se conformer aux règles de l'internat.
- Le règlement intérieur de chaque club précise les horaires de lever et de coucher, et le régime des autorisations de sortie.
- Il est rappelé que les issues de secours ne peuvent être fermées à clef (par mesure de sécurité) et qu'aucune contrainte ne peut être exercée contre un joueur qui serait déterminé à quitter clandestinement les lieux.
- De ce fait, tout résident qui quitterait l'établissement, irrégulièrement serait entièrement responsable, lui ou ses parents, s'il est mineur, des conséquences de son geste.
- La qualité d'interne peut être retirée et le joueur serait contraint de se loger par ses propres moyens.

### **ARTICLE 162 : AUTORISATION DE SORTIE**

Le règlement intérieur fixe le régime des autorisations de sorties, des congés annuels et détermine les modalités de déplacement des joueurs pour se rendre au club, au domicile ou en sélection.

### **ARTICLE 163 : TENUE DES CHAMBRES**

Les résidents veilleront à l'entretien des chambres. Avant chaque départ définitif, il sera procédé à une visite des lieux et à un inventaire du mobilier. Les dégâts constatés seront à la charge des locataires.

### **ARTICLE 164 : URGENCES**

Le responsable de l'internat doit disposer des consignes, connaître la conduite à tenir en cas d'urgence et être en mesure de contacter un responsable du club.

## **DISPOSITIONS SPÉCIALES CONCERNANT LES JOUEURS MINEURS**

### **ARTICLE 165 : JOUEURS MINEURS SANCTIONS**

Le club doit prévenir sans retard les parents ou leurs représentants en cas de maladie, de blessure, d'absence de l'apprenti ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

### **ARTICLE 166 : SANCTIONS**

Les principales sanctions sont :

1. En cas de mauvaise volonté au travail ou de manquement aux prescriptions des règlements intérieurs, et de fonctionnement, les sanctions seront prises en tenant compte des critères suivants :
  - 1ère faute simple peut entraîner un avertissement ;
  - faute grave peut entraîner une suspension ou mise à pied conservatoire ;
  - faute lourde peut entraîner une exclusion ;La deuxième faute simple entraîne les mêmes effets que la faute grave.  
Toute sanction doit être notifiée au joueur et à son représentant légal pour un mineur.  
L'exclusion ou la mise à pied conservatoire ne pourra être effective qu'aux deux conditions cumulatives suivantes :
  - convocation du tuteur légal du joueur mineur ou d'un membre direct de la famille du joueur majeur et entretien de ce dernier avec un mandataire du Comité directeur ;
  - notification par lettre recommandée avec accusé de réception à la commission compétente de la LFP de cette convocation aux fins d'une éventuelle exclusion et contrôle a posteriori de cette commission sur la régularité, tant de forme que de fait, de la sanction prononcée.La sanction prononcée, le club a la faculté de saisir, dans un délai d'un mois, la Commission juridique de la LFP qui pourra interdire au joueur de signer dans un autre club de la LFP pendant trois saisons.
2. Absence non motivée à la reprise de l'entraînement : réduction de 1/30e du salaire mensuel fixe par jour de retard.
3. Absence non motivée aux entraînements, aux cours, aux soins ou à toute convocation : réduction de 1/30e du salaire mensuel fixe.
4. Refus de participation à un match : réduction de 4/30e du salaire mensuel fixe. En cas de récidive, demande de suspension des effets du contrat.
5. Confirmation de sanctions prises par la FFF, la LFP ou toutes autres instances officielles :
  - a) avertissement ou suspension avec sursis : lettre d'avertissement,
  - b) suspension sans sursis : lettre d'avertissement et possibilité, selon la nature de la faute commise, d'une réduction de salaire pouvant être fixée à 4/30e du salaire mensuel fixe par match officiel de suspension, avec un maximum de 50 % du salaire mensuel fixe.

### **ARTICLE 167 : DÉFENSE DU JOUEUR**

Avant toute sanction, autre que les avertissements, le joueur devra avoir été convoqué devant un Conseil de discipline dans un délai utile avec énonciation des griefs formulés à son encontre. Il pourra être assisté par une personne de son choix (représentant des joueurs, dirigeant, représentant légal...).

La composition du Conseil de discipline est fixée par le règlement intérieur.

### **ARTICLE 168 : DÉCISION**

Les sanctions sont prises par le directeur général du club, après avis du Conseil de discipline, sauf celles entraînant une suspension provisoire ou une rupture du contrat qui relèvent du Comité directeur ou du président du club.

#### **ARTICLE 169 : COMMUNICATION**

Toutes les sanctions prévues seront communiquées à l'intéressé par lettre recommandée assortie d'une motivation. Elles seront aussi notifiées à la Commission juridique de la LFP dans les 48 heures.

#### **ARTICLE 170 à 199**

Les articles 170 à 199 sont réservés

#### **Annexe n°2 - Règlement des pôles espoirs de la FFF**

##### **ARTICLE 200 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

Le statut et la dénomination de pôle espoir de la FFF sont uniquement accordés par la FFF. Le règlement intérieur, le règlement scolaire et le règlement financier des pôles sont soumis à l'approbation de la fédération.

Ces différents pôles espoir de la FFF ont pour but de préparer les jeunes joueurs âgés de 13 à 16 ans à intégrer les centres de formation agréés des clubs professionnels en vue d'exercer une carrière de joueur professionnel.

##### **ARTICLE 201 : ADMISSION**

Les élèves ne sont intégrés, sauf exception, qu'à condition d'avoir été admis au concours d'entrée organisé chaque année par les pôles espoirs de la FFF. Les modalités d'inscription et le programme des épreuves du concours sont approuvés par la FFF.

##### **ARTICLE 202 : DURÉE DE LA PRÉFORMATION**

La durée de la préformation est de deux années. Toutefois pour le pôle espoir de l'INF de Clairefontaine, cette durée est portée à trois années, sans toutefois remettre en cause les dispositions du présent règlement.

##### **ARTICLE 203 : ENGAGEMENT AVEC UN CLUB PROFESSIONNEL**

Au terme de la préformation l'élève aura l'obligation de signer un contrat dans un club professionnel français conformément aux dispositions de l'article 207. Ce contrat pourra indifféremment selon son âge être un contrat d'aspirant ou d'apprenti, dans les formes et conditions prescrites par la Charte du football professionnel et le respect des dispositions du règlement administratif de la LFP.

En toute hypothèse le contrat signé aura une durée minimum de deux années.

##### **ARTICLE 204 : SIGNATURE PRÉMATURÉE**

Les élèves des pôles espoirs de la FFF auront la possibilité de contracter avec un club professionnel avant la fin de la période de préformation.

Les contrats signés prendront effet à la fin du cycle normal de la préformation (3 ans pour l'INF, 2 ans pour les autres pôles espoirs). Ils seront enregistrés puis homologués par la Commission juridique dans le respect des dispositions réglementaires et conventionnelles applicables au statut du joueur. Ils ne pourront être résiliés jusqu'à leur date d'effet que pour des raisons médicales dûment avérées et reconnues par la Commission médicale de la FFF ou pour motif grave entraîné par la conduite de l'élève. Les élèves pourront résilier le contrat jusqu'à leur date d'effet en cas de déclassement du centre de formation du club professionnel.

##### **ARTICLE 205 : QUALIFICATION**

Pendant la période de la préformation, les élèves du pôle espoir resteront licenciés à leur club d'origine ou le cas échéant au club dans lequel ils ont muté. Ils devront disputer avec le club les championnats et coupes auxquels il participe et ce, dans le cadre des règlements de la FFF Cette disposition ne s'applique pas à la 3ème année d'études à l'INF.

##### **ARTICLE 206 : CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

Les clubs professionnels pourront contacter les jeunes des pôles espoirs de la FFF en vue de leur faire signer un contrat aux conditions des articles 203 et 204 du présent règlement. Seuls les éducateurs dûment habilités par les clubs et accrédités par la FFF auront accès aux pôles espoirs pour contacter les jeunes. Les propositions de contrat faites aux élèves devront faire l'objet d'une information officielle auprès de la FFF.

##### **ARTICLE 207 : REFUS D'ENGAGEMENT FRAIS DE FORMATION**

L'élève qui aura reçu des propositions officielles et qui refusera de signer dans un club professionnel français à l'issue du cycle de formation pour signer dans un club étranger, pourra être tenu de rembourser à la FFF les frais relatifs à la formation suivie et le préjudice subi par celle-ci du fait de l'occupation infructueuse d'une place dans l'établissement formateur.

##### **ARTICLE 208 : COMPTABILISATION DES EFFECTIFS**

Par dérogation aux dispositions de l'article 108 de la Charte du football professionnel, les joueurs issus d'un pôle espoir de la FFF agréé par la FFF et signant dans un club professionnel ne sont pas comptabilisés dans l'effectif maximum du centre de formation du dit club. En contrepartie les clubs professionnels s'interdisent de faire signer comme amateurs les joueurs issus d'un pôle espoir de la FFF à l'exception des joueurs déjà licenciés dans le club. Ces derniers sont dans l'obligation de signer dans leur club d'origine si celui-ci leur propose un contrat avant le 30 avril de la 2ème saison du cycle de préformation. Cette proposition prendra effet de manière différée à l'issue de la 3ème saison au sein du pôle espoir pour les joueurs de l'INF Clairefontaine.

#### **ARTICLE 209 à 249**

Les articles 209 à 249 sont réservés

### **TITRE III : LES JOUEURS**

## **SOUS-TITRE I - DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUS LES STATUTS**

### **ARTICLE 250 : STATUTS DES JOUEURS**

Les statuts des joueurs en formation (apprenti, aspirant, stagiaire et espoir), des joueurs élites et des joueurs professionnels s'inscrivent dans la CCNMF.

La signature d'un contrat implique l'acceptation des dispositions du statut correspondant au contrat signé.

### **ARTICLE 251 : ORDRE PUBLIC – NULLITÉ**

À peine de nullité, les règles édictées au présent sous-titre devront être respectées et, d'une manière générale, toutes celles prévues par le Code du travail et le Code civil.

### **ARTICLE 252 : CONTRAT**

Le contrat d'un joueur est constaté par écrit. A l'exception du contrat apprenti, il s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L.122-1-1 et D. 121-2 du Code du travail.

### **ARTICLE 253 : CONTRACTANTS**

1. Pour le joueur :

À peine de nullité, le contrat doit être conclu par le joueur s'il est majeur mais également par son représentant légal s'il est mineur non émancipé.

2. Pour le club :

Toute personne habilitée à représenter le club à section professionnelle lors de la signature du contrat doit faire état du mandat qui lui aura été conféré par les organes dirigeants dudit club.

### **ARTICLE 254 : HOMOLOGATION DES CONTRATS**

1. Le contrat est établi par le club selon les modalités définies dans isyFoot puis imprimé en six exemplaires. Il prend effet sous condition suspensive de son homologation. Un des exemplaires est remis immédiatement au joueur, ou à son représentant légal s'il est mineur, un autre étant conservé par le club. Les quatre autres exemplaires doivent obligatoirement être accompagnés des pièces mentionnées à l'Annexe générale 4.
2. L'absence des documents signalés à l'Annexe générale 4 fait obstacle à l'homologation du contrat.
3. Chaque dossier est adressé individuellement par le club dans le délai de quinze jours après la signature du contrat, par lettre recommandée à la LFP à l'attention de la Commission juridique. Dans le même temps, le club soumet le contrat, par isyFoot, au service juridique de la LFP pour mise en oeuvre de la procédure d'homologation.

Procédure d'homologation

4. Le dossier est recevable en la forme et conforme aux dispositions du statut :

a) si la situation du club vis-à-vis de la DNCG ne comporte aucune restriction, il est homologué ;

b) si le club fait l'objet d'une mesure de contrôle il est transmis à la DNCG pour décision :

si la décision est favorable il est homologué,

si elle est défavorable elle est notifiée par lettre recommandée au club, au joueur et/ou à son représentant légal. Le club est également informé de la décision par isyFoot. Elle peut être frappée d'appel par le club, le joueur et/ou son représentant légal devant la Commission d'appel de la DNCG.

5. Le contrat est homologué par la LFP qui adresse un exemplaire du contrat, par pli recommandé, au club intéressé, au joueur et/ou à son représentant légal et la FFF.

Dans le cas contraire, les documents sont gardés en instance.

L'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du joueur prévue au sein du Règlement administratif de la Ligue de Football Professionnel.

### **ARTICLE 255 : AVENANT**

Toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat, doivent donner lieu à l'établissement d'un avenant soumis, dans le délai de quinze jours après signature, à l'homologation de la Commission juridique selon la procédure décrite à l'article 254 ci-dessus sauf en ce qui concerne les avenants de résiliation pour lesquels le délai est impérativement de cinq jours. Dans le même temps, le club soumet l'avenant, par isyFoot, au service juridique de la LFP.

### **ARTICLE 256 : NON-RESPECT DE LA PROCÉDURE**

Tout contrat, ou avenant de contrat, non soumis à l'homologation ou ayant fait l'objet d'un refus d'homologation par la Commission juridique est nul et de nul effet. Les signataires d'un tel contrat, ou d'un tel avenant, lorsqu'il est occulte, sont passibles de sanctions disciplinaires.

### **ARTICLE 257 : NON-RESPECT DE LA PROCÉDURE - SANCTIONS**

Toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat non soumis à l'homologation dans les conditions prévues ci-dessus, et portés à la connaissance de la LFP, seront passibles de l'application des dispositions suivantes :

- si les conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat ne sont pas contraires aux dispositions du statut du joueur, ils seront homologués et entraîneront pour le club une amende de 600 à 15 000 € et pour le joueur une amende de 60 à 1 500 € ;
- si ces conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat sont contraires aux dispositions du présent statut, ils ne produiront aucun effet et entraîneront pour le club et pour le joueur une amende de 600 à 15 000 €

sans préjudice d'autres sanctions pouvant aller de la suspension à la radiation du joueur et du ou des dirigeants signataires.

#### **ARTICLE 258 : NOMBRE MINIMUM DE CONTRATS**

Pour pouvoir participer au championnat de Ligue 1 ou de Ligue 2 les clubs doivent justifier d'un minimum de contrats homologués, à savoir :

- treize contrats de joueurs professionnels pour les clubs de Ligue 1 ;
- dix contrats de joueurs professionnels pour les clubs de Ligue 2 ;
- cinq contrats de joueurs professionnels pour les clubs relégués de Ligue 2 en Championnat National.

#### **ARTICLE 259 : RÉMUNÉRATIONS**

1. Salaire mensuel fixe, part de la rémunération correspondant à la commercialisation par le club de l'image collective de l'équipe, avantages en nature et primes Le montant du salaire mensuel fixe, de la part de la rémunération correspondant à la commercialisation par le club de l'image collective de l'équipe, des avantages en nature et des primes est déterminé suivant les modalités fixées à l'annexe générale n° 1 de la CCNMF.
2. Obligations consécutives aux rémunérations a) Tout club doit respecter les conditions de rémunérations fixées à l'annexe générale n° 1 de la CCNMF.

Les salaires doivent être versés par les clubs aux joueurs sous contrat au plus tard le dernier jour de chaque mois, dans les conditions du droit commun.

Conformément aux dispositions du Code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un joueur doit être formulée par ce dernier, dans un délai de cinq ans à compter du jour où le règlement aurait dû être statutairement effectué.

Les joueurs qui n'ont pas encore touché leur salaire le huitième jour ouvrable suivant l'échéance mensuelle doivent adresser dans les 48 heures à leur club une mise en demeure recommandée et aviser la LFP en lui communiquant copie de ladite mise en demeure.

À défaut pour un club de s'acquitter de son obligation dans les cinq jours ouvrables suivant la mise en demeure envoyée par un joueur, ce dernier portera le litige devant la Commission juridique dans le cadre des dispositions relative à la résiliation unilatérale.

Indépendamment de cette action, le joueur peut saisir de son litige le Conseil de prud'hommes compétent par lettre recommandée adressée au secrétariat de ce Conseil.

b) Sécurité sociale :

La loi fait obligation aux clubs de s'affilier à la Sécurité sociale pour la prévention et la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles de leurs joueurs.

Les clubs reçoivent de l'organisme compétent un numéro d'immatriculation, le taux de l'assurance accident de travail, ainsi qu'un bordereau de règlement.

Le paiement doit être effectué dans les quinze jours du mois suivant en même temps que les cotisations aux assurances sociales et allocations familiales.

c) Congés payés

1) Dans le cadre de la législation du travail, tout joueur a droit à des congés dont il doit être informé suivant les dispositions légales.

2) Ces congés pourront se situer soit pendant l'inter-saison, soit pendant la trêve hivernale, soit pendant ces deux périodes.

3) La période de congés doit, en principe, être la même pour tout l'effectif d'un même club.

4) L'indemnité de congés payés est égale au plus élevé des chiffres suivants :

- 1/10 e de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ;
- le montant de la rémunération que le salarié aurait perçue, s'il avait travaillé pendant la période de congé.

La rémunération totale comprend : le salaire proprement dit, les primes attribuées de façon permanente, l'indemnité de congés de l'année précédente ainsi que les avantages en nature.

5) Le joueur en fin de contrat qui, au 30 juin, n'aurait pas bénéficié de la totalité de ses congés légaux, devra recevoir de son club le paiement de la période complémentaire nécessaire pour parfaire la durée de ses congés.

6) Lorsque le contrat est résilié avant que le joueur ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction de congés dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice dont le montant est calculé dans les mêmes conditions que l'indemnité de congés payés elle-même. L'indemnité compensatrice est due dès lors que la résiliation du contrat n'a pas été provoquée par une faute lourde du joueur.

d) Garanties contre le risque de chômage : les clubs sont assujettis aux obligations prévues à cet effet par les lois sociales.

#### **ARTICLE 260 : EXPIRATION DES CONTRATS**

Les contrats de joueurs sont établis pour une durée minimale allant de la date de son entrée en vigueur jusqu'à la fin de la saison soit le 30 juin et au maximum pour une durée de cinq saisons. Ils expirent le 30 juin de la dernière saison prévue au contrat sauf pour les joueurs en formation dans le cas d'une signature prématurée de contrat professionnel.

Un joueur n'ayant pas encore 18 ans ne peut signer de contrat de joueur professionnel que si la durée du contrat n'excède pas trois ans. Les clauses dépassant cette durée ne peuvent être homologuées.

Toutefois, dans le cadre de la mise en oeuvre d'une signature prématurée prévue à l'article 124 du Règlement administratif de la Ligue de football professionnel, un joueur mineur sous contrat de formation au sein du club, peut signer un premier contrat professionnel d'une durée de trois saisons à partir du 1er juillet de la dernière saison du contrat de formation en cours et prenant effet au 1er juillet de la saison suivante.

#### **ARTICLE 261 : DISPOSITIONS COMMUNES**

Au terme de la saison au cours de laquelle le joueur sous contrat apprenti ou aspirant est âgé de moins de 17 ans au 31 décembre de l'année de cette même saison, le club a la possibilité de proposer à l'autre partie la signature d'un nouveau contrat de stagiaire de 3 saisons.

Toutefois, dans la limite d'un contrat par saison, le club est en droit d'exiger d'un joueur la signature du contrat stagiaire ci-dessus.

À l'expiration normale des contrats apprenti et aspirant, le club est en droit d'exiger de l'autre partie la signature d'un nouveau contrat de joueur stagiaire, élite ou professionnel.

À l'expiration du contrat stagiaire, le club est en droit d'exiger de l'autre partie la signature d'un contrat professionnel. Le club aura dû, le 30 avril au plus tard, prévenir le joueur, et/ou son représentant légal s'il est mineur, de ses intentions par lettre recommandée avec accusé de réception, dont une copie sera adressée à la LFP.

1. À défaut pour le club d'avoir usé de l'une des facultés ci-dessus, le joueur pourra régler sa situation dans les conditions suivantes :

a) signature d'un contrat de joueur stagiaire, de joueur élite ou professionnel dans le club de son choix sans qu'il soit dû aucune indemnité au club quitté ;

b) reclassement dans les rangs amateurs, soit :

– pour le club quitté lors de son passage dans les rangs de joueur en formation avec licence amateur, sans cachet "Mutation", ou ;

– pour le club autorisé auquel il était lié par un contrat de joueur en formation, avec licence amateur, sans cachet "Mutation", ou ;

– pour un autre club amateur que celui d'origine, avec cachet "Mutation".

2. Si le joueur refuse de signer un contrat de joueur en formation, de joueur Elite ou de joueur professionnel, il ne pourra pas, pendant un délai de trois ans, signer dans un autre club de la LFP, sous quelque statut que ce soit, sans l'accord écrit du dernier club où il a été en formation.

S'il s'agit d'un joueur sous contrat de formation, l'interdiction de signer dans un autre club de la LFP prendra effet à la date d'expiration du contrat en cours.

S'il s'agit d'un joueur amateur, l'interdiction de signer prendra effet le 1er juillet suivant la proposition de contrat.

Sa situation sera réglée de la façon suivante :

Reclassement dans les rangs amateurs.

a) Pour le club autorisé où il était lié par contrat sous licence amateur, sans cachet "Mutation", ou ;

b) Pour le club amateur quitté lors de son passage dans les rangs des joueurs en formation, sous licence amateur, sans cachet "Mutation", ou ;

c) Pour un autre club amateur avec cachet "Mutation".

La Commission centrale du contrôle des mutations doit, à la demande du club quitté, examiner les conditions de mutation d'un joueur pour un club ne disputant pas les compétitions organisées par la LFP.

#### **ARTICLE 262 : PROPOSITIONS DE CONTRAT**

Les propositions de contrats doivent être faites par les clubs aux joueurs en formation avant le 30 avril, conformément au modèle disponible dans isyFoot.

La réponse du joueur devra être notifiée au club dans le délai maximum d'un mois à compter de la date de réception de la proposition.

Dans l'hypothèse d'une réponse positive du joueur, la proposition du club est irrévocable et doit être suivie d'effet avant la fin de la période de mutations estivale de la même année.

Dans l'hypothèse d'une réponse négative, d'une absence de réponse du joueur ou d'un refus après acceptation de celui-ci, de signature d'un contrat qui lui est proposé dans le respect des dispositions ci-dessus, sa situation sera réglée conformément aux dispositions de l'article 261-2.

#### **ARTICLE 263 : PROPOSITIONS DE CONTRAT AUX JEUNES JOUEURS**

1. Lorsqu'un joueur n'a pas l'âge requis pour signer un contrat d'aspirant ou d'apprenti :

– Le club devra, avant le 30 avril précédant la saison au cours de laquelle le joueur sera en mesure de signer un contrat, lui proposer, et/ou à son représentant légal s'il est mineur, un contrat par lettre recommandée avec accusé de réception dont la copie sera adressée à la LFP.

– À défaut pour le club d'avoir souscrit à cette obligation le joueur sera libre de signer dans le club de son choix, sans qu'aucune indemnité de quelque sorte que ce soit ne puisse lui être réclamée.

– Si le joueur refuse de signer le contrat proposé il lui sera interdit, pendant une période de 3 ans à compter de la date de démission, de signer un contrat ou une convention de formation dans un autre groupement sportif et de jouer en équipe première dans une compétition organisée par la LFP.

Le club d'origine peut, en cas d'accord entre les parties, accepter que le joueur signe dans un autre groupement sportif.

2. Lorsqu'un joueur amateur né avant le 1er janvier 1992 démissionne d'un groupement sportif, il peut signer librement dans le club de son choix.

#### **ARTICLE 264 : RÉSILIATION CONVENTIONNELLE DES CONTRATS**

Quelle qu'en soit la durée, un contrat peut, à tout moment, être résilié avec l'accord des parties, sans aucune indemnité de part et d'autre.

Aux fins d'enregistrement, la LFP doit être informée par l'une des parties dans les cinq jours de cette résiliation par l'envoi d'un avenant de résiliation. Préalablement à cette résiliation, le club demande au service juridique de la LFP la possibilité de créer dans isyFoot un avenant de résiliation. Une fois ce dernier renseigné de façon à permettre son authentification, il doit être soumis dans les cinq jours à la LFP pour homologation.

Le joueur pourra, au cours de la saison qui verra la résiliation de son contrat, quitter les rangs de cette catégorie pour recouvrer sa qualité d'amateur. Il sera requalifié selon les dispositions des règlements généraux de la FFF. Lorsque cette résiliation, dans le cas particulier des joueurs professionnels, se situe pendant la période officielle des mutations en vue de la signature d'un nouveau contrat dans un autre club, l'accord des trois parties concernées est nécessaire. Cette résiliation donne lieu au versement par le club nouveau au club quitté d'une indemnité de mutation, dont le montant est fixé de gré à gré entre les deux clubs. Un avis de mutation définitive est alors établi dans isyFoot puis soumis à la LFP pour d'homologation.

#### **ARTICLE 265 : RÉSILIATION UNILATÉRALE**

1. Le contrat de joueur s'exécute conformément aux dispositions du Code du travail.

Il n'est pas résolu de plein droit si l'une des parties ne satisfait pas à son engagement.

Conformément aux dispositions du Code du travail, la partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté a le choix, ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou de demander la résolution avec dommages et intérêts.

Toutefois et indépendamment des droits des parties de poursuivre en justice la résolution, le litige doit être porté devant la Commission juridique qui convoque immédiatement les parties ou leur demande de faire valoir par écrit leurs observations, par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de non conciliation dans un délai de dix jours partant de la date de la réception de la notification de la décision de la Commission juridique, le litige peut être porté en appel devant la Commission nationale paritaire d'appel.

2. En tout état de cause, un joueur serait libre de tout engagement dans les deux cas suivants :

- non paiement des salaires passé le délai de 30 jours suivant la date d'envoi de la mise en demeure prévue à l'article 257 ci-dessus ;
- rupture du contrat à l'initiative du club.

Si ces deux cas surviennent après la date limite de qualification et 2 mois avant la fin de la saison des Championnat de football professionnel, la FFF et la LFP prendront toutes les dispositions pour autoriser, par dérogation pendant une période d'un mois, le joueur ainsi libre à signer immédiatement un contrat dans le club de son choix sous réserve que celui-ci soit à jour de ses cotisations, charges sociales, fiscales et réglementaires et de l'avis favorable de la Direction nationale du contrôle de gestion conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

3. Non-exécution des contrats par suite de la relégation du club en Championnat National.

Si le club renonce à la faculté de conserver le statut professionnel, la situation des joueurs sous contrat est réglée comme suit :

- ceux-ci bénéficient d'une indemnité forfaitaire égale à 3/12e des rémunérations brutes totales versées au cours des 12 mois précédents et sont immédiatement libres de signer un contrat dans un autre club ;
- s'ils ne trouvent pas d'emploi, ils peuvent bénéficier des dispositions prévues à cet effet par les lois sociales.

#### **ARTICLE 266 : MUTATIONS TEMPORAIRES**

##### **1. Mutations temporaires entre clubs professionnels**

Les mutations temporaires de joueurs professionnels, stagiaires, élites ou espoirs sont effectuées pour une saison éventuellement renouvelable.

Seuls les clubs disposant du statut professionnel peuvent procéder à de telles mutations. Un club ne peut accueillir qu'un maximum de cinq joueurs mutés à titre temporaire. Un club ne peut toutefois muter à titre temporaire que sept de ses joueurs licenciés.

##### **2. Mutations temporaires de clubs professionnels à clubs indépendants ou amateurs**

Les clubs de Ligue 1 et Ligue 2 peuvent procéder à des mutations temporaires vers des clubs indépendants ou amateurs du Championnat de France amateur dans les conditions définies à l'article 2 du Statut du joueur fédéral des Règlements généraux de la FFF.

##### **3. Dispositions communes**

Les joueurs faisant l'objet de mutations temporaires devront être licenciés au club depuis la précédente période d'enregistrement. Toutefois, cette ancienneté n'est pas applicable au joueur muté temporairement dans le club qu'il vient de quitter.

Un club ne peut toutefois muter à titre temporaire qu'un maximum de deux joueurs dans le même club.

Les dossiers de mutations sont adressés à la commission juridique de la Ligue de football professionnel dans les conditions prévues aux articles 122 et 123 du règlement administratif de la LFP.

Ils sont soumis aux mêmes règles que les dossiers de mutations définitives.

#### **ARTICLE 267 : INAPTITUDE PHYSIQUE**

En cas d'inaptitude physique de l'intéressé dûment reconnue et constatée suivant la procédure ci-après, le joueur n'est plus comptabilisé dans l'effectif du club :

- dans le délai maximum d'un mois à compter de la saisine de la Commission juridique, décision prise en accord par un médecin désigné par le club et un médecin désigné par le joueur. En cas de refus de désignation de son médecin par l'une des parties, l'autre partie pourra demander à la Commission centrale médicale de la FFF la désignation d'un médecin intervenant pour la partie défaillante ;
- en cas de désaccord entre les deux médecins, ceux-ci désigneront un tiers médecin arbitre et, à défaut d'accord sur ce choix, ils solliciteront cette désignation auprès de la Commission centrale médicale de la FFF ;
- toutefois, en cas d'accident du travail, la constatation de l'inaptitude physique ne pourra être envisagée qu'après la consolidation ou la guérison ; en cas de contestation sur la date de celle-ci, la procédure prévue à l'alinéa précédent sera appliquée.



#### **ARTICLE 268 : SIGNATURE ANTICIPÉE D'UN PREMIER CONTRAT DE JOUEUR PROFESSIONNEL**

Le joueur ayant été titulaire pour son club ou pour un autre club où il aurait muté temporairement (à l'exclusion des mutations dans les clubs indépendants et amateurs) à l'occasion de 15 rencontres officielles de Ligue 1 ou 20 rencontres officielles de Ligue 2 depuis le début de son engagement contractuel, quel que soit son statut, pourra exiger la signature d'un premier contrat professionnel.

La prise d'effet de ce premier contrat professionnel est immédiate si le 15<sup>ème</sup> match en Ligue 1 ou 20<sup>ème</sup> match en Ligue 2 intervient avant le 31 décembre de la saison en cours. Elle est reportée au 1<sup>er</sup> juillet de la saison suivante s'il intervient postérieurement au 31 décembre.

La demande du joueur doit être adressée au club par lettre recommandée avec accusé de réception, avec copie à la LFP, dans les quinze jours après la rencontre constituant le 15<sup>ème</sup> match en Ligue 1 ou 20<sup>ème</sup> match en Ligue 2.

Le club doit communiquer sa décision au joueur par lettre recommandée avec accusé de réception, avec copie à la LFP, dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre du joueur (cachet de la poste faisant foi).

A défaut pour le club d'avoir souscrit à cette obligation, le joueur sera libre de tout engagement conformément au paragraphe 1 de l'article 261 concernant l'expiration normale des contrats de joueurs en formation ".

#### **ARTICLE 269 : CURSUS DES JOUEURS EN FORMATION**

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002, le cursus d'un joueur en formation est qualifié d'élite s'il justifie, au cours de son engagement contractuel, de :

- 3 sélections nationales officielles (UEFA ou FIFA conformément à l'Annexe Générale n°3), ou ;
- 12 participations à des rencontres officielles de l'équipe première de son club.

Dans ce cas, la rémunération du joueur est fixée conformément aux dispositions de l'annexe générale n°1 dans le mois qui suit la réalisation d'une des conditions fixées ci-dessus.

#### **ARTICLE 270 : RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

Tout club autorisé doit soumettre à l'homologation de la Commission juridique son règlement intérieur et plus particulièrement les dispositions applicables à chacun des statuts de joueur, ces documents devant respecter les dispositions de la législation du travail et de la Convention nationale des métiers du football.

#### **ARTICLE 271 : CONTENTIEUX**

Tous les litiges entre clubs et joueurs, notamment ceux relatifs à la durée et aux obligations réciproques qui découlent du contrat, sont de la compétence de la Commission juridique : cette Commission peut également se saisir directement de toutes les irrégularités commises par les joueurs ou par les clubs en contravention avec les dispositions des différents statuts de joueurs.

Cette Commission devra tenir compte, dans le cas particulier des joueurs apprentis, des règles particulières à l'apprentissage.

#### **ARTICLE 272 : QUALIFICATION**

Les joueurs en formation sont considérés comme amateurs quand ils participent aux épreuves régionales et à celles réservées à leur catégorie d'âge.

Le joueur, en vue de prendre part exclusivement aux matches du Championnat de football professionnel de Ligue 1 et de Ligue 2, acquiert sa qualification dans les conditions précisées au règlement administratif.

Les délais de qualification, en ce qui concerne sa participation aux matches d'amateurs, restent ceux prévus par les règlements généraux ou les règlements des épreuves auxquelles il prendrait part.

#### **ARTICLE 273 : JURIDICTION**

Le joueur en formation opérant dans une équipe professionnelle est assujéti à la juridiction de la LFP, sauf en ce qui concerne les litiges sportifs pouvant survenir lorsqu'il exerce son activité dans les rangs amateurs.

#### **ARTICLE 274 : RÉSIDENCE**

Le joueur est tenu d'avoir sa résidence effective à une distance maximum de 50 km du siège du club, sauf autorisation écrite de ce dernier enregistrée par la Commission juridique.

#### **ARTICLE 275 : EXÉCUTION DU CONTRAT**

Sauf application de dispositions particulières, le contrat doit être exécuté pour toute sa durée dans le même club.

#### **ARTICLE 276 : ACCIDENTS DU TRAVAIL OU MALADIE**

En cas d'accident du travail ou de maladie, le joueur perçoit pendant au moins trois mois, à compter du jour où a été établi le certificat d'arrêt de travail, la différence entre son salaire mensuel fixe majoré de la part de rémunération correspondant à la commercialisation par le club de l'image collective de l'équipe dans les conditions visées à l'article 750 bis de l'annexe générale n°1 et les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, sauf si le joueur blessé ou malade n'a pas satisfait à toutes les formalités administratives ou médicales imposées par la Sécurité sociale ou d'autres organismes.

#### **ARTICLE 277 : DÉMÉNAGEMENT DANS LE CADRE DES MUTATIONS**

Le club qui s'assure les services d'un joueur prend dans tous les cas à sa charge les frais de déménagement.

Dans le cas d'une mutation temporaire, les frais sont, sauf accord entre les clubs figurant sur l'avis de mutation, à la charge du club dans lequel le joueur a été muté temporairement (à l'aller comme au retour).

#### **ARTICLE 278 : PRATIQUES À RISQUES**

En dehors des matches ou de l'entraînement, il est interdit à un joueur de pratiquer le football, de monter à cheval, de faire du ski, de prendre place dans un avion de tourisme et de pratiquer tous autres sports (telle la pêche sous-marine) sans l'autorisation du président du club après avis de l'entraîneur.

En cas de manquement à cette disposition, le club devra saisir la Commission juridique de la LFP.

#### **ARTICLE 279 : VOLUME HEBDOMADAIRE D'ENTRAÎNEMENT POUR LES JOUEURS EN FORMATION**

Le volume hebdomadaire d'entraînement est fixé par le cahier des charges des centres de formation agréé par le Ministre chargé des sports.

#### **ARTICLE 280 : ACTIONS PUBLICITAIRES**

a) Les actions publicitaires ou promotionnelles nationales effectuées à l'occasion d'une manifestation, d'une compétition, d'une rencontre, ou d'un concours organisé par la FFF, la LFP ou plusieurs clubs autorisés à utiliser des joueurs professionnels devront être cosignées par les représentants des organismes signataires de la Charte du football professionnel pour autant que leurs membres ou leurs marques soient utilisés dans ces actions.

Les modalités d'application du présent alinéa devront faire l'objet de conventions particulières avec chacun de ces organismes et définiront les répartitions financières qui découlent de ces actions.

b) Par la signature de son contrat de travail et par voie d'avenant spécifique, le joueur donne à son club l'autorisation d'utiliser à son profit son image et/ou son nom reproduits d'une manière collective et individuelle sous réserve que 5 joueurs au moins de l'effectif soient exploités d'une manière rigoureusement identique. En deçà de cette limite, l'utilisation individuelle de chaque joueur devra avoir obtenu un accord spécifique pour chaque opération.

Ces actions peuvent concerner notamment l'utilisation des équipements sportifs (chaussures, bas, shorts, maillots de football de compétition et d'entraînement, gants et casquettes de gardien, survêtements de sport et de pluie, sacs de sport) et la promotion des partenaires du club.

À compter du 1er juillet 1998, les joueurs peuvent utiliser librement chaussures et gants de gardien de la marque de leur choix.

À titre transitoire, les dispositions ci-dessus ne s'appliqueront qu'au terme des contrats en cours signés par les clubs avec des équipementiers et communiqués à la LFP avant le 30 juin 1997.

c) Le joueur peut faire réaliser à son profit des actions publicitaires sur son image et/ou son nom, sans les équipements et marques du club, mais avec la possibilité de la mention du nom de son club.

Ces actions ne doivent pas entrer directement ou indirectement en concurrence avec les inscriptions publicitaires figurant sur les équipements officiels du championnat, des Coupes d'Europe.

Elles doivent être communiquées au club pour information.

d) L'édition, la reproduction ou l'utilisation de l'image individuelle et collective de joueurs professionnels évoluant en France et regroupant simultanément plusieurs joueurs de plusieurs clubs, ne pourront être réalisées qu'avec l'accord et au profit de l'UNFP. Ces réalisations pourront faire état de symboles et marques des clubs (nom, écusson, etc.) dont les joueurs sont issus.

e) L'exploitation collective des différents droits ci-dessus pourra être confiée en partie ou en totalité à la LFP pour une exploitation centralisée.

A cet effet, des conventions pourront être établies avec les organismes représentatifs des différentes familles du football, signataires de la Charte du football professionnel, agissant pour le compte de leurs mandants.

Ces conventions de durée limitée reconductible fixeront les modalités d'exploitation et de répartition des produits financiers aux divers ayants-droits.

#### **ARTICLE 281 à 299**

Les articles 281 à 299 sont réservés.

### **SOUS-TITRE II – STATUT DES JOUEURS EN FORMATION**

#### **CHAPITRE 1 – STATUT DU JOUEUR APPRENTI**

##### **ARTICLE 300 : GÉNÉRALITÉS**

1. Le joueur apprenti est un jeune footballeur qui après avoir satisfait à l'obligation scolaire reçoit une formation générale, théorique et pratique le préparant à une carrière de joueur professionnel, assurée, d'une part, dans un centre de formation du football agréé par la Commission nationale paritaire de la convention collective nationale des Métiers du football et, d'autre part, dans un centre de formation d'apprentis relevant des dispositions de la loi n° 71-576 du 16 juillet 1971.
2. La formation de l'apprenti fait l'objet d'un contrat d'une durée de deux ans.
3. Défini comme un contrat de travail de type particulier, le contrat d'apprentissage fait de son titulaire un salarié du club auquel s'appliquent par conséquent les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans celui-ci pour les autres salariés (rémunérations, durée du travail, congés payés, etc.) sous réserve du respect des obligations particulières à l'apprentissage.
4. Tout joueur qui ne possède pas une licence d'apprenti ne peut se prévaloir des dispositions générales du présent statut.
5. Tout club autorisé qui aurait fait signer un contrat d'apprentissage à un joueur sans délivrance d'une licence d'apprenti ne sera pas en droit d'exiger de ce joueur, à l'expiration normale de son contrat d'apprentissage, la signature d'un contrat de stagiaire. Le joueur pourra régler sa situation dans les conditions prévues au paragraphe 1 de l'article 261 de la présente Charte.

##### **ARTICLE 301 : DÉFINITION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

Le contrat du joueur apprenti est celui par lequel un club à section professionnelle s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complète à un jeune footballeur qui s'oblige en retour à travailler pour ce club pendant la durée du contrat.

#### **CONCLUSION DU CONTRAT DE JOUEUR APPRENTI**

##### **ARTICLE 302 : DURÉE D'ENGAGEMENT**

La durée du contrat d'apprentissage est de deux ans, elle correspond à la durée des cours dispensés par le centre de formation d'apprentis.

En tout état de cause, la date d'expiration du contrat doit survenir au 30 juin de la dernière saison sportive prévue au contrat.

##### **ARTICLE 303 : PÉRIODE DE SOUSCRIPTION**

La date du début de l'apprentissage est fixée par le contrat.

Cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de deux mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que doit suivre l'apprenti.

En outre le joueur amateur quittant son club amateur pour signer un contrat d'apprenti dans un club autorisé ne pourra le faire qu'en se conformant aux prescriptions des règlements généraux (mutations des joueurs).

Toutefois, une telle mutation pourra avoir lieu entre le 16 juillet et le 31 janvier, à la condition formelle que le club quitté soit consentant ; le contrat de joueur apprenti ne pourra être enregistré sans présentation de l'autorisation écrite du club quitté signée du président ou de son mandataire.

Un joueur amateur déjà licencié dans un club autorisé peut signer un contrat d'apprenti suivant les dispositions prévues aux règlements généraux et au règlement administratif.

Par dérogation aux dispositions de l'article 117 des règlements généraux, la licence d'un joueur apprenti est dispensée du cachet "Mutation".

##### **ARTICLE 304 : CONDITIONS D'ÂGE ET CAPACITÉ DES CONTRACTANTS**

– Pour l'apprenti

1. Tout joueur libéré de ses obligations scolaires, âgé de 16 ou 17 ans dans l'année, peut signer un contrat d'apprentissage avec délivrance d'une licence de joueur apprenti.
2. Toutefois un joueur, âgé de 15 ans révolus le jour de la signature du contrat et qui n'atteindra pas 16 ans au 31 décembre de l'année au cours de laquelle le contrat est souscrit, peut signer un contrat d'apprentissage avec délivrance d'une licence d'apprenti, sous réserve qu'il justifie avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La première saison qu'il effectue dans le cadre de cet engagement prématuré est alors qualifiée d'année préparatoire.

– Pour le club

3. Le club doit avoir fait l'objet d'un agrément par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi lui reconnaissant la qualité de Maître d'apprentissage.

##### **ARTICLE 305 : CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

Un contrat de joueur apprenti ne peut être souscrit que pour un club à section professionnelle dont le centre de formation du football a été agréé par la Commission nationale paritaire de la CCNMF.

Nonobstant toutes dispositions réglementaires contraires, un joueur amateur licencié dans un club ne possédant pas de centre de formation du football pourra contracter en qualité d'apprenti dans un club pourvu d'un tel centre, sans que le club d'origine ait la possibilité de s'y opposer.

##### **ARTICLE 306 : CONDITIONS DE FORME**

Le contrat d'apprentissage fait l'objet d'un écrit sous seing privé établi en trois exemplaires originaux.

Chacun des exemplaires originaux doit être signé par un représentant du club dûment mandaté, par l'apprenti et par le représentant légal de ce dernier.

Une copie de l'original du contrat d'apprentissage accompagnée de la fiche d'engagement de joueur apprenti signée par les parties est adressée par le club dans le délai de quinze jours après sa signature, par lettre recommandée à la LFP à l'attention de la Commission juridique, pour homologation.

##### **ARTICLE 307 : PROCÉDURE AUPRÈS DE L'ADMINISTRATION**

1. Le club fait viser les trois exemplaires originaux du contrat par le directeur du centre de formation d'apprentis qui les transmet à la Direction départementale du travail. Le contrat doit être accompagné de pièces justificatives : certificat médical et agrément de l'employeur ou pièce attestant du dépôt de la demande. Les originaux du contrat doivent parvenir au service chargé de l'enseignement au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la date de début de l'apprentissage après que le contrat du joueur ait été homologué par la Commission juridique.
2. La non-réponse de l'administration compétente à la demande d'enregistrement dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat a valeur d'acceptation, l'enregistrement est de droit.
3. Si le contrat ne satisfait pas aux conditions requises, une décision motivée de refus d'enregistrement est adressée aux parties, dans le délai d'un mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le refus d'enregistrement par l'administration compétente fait obstacle à ce que le contrat reçoive ou continue de recevoir exécution. La LFP doit être avisée par l'une des parties de ce refus dans les huit jours de sa notification.

4. En cas de refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage, les parties ou l'une d'elles peuvent saisir le Conseil des prud'hommes ou, à défaut, le juge d'instance qui statue alors sur la validité du contrat.

5. Si la validité du contrat d'apprentissage n'est pas reconnue, les contractants peuvent présenter un contrat d'aspirant à l'homologation de la Commission juridique de la LFP.

#### **ARTICLE 308 : EXÉCUTION DU CONTRAT D'APPRENTI**

Les deux premiers mois à compter de la date d'effet du contrat d'apprenti sont considérés comme période d'essai.

Durant ces deux premiers mois, le contrat peut être résilié par la seule volonté de l'une des parties.

Dans ce cas, aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou l'autre partie. Le joueur qui résilie son contrat au cours de la période d'essai ne peut retourner, sauf accord du club quitté, que dans son club d'origine où il retrouvera sa qualification à la date même de l'enregistrement de sa licence, laquelle sera dispensée du cachet " Mutation ".

Il lui sera interdit de muter jusqu'à la fin de la saison en cours ; aux fins d'enregistrement la LFP doit être informée par l'une des parties dans les cinq jours de cette résiliation.

#### **ARTICLE 309 : OBLIGATION DU JOUEUR APPRENTI**

L'apprenti s'oblige à travailler pour le club pendant la durée du contrat, ce travail devant être en relation directe avec la profession de footballeur. Il est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par le club dans la limite de l'horaire de travail applicable.

#### **ARTICLE 310 : SUIVI DE LA FORMATION**

L'apprenti doit suivre les enseignements et activités pédagogiques dispensés par le centre de formation d'apprentis, le temps consacré à cette formation étant compté comme temps de travail.

#### **OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

##### **ARTICLE 311 : INSCRIPTION DANS UN CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS**

Le club doit inscrire l'apprenti à un centre de formation d'apprentis habilité et s'engager à lui faire suivre tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par ce centre.

##### **ARTICLE 312 : CENTRE DE FORMATION DU FOOTBALL**

Le club doit assurer la formation pratique de l'apprenti dans le centre de formation du football suivant une progression annuelle arrêtée avec le centre de formation d'apprentis et sans jamais employer l'apprenti à des travaux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

##### **ARTICLE 313 : CAP DES MÉTIERS DU FOOTBALL**

Le club doit inscrire l'apprenti à l'examen du CAP des Métiers du football.

##### **ARTICLE 314 : INSPECTEUR D'APPRENTISSAGE**

Le club doit recevoir les inspecteurs de l'apprentissage chargés du contrôle de la formation donnée aux apprentis.

##### **ARTICLE 315 à 349**

Les articles 315 à 349 sont réservés.

#### **CHAPITRE 2 - STATUT DU JOUEUR ASPIRANT**

##### **ARTICLE 350 : GÉNÉRALITÉS**

1. Le joueur aspirant est un jeune footballeur qui prépare la carrière de joueur professionnel dans un centre de formation du football agréé par la Commission nationale paritaire de la CCNMF.
2. La qualité d'aspirant peut être retirée à tout moment de la saison par la Commission nationale paritaire de la CCNMF si le joueur ne remplit pas les conditions fixées au premier paragraphe du présent article.

Le joueur est alors libre de tout engagement avec le club.

Il peut alors signer une licence amateur dans les conditions prévues aux règlements généraux de la FFF.

##### **ARTICLE 351 : DÉFINITION DU CONTRAT DU JOUEUR ASPIRANT**

Le contrat du joueur aspirant est celui par lequel un club à section professionnelle s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique complète puis continue, en vue de son éventuelle reconversion, à un joueur s'obligeant en retour à travailler pour lui, le tout à des conditions et pendant un temps convenus.

#### **CONCLUSION DU CONTRAT D'ASPIRANT**

##### **ARTICLE 352 : DURÉE DU CONTRAT ET CONDITIONS D'ÂGE**

1. Tout joueur, libéré de ses obligations scolaires, âgé de 16 ans ou 17 ans dans l'année, peut signer un contrat de joueur aspirant.
2. Toutefois un joueur, âgé de 15 ans révolus le jour de la signature du contrat et qui n'atteindra pas 16 ans au 31 décembre de l'année au cours de laquelle le contrat est souscrit, peut signer un contrat de joueur aspirant, sous réserve qu'il justifie avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.
3. La période de formation du joueur aspirant s'étend sur :
  - 3 saisons pour le joueur visé à l'alinéa 2 du présent article ;
  - 2 saisons pour le joueur âgé de moins de 17 ans\* ;
  - 1 saison pour le joueur âgé de moins de 18 ans\*.

\* Au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

### **ARTICLE 353 : PÉRIODE DE SOUSCRIPTION**

Le joueur amateur quittant son club amateur pour signer un contrat aspirant dans un club autorisé ne pourra le faire qu'en se conformant aux prescriptions des règlements généraux (mutations des joueurs).

Toutefois, une telle mutation pourra avoir lieu entre le 16 juillet et le 31 janvier, à la condition formelle que le club quitté soit consentant ; le contrat du joueur aspirant ne pourra être enregistré sans présentation de l'autorisation écrite du club quitté signée du président ou de son mandataire.

Un joueur amateur déjà licencié dans un club autorisé peut signer un contrat d'aspirant suivant les dispositions prévues aux règlements généraux et au règlement administratif.

Par dérogation aux dispositions de l'article 117 des règlements généraux, la licence d'un joueur aspirant est dispensée du cachet "Mutation".

### **ARTICLE 354 : CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

Un contrat de joueur aspirant ne peut être souscrit que pour un club à section professionnelle dont le centre de formation du football a été agréé.

Nonobstant toutes dispositions réglementaires contraires, un joueur amateur licencié dans un club ne possédant pas de centre de formation du football pourra contracter en qualité d'aspirant dans un club pourvu d'un tel centre sans que le club d'origine ait la possibilité de s'y opposer.

### **EXÉCUTION DU CONTRAT ASPIRANT**

#### **ARTICLE 355 : PÉRIODE D'ESSAI**

Les deux premiers mois à compter de la date d'effet du contrat d'aspirant sont considérés comme période d'essai.

Durant ces deux premiers mois, le contrat peut être résilié par la seule volonté de l'une des parties.

Dans ce cas, aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou l'autre partie. Le joueur qui résilie son contrat au cours de la période d'essai ne peut retourner, sauf accord du club quitté, que dans son club d'origine où il retrouvera sa qualification à la date même de l'enregistrement de sa licence, laquelle sera dispensée du cachet "Mutation".

Il lui sera interdit de muter jusqu'à la fin de la saison en cours ; aux fins d'enregistrement la LFP doit être informée par l'une des parties dans les cinq jours de cette résiliation.

#### **ARTICLE 356 : OBLIGATIONS DU JOUEUR ASPIRANT**

Le joueur aspirant doit se consacrer, sous la direction des responsables du centre de formation, à la préparation de sa carrière de joueur professionnel ainsi qu'à sa formation scolaire, universitaire ou professionnelle. Le joueur accepte toutes les obligations liées à son statut.

#### **ARTICLE 357 à 399**

Les articles 357 à 399 sont réservés

### **CHAPITRE 3 - STATUT DU JOUEUR STAGIAIRE**

#### **ARTICLE 400 : DÉFINITION DU CONTRAT STAGIAIRE**

Le contrat de joueur stagiaire correspond, soit à la poursuite d'une formation professionnelle commencée par le contrat de joueur apprenti ou d'aspirant, soit au début d'une telle formation pour accéder au professionnalisme.

#### **CONCLUSION DU CONTRAT STAGIAIRE**

##### **ARTICLE 401 : CONDITIONS D'ACCÈS**

Peut bénéficier du présent statut :

1. Le joueur dont le contrat de joueur apprenti ou de joueur aspirant arrive à son expiration normale.
2. Le joueur sous contrat apprenti ou aspirant dont le contrat n'est pas encore arrivé à expiration normale et qui est âgé de moins de 18 ans au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat stagiaire s'exécute.
3. Le joueur provenant directement des rangs amateurs, sans avoir été titulaire d'un contrat de joueur apprenti ou aspirant, à condition qu'il soit âgé de 18 au moins et de 19 ans au plus au 31 décembre de la 1ère saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

Le joueur amateur quittant son club pour signer une licence de stagiaire dans un club autorisé ne pourra le faire qu'en se conformant aux prescriptions des règlements généraux (mutations des joueurs).

Toutefois, une telle mutation pourra avoir lieu entre le 16 juillet et le 31 janvier à la condition formelle que le club quitté soit consentant. Le contrat stagiaire ne pourra être enregistré sans présentation de l'autorisation écrite du club quitté signée du président ou de son mandataire.

Un joueur amateur déjà licencié dans un club autorisé peut signer un contrat de stagiaire suivant les dispositions prévues aux règlements généraux et au règlement administratif.

Information devra être faite à la ligue régionale quittée de la délivrance d'une licence stagiaire.

4. le joueur venant d'une fédération étrangère conformément aux dispositions applicables aux joueurs étrangers de la présente Charte.

#### **ARTICLE 402 : DURÉE DU CONTRAT ET CONDITIONS D'ÂGE**

1. Un contrat stagiaire est conclu pour une durée de :
  - 3 saisons pour le joueur âgé de moins de 18 ans\* ;
  - 2 saisons pour le joueur âgé de moins de 19 ans\* ;
  - 1 saison pour le joueur âgé de moins de 20 ans\*.

\* Au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

## **EXÉCUTION DU CONTRAT STAGIAIRE**

### **ARTICLE 403 : MUTATIONS TEMPORAIRES**

1. De clubs professionnels à clubs professionnels Les clubs de Ligue 1 sont autorisés à procéder à titre gratuit à des mutations temporaires valables une seule saison pour un même joueur, stagiaire de première, deuxième ou troisième année, soit entre eux, soit au bénéfice des clubs de Ligue 2 ou autorisés du Championnat National.

De telles mutations donnent lieu à l'établissement d'un avenant au contrat. Ce dernier est créé par le club prêteur selon les modalités définies dans isyFoot. Il est ensuite visible et modifiable dans le système par les deux clubs le temps de la négociation. Une fois l'accord accepté et signé par les parties, l'avenant est soumis à la LFP pour homologation. La rémunération dont bénéficiera le joueur à son retour dans le club d'origine ne pourra en aucun cas être inférieure à celle que lui accordait le club dans lequel il avait été muté temporairement, sauf accord particulier, objet d'un avenant, signé entre les parties.

2. De clubs professionnels à clubs indépendants ou amateurs Les clubs professionnels de Ligue 1 et Ligue 2 disposant d'un centre de formation agréé sont autorisés, dans les limites fixées au sein de l'article 266 à procéder à titre gratuit au bénéfice des clubs indépendants ou amateurs du championnat de France amateur à des mutations temporaires valables une seule saison pour un même joueur, stagiaire de première, deuxième ou troisième année, à condition qu'il n'ait pas fait l'objet d'une proposition émanant d'un club à section professionnelle.

De telles mutations donnent lieu à l'établissement d'un avenant au contrat. Ce dernier est créé par le club prêteur selon les modalités définies dans isyFoot. Une fois l'accord accepté et signé par les parties, l'avenant est soumis à la LFP pour homologation après avis de la FFF.

Le montant du salaire fixe dont bénéficiera le joueur dans son nouveau club correspondra, sans possibilité de diminution ou d'augmentation, à celui dont il aurait bénéficié dans son club d'origine, sauf à être augmenté le cas échéant de la contrepartie des avantages en nature, de la bonification et de la majoration complémentaire prévue à l'article 756 de l'annexe générale n° 1.

### **ARTICLE 404 : OBLIGATIONS DU JOUEUR STAGIAIRE**

Le joueur stagiaire a l'obligation de répondre présent à toutes convocations et de suivre les instructions qui lui sont données dans le cadre de son stage.

### **ARTICLE 405 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DU CONTRAT STAGIAIRE DE TROIS SAISONS**

En contrepartie de la possibilité pour le club de signer avec l'accord du joueur un contrat stagiaire de trois saisons il est accordé au joueur les conditions particulières de rémunérations minimales prévues à l'article 754 2).

En contrepartie de la possibilité pour le club d'exiger la signature par son joueur apprenti ou aspirant d'un contrat stagiaire de trois saisons conformément aux dispositions énoncées au deuxième paragraphe de l'article 261, il est accordé au joueur les conditions particulières de rémunérations minimales prévues à l'article 754 3).

### **ARTICLE 406 à 449**

Les articles 406 à 449 sont réservés

## **CHAPITRE 4 - STATUT DU JOUEUR ESPOIR**

### **ARTICLE 450 : PRÉAMBULE**

Par décision de la Commission nationale paritaire de la CCNMF du 27 mai 2002, il n'est plus possible pour un club professionnel dont le centre de formation a été classé en première ou deuxième catégorie de faire signer des contrats espoirs à compter du 15 juin 2002.

Le statut du joueur espoir est maintenu dans la présente convention pour permettre l'exécution des contrats signés avant cette date.

### **ARTICLE 451 : DÉFINITION DU CONTRAT ESPOIR**

Le contrat de joueur espoir est celui par lequel un club à section professionnelle s'oblige à donner à un joueur désireux d'embrasser la carrière professionnelle une formation professionnelle méthodique et complète.

En contrepartie, le joueur s'oblige à se mettre au service du club à des conditions et pendant un temps convenu.

### **CONCLUSION DU CONTRAT ESPOIR**

#### **ARTICLE 452 : DURÉE DU CONTRAT ET CONDITIONS D'ÂGE**

1. Période de formation La période de formation du joueur espoir s'étend sur une durée de :
  - 5 ans pour le joueur âgé de moins de 17 ans\* - 4 ans pour le joueur âgé de moins de 18 ans\* - 3 ans pour le joueur âgé de moins de 19 ans\* - 2 ans pour le joueur âgé de moins de 20 ans\* \* Au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.
2. Cas particulier a) Le joueur ayant figuré pour son club ou pour un club où il aurait muté temporairement (à l'exclusion des mutations dans les clubs indépendants) sur les feuilles d'arbitrage à l'occasion de 15 rencontres officielles de l'équipe première au cours d'une année, pourra exiger la signature d'un premier contrat professionnel.

En Ligue 1, seuls les matches pendant lesquels le joueur sera effectivement entré en jeu seront pris en compte.

La demande du joueur doit être adressée au club par lettre recommandée avec accusé de réception avec copie à la LFP au plus tard le 30 avril ou dans les huit jours après la rencontre constituant le 15e match si cette rencontre se situe entre le 30 avril et le 30 juin.

b) Le club doit communiquer sa décision au joueur par lettre recommandée avec accusé de réception avec copie à la LFP au plus tard le 30 avril ou dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la lettre du joueur (cachet de la poste) si la rencontre constituant le 15e ou le 30e match se situe entre le 20 avril et le 30 juin.  
À défaut pour le club d'avoir souscrit à cette obligation, le joueur sera libre de tout engagement conformément au paragraphe 1 de l'article 261.

#### **EXÉCUTION DU CONTRAT ESPOIR ARTICLE 453 : PÉRIODE D'ESSAI**

Les deux premiers mois à compter de la date d'effet du contrat espoir sont considérés comme période d'essai pour les joueurs âgés de moins de 18 ans au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

Durant les deux premiers mois, le contrat du joueur espoir âgé de moins de 18 ans au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat s'exécute, peut être résilié par la seule volonté de l'une des parties. Dans ce cas, aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou l'autre partie. Le joueur qui résilie son contrat au cours de la période d'essai ne peut retourner, sauf accord du club quitté, que dans son club d'origine où il retrouvera sa qualification à la date même de l'enregistrement de sa licence, laquelle sera dispensée du cachet " Mutation ".

Il lui sera interdit de muter jusqu'à la fin de la saison en cours ; aux fins d'enregistrement la LFP doit être informée par l'une des parties dans les cinq jours de cette résiliation.

#### **ARTICLE 454 : MUTATIONS TEMPORAIRES**

1. De clubs professionnels à clubs professionnels Les clubs de Ligue 1 sont autorisés à procéder à titre gratuit à des mutations temporaires valables une seule saison pour un même joueur âgé de 19 ans au moins au 31 décembre de la saison de la mutation, soit entre eux, soit au bénéfice des clubs de Ligue 2 ou autorisés du Championnat National.

De telles mutations donnent lieu à l'établissement d'un avenant de contrat. Ce dernier est créé par le club prêteur selon les modalités définies dans isyFoot. Il est ensuite visible et modifiable dans le système par les deux clubs le temps de la négociation. Une fois l'accord accepté et signé par les parties, l'avenant est soumis à la LFP pour homologation. La rémunération dont bénéficiera le joueur à son retour dans le club d'origine ne pourra en aucun cas être inférieure à celle que lui accordait le club dans lequel il avait été muté temporairement sauf accord particulier, objet d'un avenant, signé entre les parties.

2. De clubs professionnels à clubs indépendants ou amateurs Les clubs professionnels de Ligue 1 et Ligue 2 sont autorisés, dans les limites fixées au sein de l'article 266 à procéder à titre gratuit au bénéfice des clubs indépendants ou amateurs du championnat de France amateur à des mutations temporaires valables une seule saison pour un joueur espoir âgé de plus de 19 ans au 31 décembre de la saison de la mutation, à la condition qu'il n'ait pas fait l'objet d'une proposition émanant d'un club à section professionnelle.

De telles mutations donnent lieu à l'établissement d'un avenant au contrat. Ce dernier est créé par le club prêteur selon les modalités définies dans isyFoot. Une fois l'accord accepté et signé par les parties, l'avenant est soumis à la LFP pour homologation après avis de la FFF.

Le montant du salaire fixe dont bénéficiera le joueur dans son nouveau club correspondra, sans possibilité de diminution ou d'augmentation, à celui dont il aurait bénéficié dans son club d'origine, sauf à être augmenté le cas échéant de la contrepartie des avantages en nature, de la bonification et de la majoration complémentaire prévue à l'article 756 de l'annexe générale n° 1.

#### **ARTICLE 455 : OBLIGATION DU JOUEUR ESPOIR**

Le joueur espoir doit se consacrer totalement sous la direction des responsables du centre de formation à la préparation de sa carrière de joueur professionnel et en accepter toutes les obligations.

Le joueur espoir doit répondre présent à toutes convocations et suivre les instructions qui lui sont données dans le cadre de sa formation.

#### **ARTICLE 456 : SIGNATURE D'UN PREMIER CONTRAT PROFESSIONNEL**

Tous les contrats de joueur espoir, quelle que soit leur date de signature, expirent le 30 juin de la dernière saison prévue au contrat à l'exception du cas prévu à l'alinéa 2. a) de l'article 452 du présent statut, ou de l'exercice de l'article 268.

À l'expiration normale du contrat, le club est alors en droit d'exiger du joueur la signature d'un contrat de joueur professionnel.

Le club aura dû prévenir le joueur de ses intentions par lettre recommandée avec accusé de réception, dont une copie sera adressée à la LFP, au plus tard le 30 avril.

1. À défaut pour le club d'avoir usé de cette faculté, le joueur pourra régler sa situation dans les conditions suivantes :

a) signature d'un contrat professionnel dans le club de son choix sans qu'il soit dû aucune indemnité au club quitté ;

b) reclassement dans les rangs amateurs soit :

– pour le club quitté lors de son passage dans les rangs apprentis, aspirants, stagiaires ou espoirs avec licence A sans cachet " Mutation " ;

– pour le club autorisé auquel il était lié par un contrat espoir, avec licence A sans cachet " Mutation " ;

– pour un autre club amateur avec cachet " Mutation ".

2. Si le joueur refuse de signer un contrat professionnel il ne pourra pas, pendant un délai de trois ans, signer dans un autre club de la LNF sous quelque statut que ce soit, sans l'accord écrit du club où il a été espoir et sa situation sera réglée de la façon suivante :

Reclassement dans les rangs amateurs :

a) pour le club autorisé où il était lié par contrat, sous licence amateur, sans cachet " Mutation " ;

b) pour le club amateur quitté lors de son passage dans les rangs des joueurs en formation sous licence amateur, sans cachet "Mutation" ;

c) pour un autre club amateur avec cachet "Mutation".

La Commission centrale du contrôle des mutations pourra, à la demande du club quitté, examiner les conditions de mutation d'un joueur pour un club ne disputant pas les compétitions organisées par la LFP.

### **SOUS-TITRE III - STATUT DU JOUEUR ÉLITE PRÉAMBULE**

Les articles 457 à 463 ci-après sont valables uniquement pour la saison 2003 / 2004.

Ils se renouvelleront par tacite reconduction d'année en année pour autant que pourront s'appliquer les dispositions et les restrictions mises en place concernant les joueurs non ressortissants de l'UE.

Les joueurs de pays bénéficiant d'accords d'association avec l'UE doivent au moins disposer d'une sélection nationale lors d'un match de compétition officielle des Confédérations ou FIFA.

Et, pour tout joueur non ressortissant d'un pays de l'UE ou de l'EEE, l'homologation du contrat est subordonnée au respect des procédures d'admission, de régularisation et d'autorisation de travail selon les dispositions du Code du travail.

En conséquence, l'UCPF, l'UNFP et l'UNECATEF s'engagent à faire toutes les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics (Ministère des sports, de l'emploi...) afin de faire entériner de manière formelle les dispositions ci-dessus.

### **ARTICLE 457 : DÉFINITION DU CONTRAT ÉLITE**

Le contrat élite est celui par lequel un club à section professionnelle s'oblige à achever pendant deux saisons maximum une formation professionnelle méthodique et complète au profit du joueur désireux d'embrasser la carrière professionnelle, puis, de manière indivisible, à l'engager pour une durée de trois saisons correspondant au premier contrat professionnel.

En contrepartie, le joueur s'oblige à respecter scrupuleusement son engagement dans les conditions et pendant un temps définis au présent statut.

### **CONCLUSION DU CONTRAT ÉLITE**

#### **ARTICLE 458 : CONDITIONS D'ACCÈS**

Peut bénéficier du présent statut :

1. Le joueur dont le contrat de joueur apprenti ou de joueur aspirant arrive à son expiration normale.
2. Le joueur amateur sous convention de formation.
3. Le joueur provenant directement des rangs amateurs, sans avoir été titulaire d'un contrat de joueur apprenti ou aspirant, à condition qu'il soit âgé de 18 ans au moins et de 19 ans au plus au 31 décembre de la 1<sup>ère</sup> saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.
4. Un club peut à tout moment, avec l'accord du joueur, proposer la signature d'un contrat élite au joueur stagiaire ou espoir.

Le joueur amateur quittant son club pour signer une licence de joueur élite dans un club autorisé ne pourra le faire qu'en se conformant aux prescriptions des règlements généraux (mutations de joueurs).

Toutefois, une telle mutation pourra avoir lieu entre le 16 juillet et le 31 décembre à la condition formelle que le club quitté soit consentant.

Le contrat élite ne pourra être enregistré sans présentation de l'autorisation écrite du club quitté signée du président ou de son mandataire.

Un joueur amateur déjà licencié dans un club autorisé peut signer un contrat élite suivant les dispositions prévues aux règlements généraux et au règlement administratif.

Information devra être faite à la ligue régionale quittée de la délivrance d'une licence élite.

5. Le joueur venant d'une fédération étrangère conformément aux dispositions applicables aux joueurs étrangers de la présente Charte.

### **ARTICLE 459 : DURÉE DU CONTRAT ET CONDITIONS D'ÂGE**

Un contrat élite est conclu pour une durée de :

- 5 saisons pour le joueur âgé de moins de 19 ans\* (comprenant 2 saisons de formation puis 3 saisons de joueur professionnel) ;
- 4 saisons pour le joueur âgé de moins de 20 ans\* (comprenant 1 saison de formation puis 3 saisons de joueur professionnel).

\*Au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

### **EXÉCUTION DU CONTRAT ELITE**

#### **ARTICLE 460 : JOUEUR EN FORMATION**

1. Pendant les deux saisons (ou la saison) de formation effectuées sous statut élite, le joueur doit disposer d'une convention de formation.

Au terme de celle-ci, le contrat élite n'est plus comptabilisé dans l'effectif du centre de formation.

2. Les mutations temporaires sont réglées selon les dispositions prévues à l'article 403 (Chapitre 3 – statut stagiaire) de la présente CHARTE.

### **ARTICLE 461 : JOUEUR EN PROFESSIONNEL**

A l'issue de la formation du joueur, l'exécution des 3 saisons professionnelles s'effectue selon les dispositions prévues au Sous-Titre IV – statut du joueur professionnel.

### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ARTICLE 462 : MUTATION DÉFINITIVE**



Pendant les deux saisons ou la saison de formation, aucune mutation définitive n'est autorisée pour le joueur sous statut élite.

#### **ARTICLE 463 : PROLONGATION**

Tout contrat élite peut être prolongé (par la signature d'un contrat professionnel s'y substituant) au plus tôt six mois après le début de la première saison sous statut professionnel.

#### **ARTICLE 464 à 499**

Les articles 464 à 499 sont réservés

### **SOUS-TITRE IV - STATUT DU JOUEUR PROFESSIONNEL**

#### **ARTICLE 500 : DÉFINITION DU CONTRAT PROFESSIONNEL**

Un joueur devient professionnel en faisant du football sa profession.

Un joueur ne peut signer un premier contrat professionnel qu'après avoir satisfait aux obligations du joueur aspirant, apprenti, stagiaire ou espoir à l'exception du joueur issu directement des rangs amateurs et âgé de 20 ans au moins au 31 décembre de la 1ère saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

#### **CONCLUSION DU CONTRAT PROFESSIONNEL**

##### **ARTICLE 501 : DURÉE DU CONTRAT ET CONDITIONS D'ÂGE**

1. Un joueur est lié au club qui l'engage par un contrat dont la durée, sous réserve d'homologation, est fixée pour le premier contrat professionnel à trois saisons.
2. Les clubs ont la possibilité de faire signer un contrat de joueur professionnel d'une saison aux joueurs stagiaires ou espoirs issus du centre de formation du club, à l'expiration normale de leur contrat, cette possibilité étant toutefois limitée à deux joueurs par club et par saison.

Au cours de cette première saison professionnelle, le club sera en droit d'exiger la signature d'un avenant de prolongation du contrat de deux saisons. Toutefois, cette prolongation ne pourra être proposée avant le 1er janvier de cette première saison d'exécution.

Le club aura dû, le 30 avril au plus tard, prévenir le joueur de ses intentions par lettre recommandée avec accusé de réception, dont une copie sera adressée à la LFP.

La situation du joueur sera alors réglée suivant les dispositions identiques à celles figurant à l'article 261-1.

Les conditions de rémunération sont celles fixées à l'article 759 de l'annexe générale n° 1 de la présente Charte.

3-a. Le joueur issu directement des rangs amateurs ou le joueur venant de l'étranger, âgé de 20 ans au moins au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat s'exécute, est autorisé à signer un premier contrat professionnel d'une durée fixée librement entre les parties, sans toutefois pouvoir être inférieure à une saison.

3-b. Toutefois, le club peut proposer au joueur issu directement des rangs amateurs âgé de 20 ans au moins et de 21 ans au plus au 31 décembre de la première saison au cours de laquelle le contrat s'exécute, un engagement contractuel d'une durée suivante :

\* Pour le joueur de moins de 21 ans\* :

- un contrat d'une saison avec une prolongation éventuelle de deux saisons, - un contrat de deux saisons avec une prolongation éventuelle d'une saison, \* Pour le joueur de moins de 22 ans\* :
- un contrat d'une saison avec une prolongation éventuelle d'une saison.

Ces prolongations sont encadrées par les mêmes règles que celles prévues au 2 du présent article.

Les conditions de rémunération sont celles fixées à l'article 759 c) de l'annexe générale n° 1 de la présente Charte.

\* Au 31 décembre de la saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

4. Tout premier contrat professionnel peut être prolongé au plus tôt six mois après son entrée en vigueur.
5. Les contrats suivant le premier contrat professionnel sont fixés pour une saison minimum.

##### **ARTICLE 501 bis : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DU PREMIER CONTRAT PROFESSIONNEL FAISANT SUITE AU CONTRAT STAGIAIRE DE TROIS SAISONS**

En contrepartie de la possibilité pour le club d'exiger la signature par son joueur stagiaire (sous contrat de trois saisons) d'un contrat professionnel conformément aux dispositions énoncées au deuxième paragraphe de l'article 261, il est accordé au joueur pour son premier contrat professionnel les conditions particulières de rémunérations minimales prévues à l'article 759 d).

##### **ARTICLE 502 : SIGNATURE PRÉMATURÉE**

Un club peut à tout moment, avec l'accord du joueur, signer un premier contrat professionnel d'une durée maximale de 3 saisons avec un joueur apprenti, aspirant, stagiaire ou espoir.

##### **ARTICLE 503 : GROUPE D'ENTRAÎNEMENT**

Plusieurs joueurs sous contrat professionnel peuvent être amenés pour des raisons sportives à s'entraîner parallèlement au groupe professionnel (avec la CFA par exemple).

Ces joueurs bénéficient des conditions de préparation et d'entraînement exigées par leur statut.

Les litiges qui pourraient survenir seront traités au cas par cas par la Commission juridique.

##### **MUTATIONS ARTICLE 504 : MUTATIONS TEMPORAIRES**

Des mutations temporaires, valables une seule saison pour un même joueur, sont autorisées entre clubs professionnels à quelque division qu'ils appartiennent.

Elles donnent lieu à l'établissement d'un avis de mutation temporaire selon les modalités prévues dans isyFoot signés par les deux clubs et le joueur.

Ces documents sont créés par le club prêteur dans isyFoot. Une fois l'accord accepté et signé par les parties, l'avenant est soumis à la LFP pour homologation. A tout moment, la mutation temporaire peut être transformée en mutation définitive, avec l'accord des trois parties.

La rémunération dont bénéficie le joueur à son retour dans le club d'origine ne pourra en aucun cas être inférieure à celle que lui accordait le club dans lequel il avait été muté temporairement, sauf accord particulier, objet d'un avenant, conclu entre les parties.

Conformément aux dispositions de l'article 10 du règlement de la FIFA un joueur peut être prêté à un club étranger. Cette mutation donne lieu à l'établissement d'une convention de mutation signée par les deux clubs et le joueur et d'un avenant de suspension des effets du contrat du joueur pendant la période du prêt. Ces documents sont établis par le club prêteur puis soumis à la LFP pour homologation.

Les clubs indépendants du Championnat National et les clubs amateurs du Championnat de France amateur peuvent en outre bénéficier de mutations temporaires de joueurs professionnels dans les conditions mentionnées au sein de l'article 266.

#### **ARTICLE 505 : MUTATIONS DEFINITIVES**

Lorsqu'un joueur en cours de contrat est muté, le nouveau club prend, dans tous les cas, à sa charge son salaire à compter de la date d'effet du nouveau contrat. Un joueur en fin de contrat au 30 juin doit bénéficier de ses congés légaux conformément aux dispositions de l'article 259. S'il signe un nouveau contrat, le club qui s'attache ses services prend en charge le salaire du joueur au plus tard dès la date de la signature de ce contrat.

Cette mutation donne lieu à l'établissement d'un avis de mutation définitive auquel est annexée une convention financière selon les modalités prévues dans isyFoot signés par les deux clubs et le joueur.

Un contrat est ensuite établi par le nouveau club.

Par ailleurs, lorsqu'un joueur en cours de contrat fédéral est muté vers un club professionnel, cette mutation doit respecter les conditions définies dans les Règlements généraux de la Fédération française de football

#### **ARTICLE 506 : MUTATIONS DANS UN CLUB ÉTRANGER**

Lorsqu'un joueur français ou étranger sous contrat signe un contrat pour un club étranger, le montant de l'indemnité de résiliation est fixé de gré à gré.

La FFF ne délivrera la lettre de sortie qu'après avis favorable de la LFP dans les conditions prévues à l'article 137 du règlement administratif de la LFP.

#### **OBLIGATIONS CONSÉCUTIVES AUX RÉMUNÉRATIONS**

##### **ARTICLE 507 : GESTION DE L'EFFECTIF**

Hormis la date de reprise de l'entraînement qui doit être commune pour tous les joueurs professionnels, aucune contrainte dans la gestion de l'effectif n'est imposée aux clubs jusqu'à la date du 31 août de la saison en cours.

##### **ARTICLE 508 : DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Les joueurs professionnels jouissent des droits que leur accorde l'ensemble des dispositions du Code du travail et de la législation sociale.

##### **ARTICLE 509 : RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

Le joueur titulaire d'un contrat professionnel est inscrit d'office à la Caisse de prévoyance des joueurs professionnels. Les modalités de fonctionnement de cette Caisse sont fixées en annexe n° 2 du titre III de la CCNMF.

##### **ARTICLE 510 : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

Les clubs sont tenus de faire bénéficier les joueurs des garanties prévues par la loi.

##### **ARTICLE 511 : OBLIGATIONS DU JOUEUR**

1. Le règlement du salaire mensuel fixe oblige le joueur professionnel à répondre présent à toutes les convocations et à suivre les instructions qui lui sont données dans le cadre de sa profession.
2. Le joueur professionnel doit se mettre à la disposition des centres scolaires et universitaires sur simple demande de son club en vue d'y effectuer des démonstrations destinées à l'initiation du football.

#### **ORGANISATION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE**

##### **ARTICLE 512 : DÉFINITION DE LA MANIFESTATION DE GALA**

Chaque année est organisée, avec l'appui et la garantie de la FFF et de la LFP, une manifestation de gala au profit de l'UNFP. Cette manifestation est inscrite au calendrier général de la saison au même titre et dans les mêmes conditions que les autres rencontres internationales prévues par le calendrier.

Les modalités d'organisation de cette manifestation sont fixées en annexe n° 3 du Titre III de la CCNMF.

Pour le cas où cette manifestation ne pourrait être réalisée par décision de la FFF ou de la LFP, notamment en raison d'un calendrier trop chargé, l'UNFP se verrait attribuer une indemnité dont le montant, fixé à l'annexe n° 3 du Titre III paragraphe 3 de l'article 633, serait garanti solidairement et conjointement par la FFF et la LFP.

##### **ARTICLE 513 : DROIT SYNDICAL**

Les clubs autorisés s'engagent à faciliter la participation des joueurs délégués ou suppléants aux commissions prévues au Titre I de la CCNMF ainsi que des membres du Comité directeur de l'UNFP aux réunions auxquelles ils sont convoqués, sous réserve que ne soient pas perturbés l'entraînement du joueur et la préparation des rencontres.

## **FORMATION ET RECONVERSION DES JOUEURS PROFESSIONNELS**

### **ARTICLE 514 : ENGAGEMENT DES CLUBS**

Sous l'égide de la FFF, de la LFP, de l'UNFP et des éducateurs (Amicale des éducateurs de football et UNECATEF), les clubs autorisés s'engagent à préparer et mettre en oeuvre la promotion sociale et la reconversion des joueurs de football professionnels, soit en les aidant à acquérir une formation parallèle, soit en leur permettant de parfaire et compléter des connaissances déjà possédées, soit en assurant leur reclassement ou leur reconversion.

### **ARTICLE 515 : ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTINUE**

Dans les limites inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle, tout joueur bénéficie des dispositions légales relatives à la formation professionnelle et continue.

### **ARTICLE 516 : OBLIGATION DES CLUBS EN MATIÈRE DE FORMATION**

La formation professionnelle permanente constitue une obligation pour le club. Elle permet aux joueurs de football professionnels de favoriser leur promotion sociale par l'accès à différents niveaux de culture et de qualification professionnelle.

### **ARTICLE 517 : CONGÉ INDIVIDUEL FORMATION**

Dans le cadre du congé individuel formation et de la formation professionnelle continue, tout club doit réserver sur la durée de travail hebdomadaire de chaque joueur, en dehors du temps consacré à l'entraînement, soit six heures, soit deux demi-journées, au moins qui seront consacrées à la formation professionnelle.

### **ARTICLE 518 : AIDE À LA RECONVERSION**

Tout joueur professionnel doit pouvoir recevoir l'assurance d'être aidé dans sa reconversion.

Aussi, dans le but d'assurer à ceux-ci l'emploi qui doit être réservé à l'élite qu'ils constituent, la FFF, la LFP, l'UNFP et les éducateurs (Amicale des éducateurs de football et UNECATEF), la Commission nationale paritaire de l'emploi, chacun de ces organismes ou EUROP SPORTS RECONVERSION, s'attachent :

- 1) à permettre aux joueurs sans emploi de trouver, en cours ou en fin de carrière, une nouvelle situation aussi bien dans les métiers du football que dans des professions annexes, parallèles ou même de nature différente ;
- 2) à favoriser une large diffusion de demandes d'emploi ;
- 3) à étudier l'évolution de l'emploi dans la profession et à examiner toute solution permettant de prévenir une crise de l'emploi ;
- 4) à participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, de réadaptation professionnelle existants ou à créer;
- 5) à rechercher les moyens propres à assurer le plein emploi, l'adaptation et le développement de la profession et à formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- 6) à établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et organismes officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels que notamment l'Agence Nationale pour l'Emploi ;
- 7) à donner une priorité d'emploi dans les métiers du football dont les statuts font l'objet de la convention collective.

### **ARTICLE 519 : STAGE DE PRÉPARATION AU BREVET D'ÉTAT D'ÉDUCATEUR SPORTIF**

Les clubs autorisés sont tenus de faciliter la participation de leurs joueurs aux stages préparant au brevet d'État des éducateurs sportifs.

### **ARTICLE 520 : EXAMEN DU BREVET D'ÉTAT D'ÉDUCATEUR DE FOOTBALL**

La FFF s'engage à veiller à ce que les examens des brevets d'État d'éducateur de football fassent la plus large part aux épreuves techniques et aux qualités pédagogiques.

### **ARTICLE 521 : RÉGLEMENTATION DES ÉDUCATEURS DE FOOTBALL**

Les anciens joueurs professionnels devenus éducateurs de football sont soumis aux arrêtés réglementant la situation d'éducateur sportif et au statut des éducateurs du football.

### **ARTICLE 522 : ENCOURAGEMENT DU RECRUTEMENT D'ANCIENS JOUEURS**

La FFF s'attachera à encourager ses clubs à utiliser de préférence des joueurs professionnels ayant cessé leur activité.

Ces métiers peuvent notamment concerner les fonctions suivantes :

- masseur-kinésithérapeute de club ;
- secrétaire administratif ;
- directeur technique ;
- responsable d'installations sportives ;
- préparateur physique ;
- conseiller technique régional et conseiller technique départemental ;
- responsable d'un centre de formation du football ;
- animateur-conseiller ;

etc.

#### **ARTICLE 523 : ACTIVITÉS MULTIPLES**

Les joueurs ayant signé un contrat de footballeur professionnel ne peuvent ni exercer une autre profession, ni se livrer à une autre activité pouvant nuire ou faire concurrence à leur activité professionnelle sauf autorisation écrite du club.

#### **ARTICLE 524 à 549**

Les articles 524 à 549 sont réservés

#### **SOUS-TITRE V - STATUT DES JOUEURS ÉTRANGERS PRÉAMBULE**

Sur proposition de l'UCPF, les membres de la commission nationale paritaire de la CCNMF sont d'accord pour convenir que la diminution du quota de joueurs étrangers n'a de sens qu'avec la prise en compte, en dehors de ce quota, des joueurs ressortissants des pays de la zone ACP. Si tel n'était plus le cas, les parties se rencontreraient pour redéfinir les quotas de joueurs étrangers.

Les modalités d'application des articles ci-après sont fixées à l'annexe générale n°3 de la présente CCNMF. Elles sont applicables pour la saison en cours.

#### **ARTICLE 550 : CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

Tout joueur étranger venant d'une Fédération étrangère et signant dans un club professionnel doit contracter comme joueur:

- stagiaire ou élite s'il est âgé de 18 ans au moins et de 19 ans au plus au 31 décembre de la 1ère saison au cours de laquelle le contrat s'exécute ;
- professionnel s'il est âgé de 20 ans au moins et de 29 ans au plus au 31 décembre de la 1ère saison au cours de laquelle le contrat s'exécute, ou s'il était professionnel dans son pays d'origine depuis au moins six mois.

Réciproquement, un club ne peut engager un joueur étranger qui n'aurait pas respecté les obligations ci-dessus.

#### **ARTICLE 551 : JOUEURS RESSORTISSANTS DES PAYS DE L'UE OU DE L'EEE**

Les clubs peuvent sans limitation contracter avec des joueurs ressortissants des pays de l'Union Européenne (UE) ou de l'Espace Economique Européen (EEE).

#### **ARTICLE 551 bis : JOUEURS RESSORTISSANTS DES NOUVEAUX PAYS MEMBRES DE L'UE**

En dehors de Chypre et Malte qui relèvent de l'article 551, les clubs peuvent sans limitation contracter avec des joueurs ressortissants des nouveaux pays membres de l'UE sous réserve du respect des procédures d'admission des joueurs étrangers visées au paragraphe "Conditions d'entrée et de séjour" de l'annexe générale n° 3 de la Charte du football professionnel.

#### **ARTICLE 552 : JOUEURS RESSORTISSANTS DES PAYS AVEC ACCORD D'ASSOCIATIONS OU DE COOPÉRATION AVEC L'UE**

La notion " accord d'association ou de coopération avec l'UE " vise les pays concernés par la jurisprudence " Malaja " et l'accord de Cotonou.

Les clubs peuvent conclure un contrat avec les joueurs ressortissants d'un pays bénéficiant d'un accord d'association ou de coopération avec l'UE uniquement si ceux-ci peuvent justifier au moins d'une sélection nationale lors d'un match de compétition officielle des Confédérations ou FIFA ou trois ans de licence amateur en France.

L'effectif de ces joueurs n'est pas limité.

Toutefois, les joueurs sous contrats professionnels homologués pour la saison 2002/2003 ressortissants d'un pays bénéficiant d'un accord d'association ou de coopération avec l'UE et ne pouvant justifier au moins d'une sélection nationale lors d'un match de compétition officielle des Confédérations ou FIFA ne sont pas comptabilisés.

#### **ARTICLE 553 : JOUEURS NON RESSORTISSANTS DES PAYS DE L'UE, DE L'EEE ET DES PAYS AVEC UN ACCORD D'ASSOCIATION OU DE COOPÉRATION AVEC L'UE**

Les clubs peuvent avoir au maximum sous contrat :

- en Ligue 1, quatre joueurs non ressortissants d'un pays de l'UE, de l'EEE et de pays ne disposant pas d'accord d'association ou de coopération avec l'UE ;
- en Ligue 2, deux joueurs non ressortissants d'un pays de l'UE de l'EEE et de pays ne disposant pas d'accord d'association ou de coopération avec l'UE ;

Il est précisé que les joueurs étrangers non ressortissants de l'UE ou EEE, mutés temporairement, sont – au-delà du premier d'entre eux comptabilisé uniquement dans le club d'accueil – pris en compte dans l'effectif des deux clubs concernés.

Un club relégué en Ligue 2 a la faculté de conserver dans son effectif pour la ou les saison(s) suivante(s) le bénéfice des contrats de joueurs non ressortissants d'un pays de l'UE jusqu'à la date d'expiration initialement prévue.

#### **ARTICLE 554 : CONDITIONS D'ACCÈS**

Pour tout joueur étranger non ressortissant d'un pays de l'UE ou de l'EEE, l'homologation et la qualification sont subordonnées au respect des modalités prévues aux Annexes générales 3 et 4 de la Charte du football professionnel.

Une fois le contrat signé par les parties, il est adressé en 6 exemplaires à la LFP, qui, sous réserve qu'il soit conforme aux dispositions réglementaires, en retourne un au club revêtu de la date de réception pour mise en oeuvre des procédures administratives ci-dessus.

#### **ARTICLE 555 : EXCEPTIONS**

Tout joueur hors UE ou EEE sous contrat apprenti, aspirant, stagiaire ou espoir, homologué avant le 10 mai 2001 au titre de la saison 2000-2001 ou enregistré avant le 10 mai 2001 au titre de la saison 2001- 2002 n'est pas comptabilisé dans le quota

défini à l'article 553. Il perd le bénéfice de cette caractéristique en cas de reclassement amateur ou de départ définitif ou temporaire vers un club étranger.

Tout joueur hors UE ou EEE sous contrat apprenti, aspirant, stagiaire ou espoir, homologué avant le 13 juin 2003 au titre de la saison 2002- 2003 ou enregistré avant le 13 juin 2003 au titre de la saison 2003- 2004 n'est pas comptabilisé dans le quota défini à l'article 553. Il perd le bénéfice de cette caractéristique en cas de reclassement amateur ou de départ définitif ou temporaire vers un club étranger.

#### **ARTICLE 556 : NOMBRE DE JOUEURS NON RESSORTISSANTS D'UN PAYS DE L'UE OU DE L'EEE INSCRITS SUR LA FEUILLE D'ARBITRAGE**

Le nombre total de joueurs non ressortissants des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE inscrits sur la feuille d'arbitrage ne peut excéder quatre joueurs pour la Ligue 1 et deux pour la Ligue 2. Les joueurs visés à l'article 555 ci-dessus ne sont pas comptabilisés dans ce quota.

#### **ARTICLE 557 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

Les licences des joueurs amateurs non ressortissants des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE ne permettent pas d'évoluer dans les équipes du Championnat de Ligue 1 ou de Ligue 2.

Toutefois, sous réserve de la disposition prévue à l'article 556, des joueurs amateurs non ressortissants des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE pourraient être autorisés à participer aux matches de Ligue 1 ou de Ligue 2 dans les conditions suivantes :

\* Pour la Ligue 1 :

- quatre joueurs amateurs non ressortissants des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE au maximum si l'effectif du club ne comporte aucun joueur sous contrat non ressortissants des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE ;
- trois joueurs amateurs non ressortissants des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE au maximum si l'effectif du club ne comporte qu'un joueur sous contrat non ressortissant des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE ;
- deux joueurs amateurs non ressortissants des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE au maximum si l'effectif du club ne comporte que deux joueurs sous contrat non ressortissants des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE ;
- un joueur amateur non ressortissant des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE au maximum si l'effectif du club ne comporte que trois joueurs sous contrat non ressortissants des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE ;

\* Pour la Ligue 2 :

- deux joueurs amateurs non ressortissants des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE au maximum si l'effectif du club ne comporte aucun joueur sous contrat non ressortissant des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE ;
- un joueur amateur non ressortissant des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE au maximum si l'effectif du club ne comporte qu'un joueur sous contrat non ressortissant des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE ;

Dans tous les cas ci-dessus énoncés, les clubs devront faire connaître à la LFP avant le 30 septembre de la saison en cours le nom du ou des joueurs amateurs non ressortissants des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE qu'ils souhaitent faire évoluer en Ligue 1 ou Ligue 2.

A compter du 1er octobre de la saison en cours, le club, dont l'effectif de joueurs non ressortissants des pays de l'UE, de l'EEE et des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE se trouverait réduit d'une unité, pourrait, en complément, faire évoluer en équipe première un joueur amateur déjà licencié au club la saison précédente.

La qualification des joueurs prévue aux deux alinéas précédents est valable jusqu'au terme de la saison.

#### **ARTICLE 558**

Les licences des joueurs amateurs ressortissants des pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE ne permettent pas d'évoluer dans les équipes du Championnat de Ligue 1 ou de Ligue 2.

#### **ARTICLE 559 à 599**

Les articles 559 à 599 sont réservés

### **SOUS-TITRE VI - ANNEXES**

#### **ANNEXE N°1 – RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES CLUBS GÉNÉRALITÉS**

##### **ARTICLE 600 : ÉTABLISSEMENT CONTENU DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

Les clubs autorisés sont soumis à l'obligation légale d'établir un règlement intérieur.

##### **ARTICLE 601 : APPLICATION**

L'application effective du règlement intérieur ainsi que toute modification ultérieure sont soumises à la consultation des représentants du personnel, à l'examen par l'inspecteur du travail, à l'affichage dans l'entreprise et au dépôt au secrétariat-greffe du Conseil des prud'-hommes dans le ressort duquel est situé le club.

##### **ARTICLE 602 : HOMOLOGATION**

Tout club autorisé doit soumettre son règlement intérieur à l'enregistrement de la Commission juridique avant le début des compétitions et respecter les dispositions de l'article 104 du règlement administratif de la LFP.

### **ARTICLE 603 : OPPOSABILITÉ**

Le règlement intérieur régulièrement établi s'impose aux salariés, à l'employeur et aux juges.

### **ARTICLE 604 : PUBLICITÉ**

Le règlement intérieur doit être affiché dans les lieux de travail à une place convenable et aisément accessible ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

### **CONTENU DU REGLEMENT INTERIEUR**

#### **ARTICLE 605 : CLAUSES INTERDITES**

Sont interdites les clauses suivantes :

- clauses contraires aux dispositions légales d'ordre public ;
- clauses moins favorables aux salariés que les dispositions légales et réglementaires ou que la Charte du football professionnel ;
- clauses moins favorables aux salariés que les usages constants dans la profession ou dans la région ;
- clauses prévoyant des amendes en cas de manquement aux prescriptions du règlement intérieur.

#### **ARTICLE 606 : CONTENU**

Le règlement intérieur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et à la protection des victimes et témoins de harcèlement sexuel et moral, et le barème des primes. Le règlement intérieur doit en outre indiquer sa date d'entrée en vigueur.

#### **ARTICLE 607 : SANCTIONS**

Les sanctions fixées par la LFP sur avis de la Commission nationale paritaire de la CCNMF ci-après doivent obligatoirement figurer dans le règlement intérieur de tous les clubs autorisés.

L'échelle des sanctions est la suivante :

1. Absence non motivée à la date de reprise de l'entraînement :
  - réduction de 1/30e du salaire fixe mensuel par jour de retard.Au bout de dix jours, si le joueur ne s'est pas mis à la disposition de son club, celui-ci pourra demander la suspension des effets du contrat à la Commission juridique.
2. Absence aux autres entraînements sans motif valable, ainsi qu'à toute convocation officielle telle que conférence technique, visite médicale, séance de soins, etc. :
  - réduction de 1/30e du salaire fixe mensuel par jour d'absence.Au bout de dix jours, si le joueur ne s'est pas mis à la disposition de son club, celui-ci pourra demander la suspension des effets du contrat à la Commission juridique.
3. Retard à l'entraînement, aux réunions de club, aux conférences techniques :
  - lettre d'avertissement.En cas de récidive, réduction de 3 % de 1/30e du salaire fixe mensuel par quart d'heure de retard.
4. Retard ou absence non motivée au départ ou en cours de déplacement :
  - lettre d'avertissement, frais supplémentaires entraînés par le retard ou l'absence à la charge du joueur.En cas de récidive, réduction de 3/30e du salaire mensuel fixe.
5. Refus de participation à un match public :
  - réduction de 4/30e du salaire mensuel fixe.En cas de récidive, demande de suspension des effets du contrat.
6. Présentation négligée sur le terrain :
  - lettre d'avertissement.
7. Mauvaise tenue sur le terrain envers, soit un coéquipier, un adversaire, un arbitre ou le public ; manque de combativité :
  - lettre d'avertissement.En cas de récidive et dans les cas graves, le club pourra demander une suspension provisoire des effets du contrat du joueur auprès de la Commission juridique.
8. Manque de respect à un dirigeant ou à un entraîneur :
  - selon l'importance de l'écart, lettre d'avertissement ou convocation devant le Comité directeur du club.
9. Excès de boisson :
  - lettre d'avertissement.En cas de récidive, le club pourra demander une suspension provisoire des effets du contrat du joueur auprès de la Commission juridique.
10. Mauvaise tenue, incorrection envers des tiers en déplacement :
  - lettre d'avertissement.
11. Désobéissance envers un dirigeant ou un entraîneur :
  - lettre d'avertissement ou convocation devant le Comité directeur du club.
12. Confirmation de sanctions prises par la FFF, la LFP ou toutes autres instances officielles :
  - a) avertissement ou suspension avec sursis : lettre d'avertissement ;

- b) suspension sans sursis : lettre d'avertissement et possibilité, selon la nature de la faute commise, d'une réduction de salaire pouvant être fixée à 4/30e du salaire mensuel fixe par match officiel de suspension, avec un maximum de 50 % du salaire mensuel fixe.

#### **ARTICLE 608 : DÉFENSE DU JOUEUR**

Avant que soit prise à son égard toute sanction entraînant une réduction de salaire, le joueur devra avoir été convoqué soit par un représentant du Comité directeur du club, soit par le président, pour être entendu, en présence du capitaine de l'équipe qui a, en principe, un rôle de défenseur.

#### **ARTICLE 609 : NOTIFICATION**

Toutes les sanctions prévues à l'article 607 seront communiquées à l'intéressé par lettre recommandée et notifiées à la LFP dans les 48 heures.

Le joueur peut faire appel de ces sanctions selon les modalités prévues au Titre I de la présente Charte.

#### **ARTICLE 610 à 619**

Les articles 610 à 619 sont réservés.

#### **ANNEXE N°2 – LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

##### **ARTICLE 620 : RÉGIME DE PRÉVOYANCE – PÉCULE**

Dans le but de faciliter la reconversion des joueurs professionnels, il est institué un régime de prévoyance qui permet l'attribution d'un pécule en fin de carrière.

Une convention signée entre la LFP, l'UNFP et les Assurances Générales de France fixe les modalités de fonctionnement de ce régime.

##### **ARTICLE 621 : CAISSE DE PRÉVOYANCE**

1. Le joueur titulaire d'un contrat professionnel ou d'un contrat Elite durant les trois dernières saisons de leur contrat et le joueur sous statut fédéral qui était précédemment sous contrat professionnel sont inscrits d'office à la Caisse de Prévoyance des joueurs professionnels.

Le montant du salaire de référence servant de base à la détermination du pécule versé au titre de la saison en cours ne peut être inférieur à celui de la saison précédente, majoré du pourcentage d'augmentation de la valeur du point prévue en annexe générale n° 1 de la CCNMF.

Le financement de ce régime est assuré par une cotisation globale de 6,50 % sur les salaires bruts, avant toutes déductions, limités à quatre fois le plafond de la Sécurité sociale.

Cette cotisation est ainsi répartie :

- part salariale de 4 % ;
  - part patronale de 2,50 % 2. Les clubs adressent à la LFP :
- a) Un bordereau trimestriel en deux exemplaires, indiquant :
- les noms et prénoms des joueurs ;
  - les salaires bruts non plafonnés ;
  - le montant des cotisations salariales et patronales calculées selon les modalités ci-dessus.
- b) Leur règlement par chèque bancaire correspondant au montant des parts salariales et patronales.

3. Les cotisations sont exigibles le 15 du mois suivant.

En cas de retard au-delà du 15e jour, les clubs s'exposent aux pénalités suivantes :

- non-envoi des cotisations : 15 par jour de retard ;
- non-envoi des bordereaux : 7 par jour de retard.

Ces pénalités sont cumulables.

4. La LFP assure la transmission du bordereau à la Caisse de Prévoyance des joueurs professionnels et du montant de la cotisation de 6,50 %.

##### **ARTICLE 622 : PERCEPTION DU PÉCULE**

Tout joueur ayant été professionnel peut différer la perception du pécule.

#### **ARTICLE 623 à 629**

Les articles 623 à 629 sont réservés.

#### **ANNEXE N°3 – ORGANISATION DE LA RENCONTRE FIXÉE À L'ARTICLE 512 DU STATUT DU JOUEUR PROFESSIONNEL**

##### **ARTICLE 630 : CALENDRIER**

La manifestation de gala prévue à l'article 512 du statut du joueur professionnel est organisée au début de chaque saison, à une date fixée au calendrier général de la FFF par l'UNFP avec l'appui et la garantie de la FFF et de la LFP.

Cette manifestation se substitue :

- au match opposant soit le club Champion de France et le vainqueur de la Coupe de France, soit les deux finalistes de la Coupe ;
- au match de "soutien syndical" ;

prévus avant l'application de la présente annexe.

##### **ARTICLE 631 : PARTICIPANTS**

La rencontre principale de cette manifestation oppose la sélection nationale A à une autre sélection nationale étrangère ou à une équipe de club étranger de valeur internationale.  
Elle est en principe organisée à Paris en faisant l'objet du maximum de publicité et en bénéficiant des dispositions réglementaires concernant les sélections nationales et d'une protection raisonnable lors de l'élaboration du calendrier.

#### **ARTICLE 632 : COMMISSION D'ORGANISATION DE LA MANIFESTATION**

L'organisation de la manifestation (choix de l'adversaire, actions de publicité, relations avec la presse...) est confiée à une commission de cinq membres ainsi composée :

- un représentant de la FFF ;
- un représentant de la LFP ;
- un représentant des éducateurs (Amicale des éducateurs de football et UNECATEF) ;
- deux représentants de l'UNFP.

#### **ARTICLE 633 : RECETTE DE LA RENCONTRE**

1. La recette nette de la rencontre est obtenue en déduisant de la recette brute les charges suivantes :
  - droits de location de terrain ;
  - frais d'organisation ;
  - indemnités et frais versés au club visiteur.
2. Aucune indemnité n'est versée aux clubs auxquels sont liés les joueurs retenus.
3. La recette nette ainsi déterminée est affectée à concurrence de la moitié à l'UNFP avec un minimum correspondant à 7 550 points, dont la valeur est fixée à l'article 751 de l'annexe générale n°1.
4. Le solde est versé à la LFP au titre de la cotisation patronale du régime de prévoyance des joueurs professionnels.

#### **ARTICLE 634 : TAXE SUR LES SPECTACLES**

L'UNFP, organisateur de la rencontre, bénéficie directement de la remise partielle ou totale de l'impôt sur les spectacles.

#### **ARTICLE 635 : INDEMNITÉ MINIMUM**

En cas de recette insuffisante, l'indemnité minimum assurée à l'UNFP ou le solde à verser est pris en charge également par la FFF et la LFP.

#### **ARTICLE 636 : CAS NON PRÉVUS**

Les cas non prévus sont réglés par la commission d'organisation visée à l'article 632.

#### **ARTICLE 637 à 639**

Les articles 637 à 639 sont réservés.

### **ANNEXE N°4 – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CLUBS PRO CÉDANT À DES LICENCIEMENTS ABUSIFS DE JOUEURS OU EN REDRESSEMENT JUDICIAIRE**

#### **ARTICLE 640 : LICENCIEMENT**

Lorsqu'un club aura, en cours de saison, rompu unilatéralement un ou plusieurs joueurs sous contrat, les règles suivantes lui seront imposées :

- a) Interdiction de recruter à l'inter-saison au-delà de la double limite :
  - de la masse salariale allégée après licenciement, revalorisée de l'augmentation de la valeur du point fixée à l'article 751 de l'annexe générale n° 1 ;
  - du nombre de l'effectif allégé.
- b) Versement immédiat aux joueurs ainsi licenciés d'une somme correspondant à trois mois du salaire fixe prévu au contrat à titre d'avance sur les indemnités contractuelles définies par la juridiction compétente.
- c) Ces sanctions prévues au a) du présent article ne s'appliquent pas aux clubs lorsque la rupture du contrat aura été reconnue comme imputable aux joueurs par la Commission juridique de la LFP.

#### **ARTICLE 641 : REDRESSEMENT JUDICIAIRE**

Tout club qui a fait l'objet d'un jugement d'ouverture de redressement judiciaire est, la saison suivante, rétrogradé dans la division immédiatement inférieure à celle pour laquelle il aurait été sportivement qualifié.  
Lorsque cette rétrogradation a pour conséquence de reléguer un club dans le Championnat National, le CFA ou le CFA 2, elle entraîne automatiquement le retrait de l'autorisation d'utiliser des joueurs professionnels.

#### **ARTICLE 642 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX JOUEURS**

Dans les cas signalés aux articles 640 et 641 de la présente annexe, les joueurs pourront se prévaloir des dispositions prévues à l'article 261.

#### **ARTICLE 643 à 649**

Les articles 643 à 649 sont réservés

### **TITRE IV : STATUT DES EDUCATEURS DE FOOTBALL**

#### **CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS COMMUNES À TOUS LES ÉDUCATEURS**

#### **ARTICLE 650 : DÉFINITION**



1. L'éducateur de football a pour tâche la préparation à la pratique du football à tous les niveaux et sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, éducation morale et sociale du joueur, formation et direction des équipes, organisation de l'entraînement, etc.
2. Pour cela, il propose et définit avec le président du club contractant la politique technique générale du club : objectifs, moyens, organisation de l'entraînement des différentes équipes. Il assure la préparation, la formation et la direction des équipes dont il a la charge.

Il apporte, au sein du club, une animation permanente visant :

- à donner un complément de formation aux autres cadres techniques du club placés sous son contrôle ;
  - à donner une information technique aux dirigeants ;
  - à susciter, parmi les membres actifs du club, des vocations d'éducateurs et d'arbitres.
3. Il doit également, en servant d'exemple, veiller à la bonne tenue des joueurs sur le terrain et hors du terrain.
  4. Il rend compte, soit au président, soit au Comité du club, de la bonne marche des équipes dont il a la charge et propose au Comité les récompenses ou sanctions qu'il estime justifiées.

#### **ARTICLE 651 : ORGANISATION DES STAGES ET DES EXAMENS**

La FFF organise les stages et examens d'éducateurs fédéraux : jeunes animateurs, animateurs, initiateurs 1 et 2, animateurs seniors, entraîneurs, formateurs et entraîneurs professionnels.

Elle organise également, sous le contrôle du Ministre chargé des sports, l'enseignement et les stages de préparation à l'examen d'épreuves spécifiques du brevet d'État à trois degrés d'éducateur sportif faisant l'objet du décret n° 91-290 du 7 mars 1991.

Ces examens d'épreuves spécifiques doivent, pour permettre l'obtention du BEES (1er, 2e ou 3e degré), être complétés par des examens de formation commune (décret n° 91-270 du 7 mars 1991 en application de la loi du 16 juillet 1984).

#### **ARTICLE 652 : ENSEIGNEMENT**

Les brevets d'État d'éducateur de football autorisent leurs titulaires à enseigner le football contre rémunération dans les clubs affiliés à la FFF, et cela en vertu du décret n° 89-685 du 21 septembre 1989 dont l'application est définie par l'arrêté du 30 novembre 1992 pour les titulaires du BEES (1er, 2e ou 3e degré).

- a) Le brevet d'État d'initiateur de football, délivré avant le 31 décembre 1973, autorise son titulaire à enseigner le football aux jeunes : poussins, benjamins, "13 ans", "15 ans" (ou 14 ans, 16 ans).
- b) Le brevet d'État d'éducateur sportif 1er degré (moniteur), autorise son titulaire à enseigner le football aux joueurs exerçant leur activité dans des équipes classées hiérarchiquement au-dessous du niveau le plus élevé des ligues régionales ainsi qu'aux joueuses de tout niveau.
- c) Le diplôme d'entraîneur de football (DEF) délivré par la FFF autorise son titulaire à enseigner le football aux joueurs exerçant leur activité dans des équipes classées hiérarchiquement au-dessous du Championnat national.
- d) Le diplôme d'entraîneur professionnel du football (DEPF) délivré par la FFF autorise son titulaire à enseigner le football aux joueurs de toutes catégories, y compris ceux exerçant leur activité dans les sections professionnelles de clubs.
- e) Le certificat de formateur délivré par la FFF autorise son titulaire à enseigner le football dans un centre de formation agréé.

#### **ARTICLE 653 : ENGAGEMENT DES ÉDUCATEURS**

1. Les éducateurs de football brevetés d'État sont autorisés à contracter avec un club de la FFF en conformité de l'article 652 du présent statut.

Les contrats sont homologués :

- soit par la LFP (Commission juridique) pour les éducateurs des clubs autorisés après examen et avis des Ligues régionales (Commission régionale technique) pour les titulaires du BEES1 et de la FFF (Commission centrale du statut des éducateurs) pour tous les autres éducateurs ;
- soit par la FFF (Commission centrale du statut des éducateurs) pour les éducateurs titulaires du DEF, du certificat de formateur, et du DEPF ;
- soit par les ligues régionales pour les moniteurs (BEES1) et initiateurs d'État.

Les contrats homologués par la LFP sont adressés à la Commission centrale du statut des éducateurs pour enregistrement.

2. Tout titulaire d'un contrat d'éducateur de football doit fournir, dans le délai d'un mois suivant l'enregistrement du contrat, son programme prévisionnel hebdomadaire d'entraînement pour la saison (horaire et catégories de joueurs). Il doit fournir au 31 décembre et au 31 mai un rapport sur son activité dans le club. Ces renseignements doivent être adressés :
  - à la Commission centrale du statut des éducateurs pour les entraîneurs titulaires du DEPF, les formateurs et entraîneurs ;
  - à la Commission régionale technique pour les moniteurs et les initiateurs d'État.

Une amende à fixer chaque année soit par la Commission centrale du statut des éducateurs, soit par la Commission régionale technique, est infligée au défaillant. Un nouveau contrat ne pourra être enregistré qu'après paiement de l'amende et régularisation de la situation par la production d'un rapport d'activité pour la saison au cours de laquelle lesdites pièces n'ont pas été fournies.

Le nouveau contrat ne prendra effet qu'après que ces deux conditions auront été remplies.

3. Dans les cinq années suivant l'obtention de son brevet d'État, l'éducateur de football s'engage à encadrer, chaque année, sur demande de la Commission régionale technique, un stage de ligue ou district : formation de moniteurs, d'initiateurs, d'animateurs, de jeunes animateurs, opération Guérin, stages de jeunes.

Les défaillants s'exposent à des sanctions pouvant aller de l'amende jusqu'à l'interdiction d'utiliser leur brevet au profit d'un club de la FFF.

Ces sanctions sont prononcées :

- par la Commission centrale du statut des éducateurs pour les entraîneurs, les formateurs et les entraîneurs titulaires du DEPF ;
  - par la Commission régionale technique pour les initiateurs d'État et les moniteurs.
4. Les animateurs, initiateurs et moniteurs de la FFF s'engagent à organiser et à animer, sur demande du district ou de la ligue, une compétition de football à 7 pendant deux saisons au moins durant les cinq saisons qui suivent celle de l'obtention de leur brevet.
  5. L'âge limite pour l'exercice de la profession d'éducateur de football est fixé à 65 ans. Aucun contrat d'éducateur ne sera enregistré en faveur d'un éducateur ayant dépassé cet âge.

#### **ARTICLE 653 BIS : ENTRAÎNEURS ÉTRANGERS**

Tout entraîneur ou moniteur non ressortissant d'un pays de l'UE ou de l'EEE devra justifier d'une expérience d'au moins 3 ans d'exercice consécutif de cette profession ou activité dans l'état membre, ayant admis l'équivalence ou un état partie qui réglemente l'exercice de cette profession.

Pour les entraîneurs ou moniteurs non ressortissant d'un pays de l'UE ou de l'EEE, la délivrance d'une licence permettant d'encadrer contre rémunération sera conditionnée au préalable par le respect des procédures d'admission, de régularisation et d'autorisation de travail selon les principes du Code du travail et de la loi sur le Sport.

Le contrat signé par les parties est adressé en X exemplaires à la LFP ou la FFF suivant les cas, qui, sous réserve qu'il soit conforme aux dispositions réglementaires, en retourne un au club revêtu de la date de réception pour mise en oeuvre des procédures administratives cidessus.

#### **ARTICLE 654 : RECYCLAGE**

1. Les initiateurs brevetés d'État avant le 31 décembre 1973, les BEES1 (moniteurs), les entraîneurs titulaires du DEF, les formateurs, les entraîneurs titulaires du DEPF attachés à un club relevant de la FFF s'engagent à suivre les stages et les journées d'informations organisés périodiquement par la FFF ou ses organismes techniques, à leur intention.

Les entraîneurs titulaires du DEPF, les formateurs et les entraîneurs doivent suivre obligatoirement, tous les quatre ans un stage de recyclage organisé par la FFF. Les moniteurs et les initiateurs doivent suivre obligatoirement, tous les deux ans, deux journées d'information organisées par les ligues régionales.

Les défaillants sont sanctionnés d'une amende à fixer chaque année par la Commission du statut des éducateurs ou la Commission régionale technique et ne pourront faire enregistrer un nouveau contrat ou faire valider celui en cours qu'à la condition d'avoir acquitté l'amende et souscrit un engagement de suivre le prochain stage ou deux journées d'information. Le non respect de cet engagement entraîne l'interdiction d'utiliser le brevet.

Une nouvelle autorisation ne peut alors intervenir qu'après que l'éducateur a, à sa demande et à ses frais, suivi de nouveau le stage de préparation à l'examen d'épreuves spécifiques correspondant à son brevet d'État.

L'éducateur sous contrat, titulaire du certificat de formateur et responsable du centre de formation, doit obligatoirement suivre chaque stage de recyclage spécifique au formateur. En cas d'absence à deux stages, l'entraîneur formateur devra obligatoirement suivre l'ensemble de la formation initiale des candidats au certificat de formateur, sans passer l'examen final. Il ne pourra renouveler son contrat ou contracter avec un nouveau club ou verra son contrat suspendu si ce contrat dure plusieurs années jusqu'à ce qu'il ait satisfait à cette obligation.

L'éducateur titulaire du DEPF, sous contrat avec un club autorisé à utiliser des joueurs professionnels, responsable de la section professionnelle, doit obligatoirement suivre chaque journée de recyclage organisée par la DTN. En cas d'absence à deux journées de recyclage, l'éducateur verra l'utilisation de son diplôme suspendue.

Pour retrouver ses droits il devra obligatoirement suivre un stage de préparation aux épreuves spécifiques du DEPF, sans passer l'examen final.

2. Tout club autorisé à utiliser des joueurs professionnels est tenu de faciliter la participation desdits joueurs aux différents stages d'éducateurs, la profession d'entraîneur (titulaire du DEF, du certificat de formateur ou du DEPF) constituant une suite logique de la carrière de joueur professionnel.
3. Tout club est tenu de faciliter la participation de son ou de ses éducateurs brevetés aux stages de recyclage et aux journées d'information organisés par la FFF ou les ligues régionales. Une telle participation est à requérir par les intéressés en temps utile.

#### **ARTICLE 655 : OBLIGATIONS SOCIALES DE L'EMPLOYEUR**

Tout club utilisant les services d'un initiateur d'État, d'un BEES1, d'un entraîneur titulaire du DEF, du certificat de formateur ou du DEPF, contre rémunération, est tenu de remplir les obligations de l'employeur au regard de la législation sociale, y compris l'inscription à une caisse de retraite de cadres si l'éducateur remplit les conditions requises.

#### **ARTICLE 656 : RÈGLEMENT DES LITIGES**

1. Pour tout litige pouvant survenir entre le titulaire d'un brevet d'État d'initiateur ou de BEES1 (moniteur) et l'association avec laquelle il a contracté, la ligue régionale est compétente en premier ressort.
2. Pour tout litige pouvant survenir entre le titulaire du DEF, du certificat de formateur ou du DEPF et l'association avec laquelle il a contracté, la Commission centrale du statut des éducateurs est compétente en premier ressort.
3. Par dérogation aux dispositions du paragraphe 2 ci-dessus, pour tout litige pouvant survenir entre un éducateur et le club autorisé avec lequel il a contracté, la Commission juridique est compétente en premier ressort.

#### **ARTICLE 657 : CESSATION OU REPRISE D'ACTIVITÉ**

1. À tout moment, le Conseil fédéral peut, sur proposition d'une ligue et après consultation de la Commission centrale du statut d'éducateurs, suspendre les effets d'un contrat d'éducateur s'il estime que son titulaire, par son comportement, a cessé d'être digne d'enseigner le football ou se trouve visé par l'article 85 des règlements généraux.

2. Le titulaire du BEES1, du DEF, du certificat de formateur ou du DEPF qui, pendant cinq années, n'a pas été titulaire d'un contrat dûment enregistré au bénéfice d'un club français ou étranger ou, à défaut, n'a pas figuré dans le cadre des stages organisés officiellement par la FFF (ou par les ligues ou districts) voit l'utilisation de son brevet suspendue. Avant de pouvoir signer à nouveau un contrat, il doit suivre, à ses propres frais et à l'entière satisfaction de la Commission centrale du statut des éducateurs ou de la Commission régionale technique (moniteur), le stage de préparation à l'examen d'épreuves spécifiques correspondant à son brevet d'État pour obtenir un nouvel agrément de la Commission centrale du statut des éducateurs ou de la Commission régionale technique.
3. Le titulaire d'un BEES (1er ou 2e degré), du certificat de formateur ou du DEPF ayant bénéficié d'un contrat peut être requalifié amateur sous réserve de faire abandon des droits que lui confère son brevet d'État. Pour recouvrer ses droits, il devra suivre le stage de préparation à l'examen d'épreuves spécifiques correspondant à son brevet d'État dans les conditions fixées à l'alinéa 2 du présent article.
4. L'éducateur quittant en cours de saison, de son plein gré, le club avec lequel il avait contracté doit adresser à ce club, dans les quarante-huit heures de la cessation de ses fonctions, une démission par carte-lettre recommandée et doit, parallèlement, en aviser la Ligue régionale compétente ou la FFF, selon que le club en cause dispute un championnat régional ou un championnat national.

La validité de la licence technique ou de la licence moniteur qu'il détiendrait au bénéfice dudit club est immédiatement et automatiquement suspendue, dès l'envoi de cette démission.

#### **ARTICLE 658 : CARTES NOMINATIVES**

1. Les entraîneurs titulaires du DEF, du certificat de formateur et du DEPF, dès signature du contrat, sont dotés d'une carte d'entraîneur suivant un modèle établi par la FFF ou par la LFP, selon le cas.  
Cette carte nominative, pourvue d'une photographie de l'intéressé, donne aux titulaires l'accès gratuit aux matches organisés par la FFF, par les Ligues régionales, par la LFP, sur les terrains métropolitains et d'outre-mer.  
Une carte peut également être délivrée, sur demande de la Commission régionale technique, à un entraîneur titulaire du DEPF ou à un entraîneur momentanément sans contrat mais rendant des services éminents et permanents dans l'encadrement des stages techniques de la ligue. La demande est examinée par la Commission centrale du statut des éducateurs qui décide de l'avis à donner après étude du dossier.
2. Les BEES1 (moniteurs) et initiateurs d'État sous contrat sont dotés d'une carte nominative pourvue d'une photographie, donnant aux titulaires l'accès gratuit aux matches organisés sur le territoire de la ligue, à l'exclusion des matches de sélections nationales et des matches organisés par les clubs de la LFP.

#### **ARTICLE 659 : OBLIGATION D'ENCADREMENT**

1. Les clubs participant aux championnats énumérés ci-dessous sont tenus d'utiliser les services des éducateurs suivants :
    - \* Championnat de Ligue 1 :
      - un entraîneur titulaire du DEPF à temps complet ;
      - un entraîneur titulaire du certificat de formateur à temps complet pour le centre de formation agréé ;
      - un entraîneur titulaire du DEF pour les autres sections du club.
    - \* Championnat de Ligue 2 :
      - a) – un entraîneur titulaire du DEPF à temps complet ;
      - un entraîneur titulaire du certificat de formateur à temps complet pour le centre de formation agréé ;
      - b) si le club n'a pas de centre de formation mais participe également au Championnat de France Amateur ou au Championnat de France Amateur 2 ou au Championnat de division supérieure de Ligue (D.H.) :
        - un entraîneur titulaire du DEPF à temps complet ;
        - un entraîneur titulaire du DEF.
      - c) si le club ne participe pas au Championnat de France Amateur ou au Championnat de France Amateur 2 ou au Championnat de division supérieure de Ligue (D.H.) :
        - un entraîneur titulaire du DEPF à temps complet ;
        - un BEES1 (moniteur).
- \* Par mesure dérogatoire accordée par la Commission centrale du statut des éducateurs :
- les clubs accédant en Ligue 2 peuvent contracter avec leur éducateur titulaire du DEF, responsable de l'équipe du Championnat national qui leur a permis d'accéder à cette division ;
  - les clubs à statut professionnel, dans le cadre d'une promotion interne, peuvent contracter avec un entraîneur titulaire du DEF;

Ces deux mesures dérogatoires s'appliquent sous réserve que l'éducateur concerné soit admis à participer à la plus proche session du diplôme DEPF.

- \* Championnat national :
  - un entraîneur titulaire du DEPF (il devra être à temps complet dans les clubs à statut professionnel) ou, pour les clubs indépendants, un entraîneur titulaire du DEF et ;
  - un entraîneur titulaire du certificat de formateur si le club possède un centre de formation agréé, ou un entraîneur titulaire du DEF si le club n'en possède pas.
  - un BEES 1 (moniteur) si le club ne participe pas au Championnat de France Amateur ou au Championnat de France Amateur 2 ou au Championnat de Division Supérieure de Ligue (DH) et s'il ne dispose pas de centre de formation agréé.
- \* Championnat de France Amateur :
  - un entraîneur titulaire du DEPF ou du DEF, – un BEES1 (moniteur).
- \* Championnat de France Amateur 2 :
  - un entraîneur titulaire du DEPF ou du DEF.

\* Championnat de division supérieure des Ligues régionales (D.H.) :

- un entraîneur titulaire du DEPF ou du DEF.

Par mesure dérogatoire accordée par la Commission centrale du statut des éducateurs, sur proposition et avis de la Commission régionale du statut des éducateurs, les clubs accédant à cette division peuvent contracter, les trois premières saisons seulement, avec l'éducateur titulaire du BEES1 (moniteur) qui leur a permis d'accéder à cette division.

Cette dérogation pourra être reconduite au-delà des 3 saisons si l'éducateur titulaire du BEES1 est âgé de 40 ans ou plus à la date du 1er juillet 1996 et s'il a participé à un stage de formation complémentaire. Dans le cas où le club change d'éducateur, il doit contracter avec un entraîneur titulaire du DEPF ou du DEF.

\* Championnat immédiatement inférieur à la division supérieure des Ligues régionales (D.H.) :

- un entraîneur titulaire du DEPF ou du DEF ou un BEES1 (moniteur).

1. Par mesure dérogatoire, le club accédant au premier niveau soumis à l'obligation d'utiliser les services d'un éducateur diplômé, pourra être autorisé, à sa demande, à ne pas utiliser durant les trois premières saisons les services d'un BEES1 (moniteur).

Les éducateurs devront avoir contracté avec le club dans les conditions prévues à l'article 653 du présent statut.

Le club accédant à la division supérieure de Ligue peut être autorisé, sur sa demande, à ne pas utiliser les services d'un entraîneur durant la première saison suivant son accession.

2. Les clubs disputant le Championnat des deux premières divisions de Ligue doivent présenter chaque année un candidat, joueur licencié du club, à un stage d'initiateur ou à un stage préparatoire à un examen d'épreuves spécifiques du brevet d'État d'éducateur sportif.

Les ligues ont la faculté de percevoir le montant des dépenses de stage en même temps que les droits d'engagement des clubs visés ci-dessus.

\* Championnat national des 18 ans :

Les clubs participant au Championnat national des 18 ans, devront, en outre, contracter avec :

- un éducateur titulaire du BEES1 (moniteur), responsable de l'équipe des 18 ans.

Toutefois, par mesure dérogatoire, le club amateur accédant à ce niveau, soumis à l'obligation d'utiliser un éducateur diplômé, pourra être autorisé, sur sa demande, à ne pas utiliser durant la première saison d'accession les services d'un BEES1 (moniteur) dès lors qu'il dispose des services d'un titulaire du Diplôme fédéral Animateur Senior ou Initiateur 2.

\* Championnat national des 16 ans :

Les clubs participant au Championnat national des 16 ans, devront, en outre, contracter avec :

- un éducateur titulaire du BEES1 (moniteur), responsable de l'équipe des 16 ans.

Toutefois, par mesure dérogatoire, le club amateur accédant à ce niveau, soumis à l'obligation d'utiliser un éducateur diplômé, pourra être autorisé, sur sa demande, à ne pas utiliser durant la première saison d'accession les services d'un BEES1 (moniteur) dès lors qu'il dispose des services d'un titulaire du Diplôme fédéral Animateur Senior ou Initiateur 2.

\* Championnat national des 14 ans :

Les clubs participant au Championnat national des 14 ans, devront, en outre, contracter avec :

- un éducateur titulaire du BEES1 (moniteur), responsable de l'équipe des 14 ans.

Toutefois, par mesure dérogatoire, le club amateur accédant à ce niveau, soumis à l'obligation d'utiliser un éducateur diplômé, pourra être autorisé, sur sa demande, à ne pas utiliser durant la première saison d'accession les services d'un BEES1 (moniteur) dès lors qu'il dispose des services d'un titulaire du Diplôme fédéral Animateur Senior ou Initiateur 2.

3. Les Assemblées Générales des Ligues régionales ont la faculté d'adopter des dispositions plus contraignantes en ce qui concerne les clubs participant aux championnats et coupes de leur ressort territorial.

## **ARTICLE 660 : DÉSIGNATION DE L'ÉDUCATEUR**

1. Les clubs participant aux championnats – de Ligue 1 ;
  - de Ligue 2 ;
  - National ;

doivent avoir désigné l'éducateur de niveau le plus élevé pour le 1er juillet de la saison en cours ou avoir pris l'engagement de le faire avant le premier match de championnat.

2. Les clubs participant aux championnats :

- de Ligue 1 ;
- de Ligue 2 ;
- National ;
- France Amateur ;
- France Amateur 2 ;
- Division d'Honneur ;
- Division immédiatement inférieure à la division supérieure (DH), – National des "18 ans", "16 ans", "14 ans" ;

doivent avoir désigné leurs autres éducateurs avant le premier match de championnat. Le contrat doit être posté en recommandé au plus tard la veille de la rencontre.

3. Jusqu'à la régularisation de leur situation, les clubs sont pénalisés de plein droit, par éducateur manquant et pour chaque match disputé en situation irrégulière, de l'amende suivante :

- club de Ligue 1 .....	10 000
- club de Ligue 2.....	5 000
- club de National .....	1 170
- clubs du CFA .....	500
- clubs du CFA 2 .....	340
- clubs de Division d'Honneur .....	170

- clubs immédiatement inférieurs à la D.H. et Championnat national des "18 ans", "16 ans", "14 ans" .....85
4. Les clubs disputant les championnats de :
- CFA ;
  - CFA 2 ;
  - Division d'Honneur ;
  - division immédiatement inférieure à la Division d'Honneur et Championnat national des "18 ans", "16 ans", "14 ans", ont, pour régulariser leur situation, un délai de soixante jours à partir de la date du premier match de leur championnat.
- Ceux qui n'ont pas désigné l'éducateur de niveau le plus élevé sont pénalisés, en plus des amendes prévues au paragraphe 3, par la perte d'un point pour chacune des rencontres de championnat disputées après l'expiration du délai, dans les conditions prévues au paragraphe 6 ci-dessous.
5. En cas de rupture ou de résiliation de contrat en cours de saison, un nouveau délai de soixante jours est accordé dans l'application des sanctions énumérées ci-avant à l'alinéa 4.  
Le point de départ de ce délai est la date à laquelle la Fédération (ou la Ligue pour ce qui concerne les moniteurs) reçoit l'accord de résiliation.  
En cas de rupture unilatérale, le point de départ sera la date indiquée par la décision de la Commission centrale du statut des éducateurs, ou la Commission régionale technique (moniteurs).
6. Pour l'application de la sanction sportive visée aux alinéas 4 et 5 cidessus, la Commission centrale du statut des éducateurs ou la Commission régionale technique procède de la manière suivante :
- envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception au club l'avisant de l'irrégularité de sa situation avec copie à la Commission organisant les championnats nationaux concernés ou à la ligue intéressée ;
  - à partir de la date de réception de la mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à l'expiration du délai de 60 jours, la Commission centrale du statut des éducateurs ou la Commission régionale technique de la Ligue amputera obligatoirement le total des points acquis d'une unité par match disputé en situation irrégulière.
7. Par contre, les amendes sont perçues sans formalité préalable par la Commission centrale du statut des éducateurs ou la Commission régionale technique de la Ligue intéressée.

#### **ARTICLE 661 : OBLIGATIONS DE L'ENTRAÎNEUR TITULAIRE DU DEPF, DU DEF OU DU FORMATEUR**

1. Pour contracter valablement avec un club, l'entraîneur titulaire du DEPF, du DEF ou le formateur doit répondre aux conditions suivantes :
- a) être titulaire du DEPF, du DEF ou du certificat de formateur ;
  - b) avoir son domicile effectif à moins de 75 km du siège du club avec lequel il contracte ;
  - c) s'engager à respecter le statut des éducateurs ;
  - d) s'engager à fournir, dans les délais prescrits, son plan hebdomadaire d'entraînement et ses deux rapports d'activité.
2. Le titulaire d'un contrat d'entraîneur professionnel de football, le formateur ou l'entraîneur de football se voit délivrer une licence technique.  
Sa qualification pour le club en faveur duquel il a contracté est acquise le dixième jour qui suit la date d'enregistrement de la licence technique, pour autant que cette licence ait été demandée en conformité du présent statut.  
Cette licence technique autorise son détenteur à pratiquer sous les réserves suivantes :
- a) l'entraîneur professionnel de football ou l'entraîneur de football sous contrat ne peut exercer aucune activité de joueur dans les compétitions de Ligue 1 et 2, du Championnat national ou du CFA pendant la durée dudit contrat, ni au sein du même club pendant un délai d'un an suivant la date de rupture ou de résiliation avec ce club ;
  - b) l'entraîneur professionnel de football, le formateur ou l'entraîneur titulaire du DEF sous contrat dans un club du CFA 2 ou de division la plus élevée de ligue ne peut exercer aucune activité de joueur dans l'équipe première du club avant d'avoir atteint l'âge de 30 ans ;
  - c) à titre dérogatoire, l'entraîneur sous contrat dans un club de division la plus élevée de ligue obtenant une licence technique en faveur du club dans lequel il jouait lors de l'obtention du DEF peut continuer à jouer en équipe première de ce club, quel que soit son âge, à condition toutefois qu'il fut licencié dans ce même club la saison précédente.  
Si une mutation intervient dans l'activité de ce breveté d'État, que ce soit à titre de joueur ou d'entraîneur, ce droit à dérogation est annulé ;
  - d) au cours de la même saison, un licencié technique peut obtenir une autre licence technique s'il signe un contrat avec un nouveau club et après accord de la Commission centrale du statut des éducateurs.  
Toutefois, il ne peut pas jouer jusqu'à la fin de la saison, cette mention figurant sur la licence.
3. Un entraîneur sous contrat ne peut obtenir une licence autre que la licence technique.

#### **ARTICLE 662 : OBLIGATIONS DU MONITEUR DE FOOTBALL**

1. Pour obtenir l'enregistrement d'un contrat de moniteur de football, le postulant doit répondre aux conditions suivantes :
- a) être titulaire du BEES1 (moniteur ou de son équivalence) ;
  - b) avoir son domicile effectif à moins de 75 km du siège du club avec lequel il contracte ;
  - c) s'engager à respecter le statut des éducateurs ;
  - d) s'engager à fournir, dans les délais prescrits, son plan hebdomadaire d'entraînement et ses deux rapports d'activité.
2. Le titulaire d'un contrat de moniteur ou d'un bordereau enregistré se voit délivrer une licence " moniteur ".

La qualification est acquise le dixième jour qui suit la date d'enregistrement de la licence, pour autant que cette demande ait été effectuée en conformité du présent statut.

L'utilisation de la licence moniteur est soumise aux restrictions :

- a) Le titulaire d'une licence moniteur ne peut jouer en équipe première d'un club de Division d'Honneur ou du CFA 2 qu'à partir de l'âge de 30 ans révolus. Il ne peut, comme le licencié technique, exercer aucune activité de joueur dans les compétitions de Ligue 1, Ligue 2, en national et CFA.
  - b) Le titulaire d'une licence moniteur ne peut jouer en équipe première d'un club de catégorie inférieure à la Division d'Honneur qu'à partir de l'âge de 25 ans révolus.
  - c) À titre dérogatoire, le moniteur sous contrat obtenant une licence moniteur pour le club dans lequel il jouait lors de l'obtention de son brevet d'État pourra continuer à jouer en équipe première de ce club, quel que soit son âge, à condition toutefois qu'il fut déjà licencié dans ce même club la saison précédente. Si un changement de club intervenait dans l'activité de ce breveté d'État, que ce soit à titre de joueur ou de moniteur, ce droit à dérogation serait annulé.
  - d) Au cours de la même saison, un joueur sous licence moniteur peut obtenir une autre licence moniteur s'il signe un autre contrat avec un nouveau club et après accord de la Commission régionale technique.
- Toutefois, il ne peut pas jouer jusqu'à la fin de la saison, cette mention figurant sur la licence.
3. Un moniteur sous contrat ne peut obtenir une licence autre que la licence moniteur.

#### **ARTICLE 663 : QUALIFICATION**

1. Les éducateurs ne peuvent jouer que pour autant que leur contrat a été présenté initialement à enregistrement au plus tard le :
  - 31 août pour les clubs de Ligue 1 et 2 et du Championnat National ;
  - 30 septembre pour les clubs de CFA, CFA 2 et division supérieure de Ligue (D.H.).

#### **ARTICLE 664 : LICENCE TECHNIQUE – LICENCE MONITEUR – QUALIFICATION**

Dans tous les cas, ne peut être incorporé dans une équipe qu'un licencié technique ou un licencié moniteur.

Toutefois, les titulaires du brevet d'État du 1er degré sous contrat, obtenant une licence moniteur pour le club dans lequel ils jouaient lors de l'obtention de leur diplôme et déjà licenciés dans ce même club la saison précédente, sont autorisés à jouer dans une même équipe, sans préjudice de la présence d'un autre licencié technique ou un moniteur non issu du club.

#### **ARTICLE 665 : CONSEILLERS TECHNIQUES RÉGIONAUX ET DÉPARTEMENTAUX**

1. Les conseillers techniques régionaux et départementaux sont nommés par le ministre chargé des sports parmi les titulaires du brevet d'État d'entraîneur de football, sur proposition d'une Ligue régionale et avec l'accord du directeur technique national.  
Ils ne peuvent en aucun cas contracter avec un club, toute leur activité étant requise par leur Ligue, à son bénéfice et au bénéfice de l'ensemble des clubs.
2. Les conseillers techniques régionaux et départementaux de football sont pourvus d'une carte d'entraîneur leur donnant accès gratuit aux matches organisés par la FFF, par les Ligues régionales, par la LFP, sur les terrains métropolitains et d'outre-mer.

#### **ARTICLE 666 : MAÎTRES ENTRAÎNEURS**

La FFF se réserve le droit d'attribuer le titre honorifique de maître-entraîneur, sur proposition de la Commission centrale du statut des éducateurs aux entraîneurs titulaires du DEPF ayant exercé leur profession pendant au moins dix ans de façon éminente et qui, par ailleurs, répondent aux conditions suivantes :

- a) avoir, pendant au moins dix ans, rendu des services signalés à l'enseignement du football, par le concours donné dans l'encadrement des stages organisés par la Fédération ;
- b) avoir contribué par leurs travaux à l'élaboration, au perfectionnement et à la diffusion de la doctrine d'enseignement du football.

### **CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATEURS DES CLUBS N'UTILISANT PAS DE JOUEURS PROFESSIONNELS**

#### **ARTICLE 667 : PROCÉDURE D'HOMOLOGATION**

1. Les entraîneurs titulaires du DEF, du DEPF, les formateurs ou les éducateurs brevetés d'État (initiateurs, BEES1) sont liés aux associations qui utilisent leurs services contre rémunération, par contrat dressé en quatre exemplaires, signés par les intéressés, c'est-à-dire par le titulaire du brevet d'une part, et par le président du club d'autre part.
2. Les contrats sont enregistrés :
  - a) pour les initiateurs d'État et les BEES1 (moniteurs) par la Ligue régionale, après avis favorable et homologation de la Commission régionale technique ;
  - b) pour les entraîneurs titulaires du DEF, du DEPF et les formateurs : par la FFF après avis favorable et homologation par la Commission centrale du statut des éducateurs.
3. Un exemplaire du contrat est conservé au siège de la FFF ou de la Ligue régionale, un second est envoyé au club, un troisième à l'intéressé, c'est-à-dire au titulaire du brevet.  
Le quatrième exemplaire est adressé, pour information, à la Ligue régionale à laquelle appartient le club intéressé pour les entraîneurs titulaires du DEF, du DEPF, et les formateurs et à la FFF pour les initiateurs et moniteurs.

#### **ARTICLE 668 : AVENANTS**

Toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat, doivent donner lieu à l'établissement d'un avenant, soumis dans le délai de quinze jours après signature à l'homologation, suivant le cas, de la Commission régionale technique ou de la Commission centrale du statut des éducateurs dans les conditions fixées à l'article 667 ci-dessus.

#### **ARTICLE 669 : NON-RESPECT DE LA PROCÉDURE SANCTIONS**

Toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat non soumis à l'homologation dans les conditions prévues ci-dessus et portés à la connaissance de la Ligue régionale ou de la Fédération, entraîneront les sanctions suivantes :

- pour le club, amende de 640 à 16 000 sans préjudice d'autres sanctions pouvant aller de la suspension à la radiation ou des dirigeants signataires ;
- pour l'éducateur, amende de 64 à 1 600 .

Si ces conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrats sont contraires aux dispositions de la présente convention collective, ils sont de plus nuls de plein droit.

#### **ARTICLE 670 : RÉMUNÉRATIONS DURÉE CONGÉS**

1. La rémunération de l'éducateur breveté d'État (initiateur, BEES1) de l'éducateur titulaire du DEF, du DEPF et le formateur, ainsi que les primes ou tous autres avantages chiffrés doivent figurer au contrat.
2. Des contrats liant les parties pour plusieurs saisons peuvent être enregistrés.
3. Le contrat prend effet à la date fixée par les parties, sous réserve de l'enregistrement par la FFF, et expire obligatoirement un 30 juin.

La période des congés payés est comprise dans cette limite, sauf accord entre les parties.

#### **ARTICLE 671 : RÉMUNÉRATIONS**

1. Les éducateurs brevetés d'État (initiateurs, BEES1), les éducateurs titulaires du DEF, du DEPF, ainsi que les formateurs, sont responsables de leur activité sportive devant le président du club.
  2. Tout club doit respecter les conditions de rémunération fixées à l'annexe générale n° 2 de la CCNMF.
- Les salaires doivent être versés par les clubs aux éducateurs sous contrat au plus tard le dernier jour de chaque mois, dans les conditions du droit commun.

Conformément aux dispositions du Code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un éducateur doit être formulée par ce dernier dans un délai de cinq ans à compter du jour où le règlement aurait dû être statutairement effectué.

Les éducateurs qui n'ont pas encore touché leur salaire le huitième jour ouvrable suivant l'échéance mensuelle doivent alors adresser dans les quarante-huit heures à leur club une mise en demeure recommandée et, simultanément, aviser à titre conservatoire les ASSEDIC de leur situation afin de bénéficier des droits des travailleurs privés d'emploi.

#### **ARTICLE 672 : CONDITIONS DE PARTICIPATION**

1. Pour être admis à jouer le championnat de leur catégorie, les clubs de la division la plus élevée de chaque ligue régionale ainsi que les clubs qualifiés pour prendre part aux championnats de Ligue 1 et 2, au Championnat National et aux CFA et CFA 2 sont tenus d'utiliser les services d'un entraîneur (entraîneur titulaire du DEPF pour la Ligue 1, la Ligue 2 et le Championnat National) breveté et en règle avec les prescriptions du présent statut. Cette obligation n'est toutefois pas applicable les trois premières saisons aux clubs accédant en Division d'Honneur qui conservent l'éducateur BEES1 ayant permis l'accession.

Pour être admis à jouer le championnat de leur catégorie, les clubs des Ligues régionales des divisions immédiatement inférieures à la Division d'Honneur sont tenus d'utiliser les services d'un BEES1 (moniteur) en règle avec les prescriptions du présent statut. Cette obligation n'est toutefois pas applicable, les trois premières saisons, aux clubs accédant à la première catégorie soumise à l'obligation d'utiliser les services d'un BEES1.

2. Un tel éducateur doit être titulaire d'un contrat homologué par la FFF et comportant une rémunération. Toutefois, un entraîneur nouvellement breveté peut obtenir l'enregistrement d'un contrat sans rémunération au bénéfice du club dans lequel il pratiquait lors de l'obtention de son brevet d'État ; tout changement de club annulera cette possibilité.
3. Un moniteur nouvellement breveté peut obtenir l'enregistrement d'un contrat sans rémunération au bénéfice du club dans lequel il pratiquait lors de l'obtention de son brevet d'État. Tout changement de club annulera cette possibilité.

#### **ARTICLE 673 : UNICITÉ D'EMPLOYEUR**

1. L'éducateur de football ne peut être attaché qu'à un seul club.
2. L'éducateur titulaire du DEPF ou du DEF peut être autorisé à entraîner un club civil sans obligation et un club corporatif.

L'éducateur d'un club astreint à utiliser les services d'un entraîneur ne peut en aucun cas être autorisé à entraîner un autre club.

#### **ARTICLE 674 : ANCIENNETÉ**

Une indemnité d'ancienneté sera versée à tout entraîneur titulaire du DEPF ou de son équivalence, responsable de la direction technique d'une équipe indépendante, lorsque cet éducateur sera resté au minimum quatre saisons dans un club qui ne lui renouvellera pas son contrat. Le montant de celle-ci sera égal à un mois de salaire fixe par année de présence à partir du début du premier contrat, sans que toutefois cette indemnité puisse excéder six mois de salaire mensuel fixe.

Si l'entraîneur quitte le club de sa propre initiative, il perd le bénéfice de l'indemnité.

#### **ARTICLE 675 : CONTENTIEUX**

Le contrat de l'éducateur s'exécute conformément à l'article 1780 du Code civil et au Titre I du Livre Ier du Code du travail. Il n'est pas résolu de plein droit si l'une des parties ne satisfait pas à son engagement. Conformément aux dispositions de l'article 1184 du Code civil, la partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté a le choix, ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou de demander la résolution avec dommages et intérêts.

#### **ARTICLE 676 : CONTRÔLE DE L'ACTIVITÉ**

1. Les Ligues sont habilitées à faire procéder à des contrôles d'activité auprès des initiateurs, moniteurs de leur ressort par un membre du Conseil de la Ligue ou une commission spécialement désignée à cet effet aux fins de vérifier si l'éducateur remplit les devoirs de sa tâche.

Les mêmes droits appartiennent à la Commission centrale du statut des éducateurs pour ce qui concerne les entraîneurs titulaires du DEF, du DEPF et les formateurs.

2. Le non-exercice, nonobstant l'existence d'un contrat, de son activité par un éducateur peut comporter pour lui-même et pour le club qui l'emploie des sanctions que prononcent, respectivement, la Commission centrale du statut des éducateurs pour les entraîneurs et les Ligues régionales pour les éducateurs dont elles ont enregistré les contrats.

La résiliation du contrat peut être prononcée et entraîne, outre la sanction de l'éducateur, l'obligation pour les clubs soumis aux dispositions de l'article 659, de s'assurer les services d'un autre éducateur spécialisé.

### **CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATEURS DES CLUBS AUTORISÉS À UTILISER DES JOUEURS PROFESSIONNELS**

#### **ARTICLE 677 : OBLIGATIONS DES CLUBS AUTORISÉS**

1. Les clubs autorisés à utiliser des joueurs professionnels sont tenus d'utiliser les services des éducateurs suivants, en conformité avec les dispositions de l'article 659 du chapitre I du présent statut :

\* Clubs de Ligue 1 :

- 1 entraîneur titulaire du DEPF à temps complet ;
- 1 entraîneur titulaire du certificat de formateur à temps complet pour le centre de formation agréé ;
- 1 entraîneur titulaire du DEF pour les autres sections du club.

\* Clubs de Ligue 2 :

- a) - 1 entraîneur titulaire du DEPF à temps complet ;  
- 1 entraîneur titulaire du certificat de formateur à temps complet pour le centre de formation agréé ;
- b) - si le club n'a pas de centre de formation agréé mais participe également au CFA, CFA 2 ou au Championnat de division supérieure de Ligue (D.H.) ;  
- 1 entraîneur titulaire du DEPF à temps complet ;  
- 1 entraîneur titulaire du DEF.
- c) si le club ne participe pas au CFA, CFA 2 ou au Championnat de division supérieure de Ligue (D.H.) :  
- 1 entraîneur titulaire du DEPF à temps complet ;  
- 1 BEES1 (moniteur).

\* Clubs disputant le Championnat National :

- 1 entraîneur titulaire du DEPF (il devra être à temps complet dans les clubs à statut professionnel) et ;  
- 1 entraîneur titulaire du certificat de formateur si le club possède un centre de formation agréé ou un entraîneur titulaire du DEF si le club n'en possède pas.

Si le club ne participe pas au CFA, CFA 2 ou au Championnat de division supérieure de Ligue (D.H.) et s'il ne dispose pas de centre de formation agréé :

- 1 entraîneur titulaire du DEPF, et - 1 BEES1 (moniteur)
2. Le responsable de l'organisation technique générale du club, de la direction technique de l'équipe professionnelle et de l'entraînement des joueurs professionnels et assimilés doit être titulaire du DEPF ou de son équivalence.

Il est responsable devant le comité du club qui l'emploie.

3. - L'entraîneur DEPF en charge contractuellement de l'équipe première doit être présent sur le banc de touche à chacune des rencontres de compétitions officielles à partir du 1er juillet 2003 et devra être mentionné à ce titre sur la feuille de match.
4. Les sanctions applicables en cas de non-respect du présent article sont fixées à l'article 660 du chapitre du présent statut.

#### **ARTICLE 678 : HOMOLOGATION DES CONTRATS**

1. Le contrat des éducateurs avec des clubs autorisés à utiliser des joueurs professionnels qui utilisent les services de ces éducateurs contre rémunération, est établi selon les modalités définies dans isyFoot. Une fois imprimé et signé par les parties, il est envoyé pour homologation à la LFP simultanément par courrier et par isyFoot. Un des exemplaires du contrat est remis à l'éducateur dès signature.
2. Toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat, doivent donner lieu à l'établissement d'un avenant adressé, dans le délai de quinze jours après signature, pour homologation par la LFP, après examen et avis des Ligues régionales (Commission régionale technique) pour les titulaires du BEES1 et de la FFF (Commission centrale du statut des éducateurs) pour tous les autres éducateurs. La LFP fera suivre le contrat homologué à la Commission centrale des éducateurs ou à la Commission régionale technique pour enregistrement. Cet avenant est établi selon les modalités définies dans isyFoot. Une fois imprimé et signé par les parties, il est envoyé à la LFP simultanément par courrier et par isyFoot.
3. Toutes conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat non soumis à l'homologation dans les conditions prévues ci-dessus et portés à la connaissance de la LFP entraîneront les sanctions suivantes :



- pour le club, amende de 15 000 à 20 000 sans préjudice d'autres sanctions pouvant aller de la suspension à la radiation du ou des dirigeants signataires ;
- pour le club, amende de 15 000 à 20 000 sans préjudice d'autres sanctions pouvant aller de la suspension à la radiation du ou des éducateurs signataires.

Si ces conventions, contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat sont contraires aux dispositions de la présente convention collective, ils sont de plus nuls de plein droit.

4. Les entraîneurs titulaires du DEF, du DEPF, et les formateurs des clubs professionnels sont dotés d'une carte nominative avec photographie d'identité, délivrée par la LFP leur donnant accès aux matches organisés par la FFF et la LFP.

#### **ARTICLE 679 : OBLIGATIONS DE L'ENTRAÎNEUR**

1. Les entraîneurs titulaires du DEF sous contrat avec un club de la LFP ne peuvent contracter avec un autre club.
2. L'entraîneur titulaire du DEPF responsable de la direction technique du club et l'entraîneur titulaire du certificat de formateur responsable du centre de formation des joueurs professionnels ne peuvent, sous peine de résiliation de contrat, sans indemnité, exercer aucune activité salariale, libérale ou commerciale.

#### **ARTICLE 680 : DURÉE DES CONTRATS**

1. Chaque premier contrat dans un club de l'entraîneur titulaire du DEPF est conclu pour une durée minimum de deux saisons.

#### **ARTICLE 681 : CONTENTIEUX**

1. Le contrat de l'éducateur s'exécute conformément à l'article 1780 du code civil et au Titre I du Livre Ier du Code du travail. Il n'est pas résolu de plein droit si l'une des parties ne satisfait pas à son engagement. Conformément aux dispositions de l'article 1184 du Code civil, la partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté a le choix, ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou de demander la résolution avec dommages et intérêts.  
Toutefois et indépendamment des droits des parties de poursuivre en justice la résolution, le litige doit être porté devant la Commission juridique.
2. Le litige peut être porté en appel devant la Commission nationale paritaire d'appel qui, immédiatement, tente à nouveau la conciliation qui pourra intervenir sur les bases suivantes :
  - a) indemnité correspondant au préjudice financier réel, impliquant l'exécution financière des clauses du contrat ;
  - b) indemnité de réparation du préjudice moral et professionnel laissée à l'appréciation de la commission compétente avec, toutefois, un minimum de six mois de salaire fixe.

#### **ARTICLE 682 : VERSEMENT DES RÉMUNÉRATIONS**

Tout club doit respecter les conditions de rémunération fixées à l'annexe générale n° 2 de la CCNMF.

Les salaires doivent être versés par les clubs aux éducateurs sous contrat au plus tard le dernier jour de chaque mois, dans les conditions du droit commun.

Conformément aux dispositions du Code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un éducateur doit être formulée par ce dernier dans un délai de cinq ans à compter du jour où le règlement aurait dû être statutairement effectué.

Les éducateurs qui n'ont pas encore touché leur salaire le huitième jour ouvrable suivant l'échéance mensuelle doivent alors adresser dans les 48 heures à leur club une mise en demeure recommandée et, simultanément :

- aviser la LFP en lui communiquant copie de cette mise en demeure ;
- aviser à titre conservatoire les ASSEDIC de leur situation avec copie à la LFP, afin de bénéficier des droits de travailleurs privés d'emploi.

À défaut pour un club de s'acquitter de son obligation dans les cinq jours ouvrables suivant la mise en demeure envoyée par un éducateur, ce dernier portera le litige devant la Commission juridique dans le cadre des dispositions prévues à l'article 681 du présent statut.

Indépendamment de cette action, l'éducateur peut saisir de son litige le Conseil de prud'hommes compétent par lettre recommandée adressée au secrétariat de ce conseil.

#### **ARTICLE 683 : CONGÉS PAYÉS**

1. Dans le cadre de la législation du travail, tout éducateur a droit à des congés dont il doit être informé suivant les dispositions légales.
2. Ces congés pourront se situer soit pendant l'inter-saison, soit pendant la trêve hivernale, soit pendant ces deux périodes.
3. La période de congés doit, en principe, être la même pour tout l'effectif professionnel d'un même club.
4. L'éducateur en fin de contrat qui, au 30 juin, n'aurait pas bénéficié de la totalité de ses congés légaux, devra recevoir de son club le paiement de la période complémentaire nécessaire pour parfaire la durée de ces congés.
5. Lorsque le contrat est résilié avant que l'éducateur ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice dont le montant est calculé dans les mêmes conditions que l'indemnité de congés payés elle-même. L'indemnité compensatrice est due dès lors que la résiliation du contrat n'a pas été provoquée par la faute lourde de l'éducateur.
6. Doivent être inclus dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés : le salaire fixe, les primes de présence, de résultat, de qualification et de classement, relatives aux seules compétitions officielles nationales.

#### **ARTICLE 684 : ACCIDENT DU TRAVAIL**

En cas d'accident du travail ou de maladie, l'éducateur perçoit pendant au moins trois mois, à compter du jour où a été établi le certificat d'arrêt de travail, la différence entre son salaire mensuel fixe et les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, sauf si l'éducateur blessé ou malade n'a pas satisfait à toutes les formalités administratives ou médicales imposées par la Sécurité sociale ou d'autres organismes.

#### **ARTICLE 685 : RETRAITE – PRÉVOYANCE**

Les clubs autorisés à utiliser des joueurs professionnels sont tenus d'inscrire leurs entraîneurs à une caisse de retraite et de prévoyance des cadres.

#### **ARTICLE 686 : ANCIENNETÉ**

Une indemnité d'ancienneté sera versée à tout éducateur responsable de la direction technique de l'équipe professionnelle lorsque ce dernier sera resté au minimum quatre saisons dans un club qui ne lui renouvellera pas son contrat dans la même fonction et à salaire au moins égal.

Le montant de celle-ci sera égal au salaire mensuel moyen de la dernière saison par année de présence à partir du début du premier contrat.

Cette indemnité ne pourra excéder six mois du salaire défini ci-dessus.

Si l'entraîneur quitte son club de sa propre initiative, il perd le bénéfice de l'indemnité.

### **CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATEURS ET ÉDUCATRICES DES CLUBS OU SECTIONS FÉMININES**

#### **ARTICLE 687 : OBLIGATIONS DES CLUBS**

Les clubs ou sections féminines participant aux championnats féminins énumérés ci-dessous sont tenus d'utiliser les services des éducateurs suivants :

\* Championnat de France féminin de D1 :

- un entraîneur titulaire du DEF, responsable de l'équipe de D1, sous contrat avec le club ;
- un entraîneur titulaire du BEES 1, sous contrat avec le club.

Par mesure dérogatoire accordée par la Commission centrale du statut des éducateurs, sur proposition et avis de la Commission centrale féminine, les clubs accédant à cette première division peuvent contracter, les trois premières saisons seulement, avec l'éducateur titulaire du BEES 1 qui leur a permis d'accéder à cette division.

Cette dérogation pourra être reconduite au delà des 3 saisons si l'éducateur titulaire du BEES 1 est âgé de 40 ans ou plus à la date du juillet 2002, s'il peut justifier de 4 saisons consécutives complètes de contrat avec l'équipe première senior féminine du club, et s'il a participé au stage national de recyclage des entraîneurs des clubs ou sections féminines des Championnats de D1, D2. En outre, il devra participer au stage de recyclage du DEF tous les 4 ans.

Dans le cas où le club change d'éducateur, il doit contracter avec un entraîneur titulaire du DEF.

\* Championnat de France féminin de D2 :

- un entraîneur titulaire du BEES 1, responsable de l'équipe de D2, sous contrat avec le club ;
- un entraîneur titulaire de l'initiateur 2, licencié au club.

Toutefois, par mesure dérogatoire, le club accédant à ce niveau, soumis à l'obligation d'utiliser un éducateur diplômé, pourra être autorisé, sur sa demande à la Commission centrale du statut des éducateurs, sur proposition et avis de la Commission centrale féminine, à utiliser, durant la première saison d'accession seulement, les services de l'éducateur titulaire des trois diplômes fédéraux :

initiateur 1 + initiateur 2 + animateur-senior qui lui a permis d'accéder à cette division.

\* Championnat de France féminin de D3 :

- un entraîneur titulaire des trois diplômes fédéraux : initiateur 1 + initiateur 2 + animateur-senior, responsable de l'équipe de D3, licencié au club.

Toutefois, par mesure dérogatoire, le club accédant à ce niveau, soumis à l'obligation d'utiliser un éducateur diplômé, pourra être autorisé, sur sa demande à la Commission centrale du statut des éducateurs, sur proposition et avis de la Commission centrale féminine, à ne pas utiliser, durant la première saison d'accession seulement, les services de l'éducateur titulaire des trois diplômes fédéraux : initiateur 1 + initiateur 2 + animateur-senior qui lui a permis d'accéder à cette division.

#### **ARTICLE 688 : CONDITIONS DE FORME**

Les éducateurs de football brevetés d'État sont autorisés à contracter avec un club féminin ou une section féminine des Championnats de France féminins de D1 et de D2 de la FFF en conformité avec l'article 652 du présent statut.

L'association et les éducateurs (DEPF, DEF, BEES1) qui utilisent leurs services contre rémunération sont liés par contrat dressé en quatre exemplaires, signé par les intéressés, c'est-à-dire par le titulaire du brevet d'une part et par le président du club d'autre part.

En référence à l'article 653 du présent statut, les contrats sont enregistrés et homologués :

- par les Ligues régionales pour les éducateurs BEES1 ;
- par la FFF (Commission centrale du statut des éducateurs) pour les éducateurs DEPF et DEF.

#### **ARTICLE 689 : STAGE DE PERFECTIONNEMENT**

Les entraîneurs (DEPF, DEF), les moniteurs sous contrat dans un club ou une section féminine des Championnats de France de D1 et D2 doivent suivre obligatoirement tous les ans un stage de perfectionnement spécifique " football féminin " de 2 journées organisé par la FFF.

Les défaillants sont sanctionnés d'une amende de 800 € par la Commission du statut des éducateurs sur demande de la Commission centrale féminine et ne pourront faire enregistrer un nouveau contrat ou faire valider celui en cours qu'à la condition d'avoir acquitté l'amende et souscrit un engagement écrit de suivre le prochain stage.

Le non-respect de cet engagement entraîne l'interdiction d'utiliser le diplôme. Cette interdiction sera levée après la participation à un stage.

Un nouvel agrément ne peut alors intervenir qu'après que l'éducateur ait, à sa demande et à ses frais, suivi de nouveau le stage de préparation à l'examen d'épreuves spécifiques correspondant à son diplôme.

En tout état de cause, les éducateurs DEPF, DEF, BEES1 des clubs ou sections féminines doivent participer aux stages de recyclage organisés par la FFF ou la LFP comme prévu à l'article 654 du présent statut.

#### **ARTICLE 690 : CONTRÔLE**

Conformément à l'article 655 du statut des éducateurs, la Commission centrale des éducateurs et la Commission centrale féminine, pour ce qui concerne les entraîneurs (DEPF, DEF) et les moniteurs (BEES 1) sous contrat avec un club ou une section féminine des Championnats de France féminins de D1 et D2, ont le droit de contrôler l'exécution des obligations, en particulier par l'examen de pièces ou de livres comptables.

#### **ARTICLE 691 : DÉSIGNATION DE L'ÉDUCATEUR**

Les clubs ou sections féminines participant aux Championnats de France féminins de D1 et D2 doivent avoir désigné leurs éducateurs avant leur premier match de championnat (contrat posté en recommandé au plus tard la veille de la rencontre).

- À défaut et après mise en demeure par lettre recommandée, les clubs ou sections féminines défaillants ont, pour régulariser leur situation, un délai de 60 jours courant de la date de ladite mise en demeure.
- Jusqu'à régularisation de leur situation, les clubs ou sections féminines sont pénalisés d'une amende de 80 pour le BEES1 manquant pour chaque match disputé en situation irrégulière.
- À l'expiration du délai de 60 jours prévu pour régulariser, les clubs ou sections féminines disputant les Championnats de France féminins de D1 et D2 seront sanctionnés selon les modalités du règlement des Championnats de France féminins (art. 3).

#### **ARTICLE 692 : LICENCE TECHNIQUE**

En complément de l'article 662 du présent statut :

Une éducatrice titulaire du BEES2 ou du DEPF sous contrat dans un club ou une section féminine de D1 ou D2 ou D3 ne peut exercer aucune activité de joueuse dans l'équipe première du club ou de la section féminine avant d'avoir atteint l'âge de 25 ans révolus.

À titre dérogatoire, l'éducatrice titulaire du BEES2 ou du DEPF sous contrat avec un club ou une section féminine, obtenant une licence technique en faveur du club dans lequel elle jouait lors de l'obtention de son brevet d'État d'entraîneur, peut continuer à jouer en équipe première de ce club, quels que soient son âge et la compétition disputée. Si une mutation intervient dans l'activité de ce breveté d'État, que ce soit à titre de joueuse ou d'entraîneur, ce droit à dérogation est annulé. Au cours de la même saison, une joueuse sous licence technique ne peut, ni obtenir une autre licence du même type, ni obtenir transformation de cette licence amateur (sauf rupture de contrat en cours de saison et après accords des Commissions centrales du statut des éducateurs et féminine).

Un entraîneur sous contrat ne peut obtenir une licence autre que la licence technique.

#### **ARTICLE 693 : LICENCE MONITEUR**

En complément de l'article 663 du présent statut :

Une éducatrice titulaire d'une licence moniteur ne peut jouer en équipe première d'un club ou section féminine :

- de D1 qu'à partir de l'âge de 24 ans révolus ;
- de D2, D3 et d'Honneur des ligues qu'à partir de 23 ans révolus.

À titre dérogatoire, l'éducatrice titulaire du BEES1 sous contrat avec un club ou une section féminine, obtenant une licence moniteur en faveur du club dans lequel elle jouait lors de l'obtention de son brevet d'État d'entraîneur, peut continuer à jouer en équipe première de ce club quels que soient son âge et la compétition disputée. Si une mutation intervient dans l'activité de ce breveté d'État, que ce soit à titre de joueuse ou de moniteur, ce droit à dérogation est annulé.

Au cours de la même saison, une joueuse sous licence moniteur ne peut, ni obtenir une autre licence du même type, ni obtenir transformation de cette licence moniteur en licence amateur (sauf rupture de contrat en cours de saison et après accord des Commissions centrales du statut des éducateurs et féminine).

Un moniteur sous contrat ne peut obtenir une licence autre que la licence moniteur.

#### **ARTICLE 694 à 749**

Les articles 694 à 749 sont réservés

### **ANNEXES GÉNÉRALES ANNEXE GÉNÉRALE N°1 : MODALITÉS DE RÉMUNÉRATIONS DE S JOUEURS**

#### **ARTICLE 750 : RÉMUNÉRATION**

La rémunération des joueurs apprentis, aspirants, stagiaires espoirs, élites et professionnels comprend un salaire mensuel et des primes de présence, de résultat, de qualification, de classement, d'intéressement.

Les joueurs élites pendant les trois dernières années de leur contrat et les joueurs professionnels bénéficieront également d'une rémunération correspondant à la commercialisation par le club de l'image collective de l'équipe dans les conditions définies à l'article 750 bis ci-dessous.

Le salaire mensuel est déterminé selon un barème de points.

#### **ARTICLE 750 bis : REDEVANCE CORRESPONDANT AU DROIT A L'IMAGE COLLECTIVE**

La part de la rémunération correspondant à la commercialisation par le club de l'image collective de l'équipe s'inscrit dans le cadre de l'article L.785-1 du Code du travail.

Pour les contrats signés avant le 3 février 2005 l'application de l'article L.785-1 du Code du travail ne peut en aucun cas être imposée au joueur par le club : à peine de nullité, l'accord express du joueur doit être constaté par écrit dans un avenant à son contrat en cours selon la procédure décrite aux articles 254 et 255 du Titre III de la CCNMF.

Le montant de la part de rémunération correspondant à la commercialisation par le club de l'image collective de l'équipe est fixée à 30% de la rémunération totale du joueur, y compris les primes de toute nature, sans que la rémunération soumise à cotisations sociales soit inférieure à quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

A titre expérimental à compter du 1er janvier 2007 et pour la saison 2007/2008, le montant de la part de rémunération correspondant à la commercialisation par le club de l'image collective de l'équipe est fixée à 30% de la rémunération totale du joueur, y compris les primes de toute nature, sans que la rémunération soumise à cotisations sociales soit inférieure à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Les joueurs en fin de contrat au 30 juin 2007 dont le salaire brut mensuel (hors droit à l'image) est compris entre 8100 et 15000 euros sont exclus de l'abaissement de 4 à 3 plafonds sauf prolongation éventuelle.

Elle sera calculée et versée chaque mois au joueur.

Les dispositions prévues au sein de cet article seront modifiées conformément aux conditions prévues dans l'article 14.

#### **ARTICLE 751 : VALEUR DU POINT**

À dater du 1er juillet 2007, la valeur du point de rémunération est augmentée de 1,5%, il est égal à 13,40 BRUT.

**ARTICLE 752 : RÉVISION DE LA VALEUR DU POINT** Les parties signataires de la présente convention conviennent de se réunir à la fin de chaque saison sportive pour réviser la valeur du point de référence.

#### **JOUEURS EN FORMATION**

##### **ARTICLE 753 : SALAIRE MINIMUM POUR LES JOUEURS APPRENTIS OU ASPIRANTS**

Le salaire mensuel minimum des joueurs apprentis ou aspirants est fixé, en nombre de points, selon le barème suivant :

Années de contrat Ages\* Ligue 1 Ligue 2 National Année préparatoire - 16 ans 35 20 15 1ère année - 17 ans 40 25 20 2nde année - 18 ans 50 30 25 \* au 31 décembre de la saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

Le joueur signant un contrat d'apprentissage alors qu'il est âgé de 17 ans révolus au 31 décembre de la 1re saison au cours de laquelle le contrat s'exécute, bénéficie :

- la 1re saison : du salaire prévu pour la 2e année, - la 2e saison : du salaire prévu pour la 1re année d'un contrat stagiaire.

##### **ARTICLE 754 : SALAIRE MINIMUM POUR LES JOUEURS STAGIAIRES**

Le salaire mensuel minimum des joueurs stagiaires est fixé, en nombre de points, selon le barème suivant :

1) Si le joueur et le club signent un contrat stagiaire de une ou deux saisons :

Années de contrat Ages\* Ligue 1 Ligue 2 National 1ère année - 19 ans 75 55 30 2nde année - 20 ans 85 75 40 2) Si le joueur et le club signent d'un commun accord un contrat stagiaire de trois saisons :

Années de contrat Ages\* Ligue 1 Ligue 2 National 1ère année - 18 ans 100 75 45 2nde année - 19 ans 150 120 80 3ème année - 20 ans 200 160 110 3) Si le joueur et le club signent un contrat stagiaire de trois saisons en application des dispositions du deuxième paragraphe de l'article 261 :

Années de contrat Ages\* Ligue 1 Ligue 2 National 1ère année - 18 ans 200 150 90 2nde année - 19 ans 300 240 160 3ème année - 20 ans 400 320 220 \* au 31 décembre de la saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

##### **ARTICLE 755 : SALAIRE MINIMUM POUR LES JOUEURS ESPOIRS**

1. Le salaire mensuel minimum des joueurs espoirs est fixé, en nombre de points, selon le barème suivant :

Années de contrat Ages\* Ligue 1 Ligue 2 National 1ère année - 17 ans 120 30 25 2ème année - 18 ans 140 35 30 3ème année - 19 ans 190 60 50 4ème année - 20 ans 230 85 70 5ème année - 21 ans 270 115 95 \* au 31 décembre de la saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

2. Sélections nationales Une majoration complémentaire de 15 points au minimum sera accordée à un joueur espoir en dernière année de contrat justifiant de trois sélections nationales.

##### **ARTICLE 756 : AVANTAGES EN NATURE PRIMES BONIFICATION**

1. Au montant du salaire mensuel fixe des joueurs en formation s'ajoutent les avantages en nature (nourriture et logement) que le club doit fournir, sauf aux résidents externes au centre de formation.

Si le club n'assure pas les avantages en nature précisés ci-dessus pour quelque raison que ce soit, le salaire mensuel fixe des externes doit être majoré de 10 points pour le repas du midi, 10 points pour le repas du soir et 10 points pour le logement, sauf accord entre les parties mentionné sur un avenant.

2. Les primes sont celles prévues pour les joueurs professionnels lorsque les joueurs en formation ont participé aux rencontres de Championnat ou de Coupe de France et autres compétitions officielles.

3. Les joueurs en formation titulaires du CAP des Métiers du football bénéficient dans tous les cas d'une majoration de 5 points au nombre de points correspondant à leur salaire mensuel fixe.

##### **ARTICLE 757 : CURSUS D'ÉLITE**

Le salaire minimum des joueurs qui répondent aux conditions fixées à l'article 269 est fixé, en nombre de points, à : Ages\* Ligue 1 Ligue 2 National - 17 ans 120 30 25 - 18 ans 140 35 30 - 19 ans 190 60 50 - 20 ans 230 85 70 \* au 31 décembre de la saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

L'augmentation de rémunération prend effet le mois qui suit la réalisation du fait déclenchant.

#### **ARTICLE 758 : SALAIRE MENSUEL BRUT MINIMUM**

Le salaire minimum des joueurs sous contrat élite est fixé, en nombre de points, selon le barème suivant :

- moins de 19 ans : 190 points - moins de 20 ans : 230 points - moins de 21 ans : 320 points - moins de 22 ans : 360 points - moins de 23 ans : 400 points

#### **JOUEURS PROFESSIONNELS ARTICLE 759 : SALAIRE MENSUEL MINIMUM POUR LE PREMIER CONTRAT PROFESSIONNEL**

1. Le salaire mensuel minimum pour le premier contrat professionnel est fixé, en nombre de points, selon le barème suivant :

a) Pour les joueurs issus du cursus normal Années Ligue 1 Ligue 2 National 1ère année 200 155 120 2ème année 250 190 150 3ème année 300 230 180 b) Pour les joueurs issus du cursus d'élite ou du statut de joueur espoir Années de contrat Ligue 1 Ligue 2 National 1ère année 320 225 120 2ème année 360 260 150 3ème année 400 300 180 c) Pour les joueurs issus des rangs amateurs visés au 3-b de l'article 501 du statut du joueur professionnel Ages\* Ligue 1 Ligue 2 National - de 21 ans 200 155 120 - de 22 ans 250 190 150 - de 23 ans 300 230 180 d) Pour les joueurs issus du cursus stagiaire de trois saisons en application des dispositions du 2ème paragraphe de l'article 261.

Années Ligue 1 Ligue 2 National 1re année 800 620 480 2e année 1000 760 600 3e année 1200 920 720 \* au 31 décembre de la saison au cours de laquelle le contrat s'exécute.

2. A titre transitoire, les conditions de rémunération des premiers contrats professionnels signés en application des dispositions de l'édition 2001/2002 de la Charte du football professionnel sont celles fixées par l'annexe générale n°1 de ladite Charte.

#### **ARTICLE 760 : SALAIRE MENSUEL FIXE POUR UN CONTRAT PROFESSIONNEL**

Le salaire minimum à partir du second contrat professionnel ainsi que pour le joueur visé à l'article 501 3-a est discuté librement entre les parties sans toutefois être inférieur à celui prévu la première année au 759-1.a).

#### **ARTICLE 761 : RELÉGATION**

1. Pour les joueurs professionnels :

En cas de relégation en division inférieure, le club a la faculté de diminuer le nombre de points des contrats de ses joueurs professionnels. Sous réserve du respect du salaire mensuel minimum prévu à l'article 758 de la présente annexe.

Pour les contrats conclus avant le 1er juillet 2003 et au titre des saisons 2003/2004 et suivantes, cette diminution est égale à :

- 20% pour un club relégué en Ligue 2 ;
- 15% pour un club relégué en championnat National pour les joueurs professionnels autres que ceux sous premier contrat ;
- 10% pour un club relégué en championnat National pour les joueurs professionnels sous premier contrat professionnel.

Pour les contrats conclus à partir du 1er juillet 2003, en cas de relégation en division inférieure, les clubs ont la faculté de diminuer collectivement la rémunération de leurs joueurs de 20%.

Au-delà de ce pourcentage, les clubs peuvent proposer individuellement à leurs joueurs, par écrit avant le 30 juin avec copie à la LFP, une diminution de leur rémunération selon la grille ci-dessous :

1/ 30% pour les salaires (brut mensuel) inférieurs ou égaux à 2489 points 2/ 40% pour les salaires (brut mensuel) compris entre 2490 et 3724 points 3/ 50% pour les salaires (brut mensuel) supérieurs à 3724 points La réponse du joueur doit intervenir dans un délai maximum de huit jours de la réception de la proposition écrite. Il pourra :

- Soit accepter la baisse de salaires formulée par le club en cas de relégation ;
- Soit être libéré de son contrat au 30 juin sans indemnité s'il refuse la baisse de salaire proposée.

En cas de refus et de maintien de la relation contractuelle par accord des parties, le joueur se verra appliquer la diminution collective de 20%.

L'absence de réponse écrite du joueur dans le délai indiqué vaut acceptation de la diminution proposée par le club.

Les dispositions de diminution de rémunération de 30 à 50% en cas de relégation en division inférieure qui concernent les contrats conclus à partir du 1er juillet 2003 ne peuvent néanmoins conduire à une rémunération brute mensuelle inférieure à un montant de 621 points brut mensuel.

2. Pour les joueurs espoirs :

En cas de relégation, le club a la faculté d'arrêter l'évolution du salaire, sans que ce dernier ne soit inférieur à ce que le joueur percevait la saison précédente.

Pour les 2 statuts, en cas de remontée la saison suivante, le club devra alors, par rapport aux conventions passées, rétablir les conditions de rémunérations initialement prévues.

#### **ARTICLE 762 : PRIMES ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

Le barème des primes est fixé par le règlement intérieur des clubs.

#### **ARTICLE 763 : PRIMES DE PRÉSENCE**

Pour tout match officiel (Championnat, Coupe de France et Coupe de la Ligue) chacun des joueurs inscrits sur la feuille de match reçoit une prime de présence identique fixée pour toute la saison, dont le montant est au minimum de : 3 points en Ligue 1 ; 2 points en Ligue 2 et en équipe professionnelle de Championnat National.

#### **ARTICLE 764 : PRIMES DE RÉSULTAT**

1. Les primes de résultat sont fixées selon une valeur minimum de :

\* pour la Ligue 1:

- pour un match nul : 10 points, - pour une victoire : 20 points.

\* pour la Ligue 2 :

- pour un match nul : 5 points, – pour une victoire : 10 points.

Elles sont identiques pour chacun des joueurs entrés en jeu.

Les joueurs remplaçants n'étant pas entrés en jeu percevront 50 % de la prime attribuée aux joueurs ci-dessus visés, sans que cette somme puisse être inférieure aux minima prévus ci-avant.

2. Pour le Championnat National les primes de résultat sont fixées selon une valeur minimum de :

- pour un match nul : 5 points, – pour une victoire : 10 points.

Elles sont identiques pour chacun des joueurs inscrits sur la feuille d'arbitrage.

#### **ARTICLE 765 : PRIME DE CLASSEMENT**

La prime de classement accordée par les clubs classés 1er, 2ème et 3ème de la Ligue 1 doit être répartie entre les joueurs au prorata des matches joués dans la compétition.

#### **ARTICLE 766 : PRIMES DE COUPE DE FRANCE**

Jusqu'au 8e tour de Coupe de France, les primes de qualification doivent être identiques pour chacun des joueurs inscrits sur la feuille d'arbitrage.

À compter des 32e de finale de Coupe de France, tous les clubs étant autorisés à inscrire 16 joueurs sur la feuille d'arbitrage, tout joueur entrant en cours de jeu percevra une prime équivalente à celle attribuée aux joueurs ayant débuté le match.

Les joueurs remplaçants n'étant pas entrés en jeu percevront 50 % de la prime attribuée aux joueurs ci-dessus visés sans que cette somme puisse être inférieure aux minima prévus.

#### **ARTICLE 767 à 799**

Les articles 767 à 799 sont réservés

#### **ANNEXE GÉNÉRALE N°2 : MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION DES ÉDUCATEURS CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION DES ENTRAÎNEURS TITULAIRES DU DEPF RESPONSABLES DE L'ORGANISATION TECHNIQUE DES CLUBS ET DE LA DIRECTION TECHNIQUE DE LA SECTION PROFESSIONNELLE**

**ARTICLE 800 : SALAIRE MINIMUM DE L'ENTRAÎNEUR**  
La rémunération de base de l'entraîneur est discutée entre les parties.

Elle ne peut être inférieure à :

- 1280 points par mois pour les clubs de Ligue 1 ;
- 625 points par mois pour les clubs de Ligue 2 ;
- 290 points par mois pour les clubs à statut professionnel disputant le Championnat National.

En cas de relégation en division inférieure, le club a la faculté de diminuer sa rémunération. Cette diminution est égale :

Pour le contrat du titulaire du DEPF, entraîneur en charge de l'équipe première professionnelle, conclu avant le 1er juillet 2003 :

- 20% pour un club relégué en Ligue 2 ;
- 10% pour un club relégué en championnat National.

Au-delà de ce pourcentage, les clubs peuvent proposer à leurs entraîneurs, par écrit avant le 30 juin avec copie à la LFP, une diminution de leur rémunération selon la grille ci-dessous :

Pour les contrats conclus à partir du 1er juillet 2003 :

- pour les salaires brut mensuels inférieurs à 372 points : pas de baisse de rémunération ;
- pour les salaires brut mensuels compris entre 373 et 621 point : -20% ;
- pour les salaires brut mensuels compris entre 622 et 2 482 points : -30% ;
- pour les salaires brut mensuels supérieurs à 2 482 points : -50% La réponse de l'entraîneur doit intervenir dans un délai maximum de huit jours de la réception de la proposition écrite. Il pourra :
- Soit accepter la baisse de salaires formulée par le club en cas de relégation ;
- Soit être libéré de son contrat sans indemnité s'il refuse la baisse de salaire proposée.

L'absence de réponse écrite de l'entraîneur dans le délai indiqué vaut acceptation de la diminution proposée par le club.

En cas de remontée la saison suivante, le club devra alors, par rapport aux conventions passées, rétablir les conditions de rémunérations initialement prévues.

#### **ARTICLE 801 : SALAIRE MINIMUM DU RESPONSABLE DU CENTRE DE FORMATION**

La rémunération de base de l'entraîneur responsable du centre de formation agréé selon les dispositions du titre 2 est discutée entre les parties.

Elle ne peut être inférieure à :

- 375 points en Ligue 1 ;
- 250 points en Ligue 2.

**ARTICLE 802 : CHAMP D'APPLICATION** L'application des dispositions prévues aux articles 800 et 801 ci-dessus ne concerne que les nouveaux contrats ou les renouvellements de contrats.

#### **CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION DES ÉDUCATEURS DES CLUBS N'UTILISANT PAS DE JOUEURS PROFESSIONNELS**

#### **ARTICLE 803 : SALAIRE MINIMUM POUR LES ÉDUCATEURS**

La rémunération des éducateurs de clubs n'utilisant pas de joueurs professionnels est discutée entre les parties. Toutefois, le salaire minimum ne peut être inférieur à :

- 80 par mois pour les BEES1 (moniteurs) ;

- 160 par mois pour les entraîneurs (DEPF ou BEES2) responsables de l'équipe évoluant en Division d'Honneur et de D1 féminine ;
- 320 par mois pour les entraîneurs (DEPF ou BEES2) responsables de l'équipe évoluant en CFA 2 ;
- 640 par mois pour les entraîneurs (DEPF ou BEES2) responsables de l'équipe évoluant en CFA ;
- 1 280 par mois pour les entraîneurs (DEPF) responsables de l'équipe évoluant en Championnat National dont le club n'a pas le statut professionnel.

#### **ARTICLE 804 : CHAMP D'APPLICATION**

L'application des dispositions prévues à l'article 803 ci-dessus ne concerne que les nouveaux contrats et les renouvellements de contrats.

#### **DISPOSITIONS DIVERSES**

##### **ARTICLE 805 : VALEUR DU POINT**

L'augmentation de 1,5% du point dont la valeur est fixée à 13,40 brut est applicable à la rémunération des éducateurs.

##### **ARTICLE 806 : RÉVISION**

Les parties signataires de la présente convention conviennent de se réunir à la fin de chaque saison sportive pour réviser la valeur de la référence à la rémunération de base des éducateurs.

#### **ANNEXE GÉNÉRALE N°3 : MODALITÉS D'APPLICATION DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX JOUEURS ÉTRANGERS CONDITIONS D'ENTRÉE ET DE SÉJOUR**

Pour attester de la régularité de la situation des joueurs étrangers en France, sont acceptés les documents suivants :

##### **Pour les joueurs de 18 ans et plus :**

- récépissé de demande de carte de séjour portant la mention " il autorise son titulaire à travailler " - carte/titre de séjour portant la mention " salarié " ou "sportif professionnel" - récépissé de demande de carte de séjour accompagné d'une autorisation de travail.

Dans tous les cas évoqués ci-dessus, la qualification du joueur n'est valable que pour la durée figurant sur ces documents. Toutefois, en cas de renouvellement des documents susmentionnés, le joueur bénéficie d'un délai de qualification de 30 jours supplémentaires à compter de l'expiration du document attestant de la régularité de sa situation en France.

##### **Pour les joueurs de moins de 18 ans :**

Tout document démontrant la légalité de la présence du joueur sur le territoire.

#### **RENCONTRES COMPTABILISÉES COMME UNE SÉLECTION NATIONALE**

##### **Equipes nationales A**

Toutes les rencontres inscrites au calendrier officiel de la FIFA.

##### **Compétitions de jeunes**

- a - FIFA Championnat du monde Juniors U19 Championnat du monde U17
- b - UEFA U21 + U19 + U17
- c - AFC U16 + U19
- d - CAF U17 + U19
- e - CONCACAF U20 + U17
- f - CONMEBOL U20 + U17
- g - OFC U20 + U17
- h - Tournois Olympiques (U23)

**LISTE DES PAYS UE** - ALLEMAGNE - AUTRICHE - BELGIQUE - CHYPRE - DANEMARK - ECOSSE - ESPAGNE - FINLANDE - FRANCE - GRANDE BRETAGNE - GRÈCE - IRLANDE - ITALIE - LUXEMBOURG - MALTE - PAYS BAS - PORTUGAL - SUÈDE

##### **UE (nouveaux pays en application de l'article 551 bis)**

- BULGARIE - ESTONIE - HONGRIE - ISLANDE - LETTONIE - LIESCHTENST EIN - LITUANIE - NORVEGE - POLOGNE - RÉPUBLIQUE TCHÈQUE - ROUMANIE - SLOVAQUIE - SLOVÉNIE

##### **Pays ayant un accord d'association ou de coopération avec l'UE**

- ALGÉRIE - ARMÉNIE - AZERBAÏDJAN - BIÉLORUSSIE - BULGARIE - GÉORGIE - KAZAKHSTAN - KIRGHIZSTAN - REPUBLIQUE YOUGOSLAVIE DE MACEDOINE - MAROC - MOLDAVIE - OUZBEKISTAN - ROUMANIE - RUSSIE - SAN MARIN - SUISSE - TUNISIE - TURQUIE - UKRAINE **COTONOU** - AFRIQUE DU SUD - ANGOLA - ANTIGUA ET BARBUDA - BAHAMAS - BARBADE - BELIZE - BÉNIN - BOTSWANA - BURKINA-FASO - BURUNDI - CAMEROUN - CAP VERT - CENTRAFRIQUE - COMORES - CONGO - COTE D'IVOIRE - CUBA - DJIBOUTI - DOMINIQUE - EAST TIMOR - ERYTHREE - ETATS FEDERES DE MICRONESIE - ETHIOPIE - FIDJI - GABON - GAMBIE - GHANA - GRENADIE - GUINÉE - GUINÉE BISSAU - GUINÉE EQUATORIALE - GUYANA - HAITI - ILES MARSHALL - ILE MAURICE - ILES COOK - JAMAÏQUE - KENYA - KIRIBATI - LESOTHO - LIBERIA - MADAGASCAR - MALAWI - MALI - MAURITANIE - MOZAMBIQUE - NAMIBIE - NAURU - NIGER - NIGERIA - NIUE - OUGANDA - PALAU - PAPOUASI ET

NOUVELLE GUINEE - REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO - REPUBLIQUE DOMINICAINE - RWANDA - SAINT CHRISTOPHE ET NEVIS - SAINT VINCENT ET LES GRENADINES - SAINTE LUCIE - SALOMON - SAMOA - SAO TORNÉ É PINCIPE - SENEGAL - SEYCHELLES - SIERRA LEONE - SOMALIE - SOUDAN - SURINAM - SWAZILAND - TANZANIE - TCHAD - TOGO - TONGA - TRINITE ET TOBAGO - TUVALU - VANUATU - ZAMBIE - ZIMBABWE

#### **ANNEXE GÉNÉRALE N°4 : PIÈCES JOINTES AU CONTRAT CONTRAT APPRENTI**

##### **a) Pièces nécessaires à l'homologation**

- Copie du contrat d'apprentissage.
- Copie de la carte d'identité ou du passeport.
- Si le joueur était déjà dans le club : licence amateur.
- Accord du club quitté dans le cas inverse (disposition des RG concernant les mineurs) ou récépissé de démission.
- Certificat de scolarité pour le joueur de moins de 16 ans.
- Convention de formation.
- Titre de séjour ou récépissé de demande de carte de séjour (Annexe générale 3 de la CCNMF).
- En cas de mutation internationale :
  - attestation disant que la signature du joueur n'a donné lieu au versement d'aucune indemnité de mutation, - chèque de 25 euros à l'ordre de la LFP pour la demande de certificat de sortie, - pour les joueurs relevant de l'article 552 de la CCNMF : justificatif d'au moins une sélection nationale lors d'un match de compétition officielle des Confédérations ou FIFA.

##### **b) Pièces nécessaires à la qualification**

- Titre de séjour ou récépissé de demande de carte de séjour (Annexe générale 3 de la CCNMF).

#### **CONTRAT ASPIRANT**

##### **a) Pièces nécessaires à l'homologation**

- Copie de la carte d'identité ou du passeport.
- Si le joueur était déjà dans le club : licence amateur.
- Accord du club quitté dans le cas inverse (disposition des RG concernant les mineurs) ou récépissé de démission.
- Certificat de scolarité pour le joueur de moins de 16 ans.
- Convention de formation.
- Titre de séjour ou récépissé de demande de carte de séjour (Annexe générale 3 de la CCNMF).
- En cas de mutation internationale :
  - attestation disant que la signature du joueur n'a donné lieu au versement d'aucune indemnité de mutation, - chèque de 25 euros à l'ordre de la LFP pour la demande de certificat de sortie,
  - pour les joueurs relevant de l'article 552 de la CCNMF : justificatif d'au moins une sélection nationale lors d'un match de compétition officielle des Confédérations ou FIFA.

##### **b) Pièces nécessaires à la qualification**

- Titre de séjour ou récépissé de demande de carte de séjour (Annexe générale 3 de la CCNMF).

#### **CONTRAT STAGIAIRE**

##### **a) Pièces nécessaires à l'homologation**

- Copie de la carte d'identité ou du passeport.
- Si le joueur était déjà dans le club : licence amateur.
- Dans le cas contraire : récépissé de démission + accord du club quitté en cas de mutation entre le 16 juillet et le 31 janvier ou si la démission a été postée après le 30 juin (1er juillet si le 30 juin est un dimanche).
- Convention de formation.
- Titre de séjour ou récépissé de demande de carte de séjour (Annexe générale 3 de la CCNMF).
- En cas de mutation internationale :
  - conditions financières (montant, modalités précises de règlement, garantie bancaire si paiement échelonné et, notamment, bénéficiaires à quelque titre que ce soit), - ou attestation disant que la signature du joueur n'a donné lieu au versement d'aucune indemnité, - chèque de 25 euros à l'ordre de la LFP pour la demande de certificat de sortie, - pour les joueurs relevant de l'article 552 de la CCNMF : justificatif d'au moins une sélection nationale lors d'un match de compétition officielle des Confédérations ou FIFA.

##### **b) Pièces nécessaires à la qualification**

- Titre de séjour ou récépissé de demande de carte de séjour (Annexe générale 3 de la CCNMF).

#### **CONTRAT ÉLITE**

##### **a) Pièces nécessaires à l'homologation**

- Copie de la carte d'identité ou du passeport.
- Si le joueur était déjà dans le club : licence amateur.
- Dans le cas contraire : récépissé de démission + accord du club quitté en cas de mutation entre le 16 juillet et le 31 janvier ou si la démission a été postée après le 30 juin (1er juillet si le 30 juin est un dimanche).
- Convention de formation sur la période de formation.
- Titre de séjour ou récépissé de demande de carte de séjour (Annexe générale 3 de la CCNMF).
- En cas de mutation internationale :
  - conditions financières (montant, modalités précises de règlement, garantie bancaire si paiement échelonné et, notamment, bénéficiaires à quelque titre que ce soit), - ou attestation disant que la signature du joueur n'a donné



lieu au versement d'aucune indemnité, - chèque de 25 euros à l'ordre de la LFP pour la demande de certificat de sortie, - pour les joueurs relevant de l'article 552 de la CCNMF : justificatif d'au moins une sélection nationale lors d'un match de compétition officielle des Confédérations ou FIFA.

**b) Pièces nécessaires à la qualification**

- Titre de séjour ou récépissé de demande de carte de séjour (Annexe générale 3 de la CCNMF).

**CONTRAT PROFESSIONNEL**

**a) Pièces nécessaires à l'homologation** – Copie de la carte d'identité ou du passeport.

- Si le joueur était déjà dans le club : licence amateur.
- Dans le cas contraire : récépissé de démission + accord du club quitté en cas de mutation entre le 16 juillet et le 31 janvier ou si la démission a été postée après le 30 juin (1er juillet si le 30 juin est un dimanche).
- Titre de séjour ou récépissé de demande de carte de séjour (Annexe générale 3 de la CCNMF).
- En cas de mutation internationale :
  - conditions financières (montant, modalités précises de règlement, garantie bancaire si paiement échelonné et, notamment, bénéficiaires à quelque titre que ce soit), - ou attestation disant que la signature du joueur n'a donné lieu au versement d'aucune indemnité, - chèque de 25 euros à l'ordre de la LFP pour la demande de certificat de sortie, - pour les joueurs relevant de l'article 552 de la CCNMF : justificatif d'au moins une sélection nationale lors d'un match de compétition officielle des Confédérations ou FIFA.

**b) Pièces nécessaires à la qualification**

- Titre de séjour ou récépissé de demande de carte de séjour (Annexe générale 3 de la CCNMF).

**ANNEXE GÉNÉRALE N°5 : CONVENTION DE FORMATION**

**ARTICLE 807 : NATURE**

Il est ici rappelé que la convention de formation n'est pas un contrat de travail.

**ARTICLE 808 : FORMALITES DE CONCLUSION**

En dehors de la signature prématurée des contrats telle que prévue à l'art. 204 de la CCNMF, les conventions de formation doivent impérativement être accompagnées de la licence du joueur dans le club considéré.

**ARTICLE 809 : DUREE**

La durée de la convention de formation d'un joueur sous contrat doit être conforme à l'un des deux cas suivants :

1. Lorsque le contrat de joueur en formation (apprenti, aspirant, stagiaire ou Elite pour la partie formation) est signé concomitamment à la convention de formation, la durée de la convention de formation est identique à celle du contrat de joueur en formation.
2. Lorsque le contrat de joueur en formation (apprenti, aspirant, stagiaire ou Elite pour la partie formation) est signé postérieurement à la convention de formation, celle-ci doit obligatoirement faire l'objet d'un avenant alignant sa durée sur celle du contrat de joueur en formation nouvellement signé, cet avenant étant nécessaire pour l'homologation du contrat de joueur en formation.

**ARTICLE 810 : RESILIATION**

1. Un joueur sous contrat ne peut résilier unilatéralement sa convention de formation avant le terme de son contrat.
2. En revanche, dès lors qu'il ne s'agit pas d'un joueur sous contrat, la convention de formation peut être résiliée en fin de chaque saison, quelle que soit sa durée, par chacune des parties sans préjudice des obligations et sanctions figurant dans la convention.
3. En cas de résiliation à l'initiative du joueur, et sous réserve qu'aucun contrat n'ait été proposé au joueur conformément aux dispositions de la CCNMF, ce dernier pourra signer un contrat de travail dans un autre groupement sportif (application de l'art. 263-2 de la CCNMF) mais en aucun cas une convention de formation, sauf à être redevable de l'indemnité de formation.

**GREECE**

**PANHELLENIC PROFESSIONAL FOOTBALL PLAYERS ASSOCIATION**

128, Patision str., 11257 Athens

Tel.: 210.82106936, - 210.8239179

Fax: 210.8219829

<http://www.psap.gr>, e-mail: [psap@otenet.gr](mailto:psap@otenet.gr)

Protocol nr.: 2772

Athens, 29.06.2007

Attn:

- Super League
- Professional Union of the 2<sup>nd</sup> and 3<sup>rd</sup> National Categories

**SUBJECT: INVITATION TO SIGN THE COLLECTIVE LABOUR CONTRACT**

In continuation of the final drawings of the Regulations (main text, annexes and samples) that the Hellenic Football Federation sent to us, the further observations made on our side, the additions and corrections and your acceptance, upon the non dispatch of objections, the completion of the collective negotiations between us, we invite you on Monday 02.07.2007 at 09.30, at the offices of the Panhellenic Professional Football Players Association, in order to sign the relatively compiled text attached to the present of the special collective agreement – collective labour contract between social partners (Super League, Professional Union of the 2<sup>nd</sup> and 3<sup>rd</sup> National categories and the Panhellenic Professional Football Players Association), along with the attached text to the final regulation, the annexes and Samples, which we expect the Hellenic Football Federation to send to us today at 15.00.

Given that the BoD of the Hellenic Football Federation, on the determined meeting of the 02.07.2007 at 11.00, intends to ratify the regulations, we must point out to you that, independently from the further completion of the stage of the collective negotiations and the accomplishment of a collective agreement of an eventual approval- ratification of the aforementioned texts by the BoD of the Hellenic Football federation, the aforementioned signing from all social partners, given the completion of the collective negotiations and the achievement of an agreement, is, according to the law of collective negotiations, compulsory, and constitutes the only, necessary and possible condition for the substantial validation of the above regulations, along with their annexes and samples.

Upon the aforementioned, it is clear that in case that, for any reason, and particularly due to the absence of a social partner, the aforementioned signing is not made possible, the collective agreement of the social partners will not be possible, the points agreed upon in the frame of the negotiations will not be valid, and as a result, their any thereafter ratification will procrastinate, and it will not produce lawful results, and the result will be the maintenance, in that case, of the already existing and valid status.

It is pointed out, anew, that for the unimpeded and rapid materialization of all the above, the presence of all social partners is required (Super League, Professional Union of the 2<sup>nd</sup> and 3<sup>rd</sup> National categories and the Panhellenic Professional Football Players Association) at the above meeting, otherwise it is clear that the signing in question will not be made possible nor will the compilation of an integrated agreement covering the total of the Football Clubs and the footballers.

For the Panhellenic Professional Football Players Association.

Antonis Antoniadis, President

Notification: Hellenic Football Federation

## COLLECTIVE AGREEMENT – LABOUR CONTRACT

### 1. CONTRACTING PARTIES

In Athens, today, 02.07.2007, at the offices of the Pan-Hellenic Union of Professional Footballers (PSAP) located at nr. 128 of Patission Street, the contracting parties below:

- a) The co-operative bearing the name “Public limited co-operative, responsible for the organization and promotion of sport events, SUPER LEAGUE OF GREECE” (registered office: 1, Astronafton str. And Pantanassis str., Amarousio) legally represented for the signing of the present by Mr. Giannis \_\_\_\_\_ Vardinogiannis, president, resident of Athens (1, Astronafton str. And Pantanassis str., Amarousio), thereafter called “SUPER LEAGUE”
- b) The legal entity of private law bearing the name “Professional Union of the 2<sup>nd</sup> and 3<sup>rd</sup> National categories” (REGISTERED OFFICE: 42, Themistokleous str.), and legally represented for the signing of the present by Mr. \_\_\_\_\_, President, resident of Athens (42, Themistokleous str.), thereafter called “EEP 2<sup>nd</sup> – 3<sup>rd</sup> National category”, and
- c) The recognized body bearing the name “Pan-Hellenic Union of Professional Footballers” (registered office: 128, Patission str.), legally represented, according to the decision of the BoD dated \_\_\_\_\_, by Mr. Antonios Antoniadis s/o Stavros, thereafter called “PSAP”,  
They agreed and jointly accepted the following:

### 2. PREAMBLE – GENERAL

- 2.1 SUPER LEAGUE, EEP 2<sup>nd</sup> – 3<sup>rd</sup> National category and PSAP entered into negotiations in order to sign a Collective Labour Contract (thereafter called CLC) for the new configuration and arrangement of the total of the labour relations of professional footballers and their employers (public limited Football Clubs and simple departments of remunerated footballers) when the first grant their services to the latter under a status of labor contract of definite duration, during the Championships of the First, second and third national categories.
- 2.2 In the frame of the aforementioned provisions the Regulations were compiled, their object being to codify provisions for the easier and more secure solution of differences which may arise, but also for the safekeeping of the regularity and operation of the principles and of football.

### 3. TERMS OF THE CONTRACT

- 3.1 The parties, upon the necessary stage of collective negotiations according to the law, information and consultation, and upon completion of the collective negotiations, settled on specific texts and in particular:
  - i. The Regulation for the Status and the Transfer of Footballers
  - ii. Annex A entitled “Provisions for the Application of the Regulation for the Professional Footballers”
  - iii. Sample 1, entitled “ Contract of Professional Footballer”
  - iv. Sample 2, entitled “Contract for the lending to a Professional Footballer” and

- v. Sample 3, entitled “Private Agreement for the Modification of the Contract of a Professional Footballer”  
The total of the aforementioned texts from i to v is incorporated into the present and constitute an integrated and inextricable part of it.
- 3.2 The provisions contained in the above texts from i to v were formed, agreed upon and contained in the above texts, upon having taken the following into consideration, among others:
- The introduction and application of fundamental and binding provisions for world football, as provided and determined in the Regulation for the Status and the Transfer of FIFA footballers.
  - The harmonization with binding provisions resulting from the European law and the agreements between the European Union and UEFA – FIFA in particular.
  - The obligation of each Federation, in the frame of the regulation for the Status and Transfer of FIFA footballers, to contain in a regulation the convenient measures for the protection of the fundamental FIFA principal of contractual stability with adequate attention and adequate respect to the compulsory and binding national legislation and collective labour contracts.
  - The institution of fundamental principles, in the frame of the Regulation for the Status and Transfer of FIFA footballers, that will guarantee the uniform and equal treatment of all participants in world football, the adjustment of regulations to the particular conditions and conjunctures of each familiar country.
  - Its non intervention in internal matters, in the frame of the Regulation for the Status and Transfer of FIFA footballers, when no serious violation of its regulations occurs.
  - The application and harmonization with FIFA and UEFA decisions and circulars, as well as with decisions, directives and regulations of the European Union.
  - The commitments and directive lines resulting from the institutionalized “Social Dialog” in the European Union concerning the dialog between social partners, information, deliberation and participation of employees.
  - The memorandum of cooperation between FIFA and FIFPro
  - The parallel application of internal law, national collective labour contracts, the collective labour contracts, the collective labour law, the labour and insurance legislation in general.
  - The protection of the organized Greek football.
- 3.3 During the collective negotiations between the social partners SUPER LEAGUE, EEP 2<sup>nd</sup> and 3<sup>rd</sup> national category and pSAP, the “Hellenic Football Federation” participated also (thereafter called EPO), in order to insure the observance of all mentioned above in par. 3.2. The above institutional participation of EPO aims at securing the registration of the binding provisions contained in the Regulation for the Status and Transfer of FIFA footballers in the Regulations, given that the remaining frame along with all that is mentioned in par. 3.2 are covered, apart from the rest, by the collective agreement of the social partners.
- 3.4 The contracting parties expressly agree and accept that the signing of the present constitutes, according to absolute time priority, the exclusive condition for the validity of the above under par. 3.1 and of all that is attached to the present texts (regulations along with their annexes and samples), independently of their subsequent ratification by the BoD of EPO.
- 3.5 The contracting parties expressly agree and accept that, apart from the texts attached to the present (Regulation, along with the annexes and samples of it) which are put in validity by the signing of the present, they will commonly proceed, with EPO’s partnership, to the compilation of any other regulation (of operation, juridical, etc), text, directive, code etc, that will contribute to the easier application of the aforementioned texts.
- 3.6 The contracting parties expressly agree and accept that they commit to proceed to all new collective negotiations, until the end of the competitive period 2007 – 2008 and, in any case not before 30.4.2008, with the ulterior aim to improve the Regulations, along with their annexes and samples of it. The aforementioned collective negotiation can take place under the care of any social partner.
- 3.7 Under reservation of the par. 3.6 above, if these do not take place, the present collective labour contract will be valid until 31.8.2009. After the passing of the above date, anyone of the social partners can provoke a new collective negotiation for the compilation of a new Regulation, along with its annexes and samples.  
The terms of the present and the provisions of the Regulation, along with its annexes and samples, which produce, from the signing of the present through it, against all, a full, direct, binding and normative validity, cannot be possibly modified upon express agreement.  
Further on, it is expressly agreed and accepted that the remaining regulations, directives, circulars etc., resulting from FIFA, UEFA, the European or internal law, can be applied in parallel with all that is valid through the present, only under the condition that they will not adversely modify all that was agreed with the present.

#### **AFTERWORD**

- 4.1 The signatories of the present and legal representatives of the social partners are authorized, acting jointly or/ and independently, to proceed to all action necessary in order to put in validity and produce all legal consequences provided by the specially valid sports law regime and by the law of collective labour contracts, valid in parallel.
- 4.2 The aforementioned were agreed upon, and in credit thereof the present is signed in six (6) original copies, each party received two (2), and one (1) of them will be notified to EPO and to any other competent authority.

The contracting parties

Super League

EEP 2<sup>nd</sup> and 3<sup>rd</sup> national category

PSAP

## ITALY

### ACCORDO COLLETTIVO

Tra

**FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO (F.I.G.C.), LEGA NAZIONALE PROFESSIONISTI (L.N.P.) e  
l'ASSOCIAZIONE ITALIANA CALCIATORI (A.I.C.)**

**ex art. 4 DELLA LEGGE 23 marzo 1981, n. 91 e successive modificazioni**

#### ARTICOLO 1 - Oggetto –

- 1.1. Il presente Accordo collettivo (di seguito, Accordo) disciplina il trattamento economico e normativo dei rapporti tra calciatori professionisti e Società partecipanti ai campionati nazionali di Serie A e B.
- 1.2. Sono allegati al presente Accordo e ne costituiscono parte integrante: - il modulo del contratto tipo (di seguito: Contratto); - il modulo delle Altre Scritture (*infra* definite *sub* 3.5.); - il Regolamento del Collegio Arbitrale (di seguito, rispettivamente, Regolamento e CA); - le tabelle di cui *infra sub* 4.9.

#### ARTICOLO 2 - Forma del contratto individuale.

##### Patti limitativi della libertà professionale. –

- 2.1. Il contratto individuale tra Società e calciatore professionista (il Contratto), a pena di nullità, deve essere redatto sull'apposito modulo conforme al contratto tipo che è allegato al presente Accordo. Il Contratto deve essere sottoscritto parimenti a pena di nullità dal calciatore e da un rappresentante della Società munito dei necessari poteri. Il Contratto va redatto e sottoscritto in sei esemplari: uno è di competenza della Società; uno è di competenza del calciatore; quattro sono destinati al deposito presso la Lega di appartenenza della Società a cura di quest'ultima.
- 2.2. Ai sensi dell'art. 4, sesto comma, della legge 23 marzo 1981 n° 91 e successive modificazioni sono nulli i patti di non concorrenza o comunque limitativi della libertà professionale del calciatore per il periodo successivo alla risoluzione del Contratto.

Sono ammessi i patti di opzione a favore sia della Società sia del calciatore, alla duplice condizione che sia previsto un corrispettivo specifico a favore di chi concede l'opzione e che il limite di durata complessiva del Contratto, costituita, tale durata complessiva, dalla somma della durata nello stesso prevista e dall'eventuale prolungamento rappresentato dall'opzione (a prescindere dalla durata del rapporto *inter partes*, che è cosa diversa dal Contratto), non superi la durata massima prevista dalla legge. Non sono consentiti patti di prelazione, né il Contratto può essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni.

#### ARTICOLO 3 - Deposito –

- 3.1. La Società deve depositare entro cinque giorni dalla sottoscrizione, nei periodi previsti dall'Ordinamento Federale, il Contratto in quattro esemplari presso la Lega competente per la relativa approvazione ai sensi dell'art. 4 della legge 23 marzo 1981 n° 91 e successive modificazioni, dandone comunicazione contestuale al calciatore.
- 3.2. Qualora la Società non depositi il Contratto entro cinque giorni dalla sottoscrizione, può provvedervi direttamente il calciatore entro il termine di sessanta giorni dalla data di sottoscrizione, dandone comunicazione contestuale alla Società.
- 3.3. Il tempestivo deposito del Contratto è condizione, ricorrendo gli altri presupposti legali e regolamentari, per la sua approvazione da parte della Lega competente.
- 3.4. Della avvenuta o mancata approvazione deve essere data senza indugio comunicazione al calciatore e alla Società da parte della Lega competente. In mancanza di approvazione espressa della Lega competente entro il trentesimo giorno successivo al deposito, ovvero nel minor termine eventualmente previsto dalle norme annualmente emanate dalla F.I.G.C. per la predetta approvazione, quest'ultima si intenderà tacitamente manifestata.
- 3.5. Le pattuizioni del Contratto possono essere modificate o integrate con le Altre Scritture, cui si applicano le stesse regole previste per il Contratto (quelle di cui *sub* 2.1. e 2.2.), nonché le previsioni di cui *sub* 3.1. – 3.4. Il modulo delle Altre Scritture contiene una clausola che specifica che esse sono parte integrante e inscindibile del Contratto.
- 3.6. Il calciatore ha diritto di ottenere dalla Società un equo indennizzo nel caso che il Contratto non ottenga l'approvazione della Lega competente per fatto non imputabile al calciatore o suo agente. La misura dell'indennizzo è determinata dal C.A., su istanza del calciatore, tenuto conto anche dell'eventuale stipulazione da parte del calciatore di altro Contratto ovvero di accordo economico con Società partecipante al Campionato Nazionale Dilettanti, della durata e dell'ammontare dello stesso. L'indennizzo può essere determinato anche d'intesa tra le parti, in forma scritta a pena di nullità, ma esclusivamente dopo la mancata approvazione del Contratto.

#### ARTICOLO 4 - Retribuzione –

- 4.1. Ai fini del presente Accordo, per retribuzione si intende il compenso convenuto tra il calciatore e la Società e indicato, a pena di nullità, nel Contratto e/o nelle Altre Scritture. I rimborsi delle spese non fanno parte della retribuzione.
- 4.2. La retribuzione deve essere espressa al lordo, salva la facoltà delle parti di specificare, oltre all'importo lordo, anche il corrispondente netto e in tale ultimo caso se l'intesa tra le parti medesime è intervenuta sul lordo o sul netto.
- 4.3. Nell'ipotesi di Contratti pluriennali la retribuzione dovrà essere indicata per ciascuna stagione sportiva.

- 4.4. La quota lorda spettante quale partecipazione alle eventuali iniziative promopubblicitarie della Società può essere o meno conglobata nella parte fissa della retribuzione. La relativa pattuizione deve essere indicata nel Contratto e/o nelle Altre Scritture.
- 4.5. Le Società possono convenire con i calciatori loro tesserati:
- una retribuzione fissa; ovvero
  - una retribuzione costituita da una parte fissa e da una parte variabile, che non potrà essere superiore, in ogni stagione sportiva, separatamente considerata, di durata del rapporto contrattuale, al 50% (cinquantapercento) della parte fissa, legata, tale parte variabile, al conseguimento di risultati sportivi individuali o di squadra (di seguito, tale seconda parte, Parte Variabile).
- La parte fissa può essere convenuta in misura diversa a seconda del Campionato e/o della competizione internazionale cui la Società partecipa o parteciperà e non può essere in ogni caso inferiore al minimo di cui *infra sub* 4.9.
- 4.6. I risultati sportivi individuali o di squadra possono essere esemplificativamente rappresentati:
- quanto ai risultati di squadra: dal conseguimento di piazzamenti in classifica, dalla conquista di titoli, dal diritto di accedere a Coppe Europee, dalla permanenza nella Serie;
  - quanto ai risultati individuali: dal numero delle presenze, dal numero delle reti segnate, dal numero delle reti incassate.
- 4.7. La Società può altresì stipulare apposite intese aventi ad oggetto i cosiddetti premi collettivi, cioè premi legati al conseguimento di risultati di squadra, come esemplificati *supra sub* 4.6. lettera a). La pattuizione deve essere stipulata tra un rappresentante della Società munito dei necessari poteri e i calciatori della Società, ovvero, in rappresentanza di essi, da almeno 3 (tre) calciatori della Società medesima, muniti di procura redatta in forma scritta, che conferisca loro il potere di negoziare e pattuire i risultati che generano la debenza del premio collettivo, il montante complessivo del premio e i criteri di assegnazione delle quote tra i singoli aventi diritto, ovvero la volontà dei calciatori aventi diritto di procedere alla suddivisione delle quote con criteri concordati direttamente tra loro. La Società è estranea a eventuali controversie relative alla effettiva e corretta applicazione dei criteri di formazione e di assegnazione delle quote. Le intese oggetto del presente art. 4.7. vanno depositate, unitamente all'eventuale procura, presso la Lega competente entro 10 (dieci) giorni dalla chiusura del periodo dei trasferimenti di gennaio. Sono consentiti, per ciascuna competizione agonistica, più premi per obiettivi specifici. I premi nell'ambito della stessa competizione non sono cumulabili.
- 4.8. In caso di accordi aventi ad oggetto la licenza dei cosiddetti diritti di immagine per prestazioni di carattere promopubblicitario o di *testimonial* tra Società e calciatori si terrà conto delle previsioni della Convenzione sulla Pubblicità.
- 4.9. Il trattamento economico minimo del rapporto è determinato nelle tabelle allegate al presente Accordo, che potranno essere modificate d'intesa tra le parti contraenti.

#### **ARTICOLO 5 - Pagamento della retribuzione –**

- 5.1. Le somme corrisposte al calciatore per i titoli di cui all'art. 4 sono comprensive, ove non diversamente previsto nel Contratto o nelle Altre Scritture, di ogni emolumento, indennità od assegno cui il calciatore abbia diritto a titolo di corrispettivo, anche in occasione di trasferte, gare notturne ed eventuali ritiri e di qualsiasi ulteriore indennità o trattamento possa spettare al calciatore in forza di legge o di Contratto. E' fatta salva esclusivamente l'indennità di fine carriera di cui *infra sub* art. 20.
- 5.2. La retribuzione, nella sua parte fissa, deve essere corrisposta in rate mensili posticipate di uguale importo e non può essere unilateralmente ridotta o sospesa, salvo quanto previsto dal presente Accordo. La retribuzione, nella sua Parte Variabile, deve essere corrisposta con le modalità previste nel Contratto o nelle Altre Scritture.
- 5.3. I pagamenti di quanto dovuto ai calciatori devono essere effettuati con assegni circolari presso la sede della Società, ovvero tramite bonifico presso l'istituto bancario indicato dal calciatore ove questi ne faccia richiesta.
- 5.4. In caso di morosità di oltre un mese nel pagamento della retribuzione, il calciatore ha diritto alla rivalutazione monetaria in base all'indice dei prezzi calcolato dall'ISTAT per la scala mobile per i lavoratori dell'industria e agli interessi legali, da calcolarsi sull'importo lordo, a decorrere dal primo giorno successivo a quello in cui il pagamento avrebbe dovuto essere effettuato.

#### **ARTICOLO 6 - Formazione culturale dei calciatori –**

- 6.1. La Società deve promuovere e sostenere, in armonia con le aspirazioni dei calciatori con cui è legata da rapporto contrattuale, iniziative o istituzioni per il miglioramento ed incremento della cultura.
- 6.2. Spetta alla F.I.G.C., d'intesa con l'A.I.C., indicare le condizioni cui devono attenersi le Società, compatibilmente con le esigenze dell'attività sportiva e della Società, per agevolare la frequenza dei corsi e la preparazione agli esami dei calciatori che intendano proseguire gli studi o conseguire una qualificazione professionale.

#### **ARTICOLO 7 - Preparazione precampionato ed allenamenti. Partecipazione alle gare.**

##### **Trasferte. –**

- 7.1. La Società fornisce al calciatore attrezzature idonee alla preparazione e mette a sua disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale. In ogni caso il calciatore ha diritto di partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra, salvo il disposto di cui *infra sub* art. 11.
- 7.2. Salvo i casi di malattia od infortunio accertati, il calciatore deve partecipare a tutti gli allenamenti nelle ore e nei luoghi fissati dalla Società, nonché a tutte le gare ufficiali o amichevoli che la Società stessa intenda disputare tanto in Italia quanto all'estero.
- 7.3. In occasione di trasferte o ritiri il calciatore deve usufruire di adeguati mezzi di trasporto - di volta in volta stabiliti dalla Società - a cura e spese della stessa, la quale è tenuta altresì a fornire al calciatore alloggio e vitto.

#### **ARTICOLO 8 - Limiti allo svolgimento di altre attività –**

- 8.1.** Al calciatore professionista è vietato svolgere altra attività sportiva nel periodo di durata del Contratto, salvo esplicita preventiva autorizzazione della Società.
- 8.2.** E' inoltre vietato svolgere nello stesso periodo ogni altra attività lavorativa o imprenditoriale incompatibile con l'esercizio dell'attività agonistico-sportiva.
- 8.3.** In ogni caso, quando il calciatore professionista intenda iniziare una di tali attività, deve darne preventiva notizia, per iscritto, alla Società.
- 8.4.** In caso di opposizione da parte della Società, il giudizio sulla compatibilità è di competenza del C.A.

#### **ARTICOLO 9 - Tutela sanitaria –**

- 9.1.** Il calciatore deve curare la propria integrità psico-fisica in funzione delle prestazioni sportive che è tenuto a fornire e deve astenersi da qualsiasi attività che possa mettere a rischio la sua incolumità e la sua migliore condizione fisiopsichica.
- 9.2.** Le Società e i calciatori sono tenuti alla stretta osservanza delle disposizioni di legge, del CONI e della F.I.G.C. in materia di tutela della salute e di lotta al *doping*. Il calciatore deve sottoporsi ai prelievi e controlli medici, anche periodici e/o preventivi, ivi compresi i prelievi e i controlli sangue-urina, predisposti dalla Società, dal CONI e dalla F.I.G.C. per l'implementazione dei controlli *antidoping* e per la migliore tutela della sua salute.
- 9.3.** La violazione da parte di società e/o calciatori delle disposizioni di cui all'art. 9.2. comporta l'applicazione delle sanzioni sportive previste dai regolamenti vigenti.

#### **ARTICOLO 10 - Istruzioni tecniche, obblighi e regole di comportamento –**

- 10.1.** Il calciatore deve adempiere la propria prestazione sportiva nell'ambito dell'organizzazione predisposta dalla Società e con l'osservanza delle istruzioni tecniche e delle altre prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.
- 10.2.** Il calciatore è tenuto ad osservare strettamente il dovere di fedeltà nei confronti della Società.
- 10.3.** Il calciatore deve evitare comportamenti che siano tali da arrecare pregiudizio all'immagine della Società.
- 10.4.** Le prescrizioni attinenti al comportamento di vita del calciatore sono legittime e vincolanti, previa accettazione delle stesse da parte del calciatore, accettazione che non potrà essere irragionevolmente rifiutata, soltanto se giustificate da esigenze proprie dell'attività professionistica da svolgere, salvo in ogni caso il rispetto della dignità umana.
- 10.5.** Il calciatore deve custodire con diligenza gli indumenti ed i materiali sportivi forniti dalla Società e si impegna a rifondere il valore degli stessi se smarriti o deteriorati per sua colpa.
- 10.6.** Il calciatore non ha diritto di interferire nelle scelte tecniche, gestionali e aziendali della Società.

#### **ARTICOLO 11 - Inadempimenti e clausole penali –**

- 11.1.** Al calciatore che sia venuto meno ai suoi obblighi contrattuali verso la Società, ovvero agli obblighi derivanti da regolamenti federali, fonti normative, statuali o federali, che siano rilevanti con la, o integrative della, disciplina contrattuale, sono applicabili i seguenti provvedimenti, graduati in relazione alla gravità dell'inadempimento:
  - a)** ammonizione scritta;
  - b)** multa;
  - c)** riduzione della retribuzione;
  - d)** esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra;
  - e)** risoluzione del Contratto.
- 11.2.** A pena di nullità, tutti i provvedimenti devono essere adottati con le modalità procedurali previste dal Regolamento e dalle norme che seguono.
- 11.3.** La domanda della Società deve contenere la proposta di provvedimento e deve essere inviata al calciatore e al C.A. entro il termine perentorio di 10 (dieci) giorni dalla data in cui è stato accertato l'inadempimento. Ove la domanda consegua a provvedimenti resi da parte di organi della Giustizia Sportiva nazionale o internazionale, il termine per la spedizione decorre dalla data nella quale i detti provvedimenti sono divenuti definitivi.
- 11.4.** L'ammonizione scritta consiste nell'intimazione al calciatore di non ricadere in futuro del medesimo inadempimento contestatogli.
- 11.5.** La multa consiste in una penalità contrattuale, il cui importo non può superare il 30% (trentapercento) di un dodicesimo della sola parte fissa della retribuzione annua lorda. La multa, nell'ipotesi di cumulo di più infrazioni commesse nello stesso mese, non può comunque eccedere il 60% (sessantapercento) del dodicesimo della retribuzione annua lorda (parte fissa).
- 11.6.** La riduzione della retribuzione ha natura risarcitoria e di riequilibrio del sinallagma e non può superare il 50% (cinquantapercento) della quota di retribuzione annua lorda relativa al periodo per il quale si chiede la riduzione stessa.
- 11.7.** Nel caso di squalifica da parte degli organi della Giustizia Sportiva nazionale o internazionale, la Società potrà proporre una riduzione della retribuzione effettiva lorda, per il periodo corrispondente alla durata della squalifica, e per una misura non superiore al 50% (cinquantapercento) della retribuzione dovuta per tale periodo. Il C.A. terrà conto:
  - a)** della sola parte fissa della retribuzione;
  - b)** della natura del comportamento antiregolamentare posto in essere e sanzionato e dell'elemento soggettivo che hanno determinato la squalifica; e
  - c)** della misura del pregiudizio arrecato alla Società.

- 11.8.** Nel caso di riduzione della retribuzione per ipotesi diverse dalla squalifica, la riduzione medesima potrà incidere anche sulla Parte Variabile della retribuzione riferita ai risultati di squadra [quelli indicati esemplificativamente *supra sub* 4.6., lettera a)], ferme le previsioni, ai fini della determinazione del montante complessivo della riduzione, di cui *supra sub* 11.7., capoverso e lettere b) e c).
- 11.9.** La riduzione non può in ogni caso far scendere la retribuzione sotto il minimo di cui *supra sub* art. 4.9.
- 11.10.** L'esclusione temporanea del calciatore dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra, oltre che secondo le modalità di cui *sub* 11.2 e 11.3., può essere disposta anche in via provvisoria dalla Società (si veda *infra sub* 11.11.).
- 11.11.** Nel caso di cui *sub* 11.10., quando le condotte e le situazioni delineate *sub* 11.1 siano tali da non consentire, senza obiettivo immediato nocumento per la Società, la partecipazione del calciatore alla preparazione e/o agli allenamenti con la prima squadra, la Società medesima, previa contestazione telegrafica al calciatore degli addebiti, può disporre in via provvisoria l'esclusione dalla detta preparazione e/o dai detti allenamenti, purché contestualmente inoltri al calciatore ed al C.A., con il procedimento con rito accelerato, la relativa proposta di irrogazione della sanzione (salva ogni altra contestuale domanda, quali quelle di riduzione della retribuzione o di risoluzione).  
Nel medesimo procedimento, il calciatore potrà proporre le azioni previste *sub* art. 12 (richiesta di reintegrazione e/o risoluzione del Contratto) e in tal caso il C.A., ricorrendone i presupposti, potrà adottare nei confronti della Società anche i provvedimenti di cui pure *sub* art. 12.
- 11.12.** La risoluzione del Contratto determina la risoluzione delle Altre Scritture. Il CA determina inoltre, in applicazione dei principi generali del diritto civile, gli effetti della risoluzione sulle intese di cui *supra sub* art. 4.7.
- 11.13.** La risoluzione del Contratto può altresì essere ottenuta dalla Società, sempre nei termini e con le modalità previste *sub* 11.2. e 11.3., anche nel caso di condanna del calciatore a pena detentiva, per reati non colposi, conseguita in Italia o all'estero, passata in giudicato, non sospesa condizionalmente o condonata.
- 11.14.** La risoluzione del Contratto e/o la riduzione della retribuzione per cause derivanti da malattia o infortunio (inidoneità o inabilità) sono disciplinate *infra sub* art. 15.

## ARTICOLO 12

### - Azioni a tutela dei diritti del calciatore -

- 12.1.** Il calciatore ha diritto di ottenere, con ricorso al C.A., il risarcimento del danno e/o la risoluzione del Contratto quando la Società abbia violato gli obblighi contrattuali cui è tenuta nei suoi confronti.
- 12.2.** Nell'ipotesi di violazione della previsione di cui *sub* 7.1., il calciatore può diffidare per iscritto la Società, invitandola ad adempiere.  
Qualora la Società non adempia spontaneamente entro il termine perentorio di giorni 3 (tre) dalla ricezione della diffida, il calciatore può adire il C.A. per ottenere a sua scelta la reintegrazione ovvero la risoluzione del Contratto. In entrambi i casi il calciatore ha altresì diritto al risarcimento del danno in misura non inferiore al 20% (ventipercento) della parte fissa della retribuzione annua lorda.
- 12.3.** La richiesta di reintegrazione può essere proposta dal calciatore anche nel procedimento promosso dalla Società *ex* 11.11.
- 12.4.** Se, dopo la pronuncia del C.A. di reintegrazione del calciatore, la Società non provvede entro il termine di giorni 5 (cinque) dalla ricezione della comunicazione del dispositivo del lodo, il calciatore ha diritto di ottenere dal C.A. la risoluzione del Contratto ed il risarcimento del danno, da determinarsi nella misura della retribuzione contrattuale dovuta fino al termine della stagione sportiva.
- 12.5.** Il C.A., se accoglie il ricorso e ravvisa infrazioni di carattere disciplinare, nel caso previsto nel presente art. 12 e in ogni altro procedimento di sua competenza, provvede a rimettere gli atti avanti la Commissione Disciplinare per eventuali provvedimenti di competenza.
- 12.6.** In ogni ipotesi in cui il calciatore sia escluso, anche in via preventiva, dalla preparazione e/o dagli allenamenti con la prima squadra, resta comunque fermo l'obbligo della Società di fornire al calciatore attrezzature idonee alla preparazione atletica e mettere a sua disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale ai sensi dell'art. 7.1., salva espressa rinuncia scritta del calciatore.
- 12.7.** La risoluzione del Contratto determina la risoluzione delle Altre Scritture. Il CA determina inoltre, in applicazione dei principi generali del diritto civile, gli effetti della risoluzione sulle intese di cui *supra sub* art. 4.7.

## ARTICOLO 13

### - Morosità -

- 13.1.** Costituisce motivo di risoluzione del Contratto la morosità della Società nel pagamento del rateo mensile della parte fissa della retribuzione, qualora tale inadempimento si protragga oltre il ventesimo giorno successivo al termine previsto *sub* 5.2., ed a condizione che, decorso anche tale ultimo termine per il pagamento, il calciatore abbia provveduto a mettere in mora la Società mediante lettera raccomandata A.R., inviata in copia con le stesse modalità alla Lega competente. Costituisce altresì motivo di risoluzione del Contratto la morosità della Società nel pagamento della Parte Variabile della retribuzione, qualora tale inadempimento si protragga oltre il ventesimo giorno successivo al termine convenuto dalle parti (*supra sub* 5.2.), ed a condizione che, decorso anche tale ultimo termine per il pagamento, il calciatore abbia provveduto a mettere in mora la Società mediante lettera raccomandata A.R., inviata in copia con le stesse modalità alla Lega competente.
- 13.2.** Nel caso di calciatore che sia tesserato per Società in conseguenza di cessione temporanea del Contratto di cui alla legge 23 marzo 1981, n° 91 e successive modificazioni, la comunicazione di cui *sub* 13.1., con le stesse modalità e termini, deve essere inviata anche alla Società cedente il Contratto a titolo temporaneo. Analoga comunicazione deve essere inviata in caso di cessione definitiva con diritto di partecipazione alla Società titolare di tale diritto.

- 13.3.** La risoluzione del Contratto non può essere pronunciata qualora la Società provveda, entro venti giorni dal ricevimento della raccomandata di messa in mora, al pagamento di quanto dovuto, da effettuarsi mediante assegni circolari presso il domicilio del calciatore, o mediante bonifico bancario sul conto del calciatore, ovvero ancora su apposito conto corrente acceso presso il Fondo Indennità di Fine Carriera.  
In quest'ultima ipotesi la Società è tenuta a darne contestuale comunicazione alla Lega di appartenenza ed all'A.I.C.
- 13.4.** Decorso inutilmente il termine di cui *sub* 13.3., il calciatore, per ottenere la risoluzione del Contratto, deve farne richiesta al C.A. entro e non oltre il 20 giugno della stagione sportiva in corso al momento della richiesta di risoluzione.
- 13.5.** La Società ha diritto di costituirsi nei modi e nei tempi previsti dal Regolamento.
- 13.6.** Qualora venga dichiarata la risoluzione del Contratto, il calciatore, a titolo di risarcimento del danno, ha diritto di percepire un importo, da corrispondersi mensilmente, pari alla parte fissa della retribuzione ancora dovuta, fino alla scadenza del Contratto o fino alla data di efficacia di un nuovo Contratto con altra Società ovvero di accordo economico con Società partecipante al Campionato Nazionale Dilettanti, se questo interviene prima della scadenza del Contratto, nonché un importo, equitativamente determinato dal C.A., a richiesta del calciatore, che tenga conto dell'ammontare della eventuale Parte Variabile e dei premi collettivi, se maturati.
- 13.7.** Nel caso di calciatore tesserato a seguito di cessione temporanea del Contratto, la risoluzione determina il ripristino, con decorrenza dalla declaratoria di risoluzione, dell'originario rapporto tra Società cedente ed il calciatore fino al termine previsto per tale rapporto, a condizione che la Società cedente provveda dandone contestuale comunicazione alla Lega di appartenenza, all'integrale pagamento in favore del calciatore, salvo regresso ed entro il termine di decadenza di venti giorni dalla comunicazione della declaratoria di risoluzione, di tutte le competenze previste a carico della Società cessionaria e già maturate.

Il pagamento dovrà essere effettuato con le modalità di cui *sub* 13.3.

- 13.8.** Fino al termine della stagione in corso la Società cedente dovrà corrispondere al calciatore l'eventuale maggiore parte fissa della retribuzione pattuita con la Società cessionaria, salvo regresso verso quest'ultima per la parte di tale retribuzione eccedente quella da essa pattuita.
- 13.9.** Nel caso di sussistenza di un diritto di partecipazione sul Contratto del calciatore, la risoluzione comporta, con decorrenza dalla sua declaratoria, la costituzione di un rapporto contrattuale esclusivamente tra la Società titolare del diritto di partecipazione ed il calciatore alle condizioni predeterminate all'atto della costituzione del diritto di partecipazione, sempre che la Società titolare di detto diritto dichiari di volersi avvalere di tale facoltà e provveda dandone contestuale comunicazione alla Lega di appartenenza, all'integrale pagamento, entro il termine perentorio di 20 (venti) giorni dalla comunicazione della declaratoria di risoluzione, di tutte le competenze previste a carico della Società morosa e già maturate a favore del calciatore.

Il pagamento dovrà essere effettuato con le modalità di cui *sub* 13.3.

- 13.10.** La risoluzione del Contratto determina la risoluzione delle Altre Scritture. Il CA determina inoltre, in applicazione dei principi generali del diritto civile, gli effetti della risoluzione sulle intese di cui *supra sub* art. 4.7.

## **ARTICOLO 14**

### **- Malattia e infortunio -**

- 14.1.** In caso di malattia ovvero di infortunio per il periodo di inabilità (fatte salve le previsioni di cui *infra sub* 15 e sottoparagrafi) spetta al calciatore la retribuzione stabilita dal Contratto fino alla scadenza dello stesso, mentre la Società beneficerà delle eventuali indennità assicurative pattuite a proprio favore.
- 14.2.** Le spese di assistenza sanitaria e farmaceutica, degli eventuali interventi chirurgici e quelle di degenza in Istituti ospedalieri o in Case di cura sono a carico della Società per quanto non sia coperto dalle prestazioni del servizio sanitario nazionale.
- 14.3.** Nell'ipotesi che il calciatore non intenda usufruire dell'assistenza sanitaria proposta dalla Società, dovrà fare motivata comunicazione scritta a quest'ultima. La Società sarà tenuta a concorrere alle spese relative, ivi compresi interventi chirurgici, medicinali, degenza in istituti ospedalieri o Case di cura, e riabilitazione sostenute dal calciatore, in misura non superiore al costo normalmente necessario per assicurare al calciatore medesimo un'assistenza specialistica o di idonea qualificazione.

Il calciatore, in tale ipotesi, è tenuto a fornire alla Società piena informazione sui trattamenti anche medicinali ricevuti, trasmettendo a tal fine ogni relativa documentazione medicosanitaria.

- 14.4.** Le previsioni di cui *sub* 14.1., 14.2., 14.3., così come quelle di cui *infra sub* art. 15 e sottoparagrafi, trovano applicazione anche nell'ipotesi di infortunio occorso al calciatore in occasione di gare od allenamenti delle squadre nazionali o in occasione di gare od allenamenti organizzati dall'autorità militare da cui il calciatore dipenda.

## **ARTICOLO 15**

### **- Inabilità e inidoneità del calciatore -**

- 15.1.** Ai fini delle previsioni di cui al presente art. 15 e norme connesse:

- a)** per inidoneità si intende la condizione morbosa del calciatore (certificata dalla competente A.S.L. o equivalente struttura pubblica ai sensi delle leggi e dei provvedimenti amministrativi applicabili) che ne rende totalmente impossibile la prestazione lavorativa a titolo definitivo o temporaneo;
- b)** per inabilità si intende la condizione morbosa del calciatore che, pur non implicando l'impossibilità totale di rendere la prestazione, è comunque tale da non consentirgli di partecipare ad allenamenti che non siano esclusivamente di recupero funzionale.

La certificazione della condizione di inabilità è fatta da un medico sportivo o da una struttura medica organizzata che, su istanza della Società, è nominato/a dalla C.A., nelle forme e nei modi previsti dal Regolamento.



- 15.2. L'inabilità e l'inidoneità possono essere dipendenti da fatto e colpa del calciatore, ovvero da eventi allo stesso non imputabili.
- 15.3. In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro il calciatore deve avvertire immediatamente la Società ed inviare entro 3 (tre) giorni il certificato medico attestante l'inabilità.
- 15.4. Qualora l'inabilità del calciatore per malattia o infortunio, ovvero la sua inidoneità come *supra* definite, si protraggano oltre i 6 (sei) mesi, la Società può richiedere al C.A. la risoluzione del Contratto ovvero la riduzione alla metà della retribuzione maturanda dalla data della richiesta fino alla cessazione dell'inabilità e comunque non oltre il termine di scadenza del Contratto.
- 15.5. La richiesta di risoluzione del contratto ovvero la riduzione alla metà della retribuzione devono essere proposte, a pena di decadenza, in costanza della condizione di inabilità.
- 15.6. Qualora la malattia o l'infortunio dovessero determinare l'inidoneità definitiva del calciatore, come intesa e accertata *sub* 15.1., la Società ha diritto di richiedere immediatamente al C.A. la risoluzione del Contratto.
- 15.7. Se la malattia o la menomazione delle condizioni fisiche del calciatore risultino dipendenti da colpa grave del calciatore stesso si applicheranno le regole generali in materia di inadempimento a prescindere dalla durata della malattia o della menomazione e pertanto la Società potrà richiedere, ricorrendone i presupposti, la riduzione della retribuzione o nei casi più gravi la risoluzione del contratto.

## ARTICOLO 16

### - Assicurazione infortuni -

- 16.1. La Società è tenuta ad assicurare presso Compagnia di primaria importanza il calciatore contro gli infortuni e le malattie con massimali integrativi rispetto all'assicurazione base, secondo le condizioni di polizza, le modalità, i termini ed i minimi stabiliti annualmente dagli Organi preposti all'attività agonistica, in accordo con l'Associazione di categoria.
- 16.2. La Lega competente, in caso di inadempimento della Società, ha facoltà di sostituirsi alla stessa per la stipulazione od il perfezionamento della polizza.
- 16.3. Beneficiario delle prestazioni assicurative, anche per somme di garanzia superiori a quelle concordate con l'Associazione di categoria, si intende in ogni caso il calciatore o i suoi aventi diritto e sarà inefficace qualsiasi patto contrario anche se sottoscritto dal calciatore stesso, salvo il diritto della Società agli indennizzi previsti da eventuali polizze stipulate a proprio beneficio.
- 16.4. Il calciatore, quale beneficiario della polizza assicurativa, rinuncia ad ogni effetto per sé e per i suoi aventi diritto ad ogni azione nei confronti della Società, o di chi per essa, per il risarcimento dei danni subiti.
- 16.5. La polizza di assicurazione deve essere stipulata entro la data di convocazione del calciatore per l'inizio dell'attività di ogni stagione sportiva. Il calciatore non coperto da assicurazione non può svolgere alcuna attività sportiva. La Società inadempiente agli obblighi assicurativi concordati con l'Associazione di categoria è soggetta a provvedimenti disciplinari ed è tenuta al risarcimento dei danni, ove subiti dal calciatore e dai suoi aventi diritto.
- 16.6. In caso di infortunio avvenuto al di fuori dell'ambito dell'attività svolta per la Società di appartenenza, il calciatore ha l'obbligo di dare tempestiva comunicazione scritta alla Società, al fine di consentire a quest'ultima di ottemperare nei termini di legge e/o contrattuali agli adempimenti formali con le Compagnie di assicurazione, previsti dal successivo comma.
- 16.7. In caso di infortunio avvenuto nell'ambito dell'attività svolta per la Società di appartenenza, l'onere della denuncia e di ogni altro successivo adempimento previsti dalla polizza e/o dalla legge, necessari per far conseguire al calciatore o ai suoi aventi diritto gli indennizzi spettanti per l'assicurazione base e per l'assicurazione integrativa, sono a carico della Società, che pertanto è responsabile ad ogni effetto di tutte le eventuali omissioni al riguardo.
- 16.8. Il calciatore ha l'obbligo di sottoporsi a visita medica fiscale, a richiesta della Società, anche ai fini della stipulazione delle polizze assicurative cosiddette patrimoniali a favore della Società.

## ARTICOLO 17

### - Contributi previdenziali -

- 17.1. La Società effettuerà agli enti previdenziali competenti i versamenti previsti dalla legge per l'assicurazione contro l'invalidità, vecchiaia e superstiti e quella contro le malattie, anche per la parte a carico del calciatore, ed i relativi importi saranno trattenuti in rivalsa dalla retribuzione versata allo stesso.

## ARTICOLO 18

### - Riposo settimanale e ferie -

- 18.1. Il calciatore ha diritto ad un giorno di riposo settimanale, normalmente entro i primi due giorni della settimana.
- 18.2. Il calciatore ha anche diritto ad un periodo di riposo annuale della durata di quattro settimane, comprensive dei giorni festivi e di riposo settimanale.
- 18.3. La scelta del periodo di godimento del riposo annuale spetta alla Società, che decide in relazione alle esigenze dell'attività sportiva. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.  
Qualora il calciatore venga richiamato in sede durante il periodo di riposo annuale, la Società è tenuta a rimborsargli le spese di viaggio sia per il rientro in sede sia per il ritorno alla località ove trascorreva detto riposo. Il calciatore ha diritto di usufruire, in altro periodo dell'anno, dei giorni di riposo annuale non goduti a causa del richiamo in sede.

## ARTICOLO 19

### - Congedo matrimoniale -

- 19.1. Il calciatore ha diritto ad un congedo matrimoniale retribuito di almeno cinque giorni consecutivi. Il periodo di godimento del congedo inizia nel giorno precedente il matrimonio, ma tenuto conto delle esigenze dell'attività agonistica, potrà essere concesso o completato entro trenta giorni successivi al matrimonio.

#### **ARTICOLO 20**

##### **- Indennità di fine carriera -**

- 20.1. In adempimento all'art. 5.1. dell'Accordo ed in base all'art. 4, 7° comma della legge 23 marzo 1981 n° 91 e successive modificazioni, la Società verserà al Fondo di accantonamento dell'indennità di fine carriera, acceso presso la F.I.G.C., un contributo a suo carico del 6,25% sulla retribuzione annua lorda effettiva ed un contributo dell'1,25% a carico dello stesso (che sarà trattenuto in rivalsa) nel limite del massimale previsto per i calciatori dagli enti previdenziali competenti.

#### **ARTICOLO 21**

##### **- Clausola compromissoria. Procedimento arbitrale -**

- 21.1. In conformità a quanto previsto dall'art. 4, quinto comma, della legge 23 marzo 1981 n. 91 e successive modificazioni, nonché dall'art. 3, primo comma (ultimo periodo), della legge 17 ottobre 2003 n. 280, il contratto individuale di prestazione sportiva deve contenere una clausola compromissoria in forza della quale la soluzione di tutte le controversie aventi ad oggetto l'interpretazione, l'esecuzione o la risoluzione di detto contratto ovvero comunque riconducibili alle vicende del rapporto di lavoro da esso nascente sia deferita alle risoluzioni del C.A., che si pronuncerà in modo irrituale.
- 21.2. Con la sottoscrizione del Contratto le parti si obbligano –in ragione della loro comune appartenenza all'ordinamento settoriale sportivo, dei vincoli conseguentemente assunti con il tesseramento o l'affiliazione nonché della specialità della disciplina legislativa applicabile alla fattispecie- ad accettare senza riserve la cognizione e le risoluzioni del C.A.
- 21.3. Il Regolamento prevede, anche ad integrazione dei precedenti articoli:
- a) le modalità di devoluzione delle controversie e i relativi termini;
  - b) la procedura di nomina degli arbitri di nomina di parte, del Presidente e degli eventuali Conciliatori;
  - c) le formalità procedurali, anche relative all'espletamento dei mezzi istruttori, e alla produzione di documenti e memorie;
  - d) il termine entro il quale deve essere emesso il lodo, le possibilità di proroga e l'obbligo di comunicazione alle parti interessate con le relative modalità;
  - e) i criteri per la determinazione degli eventuali compensi agli arbitri, ove previsti nel Regolamento.

#### **ARTICOLO 22**

##### **- Norma di rinvio -**

- 22.1. Le norme statutarie e regolamentari della F.I.G.C. si intendono richiamate per quanto non previsto dal presente Accordo e dal Contratto che ne fa parte integrante.

#### **ARTICOLO 23**

##### **- Durata -**

- 23.1. Il presente Accordo ha la durata dal 1° luglio 2005 al 30 giugno 2006 e non è tacitamente rinnovabile o prorogabile.

#### **ARTICOLO 24**

##### **- Norme Transitorie -**

- 24.1. Sull'accordo delle parti, i Contratti in corso all'entrata in vigore del presente Accordo possono essere integrati con le pattuizioni di cui *sub* art. 3.5, nel rispetto delle modalità colà previste a pena di nullità.
- 24.2. I Contratti e le pattuizioni aventi ad oggetto premi individuali, premi collettivi o altri validi accordi, se redatte e ritualmente depositate prima dell'entrata in vigore del presente Accordo, hanno efficacia fino al loro esaurimento.

## **THE NETHERLANDS**

### **CAO VOOR CONTRACTSPELERS BETAALD VOETBAL NEDERLAND**

**2005 - 2008**

### **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Tussen de ondergetekenden:

**Nederlandse Federatie van Betaald Voetbal Organisaties (FBO)**,  
gevestigd te Utrecht en kantoorhoudende te Rotterdam als partij ter ene zijde  
en

**Vereniging van Contractspelers VVCS**,  
gevestigd en kantoorhoudende te Gouda  
en

**ProProf**,  
gevestigd te Utrecht en kantoorhoudende te Eindhoven,  
Gezamenlijk optredend als partij ter andere zijde is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

## **Artikel 1 - Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever: de rechtspersoonlijkheid bezittende betaald voetbalorganisatie, lid van partij ter ene zijde;
2. werknemer: de contractspeler in volledige dienst en de contractspeler in gedeeltelijke dienst, alsmede de minderjarige contractspeler met een arbeidsovereenkomst met uitgestelde betaling, lid van één der partijen ter andere zijde;
3. maand: een kalendermaand;
4. arbeidsduur: het aantal uren per week gedurende welke de werknemer als regel beschikbaar is voor de werkgever;
5. maandsalaris: het met inachtneming van de Wet minimumloon overeengekomen vaste salaris per maand, inclusief gegarandeerde premies voor competitie-, beker- en vriendschappelijke wedstrijden;
6. maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met de premies voor competitie-, beker- en vriendschappelijke wedstrijden voor zover deze de gegarandeerde premies te boven gaan;
7. jaarinkomen: de som van de twaalf maandinkomens, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen;
8. spelersraad: de vertegenwoordiging van de onder 2 bedoelde werknemers bij de onder 1 bedoelde werkgevers;
9. reglement spelersraad: het reglement, zoals opgenomen als bijlage van deze CAO;
10. adviescommissie: de paritair samengestelde adviescommissie, als bedoeld in artikel 24;
11. stichting CAO voor contractspelers: het paritair samengestelde overlegplatform als bedoeld in artikel 25;
12. echtgenote: de echtgenote van de werknemer. Als echtgenote wordt mede aangemerkt de ongehuwde meerderjarige die met een andere ongehuwde meerderjarige, over een periode van tenminste zes maanden, een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien twee personen hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding. Een gezamenlijke huishouding wordt in ieder geval aanwezig geacht indien de betrokkenen hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij zich wederzijds verplicht hebben tot een bijdrage aan de huishouding door een samenlevingscontract of zij op grond van registratie worden aangemerkt als een gezamenlijke huishouding.
13. CFK: Contractspelers Fonds KNVB
14. prijsindex: De consumenten prijsindex alle huishoudens van het CBS over de periode juli tot en met juni.

## **Artikel 2 - Werkingsfeer**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten tussen de werkgevers en werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 en lid 2.

## **Artikel 3 - Algemene verplichtingen en bevoegdheden van partijen**

1. Partijen zijn verplicht het bij deze CAO bepaalde na te komen, tenzij zich zodanige omstandigheden voordoen dat dit in redelijkheid niet van hen kan worden verlangd.
2. Partijen verplichten zich de nakoming van deze CAO bij hun leden te bevorderen en geen actie te voeren of te bevorderen die aan de goede nakoming van deze overeenkomst op enigerlei wijze afbreuk zou kunnen doen.
3. Partijen verplichten zich geschillen, verband houdend met de uitlegging, toepassing of inachtneming van de bepalingen van deze CAO in eerste instantie voor te leggen aan de adviescommissie.
4. Partijen zijn verplicht met alle hun ten dienste staande middelen de attractiviteit van het product betaald voetbal in het algemeen, en in het bijzonder de kwaliteit van de wedstrijden en van de competitie te bevorderen.
5. Partijen zijn bevoegd activiteiten te ontwikkelen, die - voor zover verplichtingen aan derden dat niet verhinderen - het betaald voetbal financieel en publicitair ten goede komen.
6. Partijen zullen bevorderen dat bij de toestandkoming, wijziging en beëindiging van arbeidsovereenkomsten geen daartoe niet bevoegde personen betrokken zijn.
7. Partijen leggen deze CAO ter algemeen verbindend verklaring voor aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

## **Artikel 4 - Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever is verplicht de bepalingen van de CAO in redelijkheid en billijkheid na te leven.
2. De werkgever is verplicht met iedere werknemer schriftelijk en in viervoud een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze CAO van toepassing wordt verklaard.
3. De werkgever is verplicht bij het aangaan van de individuele arbeidsovereenkomst aan de werknemer een exemplaar van de CAO te verstrekken.
4. De werkgever is verplicht een exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst aan de werknemer te verstrekken.
5. De werkgever draagt zorg voor aanmelding ter registratie bij de KNVB van het bij de arbeidsovereenkomst behorende standaardcontract voor meerderjarige contractspelers als bedoeld in artikel 51 RBV, of het contract met uitgestelde betaling waarop van toepassing het KNVB-reglement van 18 juni 1985, zoals opgesteld naar aanleiding van de besluitvorming in de Algemene Vergadering Betaald Voetbal van de KNVB van 20 mei 1985.
6. De werkgever draagt zorg voor aanmelding van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer ter registratie bij de in artikel 25 genoemde Stichting CAO voor contractspelers.
7. De werkgever heeft de plicht de werknemers onmiddellijk in kennis te stellen van een financiële noodsituatie bij de werkgever. Van een financiële noodsituatie is sprake zodra de werkgever zijn financiële verplichtingen tegenover de werknemers niet meer kan nakomen.
8. De werkgever is verplicht in geval van het uitlenen van een speler aan een andere betaald voetbalorganisatie gebruik te maken van de door partijen bij de CAO ontwikkelde uitleenovereenkomst. De uitleenovereenkomst is verkrijgbaar bij de FBO.

#### **Artikel 5 - Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is verplicht deze CAO in redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin de CAO van toepassing wordt verklaard.
3. De werknemer is verplicht de belangen van de werkgever als goede werknemer te behartigen.
4. De werknemer is verplicht de door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden naar behoren te verrichten en daarbij de verstrekte aanwijzingen en voorschriften ook ten aanzien van plaats en tijd waarop de werkzaamheden moeten worden verricht in acht te nemen, voor zo ver dit redelijkerwijze van hem kan worden verlangd.
5. De werknemer is verplicht zich, voor rekening van de werkgever, periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
6. De werknemer is verplicht, indien dit schriftelijk is overeengekomen, zich te onderwerpen aan enige verzekeringskeuring.
7. De werknemer is verplicht de door de medische staf verstrekte instructies met betrekking tot de medische verzorging en hygiëne op te volgen.

#### **Artikel 6 - Aanvang en einde der dienstbetrekking**

1. De aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst wordt in de individuele arbeidsovereenkomst vermeld. De arbeidsovereenkomst wordt steeds aangegaan voor bepaalde tijd en dient te eindigen op 30 juni van enig jaar.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW blijven alle tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd steeds gelden als aangegaan voor bepaalde tijd. Het bepaalde in dit lid geldt bij overeenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal drie maanden, ongeacht de duur van de arbeidsverhouding die door de opeenvolging van overeenkomsten ontstaat en ongeacht het aantal opeenvolgende overeenkomsten waaruit de arbeidsverhouding is samengesteld.
3. De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen periode;
4. De verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt na de mededeling door de werkgever of door de werknemer. De mededeling geschiedt tegen de laatste dag van de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
5. In afwijking van het bepaalde in het voorgaande lid kan de werkgever die deelneemt aan de hoogste klasse van het Nederlands betaald voetbal (Eredivisie) een verlengde arbeidsovereenkomst met de werknemer met wie de arbeidsverhouding tenminste vijf volledige opeenvolgende jaren heeft geduurd, en wiens gegarandeerde inkomen in het laatste jaar van de overeenkomst voor bepaalde tijd niet hoger is dan drie maal het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WAO, slechts doen eindigen door:
  - a. opzegging met inachtneming van de opzeggingsbepalingen als geldend voor contracten voor onbepaalde tijd, of
  - b. door de mededeling aan de werknemer onder toekenning van een schadeloosstelling in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De schadeloosstelling bedraagt het aan het einde van de overeenkomst geldende maandsalaris maal het aantal volledige dienstjaren dat de arbeidsverhouding heeft geduurd. Het laatste dienstjaar geldt als volledig dienstjaar. In het kader van dit lid gelden overeenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan drie maanden als elkaar direct opvolgende overeenkomsten.
6. Het in lid 5 bepaalde is van overeenkomstige toepassing op de werkgever die deelneemt aan de op één na hoogste klasse van het betaalde voetbal (Eerste divisie), met dien verstande dat de bescherming als bedoeld onder a en onder b van dat lid geldt voor de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever tenminste drie volledige opeenvolgende jaren heeft geduurd, en wiens gegarandeerde inkomen in het laatste jaar van de overeenkomst voor bepaalde tijd niet hoger is dan het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WAO.
7. De werkgever dient de mededeling als bedoeld in leden 4, 5 sub b en 6 van dit artikel uiterlijk op 31 maart van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt per aangetekend schrijven aan de werknemer te doen. Indien de mededeling niet tijdig is gedaan wordt de overeenkomst voortgezet voor de duur van een jaar. De datum op het bewijs van aantekening is bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

#### Toelichting:

De werkgever kan tot en met 31 maart middels een aangetekend schrijven de mededeling aan de speler doen. De mededeling kan de speler derhalve nog na 31 maart bereiken, maar de opzegging is dan toch tijdig als de aangetekende brief op 31 maart is verzonden. De datum op het bericht van aantekening is daarom bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

8. De werknemer dient de mededeling als bedoeld in lid 4 van dit artikel uiterlijk op 15 mei van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt per aangetekend schrijven aan de werkgever te doen. Indien de mededeling niet tijdig is gedaan wordt de overeenkomst voortgezet voor de duur van een jaar. De datum op het bewijs van aantekening is bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

#### Toelichting:

De werknemer kan tot en met 15 mei middels een aangetekend schrijven de mededeling aan de werkgever doen. De mededeling kan de werkgever derhalve nog na 15 mei bereiken, maar de opzegging is dan toch tijdig als de

aangetekende brief op 15 mei is verzonden. De datum op het bericht van aantekening is daarom bepalend voor de vraag of de mededeling tijdig is gedaan.

9. Op de arbeidsovereenkomst die onder de werking van dit artikel valt zijn de bepalingen van artikel 7: 677, 678, 679 en 685 BW onverminderd van toepassing. De werkgever, die met gebruikmaking van het bepaalde in de leden 4 tot en met 7 van dit artikel de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft doen eindigen, besluit alsnog de arbeidsverhouding met diezelfde werknemer voort te zetten, kan dat alleen doen tegen arbeidsvoorwaarden die tenminste gelijk zijn aan de voorwaarden zoals die golden in het laatste jaar van de eerder beëindigde overeenkomst.
- 9a. In afwijking van artikel 6 lid 9 is het tot 1 juli van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt mogelijk om na beëindiging van de arbeidsverhouding alsnog de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten, mits voldaan is aan de voorwaarden dat voortzetting van de arbeidsverhouding is geschied op schriftelijk verzoek van de werknemer en de door werkgever aan te bieden arbeidsovereenkomst minimaal 75% van het laatstverdiende jaarsalaris bedraagt.
10. Bij promotie van werkgever vanuit de op één na hoogste klasse van het betaalde voetbal (eerste divisie) naar de hoogste klasse van het betaalde voetbal (eredivisie), heeft werknemer in het eerste seizoen direct volgend op de promotie, en alleen indien werkgever in dat seizoen weer degradeert naar de op één na hoogste klasse van het betaalde voetbal (Eerste divisie), in afwijking van lid 5 slechts recht op bedoelde schadeloosstelling, indien diens gegarandeerde inkomen in het laatste jaar van de overeenkomst voor bepaalde tijd niet hoger is dan het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WAO.

#### **Artikel 7 - Arbeidsduur**

1. De arbeidsduur van de werknemer in volledige dienst bedraagt, berekend over een tijdvak van 26 weken, gemiddeld 40 uren per week.
2. De arbeidsduur van de werknemer in gedeeltelijke dienst bedraagt, berekend over een tijdvak van 26 weken, ten hoogste gemiddeld 22 uren per week.
3. In de arbeidsduur is begrepen de tijd waarin de werknemer beschikbaar is voor trainingen en wedstrijden, waartoe ook gerekend wordt de tijd benodigd voor het in teamverband voorbereiden op trainingen en wedstrijden, alsmede daarmee in verband staande medische verzorging. Het gestelde in dit lid is tevens van toepassing gedurende de periode, dat wedstrijden in het buitenland worden gespeeld en tijdens trainingskampen.
4. De reizen in Nederland en in het buitenland in verband met het spelen van wedstrijden gelden in principe als arbeidsuren. Het gemiddelde aantal reizen van alle spelers betrokken bij het betaald voetbal in aanmerking genomen, worden de reizen vastgesteld op 2 uren per week, op jaarbasis totaal 104 uren. De reis uren in het buitenland zullen per geval in overleg met de spelersraad worden vastgesteld.
5. Voor een trainingskamp zal als regel overleg met de spelersraad worden gepleegd, met dien verstande, dat voor een trainingskamp van een aaneengesloten duur langer dan 10 dagen vooraf overeenstemming met de spelersraad dient te zijn verkregen.
6. In het kader van de vijfdaagse werkweek heeft de werknemer in principe recht op 2 vrije dagen per week. In bijzondere omstandigheden kan hiervan worden afgeweken in overleg met de werknemer en/of spelersraad, echter steeds met behoud van de rechten van de werknemer.

#### **Artikel 8 - Salarisbepalingen**

1. Aan werknemers in volledige dienst wordt een maandsalaris toegekend dat tenminste gelijk is aan het wettelijk minimumloon, zoals op basis van de Wet minimumloon jaarlijks wordt vastgesteld.
2.
  - a. Aan werknemers jonger dan 23 jaar in gedeeltelijke dienst van de werkgever, wordt een maandsalaris toegekend van tenminste 55,5% van het wettelijk minimumloon naar leeftijd, zoals dat op basis van de Wet minimumloon jaarlijks wordt vastgesteld.
  - b. Aan werknemers jonger dan 23 jaar in gedeeltelijke dienst van de werkgever, wordt voor de resterende contractsduur een maandsalaris toegekend van tenminste 100% van het wettelijk minimumloon naar leeftijd, zoals dat op basis van de Wet minimumloon jaarlijks wordt vastgesteld, indien betreffende werknemer meer dan 13 weken in een seizoen heeft meegetraind met de eerste selectie van werkgever. Rustperiodes (zoals bijvoorbeeld vakantie en winterstop) worden niet in de bepaling van het aantal weken meegerekend. De verplichting tot betaling van dit loon heeft geen terugwerkende kracht en gaat in op het moment dat de periode van 13 weken wordt overschreden.
  - c. Aan werknemers die de leeftijd hebben van 23 jaar en ouder en die in gedeeltelijke dienst zijn van de werkgever, wordt een maandsalaris toegekend van tenminste 100% van het wettelijk minimumloon, zoals dat op basis van de Wet Minimumloon jaarlijks wordt vastgesteld.
3.
  - a. Tenminste 18 werknemers zullen in dienst zijn van de werkgever die deelneemt aan de competitie Eredivisie betaald voetbal.
  - b. Tenminste 16 werknemers zullen in dienst zijn van de werkgever die deelneemt aan de competitie Eerste divisie betaald voetbal.
4. Het maandinkomen zal uiterlijk 10 dagen na het einde van de kalendermaand aan de werknemer worden uitbetaald.

#### Toelichting

Partijen bij de CAO zijn overeengekomen dat de regeling zoals bepaald in artikel 8 lid 2b pas ingaat vanaf 1 november 2005. Voor de berekening van de periode van 13 weken geldt 1 november 2005 voor het seizoen 2005/2006 aldus als startdatum.

#### **Artikel 9 - Vakantietoeslag**

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8 procent over zijn jaarinkomen met een maximum van 8 procent over 3 maal het volledig wettelijk minimumloon, uit te betalen met het inkomen van de maand mei.

#### **Artikel 10 - Geoorloofd verzuim**

Met uitsluiting van het anders en overig bepaalde in artikel 7: 629b BW is het volgende van toepassing:

1. De werknemer behoudt aanspraak op het voor het tijdvak overeengekomen inkomen in de volgende gevallen en voor de respectievelijk bij elk van deze gevallen bepaalde termijnen van verlof waarin hij de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten, mits hij waar mogelijk tenminste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval daadwerkelijk bijwoont:
  - a van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de echtgenote, de ouders of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
  - b gedurende een dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgenote, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
  - c gedurende een dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee achtereenvolgende dagen bij zijn huwelijk
  - d gedurende een dag bij huwelijk een zijner kinderen, pleegkinderen, broers en zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
  - e gedurende een dag bij bevalling van de echtgenote;
  - f gedurende een dag bij verhuizing van de werknemer;
  - g gedurende een door de werkgever naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding van inkomensderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.
2. De werkgever zal, mits naar zijn oordeel binnen redelijke grenzen, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
  - a voor het bijwonen van een vergadering van zijn vakvereniging, indien de werknemer deel uitmaakt van een besturend orgaan van die vereniging, dan wel naar die vergadering is afgevaardigd;
  - b het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
3. Het verzoek om vrijaf voor een der onder 1 en 2 van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
4. De werkgever zal een werknemer, die lid is van de Centrale Spelers Raad (CSR) en in die hoedanigheid aanwezig dient te zijn, eveneens verzuim met behoud van salaris toekennen bij:
  - a vergaderingen van en met de Centrale Spelers Raad;
  - b bijwonen van de Algemene Vergadering Betaald Voetbal;
  - c andere KNVB-bijeenkomsten, waarbij de CSR wordt uitgenodigd.

#### **Artikel 11 - Vakantie**

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.
2. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 20 dagen.
3. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in het volgende lid.
4. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt, dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden, dan wel de dienst te hebben verlaten, en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
5. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet genoten heeft. De werknemer heeft aanspraak deze vakantiedagen zonder behoud van salaris te genieten.
6. De werknemer verwerft geen vakantiedagen over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld inkomen heeft.
7. Het onder 6 bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
  - a ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van werknemer;
  - b het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;In deze gevallen worden nog vakantiedagen verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken wordt opgeteld. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder a of b van dit lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
8. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 4 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
9. De verworven vakantiedagen in de onder 7 sub a of b genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
10. Van de in lid 2 genoemde vakantiedagen zullen als regel minstens drie weken als aaneengesloten vakantie worden verleend.

11. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantiedagen over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.
12. Bij het tussentijds beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
13. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
14. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

Toelichting:

Bij lid 5 wordt ervan uitgegaan, dat de vorige werkgever(s) de niet genoten vakantiedag(en) met de werknemers heeft/hebben afgerekend. Aan de hand van de in lid 13 bedoelde verklaring zal de werknemer deze vakantiedag(en) zonder behoud van salaris alsnog mogen opnemen. Met de in lid 10 opgenomen bepaling wordt bedoeld, dat tenminste 21 dagen aaneengesloten vakantie moet worden genoten.

**Artikel 12 - Ziektekostenverzekering**

1. Voor zover de werknemer niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet zal hij zich vrijwillig verzekeren voor een tenminste aan het Ziekenfonds gelijk te stellen voorziening.
2. Voldoet de werknemer niet aan het gestelde onder 1 dan komen de niet gedekte kosten ten gevolge van ziekte en/of blessure voor zijn rekening.
3. De werkgever is verplicht tenminste 50% van de premie inclusief wettelijke bijdrage bestemd voor een door de werknemer te sluiten ziektekostenverzekering voor hem en zijn gezin aan de werknemer te restitueren indien het verzekeringspakket aan de voorwaarde in lid 1 voldoet.
4. Indien de werkgever een collectieve ziektekostenverzekering voor het personeel heeft afgesloten is de werknemer verplicht hieraan deel te nemen.

Vanaf 1 januari 2006 komt voorgaande regeling te vervallen en geldt het navolgende:

*Ziektekostenverzekering*

1. De werkgever is verplicht tenminste een vergoeding van 50% van:
  - de inkomensafhankelijke inhouding van werknemer van 6,5%;
  - de nominale premie van de basisverzekering voor hem en zijn gezin;
  - de kosten van de aanvullende verzekering voor hem en zijn gezin, aan de werknemer te restitueren.
2. In het geval de in lid 1 genoemde vergoeding hoger uitvalt dan de wettelijke inkomensafhankelijke bijdrage van 6,5%, dan wordt de inkomensafhankelijke bijdrage op €0,- gesteld en is werknemer gerechtigd tot de onder lid 1 genoemde vergoeding.
3. In het geval de in lid 1 genoemde vergoeding lager uitvalt dan de wettelijke inkomensafhankelijke bijdrage van 6,5%, dan blijft werknemer gerechtigd tot de wettelijke inkomensafhankelijke bijdrage.
4. De kosten van de nominale premie en aanvullende verzekering worden slechts voor 50% tevens aan het gezin van werknemer gerestitueerd, indien de echtgenote van werknemer niet reeds uit hoofde van een dienstverband elders een vergoeding van de nominale premie en/of aanvullende verzekering via haar eigen werkgever ontvangt.
5. Indien de werkgever een collectieve ziektekostenverzekering voor het personeel heeft afgesloten is de werknemer per de eerst mogelijke datum verplicht hieraan deel te nemen.

**Artikel 13 - Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

1. In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid dient de werknemer dit op de eerste ziektedag voor 10:30 uur te melden aan de werkgever.
2. De werknemer dient zich te houden aan de terzake geldende voorschriften van de Uitvoeringsinstantie Werknemers Verzekeringen (UWV) en/of Arbodienst en zich beschikbaar te houden voor controles. In de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid zal de clubarts van de werkgever zoveel als nodig overleg voeren met de UWV en/of Arbodienst.
3. Indien de werknemer geblesseerd is, moet hij zich laten behandelen door de clubarts en diens aanwijzingen opvolgen. In overleg met de clubarts kan de werknemer tevens elders (erkende) medische hulp betrekken, doch de kosten hiervan zijn, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen, voor rekening van de werknemer.
4. In geval van ziekte van de werknemer zal de werkgever gedurende een periode van maximaal 52 weken 100 % van het in artikel 1 lid 5 genoemde maandsalaris aan de werknemer doorbetalen. Deze verplichting eindigt indien in de bedoelde periode van 52 weken de arbeidsovereenkomst eindigt.
5. De werkgever zal bij ziekte die voortduurt na verloop van de in lid 4 bedoelde periode van 52 weken 100% van het in artikel 1 lid 5 genoemde maandsalaris aan de werknemer doorbetalen, tenzij werknemer niet of niet voldoende meewerkt aan de reïntegratie zoals bepaald bij de procedure van de Wet Verbetering Poortwachter, danwel vergelijkbare wetgeving terzake van latere datum. Slechts in dat geval geldt na verloop van de in lid 4 bedoelde periode van 52 weken een doorbetaling van 70% van het in artikel 1 lid 5 genoemde maandsalaris.

6. De werkgever zal bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid die voortduurt na verloop van de in lid 4 en 5 bedoelde periode van tezamen 104 weken 100% van het in artikel 1 lid 5 genoemde maandsalaris aan de werknemer doorbetalen tot aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst.
7. Op de doorbetalingsverplichting van de werkgever worden wettelijke uitkeringen waarop de werknemer recht heeft in mindering gebracht.
8. De in lid 4, 5 en 6 bedoelde bovenwettelijke suppleties behoeven door de werkgever niet te worden uitbetaald:
  - a indien de werknemer bij zijn indiensttreding opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt;
  - b indien de werknemer door eigen toedoen geen wettelijke uitkering ontvangt, met dien verstande dat het bedrag waarop de werknemer een wettelijke aanspraak zou hebben gehad op de doorbetalingsverplichting van de werkgever in mindering wordt gebracht.

#### **Artikel 14 - Collectieve ongevallenverzekering**

1. De werkgevers zijn verplicht tenminste gebruik te maken van de in het kader van deze CAO afgesloten collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van bij hen in dienst zijnde werknemers, waarvan het standaardpakket een dekking biedt van maximaal €150.000,- bij blijvende invaliditeit en overlijden.
2. De premie voor de collectieve ongevallenverzekering komt voor rekening van de werknemer.

#### **Artikel 15 - Uitkering bij overlijden**

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gebaseerd op het gemiddeld bruto maandinkomen van de laatste vier maanden, over het resterend deel van de kalendermaand van overlijden plus twee daaropvolgende maanden. Op dit bedrag kan door de werkgever in mindering worden gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer als voetballer/contractspeler toekomt ingevolge sociale wetgeving.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
  - a de echtgenote van de werknemer van wie hij niet duurzaam gescheiden leefde;
  - b indien deze niet meer in leven is, of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
3. Geen uitkering is verschuldigd, indien door het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestond op een uitkering krachtens sociale wetgeving.

#### **Artikel 16 - Aanvullende verzekering WAO**

De werkgever vergoedt 50% van de premie van een door de werknemer te sluiten WAO-hiaat verzekering. De bijdrage geldt voor de verzekering die aan de werknemer tot aan diens 36e verjaardag een aanvullende WAO-uitkering biedt tot een maximum van het geldende WAO-dagloon.

#### **Artikel 17 - ANW-hiaat**

De werkgever vergoedt aan de gehuwde werknemer die vrijgesteld is van deelname aan het CFK een ten behoeve van diens echtgenote af te sluiten verzekering ter dekking van het ANW-hiaat.

#### **Artikel 18 - Opleiding en maatschappelijke begeleiding**

1. De werkgever en de organisaties van werkgevers en werknemers zullen de opleiding tot betaald voetballer bevorderen van degenen die als zodanig werkzaam willen zijn.
2. De werkgever en de organisaties van werkgever en werknemers zullen de activiteiten ter voorbereiding van de werknemers op een toekomstige maatschappelijke carrière bevorderen.

#### **Artikel 19 - Spelersraad**

De werknemers zijn gerechtigd een spelersraad in te stellen. Taken en bevoegdheden van de spelersraad zijn geregeld in een nader tussen CAO-partijen overeen te komen reglement, dat als bijlage van deze CAO zal worden opgenomen.

#### **Artikel 20 - Reiskosten**

1. De werknemer heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten, die voortvloeien uit het verrichten van zijn werkzaamheden.
2. De werknemer heeft recht op een vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer overeenkomend met de geldende wettelijke regeling.

#### **Artikel 21 - Verhuiskosten**

Indien de werknemer om zakelijke redenen en op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever verhuist, heeft hij recht op een vergoeding van de door hem gemaakte verhuiskosten. Naast de kosten voor transport van de inboedel betekent zulks een netto vergoeding groot 12% van het jaarsalaris van de werknemer inclusief vakantietoeslag, met een maximum van het wettelijk fiscaal toegestane. Bij de ondertekening van deze CAO thans bedragende €5.445,-.

#### **Artikel 22 - Fusie, reorganisatie, opheffing**

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusie gedragsregels, zal de werkgever die overweegt:

1. een fusie aan te gaan;
2. een ingrijpende reorganisatie door te voeren;
3. tot opheffing van de BVO te besluiten;



zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de FBO, ProProf, de VVCS, de spelersraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met ProProf/de VVCS en de spelersraad

### **Artikel 23 - Disciplinaire maatregelen**

Met inachtneming van de wettelijke bepalingen kan de werkgever tegen de werknemer, die zijn verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, disciplinaire maatregelen nemen.

#### Toelichting

In het Burgerlijk Wetboek is het volgende terzake van boeten opgenomen in artikel 7: 650 BW:

1. De werkgever kan slechts boete stellen op de overtreding van voorschriften van de arbeidsovereenkomst, indien in de arbeidsovereenkomst de voorschriften op de overtreding waarvan boete is gesteld en het bedrag van de boete zijn vermeld.
2. De overeenkomst, waarbij boete wordt bedongen, wordt schriftelijk aangegeaan.
3. De overeenkomst of het reglement, waarbij boete is bedongen, vermeldt nauwkeurig de bestemming van de boete. Zij mogen noch onmiddellijk, noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf of van degene aan wie de werkgever de bevoegdheid heeft verleend om aan werknemers een boete op te leggen.
4. Iedere boete, in een overeenkomst bedongen, moet op een bepaald bedrag gesteld zijn, uitgedrukt in het geld waarin het loon in geld vastgesteld is.
5. Binnen een week mag aan de werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boeten worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag. Geen afzonderlijke boete mag hoger dan dit bedrag worden gesteld.
6. Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit artikel is nietig. Echter mag, doch alleen ten aanzien van werknemers wier in geld vastgesteld loon per dag meer bedraagt dan het bedrag van het als minimum geldende minimumloon bij schriftelijk aangegane van de bepalingen van de leden 3, 4 en 5 worden afgeweken. Is zulks geschied, dan zal de rechter steeds bevoegd zijn de boete op een kleinere som te bepalen, indien de opgelegde hem bovenmatig voorkomt.
7. Ondergaat het bedrag van het loon, genoemd in lid 6, wijziging, dan wordt de werking van bedingen waarbij van de leden 3, 4 en 5 is afgeweken, geschorst jegens werknemers wiens in geld vastgesteld loon per dag niet meer bedraagt dan het gewijzigde bedrag van het minimumloon.
8. Onder het stellen en bedingen van boete in de zin van dit artikel wordt begrepen het door de werkgever bedingen van boete als bedoelde in de artikelen 91 tot en met 94 van boek 6.

### **Artikel 24 - Adviescommissie (AC)**

#### *A. Taken en bevoegdheden van de adviescommissie:*

1. Geschillen welke ontstaan naar aanleiding van de bepalingen in deze CAO kunnen voor advies of bindend advies aan de AC worden voorgelegd.
2. Indien er sprake is van een geschil, de uitlegging of toepassing van deze CAO betreffende, kan een vooroverleg met de voorzitter of secretaris van de AC worden aangevraagd. In dit overleg kan worden nagegaan of:
  - a het geschil betrekking heeft op de CAO-bepalingen;
  - b het geschil in onderling overleg opgelost kan worden;
  - c in welke mate tussen de werkgever en de (ex-)werknemer(s) overeenstemming bestaat over het onderwerp en de inhoud van het geschil;
  - d het geschil voor advies of bindend advies aan de AC voorgelegd zal worden.
3. Een verzoek om advies kan binnen drie weken na het onder punt 2 genoemde overleg bij de AC worden ingediend. Het inwinnen van advies kan geschieden op verzoek van een of meer, dan wel alle direct bij het geschil betrokken partijen (werkgever en werknemer(s)).
4. Bij een verzoek om bindend advies dient het onderwerp en de inhoud van het geschil zo duidelijk mogelijk omschreven te zijn. Ook de standpunten en visie van de partijen dienen te zijn weergegeven. Indien niet alle partijen hun standpunt in het verzoek om advies hebben weergegeven, vergewist de AC zich van hun standpunt.
5. Een advies van de AC wordt binnen 4 weken na ontvangst van het verzoek uitgebracht en is niet bindend. Het advies wordt alle betrokkenen ter kennis gebracht.
6. Een verzoek om bindend advies kan alleen worden ingediend als:
  - a het verzoek door alle bij het geschil betrokken partijen wordt ingediend (mede-ondertekend);
  - b de in conflict zijnde werkgever en (ex-)werknemers(s) instemmen met bindend advies en verklaren zich aan de uitspraak van de AC te zullen houden.
7. Voor haar werkwijze zal de AC, met inachtneming van het hierna onder B gestelde, een reglement opstellen.

#### *B. Samenstelling en werkwijze adviescommissie.*

1. De FBO en bij deze CAO partijen zijnde werknemersorganisaties stellen elk een lijst met adviseurs op (tenminste drie en maximaal vijf). De voorzitter is onafhankelijk en wordt door de adviseurs benoemd op voordracht van de CAO-partijen. De voorzitter wijst voor elk (bindend) advies twee adviseurs aan; een namens de FBO, een namens de werknemersorganisaties. Het secretariaat van de AC wordt door het secretariaat van de CAO gevoerd. Indien een geschil in tweede instantie voor bindend advies wordt voorgelegd, wijst de Voorzitter andere adviseurs aan dan welke reeds advies over het betreffende geschil hebben uitgebracht.

2. Uitsloten van het lidmaatschap of plaatsvervangend lidmaatschap zijn:
  - a personen, die lid zijn van het bestuur van de CAO-partijen;
  - b personen, wier onafhankelijkheid en onpartijdigheid op grond van hun dienstverband of beroepsuitoefening onvoldoende geacht wordt.
3. De benoeming van leden die de leeftijd van 68 jaar hebben bereikt is niet mogelijk. Het lidmaatschap van de AC eindigt vanzelf bij het bereiken van de leeftijd van 70 jaar.
4. De AC beslist bij meerderheid van stemmen. Indien er een minderheidsstandpunt blijkt te bestaan, dan wordt daarvan, desgewenst, in het bindend advies melding gemaakt.
5. Een bindend advies-uitspraak wordt binnen twee weken na de standpuntbepaling in de AC aan de werkgever en de (ex-)werknemer(s) bekend gemaakt. De adviezen worden tevens aan de besturen van de bij deze CAO betrokken partijen, ProProf, de VVCS en de FBO, toegezonden.
6. De kosten van de AC worden door de procederende partijen gedragen, waarbij beide partijen de helft van de kosten voor haar rekening nemen.

#### **Artikel 25 - Stichting CAO voor contractspelers**

1. Partijen bij deze CAO zullen zorgdragen voor de inrichting van een overlegplatform dat zal bestaan uit twee onafhankelijk bestuurde en opererende afdelingen. Een der afdelingen zal zich bezig houden met de bestudering, registratie en afhandeling van arbeidsrechtelijke aangelegenheden, de andere met het beheer en de exploitatie van collectieve commerciële rechten.
2. Onder arbeidsrechtelijke aangelegenheden wordt door partijen onder meer verstaan het redigeren van een nieuw te hanteren reglement spelersraden, een nieuw te hanteren standaard model-arbeidsovereenkomst, een gezamenlijk advies inzake het KNVB standaardcontract, de registratie van gesloten arbeidsovereenkomsten, een studie naar de wenselijkheid en haalbaarheid van op collectieve basis te sluiten verzekeringen (alsook de uitvoering hiervan), een onderzoek naar de wenselijkheid van algemene regelingen en zekerheden terzake van dopingproblemen en aanstellingskeuringen en overige medische aangelegenheden, als ook het verzamelen en ter beschikking stellen van relevante informatie het betaalde voetbal betreffende.
3. Onder collectieve commerciële rechten wordt door partijen verstaan: hun gezamenlijke in het economisch verkeer verzilverbare aanspraken, waar onder in elk geval begrepen het gelijkmatig gebruik van logo's, namen of overige gedeponeerde merken toebehorend aan tenminste 18 werkgevers uit dezelfde divisie in combinatie met het gelijkmatig gebruik van tenminste 11 afbeeldingen, namen of overige persoonlijkheidsrechten van de bij deze werkgevers onder contract staande spelers. Onder de commerciële rechten dienen in ieder geval niet de rechten te worden verstaan die op het moment van ingaan van deze CAO reeds worden geëxploiteerd binnen het kader van andere entiteiten in het betaalde voetbal, waarmede onder meer de mediarechten worden bedoeld.
4. De rechtsvorm van het platform zal een stichting zijn bestuurd door de partijen bij deze CAO. De naam van de stichting zal zijn Stichting CAO voor contractspelers. De stichting zal twee separaat functionerende afdelingen kennen die functioneren onder verantwoordelijkheid van het hoofdbestuur. De FBO zal twee zetels in het hoofdbestuur hebben en de bij deze CAO partij zijnde werknemersorganisaties elk een. De FBO zal twee personen benoemen die werkzaam zullen zijn ten behoeve van de arbeidsrechtelijke afdeling, de VVCS en ProProf elk een. De FBO zal twee personen benoemen die werkzaam zullen zijn ten behoeve van de commerciële afdeling, de VVCS en ProProf elk een. Statutair zal bepaald worden dat Ajax, Feyenoord en PSV terzake van de door de commerciële afdeling mogelijk te sluiten contracten een veto recht hebben. Het zal aan het bestuur van de stichting zijn om ter bestrijding van haar kosten een passende voorziening te treffen.

#### **Artikel 25a - Sociaal fonds**

Partijen bij deze CAO zullen zorgdragen voor de invulling van een Sociaal Fonds, welke gezamenlijk door partijen gefinancierd wordt. De financiën komen voort uit de opbrengst zoals gegenereerd door de Stichting CAO voor Contractspelers. CAO-partijen zullen de netto inkomsten overtreffende de €66.125,- per partij bestemmen voor het Sociaal Fonds, waarbij voor zowel de werkgevers als de werknemers als plafond een maximum van €108.000,- wordt ingesteld. Doel van het fonds is gebruikmaking van de beschikbare financiën voor (om)scholing, opleiding en begeleiding van werknemers. Het bestuur van de Stichting CAO voor Contractspelers beheert het Fonds en beslist over de bestemming van het Fonds en de binnen het Fonds beschikbare gelden.

#### **Artikel 26 - Ouderdomspensioen**

1. Op de werknemer is de Pensioenregeling Betaald Voetbal van toepassing.
2. De inhoud van deze pensioenregeling en de hieruit voor de werkgever en de werknemer voortvloeiende rechten en verplichtingen wordt met werking vanaf 1 januari 2006 vastgelegd in het Reglement behorende bij de Pensioenregeling Betaald Voetbal. Dit Pensioenreglement wordt geacht deel uit te maken van deze CAO.
3. De werkgever is verplicht om de werknemer binnen een maand na 1 januari 2006, of bij latere aanvang van de arbeidsovereenkomst, binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden, in het bezit te stellen van een schriftelijk exemplaar van het Pensioenreglement.
4. De begeleiding van de uitvoering van de pensioenregeling wordt opgedragen aan het CFK, mits het bestuur van het CFK paritair zal zijn samengesteld. De taak van het CFK zal zijn de begeleiding van de uitvoering van de pensioenregeling in de ruimste zin van het woord, waaronder begrepen het namens de werkgever sluiten en instandhouden van een pensioenverzekering met een daartoe bevoegde verzekeringsmaatschappij, het namens de werkgever onderhandelen met de verzekeringsmaatschappij over de voorwaarden van de pensioenverzekering, het communiceren met belanghebbenden over algemene aspecten en individuele aanspraken betreffende de pensioenverzekering en voorts het verrichten van alle handelingen die in verband met het instandhouden van de

- verzekering nodig worden geacht. Voor het uitoefenen van haar activiteiten is het CFK voor zover nodig door werkgevers en werknemers gemachtigd.
5. De eerste verzekering zal door het CFK worden gesloten met Nationale Nederlanden Verzekeringsmaatschappij N.V.
  6. De financiering van de pensioenregeling komt volledig voor rekening van de werknemer. Onder de financiering is begrepen de betaling van de voor de opbouw en dekking van pensioenaanspraken benodigde premie of andere bijdrage, de betaling van uitvoeringskosten, alsmede de betaling van alle overige kosten die voor de financiering van de pensioenregeling nodig blijken te zijn.
  7. De door werknemers voor de financiering van de pensioenregeling verschuldigde bedragen worden door de werkgever maandelijks naar evenredigheid van de verschuldigde jaarlijkse bedragen ingehouden op het aan de werknemers verschuldigde loon. De werkgevers dragen de bedragen af aan het CFK dat uitsluitend bevoegd is de bedragen te bestemmen voor de pensioenregeling en is gehouden daartoe ingevolge de pensioenverzekering met de verzekeringsmaatschappij verschuldigde bedragen af te dragen aan de verzekeringsmaatschappij. Het CFK is tevens gerechtigd overeenkomsten te sluiten met Nationale Nederlanden inzake premiekortingen en premierestitutie.
  8. Indien de werkgever de verschuldigde bedragen in enige maand niet op het loon van de werknemer heeft ingehouden, is de werkgever gerechtigd de inhouding alsnog te plegen in de eerstvolgende maand. Indien de werkgever dan wederom de verschuldigde bedragen niet op het loon inhoudt, vervalt het recht tot inhouding op het loon en is de werkgever zelf aansprakelijk om de verschuldigde bedragen uiterlijk tegen het einde van de tweede maand volgend op de eerste maand waarin de werkgever de bedragen op het loon van de werknemer had moeten inhouden, aan het CFK te betalen.
  9. Indien de werkgever zijn aan het slot van het vorige lid bedoelde betalingsverplichting niet tijdig nakomt, is het CFK gerechtigd een rechtsvordering tot betaling tegen de werkgever aanhangig te maken. De werkgever is dan tevens wettelijke rente verschuldigd of de niet (tijdig) betaalde bedrag vanaf de eerste dag dat de in het vorige lid bedoelde betalingstermijn is verstreken. Tevens is de werkgever een bedrag aan incassokosten verschuldigd aan de stichting ter grootte van 15% van de verschuldigde hoofdsom.
  10. De werkgever is verplicht aan het CFK alle relevante gegevens met betrekking tot de werknemers en hun nagelaten betrekkingen te verstrekken welke het CFK nodig heeft voor de uitvoering van de aan haar bij deze CAO opgedragen taken.

#### **Artikel 27 - Uitlenen**

1. Het uitlenen van een contractspeler aan een andere werkgever in het betaald voetbal is alleen mogelijk indien de betrokken werknemer daarmee instemt.
2. Gedurende de uitleenperiode blijft de tussen de werknemer en de uitlenende werkgever gesloten arbeidsovereenkomst van kracht. De uitlenende werkgever zal alle uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen volledig nakomen.
3. Indien een werknemer voor de periode van uitlenen, aanvullende vergoedingen met de inlenende werkgever overeenkomt, ontheft die overeenstemming de uitlenende werkgever niet van haar verplichtingen jegens de werknemer, tenzij anders overeengekomen.
4. De inlenende werkgever dient de uitlenende werkgever te vrijwaren van aansprakelijkheid in gevolge artikel 7: 658 BW.
5. De uitlenende werkgever sluit tenminste de gebruikelijke verzekeringen, die noodzakelijk zijn om alle risico's die de werknemer bij de inlenende werkgever loopt, te verzekeren.

#### **Artikel 28 - Gunstiger bepalingen**

1. Werkgevers en werknemers hebben het recht van deze CAO ten gunste van de werknemers afwijkende bepalingen overeen te komen.
2. Voor zover tussen werkgevers en werknemers arbeidsvoorwaarden zijn of worden overeengekomen, die in gunstige zin voor de werknemer afwijken van de bepalingen vermeld in deze CAO, zijn die arbeidsvoorwaarden onverminderd van kracht.

#### **Artikel 29 - Inwerkingtreding, doorwerking, nawerking en einde van de CAO**

1. Deze CAO treedt in werking per 1 juli 2005 en eindigt op 30 juni 2008 van rechtswege. Partijen hebben het recht om gedurende de looptijd van deze CAO de onderhandelingen over de lopende CAO te heropenen indien maatschappelijke omstandigheden daartoe aanleiding geven. Dit recht is ook van kracht ten aanzien van de voorstellen die voortkomen uit het werk van de Stichting CAO voor contractspelers en die gedurende de looptijd van deze CAO gereed komen.
2. Op arbeidsovereenkomsten die worden gesloten binnen een jaar na expiratie van deze CAO zijn de bepalingen van deze CAO nog van toepassing, tenzij aansluitend op deze CAO of binnen de genoemde periode van een jaar een nieuwe CAO wordt afgesloten die op deze arbeidsovereenkomsten van toepassing is of zal worden verklaard.
3. Op arbeidsovereenkomsten gesloten gedurende de looptijd van de CAO blijven de bepalingen van deze CAO ook na expiratie van de CAO van toepassing.
4. Op arbeidsovereenkomsten gesloten gedurende een jaar na expiratie van de CAO blijven de bepalingen van deze CAO tot 1 juli 2009 van toepassing.

#### **Artikel 30 - Werkgeversbijdrage**

De werkgevers zullen aan de bij deze CAO partij zijnde werknemersorganisaties (ProProf en de VVCS) gezamenlijk, ten behoeve van vakbondswerk in de bedrijfstak, over het seizoen 2005/2006 een bijdrage verschaffen van €275.000,-. Voor de

seizoenen 2006/2007 en 2007/2008 geldt daarna een jaarlijkse indexering van de dan geldende bijdrage met 3%. Deze werkgeversbijdrage dient ieder jaar uiterlijk op 1 januari aan de werknemersorganisaties betaald te zijn.

Toelichting:

De betaling van de werkgeversbijdrage zal geschieden door de FBO.

Aldus opgemaakt en ondertekend te Rotterdam

FBO	Proprof	VVCS
_____	_____	_____
M. Sturkenboom voorzitter	J.T. Andriessen directeur	D. Hesp voorzitter
_____	_____	_____
J. Gerrits secretaris	D. Hermes	R. Roest

## PORTUGAL

### CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Liga Profissional de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol

#### Capítulo I - Disposições Gerais

##### Artigo 1.º

- 1 O presente contrato estabelece e regula as normas porque se regerão as relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho desportivo celebrado entre os futebolistas profissionais e os clubes ou sociedades desportivas filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, adiante também designada por LPFP.
- 2 Ambas as partes contratantes acordam em promover a extensão do presente CCT a todas as relações laborais emergentes de contratos de trabalho celebrados entre os futebolistas profissionais e quaisquer clubes ou sociedades desportivas, estejam ou não filiados na LPFP, para o que solicitarão aos ministérios responsáveis a respectiva portaria de extensão.

##### Artigo 2.º - Âmbito pessoal

- 1 O presente CCT aplicar-se-á aos futebolistas profissionais que, em virtude da celebração de contrato de trabalho desportivo, após a necessária formação técnico-profissional se obriguem, mediante retribuição, à prática do futebol como profissão exclusiva ou principal, sob a autoridade e direcção de um clube ou sociedade desportiva.
- 2 A formação técnico-profissional dos jogadores profissionais de Futebol, bem como a respectiva evolução, far-se-ão nos termos do regulamento que constitui o anexo III.

##### Artigo 3.º - Âmbito territorial

O presente CCT aplicar-se-á todos os futebolistas e clubes ou sociedades desportivas domiciliados em território nacional.

##### Artigo 4.º - Regime jurídico

Às relações emergentes de contrato de trabalho desportivo, subscritos pelos futebolistas profissionais e pelos clubes ou sociedades desportivas, serão aplicáveis as normas do Regime Jurídico de Trabalho do Praticante Desportivo e, subsidiariamente, as disposições aplicáveis ao contrato de trabalho, com excepção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação laboral dos futebolistas profissionais, nomeadamente as relativas à duração do trabalho.

##### Artigo 5.º - Forma

- 1 O contrato de trabalho deverá ser reduzido a escrito e assinado pela entidade patronal e pelo jogador, lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes a ser enviados, no prazo de cinco dias, pela entidade patronal à LPFP e ao Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, adiante também designada por PPF.
- 2 Do contrato de trabalho desportivo deverá constar:
  - a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data nascimento do jogador.
  - b) O montante da retribuição;
  - c) A data de início de produção de efeitos do contrato;
  - d) O termo de vigência do contrato;

- e) A data de celebração.
- 3 A falta de redução a escrito do contrato determina sua nulidade . (Junta -se, como anexo I ao presente CCT, modelo de contrato tipo).

#### **Artigo 6.º - Promessa de contrato de trabalho**

- 1 A promessa de contrato trabalho só é válida se constar de documento assinado pelos promitentes, no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de as partes se obrigarem a celebrar um contrato de trabalho desportivo, respectiva retribuição e a indicação do início e do termo do contrato prometido, ou a menção da competição ou número de jogos.
- 2 Vale como promessa de contrato de trabalho desportivo o acordo pelo qual o formando se obriga a celebrar com a entidade formadora um contrato de trabalho desportivo, após a cessação do contrato de formação.
- 3 A duração do contrato de trabalho prometido nos termos do número anterior não pode exceder quatro épocas desportivas , considerando-se reduzida a essa duração em caso de estipulação de duração superior.
- 4 A promessa do contrato de trabalho referida no n.º 2 caduca caso o contrato de formação cesse antes do termo fixado, por mútuo acordo, rescisão fundada em causa justificativa ou caducidade.
- 5 No caso de outra indemnização não ser prevista a título de cláusula penal, o incumprimento culposo da promessa de contrato de trabalho a que se refere o n.º 1 implica o dever de indemnizar o promitente não faltoso pelos prejuízos sofridos, em quantia igual a 70% do montante que o clube ou sociedade desportiva houver entregue como antecipação do contrato prometido, sem prejuízo da obrigação de reembolso ou do direito de a fazer sua, consoante a violação seja do jogador ou do clube.
- 6 No caso de não haver antecipação financeira do contrato prometido, o promitente faltoso responde pelo incumprimento nos termos gerais de direito.
- 7 Não é aplicável à promessa constante deste preceito o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

#### **Artigo 7.º - Prazo**

- 1 O contrato de trabalho desportivo terá sempre uma duração determinada, seja pela fixação do seu tempo, seja pela referência a determinada competição ou número de jogos .
- 2 No primeiro caso, o contrato caducará, sem necessidade de aviso prévio, expirado o prazo de estipulado.
- 3 No primeiro caso, o contrato considera-se-á extinto após a realização do último jogo da competição a que se referia ou para que fora contratado.
- 4 No entanto, o jogador não fica impedido de ser utilizado em jogos resultantes de adiamentos, substituição ou repetição de jogos para que foi contratado, mesmo que tais jogos se venham a realizar posteriormente à data inicialmente prevista para realização do último jogo integrado no objecto contratual.
- 5 Em qualquer dos casos, o contrato poderá ser prorrogado, por mútuo acordo das partes, por período igual ou inverso do anteriormente fixado.

#### **Artigo 8.º - Registo**

A possibilidade de participação do futebolista em competições oficiais depende do registo prévio do seu trato na LPFP e na FPF, nos termos da regulamentação em vigor.

#### **Artigo 9.º - Cedência temporária**

- 1 Sem prejuízo de eventuais limitações ou condições previstas nos regulamentos desportivos, durante a vigência de um contrato o clube ou sociedade desportiva poderá ceder temporariamente a outro os serviços de um jogador profissional, mediante aceitação expressa deste, não podendo o período de cedência exceder o termo do prazo do contrato em vigor.
- 2 Esta cedência só poderá, porém, ser efectivada dentro de cada época, nos prazos previstos na regulamentação desportiva aplicável, desde que comunicada à FPF e à LPFP.
- 3 A cedência deverá constar obrigatoriamente de documento escrito, assinado por todos os intervenientes, no qual deverão ser especificados as condições e o prazo de cedência, nomeadamente os direitos e deveres emergentes da relação de trabalho assumidos pelos contraentes.
- 4 No contrato de cedência podem ser estabelecidas condições remuneratórias diversas das acordadas no contrato de trabalho desportivo, desde que não envolvam diminuição da retribuição nele prevista.
- 5 Na falta de especificação, presumem-se sub-rogados pelo cessionário todos os direitos e as obrigações do cedente .
- 6 Sempre que da cedência resulte o pagamento de qualquer compensação ao clube ou sociedade desportiva cedente, o jogador cedido terá direito a receber, se outro acordo mais favorável não for estipulado entre as partes, 7% daquela quantia.
- 7 Fica salvaguardada em qualquer dos casos previstos neste artigo a regulamentação desportiva em vigor, designadamente a que contemple as transferências de jogadores no âmbito dos «clubes satélites» ou «equipas B».

#### **Artigo 10.º - Transferências a meio da época**

- 1- Sem prejuízo de eventuais limitações ou condições decorrentes dos regulamentos desportivos, sempre que se verifique revogação do contrato por mútuo acordo ou promovida por uma das partes com invocação de justa causa, devidamente reconhecida, pode o jogador transferir-se definitivamente para outro clube ou sociedade desportiva durante o decurso da época desportiva, e ser nela utilizado pelo seu novo clube, desde que a extinção do seu contrato seja comunicada a FPF e a LPFP até 31 Março.
- 2 Igual possibilidade tem o jogador cujo contrato caduque nos termos do artigo 41.º, n.º1, alínea b), em caso de impossibilidade do clube.

- 3 A inscrição do jogador no novo clube, nos casos de rescisão com justa causa, carece de verificação sumária, exclusivamente para efeitos desportivos, a qual poderá resultar de acordo expresso ou tácito entre as partes, de decisão em processo especial da Comissão Arbitral Paritária prevista no presente CCT ou de sentença judicial, ainda que não transitada em julgado.

#### **Artigo 11.º - Período experimental**

- 1 Apenas poderá estabelecer-se um período experimental no primeiro contrato celebrado entre o mesmo jogador e o mesmo clube.
- 2 O período experimental não poderá ser superior a 30 dias, mas cessará imediatamente logo que o jogador seja utilizado em competição oficial ou sofra, ao serviço do clube, lesão que impeça temporariamente de praticar o futebol para além do termo do período experimental .
- 3 Não é admissível o estabelecimento de período experimental no primeiro contrato desportivo celebrado pelo jogador com o clube que lhe deu formação.
- 4 Na falta de estipulação expressa, presume-se que as partes afastaram a possibilidade de existência de período experimental.

### **Capítulo II - Direitos, deveres e garantias**

#### **Artigo 12.º - Deveres de clube**

O clube ou sociedade desportiva deve :

- a) Tratar e respeitar o jogador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe atempadamente a retribuição convencionada;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, assegurando os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções;
- d) Facilitar-lhe o exercício dos seus direitos sindicais;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, em conformidade com a legislação em vigor;
- f) Demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem, bem como das regras de disciplina e ética desportiva.

#### **Artigo 13.º - Deveres de jogador**

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, incluindo os treinadores, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, pelas respectivas funções, estejam relacionadas com a sua actividade;
- b) Comparecer pontualmente aos treinos, jogos, estágios, deslocações, exames e tratamentos médicos e submeter-se ao regime de treino antecipadamente estabelecido pelo treinador e a todos os tratamentos preconizados pelos serviços clínicos;
- c) Obedecer à entidade patronal e seus representantes em tudo o que respeite à execução e disciplina da actividade desportiva, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Zelar por se manter a cada momento nas melhores condições físicas necessárias para a prática desportiva;
- e) Cumprir todas demais obrigações decorrentes de contrato desportivo e das normas que o regem, bem como das regras próprias de disciplina e ética desportiva.

#### **Artigo 14.º - Garantias do jogador**

É proibida à entidade patronal :

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o jogador exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o jogador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei de trabalho ou desta convenção;
- d) Afectar as condições de prestação do trabalho, nomeadamente impedindo-o de o prestar inserido normal grupo de trabalho, excepto em situações especiais por razões de natureza médica ou técnica;
- e) Impor ao jogador a prestação de serviços não compreendidos no objecto de contrato;
- f) Prejudicar, por qualquer forma, o exercício do direito ao trabalho após cessação do contrato;
- g) Impedir a participação do jogador nos trabalhos das eleições nacionais.

#### **Artigo 15.º - Poder disciplinar**

- 1 Sem prejuízo da competência disciplinar própria das associações de futebol, da FPF e da LPFP, restrita ao plano desportivo, conforme previsto nos respectivos regulamentos, compete aos clubes ou sociedades desportivas exercer, nos termos do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, da lei geral e do presente CCT, o poder disciplinar sobre os jogadores ao seu serviço.
- 2 Os clubes ou sociedades desportivas poderão elaborar regulamentos internos sobre as condições de exercício da actividade dos jogadores, devendo, no entanto, respeitar as condições do presente CCT e restante regulamentação aplicável.
- 3 Dentro dos limites fixados neste artigo, o clube ou sociedade desportiva poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:
  - a) Repreensão;

- b) Repreensão registada;
  - c) Multa;
  - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
  - e) Despedimento com justa causa.
- 4 As multas aplicadas a um jogador por cada infracção disciplinar praticada não podem exceder um terço da retribuição mensal e, em cada época, a retribuição correspondente a 30 dias.
- 5 A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 24 dias e, em cada época, o total de 60 dias.

#### **Artigo 16.º - Exercício do poder disciplinar**

- 1 As sanções disciplinares previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 3 do artigo 15.º só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar organizado nos termos legais, sob pena de nulidade.
- 2 As sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 15.º poderão ser aplicadas com dispensa de processo disciplinar, sem prejuízo da previa audiência do jogador.
- 3 O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos três meses à decisão.
- 4 Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, se a presença se mostrar conveniente.

#### **Artigo 17.º - Sanções abusivas**

- 1 Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o jogador:
- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
  - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência nos termos da alínea c) do artigo 13.º;
  - c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;
  - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem .
- 2 A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva, em qualquer dos casos previstos no número anterior, indemnizará o jogador nos termos gerais de direito, ficando sujeita, nos casos de multa, suspensão ou despedimento, aos agravamentos previstos na lei.

#### **Artigo 18.º - Liberdade de trabalho**

São nulas as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito de trabalho após a cessação do contrato.

#### **Artigo 19.º - Outras actividades na vigência do contrato**

- 1 Ao futebolista profissional é vedado o desempenho de qualquer outra actividade desportiva no período da duração de contrato, salvo convenção expressa em contrário.
- 2 É igualmente vedado na vigência de contrato, o exercício pelo futebolista profissional de qualquer actividade laboral ou empresarial incompatível com a prática da actividade a que esta vinculado pelo contrato de trabalho desportivo, excepto se o contrário for convencionado neste contrato ou se expressamente autorizada tal prática pelo clube.
- 3 No caso de oposição por parte do clube ou sociedade desportiva, a questão da eventual incompatibilidade será dirimida prevista neste CCT.

#### **Artigo 20.º - Garantia do cumprimento das obrigações contratuais**

- 1 Sempre que, por força da aplicação de regulamentos nacionais ou internacionais, seja possível a um clube ou sociedade desportiva reclamar quaisquer direitos relativamente a um jogador com quem tiver mantido contrato de trabalho desportivo, não é lícito ao clube exercer tal direito, nem dele obter qualquer ganho, quando, por força do contrato de trabalho celebrado, o clube ou sociedade desportiva for devedor a esse jogador de quaisquer retribuições.
- 2 Sem prejuízo das demais obrigações legais, os clubes ou sociedades desportivas deverão celebrar e manter em vigor, pelo prazo de vigência do contrato, um seguro de acidentes de trabalho de que seja beneficiário o próprio jogador.

### **Capítulo III - Prestação do trabalho**

#### **Artigo 21.º - Trabalho normal**

- 1 Considera-se compreendido no período normal de trabalho do jogador:
- a) O tempo que está sob as ordens e dependência da entidade patronal, com vista à participação nos jogos oficiais ou particulares em que possa vir a tomar parte;
  - b) O tempo despendido em sessões de apuramento técnico, tático e físico, sauna e massagens, bem como exames e tratamentos clínicos com vista à preparação e recuperação do jogador para as provas desportivas;
  - c) O tempo despendido em estágios de concentração e em viagens que precedam ou sucedam à participação em provas desportivas.
- 2 O trabalho normal não deverá exceder sete horas por dia, não relevando, contudo, para efeito dos limites de duração de trabalho previstos neste CCT os períodos de tempo referidos na alínea c) do número anterior.
- 3 Os jogadores obrigam-se a participar nos estágios de concentração estabelecidos pelo clube ou sociedade desportiva, os quais não deverão exceder trinta e seis horas, quando os jogos se disputem em campo próprio, ou setenta e duas horas, quando o jogo se realiza em campo alheio, incluindo-se, neste último caso, o período de tempo necessário à deslocação.
- 4 A duração dos estágios pode, porém, ser alargada, na medida do indispensável, quando as exigências da competição o justificarem.

**Artigo 22.º - Horários**

- 1 Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos jogadores ao seu serviço, dentro de condicionalismos legais.
- 2 As sessões de treino, bem como as demais actividades formativas, tais como reuniões do tipo técnico, informativo, sauna e massagem, serão decididas pelo clube ou sociedade desportiva e comunicadas aos jogadores com a necessária antecedência.

**Artigo 23.º - Trabalho suplementar**

- 1 Todo o trabalho prestado para além dos limites estabelecidos nos artigos antecedentes só poderá ser prestado como acordo prévio dos jogadores, salvo caso de força maior, e será remunerado com o aumento correspondente a 50% da retribuição normal.
- 2 A duração do trabalho suplementar nunca poderá ser superior ao período de tempo do trabalho normal.

**Artigo 24.º - Descanso semanal e feriados obrigatórios**

- 1 Os jogadores têm direito a um descanso semanal mínimo de um dia e meio, do qual pelo menos um dia será gozado de forma continuada, devendo o gozo do restante meio dia ser desfrutado por acordo de ambas partes.
- 2 Têm ainda os jogadores direito ao descanso nos dias 1 de Janeiro, domingo de Páscoa, 1 de Maio e 24 e 25 Dezembro.
- 3 Quando por exigência da realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, não seja possível desfrutar do descanso previsto neste artigo, com excepção dos previstos no número anterior, transfere-se o mesmo para a data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o primeiro dia disponível.

**Artigo 25.º - Férias**

- 1 O jogador tem direito a gozar um período 22 dias úteis de férias em virtude do trabalho prestado em cada época .
- 2 O direito a férias vence-se no dia 1 do mês imediatamente anterior àquele em que termina a época.
- 3 Cessando o contrato de trabalho antes do termo inicialmente previsto, o jogador terá direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado na própria época da cessação, excepto no caso de despedimento com justa causa.
- 4 Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias já vencido, o jogador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como respectivo subsídio.
- 5 O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou por outras vantagens, ainda que o jogador dê o seu consentimento.
- 6 O jogador que tenha celebrado contrato de trabalho desportivo por um período inferior a uma época tem direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço.
- 7 Se a redução do prazo resulte de transferência a meio de época, a obrigação de conceder as férias transmite-se para a nova entidade patronal, salvo acordo em contrário entre o cedente e o cessionário.
- 8 A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos dos números anteriores, pagará ao jogador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias não gozadas.

**Artigo 26.º - Escolha de férias e retribuição**

- 1 A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o jogador.
- 2 Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias da qual dará conhecimento ao jogador com antecedência não inferior a 30 dias.
- 3 A retribuição dos jogadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

**Artigo 27.º - Exercício da actividade futebolística durante as férias**

No caso de um jogador, durante as férias, violando o disposto do artigo 19.º, n.º1, praticar futebol em competição ou em representação de qualquer entidade, daí auferindo, directa ou indirectamente, remuneração ou qualquer tipo de retribuição, incorre em responsabilidade disciplinar e perderá ainda o direito a retribuição correspondente ao seu período de férias sem prejuízo das indemnizações devidas nos termos gerais de direito.

**Artigo 28.º - Faltas Princípios gerais**

- 1 As faltas podem ser justificadas ou não justificadas.
- 2 A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do jogador a importância correspondente aos dias em que ele faltou ao trabalho sem justificação.
- 3 A justificação da falta deve ser apresentada no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar da reapresentação ao serviço.
- 4 A entidade patronal poderá descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas na época a que as férias respeitam, salvo se tais faltas tiverem motivado a aplicação de sanção disciplinar igual ou superior à fixada na alínea c) do n.º do artigo 15.º - 5 O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um dia de férias por cada falta, até ao máximo de um terço das férias a que o jogador teria direito.

**Artigo 29.º - Faltas justificadas**



- 1 Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao jogador, nomeadamente doença, acidente ou incumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.
- 2 Nas hipóteses abrangidas no número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime do artigo 30.º
- 3 As faltas autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.
- 4 O jogador pode faltar pelo tempo estritamente indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou outras a estas inerentes.
- 5 O jogador pode faltar até 11 dias consecutivos na altura do seu casamento, pagando a entidade patronal a retribuição correspondente a todo o período de faltas.
- 6 O jogador pode faltar até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou até dois dias consecutivos por falecimentos dos restantes parentes ou afins na linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente aos períodos previstos.
- 7 No caso de prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, o jogador pode faltar durante os dias em que tenham lugar as respectivas provas.

#### **Artigo 30.º - Suspensão da prestação do trabalho por impedimento do jogador**

- 1 Quando o jogador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o cumprimento do serviço militar obrigatório, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
- 2 Se o impedimento do jogador resultar de doença ou lesão contraídas ao serviço do clube, é inaplicável o disposto no número anterior e o clube fica a pagar-lhe a diferença das prestações da Segurança Social até perfazer as remunerações acordadas.
- 3 Durante o tempo de suspensão, o jogador conserva o direito ao lugar e continua obrigado a guardar a lealdade à entidade patronal.
- 4 O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
- 5 O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 6 Terminado o impedimento, o jogador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, dentro de quarenta e oito horas.
- 7 A entidade patronal que se oponha a que o jogador retome o serviço deve indemnizar o jogador nos termos estabelecidos no artigo 49.º
- 8 A suspensão não impede a caducidade do contrato no termo do prazo que tiver sido celebrado, nem prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

### **Capítulo IV - Retribuição do trabalho**

#### **Artigo 31.º - Remuneração**

- 1 Consideram-se como retribuição todas as prestações, em dinheiro ou em espécie, recebidas pelo jogador, como contrapartida do exercício da sua actividade, salvo as excepções expressamente previstas na lei.
- 2 Entende-se, unicamente para efeitos de cálculo das pensões de morte, incapacidade permanente absoluta ou parcial, a retribuição mensal acrescida dos subsídios de Natal e de férias e outras remunerações anuais a que o atleta sinistrado tenha direito com carácter de regularidade, tendo como máximo mensal 15 vezes o salário mínimo nacional.

#### **Artigo 32.º - Remuneração mínima**

- 1 Aos jogadores profissionais são asseguradas as seguintes remunerações base mínimas:
  - a) 1.ª Liga três vezes o salário mínimo;
  - b) 2.ª Liga duas vezes e meia o salário mínimo nacional;
  - c) 2.ª Divisão B duas vezes o salário mínimo nacional;
  - d) 3.ª Divisão uma vez e meia o salário mínimo nacional.
- 2 Aos jogadores profissionais com idades compreendidas entre os 18 e 23 anos, cujos clubes tenham equipas «B», é assegurada a remuneração mínima correspondente a duas vezes o salário mínimo nacional.
- 3 Os jogadores profissionais com idade inferior a 18 anos terão assegurada a remuneração de base mínima igual ao salário mínimo nacional.

#### **Artigo 33.º - Subsídios de férias e de Natal**

Os jogadores profissionais terão direito a receber, no início das férias e no Natal, um subsídio equivalente à remuneração de base mensal, salvo se o período de prestação de trabalho for inferior a uma época, caso em que o montante do subsídio será correspondente a dois dias e meio por cada mês de trabalho efectivamente prestado.

#### **Artigo 34.º - Prémios de jogos**

Quando a retribuição compreenda a atribuição aos jogadores de prémios de jogos ou de classificação, em função dos resultados obtidos, consideram-se essas prestações vencidas, salvo acordo escrito em contrário, com a remuneração dos mês seguinte àquele em que esses resultados se verificarem.

#### **Artigo 35.º - Cláusulas contratuais especiais**

Os contratos individuais de trabalho poderão conter cláusulas de salvaguarda de aumento ou redução das retribuições contratuais para os casos de subida e descida de divisão, respectivamente, desde que tais valores sejam definidos previamente.

#### **Artigo 36.º - Forma, tempo e lugar de cumprimento**

- 1 A remuneração mensal deverá ser satisfeita em numerário ou através de cheque nominativo, vale postal ou depósito bancário até ao dia 5 do mês subsequente àquele a que disser respeito, salvo se outra forma de pagamento for acordada entre as partes.
- 2 O não cumprimento da obrigação referida no número anterior constitui a entidade patronal em mora, independente de interpelação, e confere ao jogador o direito a receber os correspondentes juros calculados à taxa legal em vigor no momento do efectivo pagamento.
- 3 A retribuição deve ser satisfeita na localidade onde a entidade patronal tiver a sua sede, salvo acordo em contrário.

#### **Artigo 37.º - Compensação e desconto**

- 1 A entidade patronal não pode compensar a retribuição com créditos que tenha sobre o jogador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.
- 2 O disposto no número anterior não se aplica:
  - a) Aos descontos ordenados por lei, por decisão transitada em julgado ou por autos de conciliação, quando da decisão ou auto tenha sido notificada a entidade patronal;
  - b) As indemnizações devidas pelo jogador à entidade patronal quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
  - c) As multas a que se refere a alínea c) do n.º3 do artigo 15.º;
  - d) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição;
  - e) Às amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal ao jogador para aquisição de seus móveis, quando expressamente solicitados por aquele e constem de documento assinado por ambas as partes.
- 3 Os descontos referidos nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

#### **Artigo 38.º - Direito de imagem**

- 1 Todo o jogador tem direito a utilizar a sua imagem pública ligada à prática do futebol e a opor-se a que outrem a use ilicitamente para exploração comercial ou para outros fins económicos.
- 2 O direito ao uso e exploração da imagem do jogador compete ao próprio no plano meramente individual, podendo este ceder esse direito ao clube ao serviço do qual se encontra durante a vigência do respectivo contrato.
- 3 Fica ressalvado o direito de uso da imagem do colectivo dos jogadores de uma mesma equipa por parte do respectivo clube ou sociedade desportiva.
- 4 A exploração comercial da imagem dos jogadores de futebol enquanto colectivo profissional será da competência do SJPF.
- 5 A exploração do direito de imagem dos jogadores profissionais integrado nas transmissões televisivas em canal aberto dos jogos dos campeonatos nacionais confere ao SJPF o direito a receber a quantia de 200 000\$ a pagar pelo clube visitado no decurso do mês seguinte àquele em que se realiza o jogo.

### **Capítulo V - Cessação do contrato de trabalho**

#### **Artigo 39.º - Causas de extinção do contrato de trabalho desportivo**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com justa causa por iniciativa do jogador;
- e) Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencional.
- f) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- g) Despedimento colectivo;
- h) Abandono de trabalho.

#### **Artigo 40.º - Revogação por mútuo acordo**

- 1 É sempre lícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho desportivo, em qualquer momento da sua vigência.
- 2 A revogação deverá sempre constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com exemplar, do qual deverá constar expressamente a data de celebração do acordo bem como do início da produção dos efeitos revogatórios.
- 3 Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o jogador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### **Artigo 41.º - Caducidade**

- 1 O contrato de trabalho desportivo caduca nos casos previstos neste CCT ou nos termos gerais de direito, nomeadamente:
  - a) Expirando o prazo nele estipulado;

- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o jogador prestar a sua actividade ou de a entidade empregadora o receber;
  - c) Extinguindo-se a entidade empregadora;
  - d) Verificando-se a condição resolutiva aposta ao contrato, nomeadamente se for convencionada a extinção do contrato em caso de descida de divisão do clube ou sociedade desportiva, ou na eventualidade de determinada verba ser oferecida ao clube e ao jogador por parte de outro clube interessado nos seus serviços.
- 2 A caducidade do contrato de trabalho desportivo não confere ao jogador o direito a compensação fixada.

**Artigo 42.º - Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal**

Considera-se justa causa de despedimento toda a violação grave dos deveres do jogador, traduzida num comportamento culposos que comprometa a subsistência do vínculo laboral, nomeadamente;

- a) Desobediência ilegítima as ordens da entidade patronal ou dos seus representantes;
- b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da actividade e das necessárias à disciplina do trabalho;
- c) Provocação repetida de conflitos com companheiros de trabalho, superiores hierárquicos ou membros dos órgãos sociais do clube ou sociedade desportiva;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;
- e) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas a honra e dignidade da entidade patronal, dos superiores hierárquicos, dos companheiros de trabalho e das demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com actividade exercida;
- f) Repetida inobservância das regras da disciplina e da ética desportivas, contra os interesses do clube;
- g) Faltas não justificadas que sejam causa directa de prejuízos ou riscos graves para o clube ou sociedade desportiva ou, independente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada época desportiva, cinco seguidas ou interpoladas;
- h) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício da sua actividade.
- i) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

**Artigo 43.º - Justa causa de rescisão por iniciativa de jogador**

- 1 Constituem justa causa de rescisão por iniciativa do jogador, com direito a indemnização, entre outros, os seguintes comportamentos imputáveis a entidade patronal:
- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida ou o seu atraso por mais de 30 dias, quando se verifiquem as condições previstas no n.º 2 deste artigo;
  - b) Violação das garantias do jogador nos casos e termos previstos no artigo 12.º;
  - c) Aplicação de sanções abusivas;
  - d) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do jogador praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos;
  - e) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.
- 2 A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período superior a 30 dias confere ao jogador o direito a rescisão prevista no número anterior, desde que o jogador comunique a sua intenção de rescindir o contrato, por carta registada, com aviso de recepção, e o clube ou sociedade desportiva não proceda, dentro de três dias úteis, ao respectivo pagamento.

**Artigo 44.º - Comunicação da cessação do contrato**

- 1 A eficácia da cessação do contrato de trabalho depende da sua comunicação a Liga Portuguesa de Futebol, ao SJPF e à FPF.
- 2 A comunicação deve ser realizada pela parte que a promoveu, com a indicação dos fundamentos e da respectiva forma de extinção do contrato.

**Artigo 45.º - Ausência de justa causa**

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a algumas das situações configuradas nos artigos anteriores, a parte interessada não pode invocá-los como justa causa de rescisão:

- a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não se considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra.

**Artigo 46.º - Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada**

- 1 Pode clausular-se no contrato de trabalho desportivo o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para efeito.
- 2 O montante da indemnização deve ser determinado ou determinável em função de critérios estabelecidos para efeito.
- 3 A eficácia da resolução depende do pagamento efectivo da indemnização ou convenção de pagamento.
- 4 Tem força liberatória o depósito na LPFP da quantia indemnizatória.

**Artigo 47.º - Rescisão unilateralmente sem justa causa**

- 1 É ilícita a rescisão por decisão unilateral sem justa causa quando não seja contratualmente convencionada.
- 2 Considera-se rescisão sem justa causa quando esta não for alegada, ou, tendo-o sido, vier a revelar-se insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação aos factos imputados.

**Artigo 48.º - Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso de rescisão com justa causa**

- 1 A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no artigo 43.º - confere ao jogador o direito a uma indemnização correspondente ao valor de retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu tempo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma actividade a partir do início da época imediatamente seguinte àquela em que ocorreu a rescisão e até ao termo previsto para o contrato.
- 2 As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até ao final da época em que foi promovida a rescisão do contrato com justa causa pelo jogador.
- 3 Se pela cessação do contrato resultarem para o jogador prejuízos superiores ao montante indemnização fixado no n.º 1, poderá aquele intentar a competente acção de indemnização para ressarcimento desse danos.

**Artigo 49.º - Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso despedimento sem justa causa**

A entidade patronal que haja promovido indevidamente o despedimento do jogador, por ausência de processo disciplinar ou falta de justa causa, fica obrigada a indemnizá-lo nos termos do precedente artigo 48.º.

**Artigo 50.º - Responsabilidade do jogador em causa de rescisão unilateral sem justa causa**

- 1 Quando a justa causa invocada nos termos do artigo 43.º venha ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o jogador fica constituído na obrigação de indemnizar o clube ou sociedade desportiva em montante não inferior ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado o seu termo.
- 2 Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela intentar a competente acção de indemnização para ressarcimento desses danos, sem prejuízo da produção dos efeitos da rescisão.

**Artigo 51.º Responsabilidade do jogador em caso despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora**

- 1 Quando o jogador der causa ao despedimento promovido pelo clube ou sociedade desportiva, incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato.
- 2 Ao montante da indemnização da responsabilidade do jogador poderá ser reduzida a vantagem patrimonial que a entidade empregadora venha efectivamente a colher da ruptura antecipada do contrato.

**Artigo 52.º Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa**

- 1 Sem prejuízo da extinção do vínculo contratual no âmbito das relações jurídicos-laborais, a participação de um jogador em competições oficiais ao serviço de um clube terceiro na mesma época, em que, por sua iniciativa, foi rescindindo o contrato de trabalho desportivo, depende de reconhecimento de justa causa da rescisão ou do acordo do clube.
- 2 Ocorrendo justa causa, o jogador deverá comunicar a entidade empregadora a vontade de rescindir o contrato, por carta registada com aviso de recepção, no qual se invoquem expressamente os motivos que fundamentam a rescisão.
- 3 Quando para a rescisão tenha sido invocada como fundamento a falta de pagamento da retribuição nos termos previstos na alínea a) do artigo 43.º, o jogador deverá também notificar a LPFP, por carta registada, com aviso de recepção, da sua vontade de pôr termo ao contrato.
- 4 Recebida a comunicação referida no número anterior, a LPFP procederá, em quarenta e oito horas, à notificação do clube ou sociedade desportiva para, no prazo de três dias úteis, produzir prova documental do pagamento das retribuições cuja falta é imputada.
- 5 Em caso de resposta de clube ou sociedade desportiva com exibição de prova documental, o processo será remetido a Comissão Arbitral Paritária do CCT prevista no artigo 55.º, para reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos, sem prejuízo das consequências que dela resultarem no plano jurídico-laboral.
- 6 A falta de resposta nos termos do número anterior equivalerá à confissão tácita do fundamento rescisório invocado pelo jogador, valendo como reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos.
- 7 Nos demais casos, o clube pode opor-se ao reconhecimento da justa causa, mediante petição escrita dirigida à Comissão Arbitral Paritária, a apresentar no prazo de cinco dias úteis, contados desde a data da recepção da respectiva comunicação de rescisão.
- 8 A petição prevista no número anterior deverá conter as razões de facto e de direito que fundamentem a oposição, bem como indicação de todos os meios de prova a produzir.
- 9 A falta de oposição no prazo referido no n.º 6 equivale à aceitação tácita da existência de justa causa para os fins previstos neste artigo.
- 10 O processo terá natureza urgente e será organizado, processado e decidido em conformidade com as normas constantes do anexo II do CCT, que regula o funcionamento da Comissão Arbitral Paritária.

**Artigo 53.º - Abandono do trabalho**

- 1 Considera-se abandono do trabalho a ausência do jogador ao serviço do clube ou sociedade desportiva, acompanhada de factos que, com a probabilidade, revele intenção de o não retomar.
- 2 Presume-se o abandono do trabalho quando a ausência do jogador se prolongue durante, pelo menos, quinze dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo de ausência.
- 3 A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo jogador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

- 4 O abandono do trabalho vale como rescisão sem justa causa, produzindo, assim, os mesmos efeitos da rescisão ilícita do contrato, nomeadamente a constituição do jogador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido no artigo 50.º deste CCT.
- 5 A cessão do contrato de trabalho só é invocável pela entidade patronal após a comunicação por carta registada, com aviso de recepção, para última morada conhecida do jogador.

**Artigo 54.º Conflitos entre as partes**

Em caso de conflito decorrente do contrato de trabalho desportivo. Será o mesmo submetido à apreciação da Comissão Arbitral Paritária, constituída nos termos previstos no artigo seguinte, a qual decidirá, segundo o direito aplicável e o presente CCT, e de acordo com o regulamento previsto no anexo II, que faz parte integrante deste CCT, não havendo lugar a recurso judicial das suas decisões.

**Artigo 55.º Comissão Arbitral**

Durante a vigência deste CCT, é constituída uma Comissão Arbitral Paritária, que será composta por seis membros, sendo três nomeados pela LPFP, três pelo SJPF, cujo funcionamento está previsto no anexo II do presente CCT, tendo fundamentalmente as seguintes atribuições:

- a) Dirimir os litígios de natureza laboral existentes entre os jogadores de futebol e os clubes ou sociedades desportivas;
- b) Interpretar a aplicação das cláusulas do presente CCT;
- c) Vigiar o cumprimento do regulamentado;
- d) Estudar a evolução das relações entre as partes contratantes;
- e) Outras actividades tendentes à maior eficácia prática deste CCT.

**Artigo 56.º Actividade sindical**

- 1 Os jogadores profissionais terão o direito de desenvolver, no seio dos clubes ou sociedades desportivas a que pertençam, a actividade sindical normalmente reconhecida por lei, para o que deverão eleger, de entre os elementos do plantel, quem os represente perante o clube ou sociedade desportiva em matérias relacionadas com regime laboral.
- 2 Em todos os balneários dos clubes ou sociedades desportivas abrangidos pelo CCT, deverá existir um painel para afixação de informações aos jogadores, para uso exclusivo dos representantes referidos no número anterior ou do sindicato. Este painel deverá ser colocado em local visível e de fácil acesso.

**Artigo 57.º Enquadramento competitivo**

- 1 As equipas dos clubes ou sociedades com fins desportivos que participem nas competições nacionais da 1.ª Liga e 2.ª Liga só podem ser integradas por jogadores profissionais de futebol.
- 2 Poderão, contudo, as equipas referidas no número anterior integrar até ao máximo de quatro jogadores não profissionais com contrato de formação.

**Artigo 58.º Fundo de Solidariedade social**

A LPFP entregará, mensalmente, ao SJPF uma verba destinada ao reforço do orçamento do Fundo de Solidariedade Social do Jogador de Futebol, correspondente a 15% do volume total das multas e coimas desportivas recebidas pela Liga durante o mês anterior em resultado da aplicação das disposições disciplinares desportivas.

**Artigo 59.º Jogo anual**

- 1 A LPFP e o SJPF organizarão anualmente um jogo, a realizar até ao final de cada época desportiva, no qual participarão os melhores jogadores portugueses e estrangeiros, previamente seleccionados.
- 2 A receita total deste jogo, incluindo publicidade e eventual transmissão televisiva, reverterá para o SJPF e para a LPFP em partes iguais, depois deduzidos os custos efectivos.

**Artigo 60.º Acessos aos campos**

- 1 Durante a vigência do presente CCT, os jogadores profissionais das 1.ª, 2.ª, 2.ª B e 3.ª Divisões Nacionais filiados no SJPF terão livre entrada em qualquer jogo particular oficial em que intervenha o clube a que se encontram vinculados.
- 2 Os membros dos corpos sociais do SJPF terão acesso aos estádios onde se realizem jogos em que participem equipas dos clubes ou sociedades desportivas integrantes da LPFP.
- 3 Para tal efeito, o SJPF requisitará à LPFP o cartão de identificação para ser presente no momento de acesso aos estádios.
- 4 Independentemente do consignado no número anterior, os clubes colocarão à disposição dos jogadores do seu plantel um mínimo de 20 bilhetes especiais de convite para a bancada central.

**Anexo I**

Modelo do contrato de trabalho entre clubes e jogadores profissionais

- 1.º contratante (daqui em diante denominado Clube):  
Nome do clube..., com sede em..., representado por...
  - 2.º contratante (daqui em diante denominado Jogador):  
Nome completo do jogador ..., filho de... e de..., natural de..., de nacionalidade..., data de nascimento: ... de ... de 19..., bilhete de identidade n.º ..., de ... de 19..., do Arquivo de Identificação de ..., passaporte n.º ..., de... de ... de 19..., do país ..., residente em ..., categoria (1)...
- Entre o clube e o jogador é celebrado contrato individual de trabalho, que se regerá pelas cláusulas seguintes:

- 1.<sup>a</sup> O jogador obriga-se a prestar com regularidade a actividade de futebolista ao clube, em representação e sob a autoridade e direcção deste, mediante retribuição.
- 2.<sup>a</sup> O Clube compromete-se a pagar ao Jogador, até ao dia 5 do mês seguinte àquele a que disser respeito, a remuneração mensal ilíquida de.... Euros.
- 3.<sup>a</sup> O Clube poderá ainda pagar ao Jogador prémios de classificação, em função dos resultados, os quais, desde que atribuídos com regularidade, serão considerados como parte integrante da remuneração.
- 4.<sup>a</sup> O Jogador, para além da remuneração mensal, terá direito a receber, no início das suas férias e na época de Natal, um subsídio equivalente à sua remuneração base.  
Nos casos de mudança de divisão do Clube, e em observância dos limites máximos do CCT em vigor, o total das remunerações do Jogador poderá ser alterado nas percentagens seguintes:
  - a) Em caso de subida de divisão, aumento...%;
  - b) Em caso de descida de divisão, redução de...%
- 6.<sup>a</sup> O presente contrato tem duração determinada por via de:
  - a) Prazo tendo início em .... de...de mil novecentos e...(extenso) e termo em ... de...de...(extenso);
  - b) Competição ou número de jogos ....(definir).
- 7.<sup>a</sup> Ao jogador fica vedado no período de duração do contrato a prática de qualquer actividade desportiva previamente autorizada pelo Clube, bem como o exercício de qualquer actividade laboral ou empresarial incompatível com a actividade desportiva a que está vinculado salvo expressa autorização do Clube em contrário.
- 8.<sup>a</sup> Para efeitos da regulamentação laboral e desportiva em vigor, o clube declara que...(pagou ou não pagou) pelo jogador um prémio de transferência .
- 9.<sup>a</sup> O Clube declara que tem a ficha médica do Jogador, devidamente actualizada, a qual pode ser remetida, a pedido de qualquer entidade, para apreciação, que e reúne todas as condições necessárias para a pratica de futebol e possui as habilitações literárias legais.
- 10.<sup>a</sup> Os casos e situações não previstos no presente contrato regem-se pelo CCT outorgado entre o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

#### 11.<sup>a</sup>

Para dirimir os conflitos entre si emergentes, as partes acordam em submeter a respectiva solução à Comissão Arbitral constituída nos termos do artigo 55.º do contrato colectivo de trabalho para os profissionais de futebol.

.....de..... de19....

Assinaturas dos directores do Clube:

( Carimbo ou selo branco.)

Assinatura do jogador....

Notas

Reconhecimento das assinaturas no exemplar destinado à FPF, sendo a do jogador presencial.

O contrato é elaborado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes para envio pelo Clube, no prazo de cinco dias, à LPPF, ao SJPF e à FPF. O exemplar destinado à FPF deve ser acompanhado de requerimento, assinado pelo Clube e pelo Jogador, no qual solicita o registo de contrato.

## **Anexo II - Comissão Arbitral Paritária**

### **Secção I - Constituição e competência**

#### **Artigo 1.º**

A Comissão Arbitral Paritária composta por seis vogais, sendo três nomeados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e três pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol.

#### **Artigo 2.º**

- 1 Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor do CCT, cada uma das partes outorgantes dará comunicação à outra, com conhecimento do Ministério do Emprego e da Segurança Social, da designação dos seus representantes na comissão.
- 2 Por cada vogal efectivo poderá ser sempre designado um substituto.

#### **Artigo 3.º**

Compete à Comissão Arbitral Paritária:

- a) Interpretar as disposições do presente CCT;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Dirimir litígios resultantes de contratos de trabalho desportivo que não estejam excluídos por lei do âmbito da arbitragem voluntária.
- d) Exercer todas as atribuições especificamente previstas no CCT.

### **Secção II - Funcionamento**

#### **Artigo 4.º**

- 1 A Comissão funcionará a pedido de qualquer das partes, nos termos do presente regulamento e do regimento a aprovar, seguindo, quando possível, as normas do processo sumário de trabalho simplificado.
- 2 Nas suas decisões, a Comissão Arbitral Paritária observará do respeito pela verdade material, devendo participar à Comissão Disciplinar da LPPF as infracções disciplinares de que tenha conhecimento, por efeito do exercício das suas funções, nomeadamente a existência de contrato de trabalho desportivo por valores que não correspondam aos registados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, no Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol ou na Federação Portuguesa de Futebol.

**Artigo 5.º**

A cada dois meses, um dos vogais exercerá as funções de presidente, em obediência do principio da alternância para perfeita paridade das contratantes, sendo tal exercício rotativo em sistema automático.

**Artigo 6.º**

As deliberações só poderão ser validamente tomadas desde que esteja presente a maioria de membros efectivos representantes de cada parte e só em questões da agenda.

**Artigo 7.º**

As deliberações deverão ser tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, proceder-se-á a votação, cabendo voto desempate ao vogal sobre quem recair, na ocasião, a presidência.

**Artigo 8.º**

As deliberações da comissão que respeitem ao clausulado passarão a fazer parte integrante do presente CCT logo que publicadas no Boletim do Trabalho e do Emprego.

**Secção III - Do processo de resolução de conflitos**

**Artigo 9.º**

A competência da Comissão Arbitral Paritária para os efeitos previstos na alínea c) do artigo 3.º depende da cláusula compromissória.

**Artigo 10.º**

A sujeição das partes à arbitragem da Comissão Arbitral Paritária implica renúncia aos recursos das suas decisões.

**Artigo 11.º**

O processo rege-se pelas normas do processo sumário do trabalho e pelas regras constantes deste regulamento e do regimento interno.

**Artigo 12.º**

Deverá, porém, respeitar-se a absoluta igualdade das partes, o principio do contraditório e obrigatória audição das partes, por forma oral ou escrita.

**Artigo 13.º**

As partes devem estar representadas por advogado no processo.

**Artigo 14.º**

Serão admitidos quaisquer meios de prova previstos na lei do processo laboral.

**Artigo 15.º**

- 1 Todos os prazos do processo são de natureza peremptória e correm por forma contínua, não podendo em caso algum ser prorrogados.
- 2 Transita para o 1.º dia útil imediato o último dia do prazo quando este coincidir com sábado, domingo ou dia feriado.

**Artigo 16.º**

Todas as decisões da Comissão Arbitral Paritária são tomadas por maioria de votos com a participação de todos os membros presentes.

**Artigo 17.º**

A Comissão Arbitral julga segundo o direito constituído, podendo também julgar segundo a equidade em todas questões omissas.

**Artigo 18.º**

As decisões finais serão reduzidas a escrito e delas constarão:

- a) A identificação das partes;
- b) O objectivo do litígio;
- c) A data e local em que a decisão for proferida;
- d) A assinatura dos membros da comissão que subscrevem a decisão;
- e) A inclusão dos votos de vencido, se os houver, devidamente identificados;
- f) A fundamentação da decisão;
- g) A decisão quanto as custas.

**Artigo 19.º**

As decisões da Comissão Arbitral Paritária serão notificadas às partes, mediante a remessa de um exemplar, por carta registada, à Federação Portuguesa de Futebol, à LPFP e ao SJPF.

**Artigo 20.º**

O poder jurisdicional da Comissão Arbitral Paritária finda com a notificação às partes das respectivas decisões.

#### **Secção IV - Do processo para reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos.**

##### **Artigo 21.º**

Os processos remetidos à comissão Arbitral Paritária para reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos terão natureza urgente e serão organizados, processados e decididos em conformidade com as normas do presente regulamento e as do regimento que por esta vier a ser aprovado.

##### **Artigo 22.º**

A decisão deverá ser proferida no prazo máximo de 40 dias a contar da recepção do processo pela Comissão Arbitral Paritária.

##### **Artigo 23.º**

Se, durante a pendência do processo, ocorrer o termo do contrato cuja rescisão se discute, será livre a inscrição do jogador por novo clube, independentemente da fase em que o processo se encontre, sem prejuízo das consequências legais na esfera laboral de uma eventual inexistência de justa causa, bem como compensação devida nos termos do regulamento de formação dos jogadores profissionais de futebol.

#### **Anexo III - Regulamento de formação dos jogadores profissionais de futebol**

##### **Capítulo I - Disposições gerais**

##### **Artigo 1.º - Objecto**

O presente regulamento estabelece o regime de formação dos jogadores profissionais de futebol e da compensação pela actividade formativa desenvolvida pelos clubes ou sociedades desportivas, como entidades formadoras.

##### **Artigo 2.º - Conceitos**

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por:

- a) Formação: o processo formativo integrado com componentes de formação técnico-científica, prática e sócio-cultural, que visa conceder aos jovens praticantes uma aprendizagem sistemática, completa e progressiva, conferindo uma qualificação profissional e a possibilidade de desenvolvimento de uma carreira no futebol profissional;
- b) Contrato de formação desportiva: o contrato celebrado entre o clube formador e um formando, nos termos do qual aquele se obriga a prestar a este a formação adequada ao desenvolvimento da sua capacidade técnica e a aquisição de conhecimentos necessários à prática do futebol, constituindo-se o formando na obrigação de executar tarefas inerentes a essa formação;
- c) Clube formador: a entidade titular de um centro de formação profissional (CFP) que assegure os meios humanos e técnicos adequados à formação desportiva a ministrar;
- d) Formando; o jovem praticante que tenha assinado um contrato de formação desportiva, tendo fim a aprendizagem e o desenvolvimento de uma carreira no futebol profissional;
- e) Centro de formação profissional: a estrutura técnica e humana criada pelo clube formador com vista à formação desportiva dos jovens praticantes de futebol.

##### **Capítulo II - Contrato de formação**

##### **Secção I - Requisitos de validade**

##### **Artigo 3.º - Forma**

- 1 O contrato de formação desportiva está sujeito a forma e deve ser elaborado em triplicado.
- 2 Os três exemplares são assinados pelo representante da entidade formadora, pelo formando e pelo seu representante, quando aquele for menor.
- 3 Dos três exemplares, um é para a entidade formadora, outro fica na posse do formando ou seu representante legal e o terceiro é entregue nos serviços da FPF para registo.
- 4 O contrato incluirá, obrigatoriamente:
  - a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do praticante;
  - b) A data de início de produção de efeitos do contrato;
  - c) O termo de vigência do contrato;
  - d) O montante da retribuição, subsídios ou apoios a que o formando tenha eventualmente direito.
- 5 Quando a retribuição for constituída no todo, ou em parte, por prestações em espécie, do contrato deverá constar a forma que aquelas podem revestir, bem como os critérios em função dos quais são calculados.

##### **Artigo 4.º - Capacidade**

- 1 Podem ser contratados como formandos os jovens que, cumulativamente, tenham:
  - a) Cumprido a escolaridade obrigatória;
  - b) Idade compreendida entre os 14 e 18 anos;
  - c) Aptidão física e psíquica, comprovada por exame a promover pelo clube formador.
- 2 Podem celebrar contratos de formação como entidades formadoras os clubes que disponham de centros de formação profissional.
- 3 A verificação do disposto no numero anterior é certificada mediante documento comparativo a emitir pela FPF ou LPFP.



**Artigo 5.º - Registo**

O contrato só produz efeitos após o seu registo na FPF ou LPFP.

**Artigo 6.º**

- 1 O contrato de formação tem a duração mínima de uma época desportiva e a duração máxima de quatro épocas desportivas.
- 2 O contrato de formação pode ser prorrogado até ao limite máximo estabelecido no número anterior.

**Secção II - Direitos, deveres e garantias das partes****Artigo 7.º - Direitos dos formandos**

O formando tem direito a:

- a) Usufruir da formação;
- b) Receber a retribuição, subsídios ou apoios estabelecidos no respectivo contrato de formação;
- c) Gozar anualmente um período de férias.

**Artigo 8.º - Deveres dos formandos**

Constituem, em especial, deveres dos formandos:

- a) Ser assíduo, pontual e realizar as suas tarefas com zelo e diligência;
- b) Observar as instruções das pessoas encarregadas da sua formação;
- c) Tratar com urbanidade os formandos e a entidade formadora, seus representantes, trabalhadores e colaboradores;
- d) Guardar lealdade à entidade formadora, designadamente não transmitindo para o exterior informações de que tome conhecimento por ocasião da formação;
- e) Utilizar cuidadosamente e zelar pela boa conservação dos equipamentos e demais bens que lhe sejam confiados para efeitos de formação;
- f) Participar nas actividades pedagógicas, paralelas à actividade desportiva, que a entidade formadora eventualmente desenvolver;
- g) Cumprir os demais deveres contratuais.

**Artigo 9.º - Direitos das entidades**

São direitos das entidades formadoras:

- a) A colaboração e lealdade do formando no cumprimento do contrato de formação;
- b) O tratamento com urbanidade dos seus representantes, trabalhadores e colaboradores;
- c) O cumprimento pelo formando de todos os seus deveres contratuais.

**Artigo 10.º - Deveres das entidades formadoras**

Constituem, em especial, deveres das entidades formadoras:

- a) Cumprir o contrato de formação;
- b) Proporcionar ao formando os conhecimentos necessários à prática de futebol;
- c) Não exigir do formando tarefas não compreendidas no objecto do contrato;
- d) Respeitar e fazer respeitar as condições de higiene, segurança e de ambiente necessárias ao desenvolvimento harmonioso da saúde física e psíquica e personalidade moral do formando;
- e) Informar regularmente o representante legal do formando sobre o desenvolvimento do processo de formação e, bem assim, prestar os esclarecimentos que lhes forem por aqueles solicitados;
- f) Permitir ao formando a frequência e prossecução dos seus estudos;
- g) Realizar, pelo menos, um exame médico anual, por forma a assegurar que das actividades desenvolvidas no âmbito da formação não resulte perigo para a saúde física do formando.

**Artigo 11.º - Tempo de trabalho**

No que respeita ao tempo de trabalho, feriados e descanso semanal do formando, é aplicável o regime estabelecido no presente CCT.

**Artigo 12.º - Período de férias**

O período de férias terá uma duração de 22 dias úteis em cada época de formação, sem perda da retribuição, subsídios ou apoios a que o formador tiver direito nos termos contratuais.

**Artigo 13.º - Garantias do formando**

É proibido ao clube formador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o formando exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar sanções por causa desse exercício;
- b) Impor ao formando a prestação de actividades não compreendidas no objecto do contrato;
- c) Exercer pressão sobre o formando para negligenciar ou abandonar as suas actividades escolares;
- d) Impedir a participação do formando nos trabalhos das selecções nacionais.

**Artigo 14.º - Garantias do clube formador**

Ao formando é vedado o desempenho de qualquer outra actividade desportiva, salvo a mera recreação, que não ofereçam especiais riscos.

#### **Artigo 15.º - Poder disciplinar**

- 1 Sem prejuízo da competência disciplinar própria da FPF, da LPPF e das associações distritais ou regionais, restrita ao plano desportivo, conforme previsto nos respectivos regulamentos, compete ao clube formador exercer o poder disciplinar.
- 2 Os clubes formadores poderão elaborar regulamentos internos sobre as condições do exercício da actividade dos formandos, devendo, no entanto, respeitar as condições do presente CCT e restante regulamentação aplicável.
- 3 O clube formador poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Suspensão;
  - d) Rescisão com justa causa justificativa.

#### **Artigo 16.º - Exercício do poder disciplinar**

- 1 As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º3 do artigo 17.º - só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar, organizado nos termos previstos no artigo 24.º deste regulamento, sob pena da nulidade.
- 2 As sanções disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 17.º poderão ser aplicadas com dispensa do processo disciplinar, sem prejuízo da prévia audiência do formando.
- 3 O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o clube formador teve conhecimento da infracção e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.
- 4 A instauração do processo de inquérito suspende o prazo de promoção da acção disciplinar referido no anterior n.º 3.
- 5 Com a notificação da nota de culpa, pode o clube formador suspender preventivamente o formando, sem perda de retribuição, subsídios ou apoios que sejam contratualmente devidos.

#### **Artigo 17.º - Sanções abusivas**

- 1 Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o formando:
  - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições e ambiente da formação;
  - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
  - c) Cumprir as suas obrigações escolares;
  - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2 A entidade formadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o formando nos termos gerais de direito.

### **Secção III - Cessação por mútuo acordo**

#### **Artigo 18.º - Causas de cessação**

O contrato de formação cessa por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão.

#### **Artigo 19.º - Cessação por mútuo acordo**

- 1 A entidade formadora e o formando podem a todo o tempo fazer cessar o contrato de formação por mútuo acordo.
- 2 O acordo de revogação deve constar de documento assinado pela entidade formadora e pelo formando ou pelo seu representante legal, se aquele for menor, ficando cada uma das partes com um exemplar na sua posse.
- 3 O documento deve mencionar expressamente a data de celebração de acordo de cessação do contrato de formação e a do início de produção dos efeitos probatórios.
- 4 Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o formando, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### **Artigo 20.º - Caducidade**

- 1 O contrato de formação caduca:
  - a) Expirando o prazo nele estipulado;
  - b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o formando receber a formação ou de a entidade formadora a prestar;
  - c) Extinguindo-se a entidade formadora ou no caso de a FPF recusar ou retirar a certificação do centro de formação profissional.
- 2 A caducidade do contrato não confere ao formando o direito a qualquer compensação.

#### **Artigo 21.º - Rescisão pela entidade formadora**

- 1 A entidade formadora pode rescindir o contrato de formação ocorrendo causa justificativa.
- 2 Consideram-se causa justificativa de rescisão toda a violação grave dos deveres do formando, traduzida num comportamento culposo que comprometa a subsistência do vínculo formativo, nomeadamente os seguintes comportamentos:
  - a) Desobediência ilegítima a ordens ou instruções;

- b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da actividade e das necessárias à disciplina da formação;
- c) Provocação repetida de conflitos com companheiros, formadores, representantes e colaboradores da entidade formadora;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da entidade formadora;
- e) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas à honra, bom nome e dignidade da entidade formadora, seus representantes, colaboradores e demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com actividade formativa;
- f) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, dos deveres inerentes à actividade do formando;
- g) Faltas injustificadas durante um período de tempo que inviabilize a possibilidade de atingir os objectivos da formação.

#### **Artigo 22.º - Processo**

- 1 Nos casos em que se verifique algum comportamento que ingere o conceito de causa justificativa, a entidade formadora comunicará, por escrito, ao formando que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder à rescisão, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.
- 2 Na mesma data será remetida cópia daquela comunicação e da nota de culpa ao representante legal do formando se este for menor.
- 3 O formando dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para esclarecimento da verdade.
- 4 A entidade formadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes devendo, nesse caso, alega-lo fundamentalmente, por escrito.
- 5 A entidade formadora, não é obrigada a proceder à audição de mais 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao formando assegurar a respectiva comparência para efeito.
- 6 Concluídas as diligências probatórias, a entidade formadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
- 7 Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da rescisão à culpabilidade do formando, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.
- 8 A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao formando ou ao seu representante legal, se aquele for menor.
- 9 Quando haja lugar a processo prévio de inquérito, por este se tornar necessário para fundamentar a nota de culpa, a decisão da sua instauração tem de ser proferida no prazo de 30 dias a contar da suspeita da existência de comportamento irregular, não podendo decorrer também mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### **Artigo 23.º - Rescisão do contrato de formação pelo formando**

Constituem causa justificativa de rescisão por iniciativa do formando, com direito a indemnização, os seguintes comportamentos imputáveis ao clube formador:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição subsídios ou apoios quando se prolongue por período superior a 30 dias sobre a data do vencimento da primeira remuneração não paga e o montante em dívida seja equivalente ao valor de uma retribuição mensal ou a mora se prolongue por um período superior a 90 dias, qualquer que seja a dívida;
- b) Violação culposa dos direitos e garantias legais ou convencionais do formando;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do formando, praticada pelo clube formador ou seus representantes legítimos.

#### **Artigo 24.º - Ausência de sua causa justificativa**

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nos precedentes artigos a parte interessada não poderá invocá-los como causa justificativa de extinção unilateral do contrato de formação:

- a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores da relação de formação;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

#### **Artigo 25.º - Comunicação da cessação do contrato formação**

- 1 A eficácia do acordo ou declaração unilateral extinta do contrato de formação depende de comunicação, no prazo de 15 dias, à FPF.
- 2 A comunicação deve ser realizada pela parte que promoveu a cessação ou no caso de revogação por mútuo acordo pelo clube formador, com indicação em qualquer das hipóteses dos fundamentos ou da respectiva forma de extinção do contrato.

#### **Artigo 26.º - Responsabilidade do clube formador em caso de rescisão do contrato com causa justificativa pelo formando:**

A rescisão do contrato de formação com fundamento nos factos previsto no artigo 23.º confere ao formando o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições, subsídios ou apoios que lhe seriam devidos se o contrato de formação tivesse cessado no seu termo.

**Artigo 27.º - Responsabilidade do clube formador em caso de rescisão sem causa justificativa**

O clube formador que haja promovido indevidamente a rescisão do contrato de formação, por ausência de processo disciplinar ou falta de causa justificativa, fica obrigado a indemnizar o formando nos termos do artigo 26.º - 40

**Capítulo III - Compensação pela formação ou promoção**

**Secção I - Princípios gerais**

**Artigo 28.º - Compensação pela formação ou promoção**

Nos termos previstos neste capítulo, os clubes tem direito a uma indemnização a título de compensação pela formação ou promoção dos jogadores.

**Artigo 29.º - Liberdade de trabalho**

São nulas as cláusulas inseridas em contrato de formação ou contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do jogador após o termo do vínculo contratual.

**Artigo 30.º - Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada**

- 1 Pode clausular-se no contrato de formação o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito.
- 2 Na hipótese prevista no número anterior, são aplicáveis as disposições previstas no CCT sobre esta matéria.

**Artigo 31.º - Liberdade de contratar**

- 1 Findo o prazo da relação jurídica contratual, pode o jogador escolher livremente o clube com o qual deseje celebrar contrato de formação, contrato de trabalho ou compromisso desportivo como amador.
- 2 A validade e eficácia do novo contrato não estão dependentes do pagamento da compensação quando devida.
- 3 O clube contratante deve informar por escrito o clube de procedência, no prazo máximo de 15 dias após a celebração do contrato com o jogador, sob pena de o valor da compensação ser agravado em 50%.

**Artigo 32.º - Compensação**

- 1 O montante da compensação deverá, sempre que possível, ser acordado entre os clubes, através de documentos.
- 2 O acordo a que se refere o número anterior deverá ser comunicado pelos clubes à LPFP, no prazo máximo de 15 dias a contar da sua outorga.
- 3 A compensação deverá ser paga nos 30 dias seguintes à data do acordo, se outro prazo não for convencionado.
- 4 A compensação pode ser satisfeita pelo jogador.

**Secção II - Compensação no caso de celebração do primeiro contrato de trabalho desportivo**

**Artigo 33.º - Compensação no caso de celebração do primeiro contrato de trabalho desportivo**

- 1 A celebração pelo jogador do primeiro de trabalho desportivo com clube distinto do clube formador confere a este o direito de receber, do clube contratante, uma compensação pela formação.
- 2 A compensação prevista no número anterior só será exigível se, cumulativamente:
  - a) O clube formador tiver comunicado por escrito ao jogador, até ao dia 31 de Maio do ano da cessação do contrato de formação, a vontade de celebrar um contrato de trabalho desportivo, mediante as condições mínimas previstas no n.º 3 deste artigo;
  - b) O mesmo clube tiver remetido à LPFP e ao SJPF, até ao dia 11 de Junho seguinte, inclusive, fotocópia do documento referido no número anterior.
- 3 Nas condições do contrato de trabalho desportivo proposto devem constar, além das demais legalmente previstas, a remuneração salarial cujo montante nunca poderá ser inferior ao mínimo fixado para a competição em que o clube se integra.
- 4 A compensação pela formação que o clube formador terá direito a receber será em montante não inferior a 20 vezes a remuneração salarial anual do contrato de trabalho desportivo proposto.
- 5 Se a formação tiver sido prestada por mais de um clube, a compensação será rateada pelos clubes formadores na proporção do tempo de formação.
- 6 O clube ou sociedade desportiva que rescindir o contrato de formação com 42 um jogador sem causa justificativa, ou no caso de o formando o rescindir com justa causa, não tem direito a quinhão na compensação emergente da celebração de um contrato desportivo.

**Artigo 34.º**

- 1 O direito à compensação previsto nesta secção mantém-se na titularidade do clube formador se o contrato de formação for rescindido sem causa justificativa ou efeito cessar pelo clube com justa causa, apurada em processo disciplinar.
- 2 A compensação prevista no número anterior só será exigível se o clube formador comunicar à LPFP, no prazo máximo de 30 dias a contar da data da rescisão, o montante base para cálculo da compensação.
- 3 Sem prejuízo das indemnizações previstas nos artigos 26.º e 27.º do presente regulamento, a indemnização devida, pela parte a quem for imputada a ilicitude na rescisão contratual, será calculada com base no valor indicado no número anterior.

- 4 No caso de o jogador impugnar, no prazo máximo de 60 dias, a rescisão do contrato promovida pelo seu antigo formador, a compensação só será exigível após a confirmação da justa causa por decisão do tribunal judicial ou da Comissão Arbitral Paritária prevista neste CCT.
- 5 No caso de o jogador rescindir o contrato de formação, invocando justa causa, o direito à compensação caduca se o clube formador não recorrer ao tribunal judicial ou à Comissão Arbitral Paritária, no prazo máximo de 60 dias seguintes à data da recepção da comunicação da rescisão, a fim de ser declarada inexistente a justa causa invocada

### **Secção III - Compensação nos demais casos**

#### **Artigo 35.º - Compensação nos demais casos**

- 1 A celebração pelo jogador de um contrato de trabalho desportivo com outra entidade empregadora após a cessação do anterior, confere ao clube de procedência o direito de receber do clube contratante a compensação pelo montante que aquela tenha estabelecido nas listas organizadas para o efeito pela LPFP.
- 2 A compensação prevista no número anterior só será exigível se, cumulativamente:
  - a) O clube de procedência tiver comunicado por escrito ao jogador, até ao dia 31 de Maio do ano da cessação do contrato, a vontade de o renovar, mediante as 43 condições mínimas previstas no n.º 3 deste artigo, a sua inclusão nas listas de compensação e o valor estabelecido;
  - b) O mesmo clube tiver remetido à LPFP e ao SJPF, até ao dia 11 de Junho seguinte, inclusive, fotocópia do documento referido no número anterior; c) O jogador não tenha, em 31 de Dezembro do ano de cessação do contrato, completado ainda 24 anos de idade.
- 3 As condições mínimas do novo contrato proposto deverão corresponder ao valor remuneratório global do ano da cessação acrescido de 10% do montante estabelecido na lista de compensação e de uma actualização decorrente da aplicação da taxa de inflação correspondente ao índice médio de aumento dos preços ao consumidor do ano anterior fixada pelo Instituto Nacional de Estatística.

#### **Artigo 36.º - Listas de compensação**

- 1 Anualmente, a LPFP elaborará uma lista dos jogadores a quem os clubes ou sociedades desportivas tenham enviado a carta a que se refere a alínea a) do n.º 2 do precedente artigo 35.º
- 2 Dessas listas constarão, além dos nomes dos jogadores, o respectivo número de licença desportiva, o clube ou sociedade desportiva de origem e o valor da compensação pretendida pelo clube ou sociedade desportiva pelo mesmo jogador.
- 3 A LPFP deverá enviar, até 15 de Junho de cada ano, ao SJPF e à FPF, as listas definitivas.

#### **Artigo 37.º - Obrigações do clube contratante**

O clube que, nos termos dos anteriores artigos 34.º e 35.º, esteja constituído na obrigação de pagamento da compensação deve:

- a) Comunicar por escrito ao clube de procedência a celebração do contrato de trabalho desportivo com o jogador incluído na lista de compensação, no prazo máximo de oito dias após a respectiva outorga;
- b) Fazer prova documental junto da LPFP, nos 30 dias seguintes à celebração do contrato, de ter pago ao clube de procedência a compensação estabelecida.

#### **Artigo 38.º - Direitos do jogador incluído na lista de compensação**

O jogador incluído na lista de compensação tem o direito de celebrar novo contrato de trabalho desportivo, nas condições remuneratórias previstas no n.º 3 do artigo 35.º, com o antigo clube ou sociedade desportiva se, cumulativamente:

- a) Não celebrar com outro clube um novo contrato de trabalho desportivo até ao dia 15 de Julho do ano a que respeitar;
- b) Manifestar por escrito ao antigo clube, ao dia 25 de Julho, a vontade de aceitar a proposta de celebração de novo contrato de trabalho desportivo;
- c) Remeter à LPFP, até ao dia 30 de Julho seguinte, fotocópia da comunicação referida na alínea anterior

#### **Artigo 39.º - Participação do jogador na compensação**

O jogador terá direito a receber 7% da compensação devida ao clube.

#### **Artigo 40.º - Extinção do direito à compensação**

O direito à compensação previsto nesta secção extingue-se no caso de o clube ser devedor ao jogador de qualquer retribuição até à cessação do contrato.

#### **Artigo 41.º - Celebração de compromisso desportivo como amador ou contrato com o clube estrangeiro**

- 1 O direito à compensação do clube de procedência mantém-se se o jogador incluído na lista de compensação celebrar compromisso desportivo como amador ou contrato de trabalho desportivo com clube estrangeiro com o propósito de iludir esse direito.
- 2 Presume-se a intenção fraudulenta referida no número anterior:
  - a) Se o jogador se mantiver vinculado ao abrigo de compromisso desportivo como amador por período inferior a duas épocas;
  - b) Se o contrato de trabalho desportivo celebrado com clube estrangeiro cessar antes que haja decorrido uma época sobre a sua celebração, salvo no caso de rescisão com justa causa pelo jogador.

**Artigo 42.º - Direito à compensação em caso de rescisão**

Em caso de rescisão com justa causa pelo clube pelo jogador sem justa causa, são aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras previstas no n.º do artigo 33.º e no artigo 34.º 45 Porto, 15 de Julho de 1999  
Entrada em 11 de Agosto de 1999. Depositado em 25 Agosto de 1999, a fl. 18 do livro n.º 9, com o n.º 323/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Bol. Trab. Emp., 1.ª série, n.º 33, 8/9/1999

**SPAIN**

**CONVENIO COLECTIVO LIGA DE FÚTBOL PROFESIONAL (LFP) Y ASOCIACIÓN DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES (AFE)**

Temporada 2003 / 2004

**CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los futbolistas profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Fútbol o Sociedades Anónimas Deportivas adscritos a la Liga de Fútbol Profesional.

**Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los futbolistas profesionales que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un Club, Entidad o Sociedad Anónima Deportiva, a cambio de una retribución, con la exclusión prevista en el párrafo segundo del número dos del artículo 1 del Real Decreto 1.006/1985, de 26 de junio.

**Artículo 3. ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los futbolistas profesionales, Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas del Estado Español, establecidos o que se establezcan durante su vigencia y que estén dentro de su ámbito funcional.

**Artículo 4. VIGENCIA**

El presente Convenio comenzará su vigencia el día uno de junio de 1998, y finalizará, salvo prórroga del mismo, el día treinta y uno de mayo de 2001, con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.E., salvo las compensaciones de Formación y Preparación y el Fondo de Garantía Salarial, que se aplicarán con efectos de la temporada 1997/1998.

**NOTA:** Como consecuencia de la prórroga tácita producida, la vigencia del Convenio se extiende desde el uno de junio de 2001 al treinta y uno de mayo de 2004.

**Artículo 5. DENUNCIA Y PRÓRROGA**

El presente Convenio quedará prorrogado, en su totalidad por períodos iguales al de su duración inicial, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación a la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

Si se prorroga el presente Convenio, según lo anteriormente establecido, se acuerda que se produzca una revisión automática en su totalidad de las cláusulas de contenido económico, que será igual, para cada temporada de vigencia, al aumento experimentado por el Índice General de Precios al Consumo (I.P.C.) en la temporada inmediatamente anterior.

En el supuesto de que el presente Convenio sea denunciado por cualquiera de las partes se acuerda, para este caso, dar una vigencia temporal, coincidente con el Convenio, a lo pactado en los artículos 18 a 22, ambos inclusive, artículo 47, Anexo III y el Anexo referido al Reglamento General de Régimen Disciplinario.

En consecuencia, quedarán sin efecto dichos artículos y anexos el día 31 de mayo del año 2001, o del año en que finalice la vigencia del Convenio si este es prorrogado, sin que puedan ser aplicables desde entonces en tanto se establezca, mediante acuerdo expreso, su sustitución o prórroga.

**NOTA:** Como consecuencia de la prórroga tácita producida, los artículos 18 a 22, ambos inclusive, artículo 47, Anexo III y el Anexo referido al Reglamento General de Régimen Disciplinario, quedan prorrogados hasta el 31 de mayo de 2004.

**Artículo 6. COMISIÓN PARITARIA**

Durante la vigencia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio en Madrid, en las sedes de la Asociación de Futbolistas Españoles o la Liga de Fútbol Profesional indistintamente, según a quien corresponda en ese momento, la Presidencia de esta Comisión, sin perjuicio de que tenga validez la reunión, cualquiera que sea el lugar donde se celebre.

Estará compuesta por seis representantes que designarán por mitad las partes negociadoras del presente Convenio, ejerciendo como Presidente, alternativamente, un representante de cada una de las partes designado para cada reunión, y de Secretario el que sea designado por la parte que no ostente la Presidencia.

La Comisión se reunirá cuantas veces sean necesarias a instancia de cualquiera de las partes para solventar cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este Convenio.

De cada reunión se levantará el acta oportuna, siendo los acuerdos que en ella se alcancen por mayoría simple, vinculantes para ambas partes. Cuando no pudiere obtenerse esta mayoría, podrá designarse, de mutuo acuerdo, un árbitro ajeno a la Comisión que decidirá de manera vinculante para ambas partes.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de las cláusulas de este acuerdo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del acuerdo.
- e) Las que se atribuyen expresamente en el presente Convenio.
- f) Estudio del futuro marco del Régimen Disciplinario.
- g) Creación de una Comisión de ayuda a la contratación de Futbolistas.

## **CAPÍTULO II**

### **JORNADA, HORARIO, DESCANSO Y VACACIONES**

#### **Artículo 7. JORNADA**

La jornada del futbolista profesional comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club, Entidad o Sociedad Anónima Deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma; en ningún caso superará a siete horas del día, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente.

#### **Artículo 8. HORARIO**

El tiempo que el futbolista se encuentra bajo las órdenes del Club, Sociedad Anónima Deportiva o sus representantes, comprenderá:

##### **a) ENTRENAMIENTOS**

Serán decididos por el Club, Sociedad Anónima Deportiva o Entrenador y comunicados a los futbolistas con la necesaria antelación.

Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada que deberá ser notificada por escrito al futbolista.

##### **b) CONCENTRACIONES Y DESPLAZAMIENTOS**

El futbolista queda obligado a realizar las concentraciones que establezca el Club o Sociedad Anónima Deportiva, siempre que no excedan de las 36 horas inmediatamente anteriores a la de comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la de comienzo del partido.

##### **c) OTROS MENESTERES**

Comprenden la celebración de reuniones de tipo técnico, informativo, sauna y masaje, que deberán ser comunicadas al futbolista con la debida antelación.

#### **Artículo 9. DESCANSO SEMANAL**

Los futbolistas disfrutarán de un descanso semanal mínimo de día y medio, del que, al menos, un día será disfrutado de forma continuada, a partir de las cero horas, dejándose al acuerdo de las partes el disfrute del medio día restante, que tampoco podrá ser fraccionado.

#### **Artículo 10. VACACIONES**

Los futbolistas tienen derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o de la parte proporcional que les corresponda cuando tengan antigüedad inferior a un año en el Club o Sociedad Anónima Deportiva; y de los que, al menos, 21 serán disfrutados de forma continuada y el resto cuando las partes lo acuerden. En caso de desacuerdo, se disfrutarán los 30 días de forma continuada.

En ningún caso podrá sustituirse el período vacacional por compensación económica.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el año para el cómputo de las vacaciones se contará desde la fecha de comienzo de la relación laboral.

#### **Artículo 11. OTROS DÍAS DE DESCANSO Y PERMISOS ESPECIALES**

Los futbolistas profesionales disfrutarán de los días de descanso que establezca el calendario laboral de cada año, a excepción de aquellos que coincidan con un partido de fútbol o en las 48 horas anteriores, si se juegue en campo propio, o 72 horas, si se juegue en campo ajeno, en cuyo caso será trasladado su disfrute a otro día de la semana, de mutuo acuerdo.

No se programarán partidos de cualquier clase de competición oficial en los siguientes períodos de tiempo, ambas fechas inclusive:

Del 22 de diciembre de 1998 al 1 de enero de 1999.

Del 23 de diciembre de 1999 al 2 de enero del 2000.

Del 23 de diciembre del 2000 al 1 de enero del 2001.

Asimismo tampoco se programarán partidos de cualquier otro tipo, así como ninguna de las actividades a que se refiere el art. 8 del presente Convenio los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero de los años de vigencia del presente Convenio.

En cuanto a otros permisos especiales, se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

**NOTA:** *El período en que no se programará cualquier clase de competición en la temporada 2003/2004, será negociado con AFE.*

## **CAPÍTULO III - CONTRATO DE TRABAJO, MODALIDADES, Y PERÍODO DE PRUEBA**

### **Artículo 12. CONTRATO DE TRABAJO**

Los contratos de trabajo que suscriban los futbolistas profesionales y los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas, deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del Real Decreto 1.006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los Deportistas Profesionales. Se formalizarán por sextuplicado ejemplar, de los cuales, un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, un tercero para la LFP, un cuarto para la AFE, el quinto para la RFEF y el sexto para el I.N.E.M.

(Se une, como anexo al presente Convenio, el modelo de contrato-tipo).

#### **Artículo 13. PERÍODO DE PRUEBA**

Únicamente podrá establecerse por escrito un período de prueba en aquellos contratos de trabajo celebrados una vez iniciada la competición oficial. Dicho período de prueba no podrá durar más de quince días, y quedará extinguido si el futbolista participa en cualquier competición oficial.

#### **Artículo 14. DURACIÓN DEL CONTRATO**

El contrato suscrito entre Club o Sociedad Anónima Deportiva y Futbolista Profesional tendrá siempre una duración determinada, bien porque exprese la fecha de finalización, bien porque se refiera a una determinada competición o número de partidos. En el primer supuesto, se entenderá finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado. En el segundo supuesto, se entenderá finalizado el día en que se celebre el último partido de competición de que se trate, siempre que el Club o Sociedad Anónima Deportiva participe en el mismo.

De mutuo acuerdo entre el Club o Sociedad Anónima Deportiva y el Futbolista, podrá prorrogarse el contrato, en los términos establecidos en el párrafo segundo del artículo 6 del Real Decreto 1.006/1985, de 26 de junio.

#### **Artículo 15. CESIONES TEMPORALES**

Durante la vigencia de un contrato, el Club o Sociedad Anónima Deportiva podrá ceder temporalmente a otro, los servicios de un futbolista profesional, siempre que éste acepte expresamente dicha cesión temporal.

En ningún caso la cesión temporal podrá ser por un período superior al tiempo que reste de vigencia al contrato de dicho futbolista con el Club o Sociedad Anónima Deportiva cedente.

La cesión deberá constar necesariamente por escrito, en el que se especificarán las condiciones y tiempo de la cesión, respecto de los que se considerará subrogado el cesionario, respecto del cedente. En el supuesto de que sólo constare la cesión, se entenderá que el cesionario se subroga en todos los derechos y obligaciones del cedente. En todo caso, ambos responderán solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

#### **Artículo 16. CONTRAPRESTACIÓN ECONÓMICA POR CESIÓN TEMPORAL**

En el supuesto de que la cesión se realizara mediante contraprestación económica, pactada entre cedente y cesionario, el futbolista profesional tendrá derecho a percibir, como mínimo, el 15% del precio pactado, que deberá ser satisfecho por el Club o Sociedad Anónima Deportiva cesionaria, en el momento de la aceptación de la cesión por el futbolista. En el supuesto de que no se pactara cantidad alguna, el futbolista tendrá derecho a percibir como mínimo el importe que resulte de dividir por doce la totalidad de las retribuciones percibidas del Club o Sociedad Anónima Deportiva en la temporada inmediata anterior, multiplicado por 1,5.

#### **Artículo 17. EXTINCIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO POR CESIÓN DEFINITIVA**

Durante la vigencia de un contrato, el Club o Sociedad Anónima Deportiva y el futbolista profesional podrán acordar la terminación del mismo, siempre que aquél haya concertado con otro club la cesión definitiva de los derechos contractuales que ostenta sobre el futbolista, y siempre que éste acepte, expresamente, dicha cesión definitiva.

En este supuesto, el Convenio de cesión definitiva constará por escrito, en el que como mínimo figuren los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas intervinientes, el precio de la cesión, la aceptación expresa del futbolista cedido, y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor con el Club o Sociedad Anónima Deportiva cedente.

El futbolista tendrá derecho a percibir, como mínimo, el 15% del precio de dicha cesión, que deberá ser pagada por el Club o Sociedad Anónima Deportiva adquirente de los derechos, en todo caso.

#### **Artículo 18. COMPENSACIÓN POR PREPARACIÓN O FORMACIÓN**

La LFP y la AFE, de acuerdo con el artículo 14.1. del Real Decreto 1.006/1985, de 26 de junio, que regula la relación laboral de los deportistas profesionales, convienen establecer para el caso de que, tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, el futbolista profesional estipulase un nuevo contrato con otro club, que éste deberá abonar al club de procedencia la compensación que libremente haya fijado en las listas de compensación, al final de temporada.

A tal efecto, el Club de procedencia deberá notificar al jugador, a la LFP y a la AFE hasta el 30 de junio o siguiente hábil, de cada año, su inclusión en la Lista de Compensación y el importe fijado.

En ningún caso podrá incluirse en la lista de compensación a un jugador, cuya edad sea igual o superior a 25 años, al 30 de junio del año en que se incluya.

#### **Artículo 19**

El Club que contrate los servicios de un jugador Profesional incluido en la lista de Compensación, deberá presentarlo en la LFP, y acreditar haber satisfecho la compensación establecida, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de contratación. Todo contrato especificará con carácter obligatorio, una condición suspensiva de validez del mismo, en el sentido de que se acredite, en el plazo señalado en el párrafo anterior, haber satisfecho dicha compensación.

#### **Artículo 20**



En el supuesto de que un jugador sujeto a Compensación no fuese contratado por ningún Club, tendrá derecho a seguir en el Club de procedencia, y éste obligación de ofrecerle nuevo contrato por una temporada, en los términos establecidos en el contrato finalizado, y referidos a la última temporada, incrementándose sus retribuciones en el 7% de la cantidad fijada en la Lista de Compensación, más el I.P.C. de los doce meses anteriores, aplicado al contrato finalizado. Este derecho deberá ejercitarlo 25 días antes del inicio de la competición oficial.

#### **Artículo 21**

En el supuesto de que el jugador realice contrato con un nuevo Club estando incluido en la Lista de Compensación, tiene derecho a percibir el 15% de la citada compensación a la perfección del contrato.

#### **Artículo 22**

Un Club no podrá incluir a un jugador en la Lista de Compensación, si le adeuda cantidad alguna, el último día hábil del mes de junio del año en que le incluya, salvo que tuviese pactada la liquidación de los haberes con fecha posterior.

### **CAPÍTULO IV - CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 23. SALARIO**

Las retribuciones que perciban los futbolistas profesionales serán consideradas a todos los efectos como salario, a excepción de aquellos conceptos que estén excluidos de tal consideración por la legislación vigente.

#### **Artículo 24. CONCEPTOS SALARIALES**

Los conceptos salariales que constituyen la retribución de un futbolista profesional son: Prima de Contratación o Fichaje, Prima de Partido, Sueldo Mensual, Pagas Extraordinarias, Plus de Antigüedad y Derechos de Explotación de Imagen en su caso.

#### **Artículo 25. RETRIBUCIÓN MÍNIMA GARANTIZADA**

Cada futbolista profesional que participe en cualquiera de las Divisiones que se indican en el Anexo II del presente Convenio, deberá percibir como mínimo, por cada año de vigencia de su contrato, las cantidades que, en dicho anexo, se mencionan para cada División.

Dicha Retribución Mínima Garantizada respetará, en todo caso, lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio.

La Retribución Mínima Garantizada se entiende referida a cada temporada, por lo que el futbolista profesional cuya permanencia en el Club o Sociedad Anónima Deportiva sea inferior, se le garantiza la parte proporcional que le corresponda en razón al tiempo efectivo de prestación de sus servicios.

#### **Artículo 26. PRIMA DE CONTRATACIÓN O FICHAJE**

Es la cantidad estipulada de común acuerdo entre el Club o Sociedad Anónima Deportiva y el futbolista profesional, por el hecho de suscribir el Contrato de Trabajo.

Su cuantía deberá constar por escrito en el mismo, así como los períodos de pago.

En el supuesto de que no pudiera determinarse la cantidad imputable a cada año de vigencia del Contrato, cuando éste sea superior a uno, se entenderá que es igual al cociente que resulte de dividir la cantidad estipulada por los años de vigencia inicialmente pactados.

#### **Artículo 27. PRIMA DE PARTIDO**

La cuantía y condiciones de percepción de esta prima se pactará por cada Club o Sociedad Anónima Deportiva con su plantilla de futbolistas profesionales o con cada futbolista profesional de forma individual, y deberá constar, siempre por escrito firmado por el representante del Club o Sociedad Anónima Deportiva y el futbolista o representante de la plantilla.

#### **Artículo 28. SUELDO MENSUAL**

Es la cantidad que percibe el futbolista profesional con independencia de que participe o no en los partidos que este dispute. Deberá fijarse con carácter inexcusable en el contrato que suscriban ambas partes, o en el Convenio que se establezca entre cada Club o Sociedad Anónima Deportiva y sus respectivas plantillas, para la fijación de la cuantía que corresponda a cada temporada.

Cada futbolista profesional percibirá, cada año de vigencia de su contrato, doce sueldos mensuales de una cuantía mínima de:  
Temporada 2003/2004 1.a División.....2.010,63 €  
2.a División.....1.340,41 €

Los futbolistas profesionales cuya permanencia en el Club o Sociedad Anónima Deportiva sea inferior a un año, tendrán derecho a percibir la parte proporcional que les corresponda en razón al tiempo de prestación de sus servicios.

#### **Artículo 29. PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Los futbolistas profesionales, tendrán derecho a percibir cada temporada, además de los 12 sueldos mensuales, dos pagas extraordinarias, por importe cada una de ellas del sueldo mensual pactado, incrementado con el Plus de Antigüedad. En cualquier caso, la cuantía de cada una de dichas pagas no podrá ser inferior al sueldo mensual mínimo del artículo anterior, incrementado en su caso, con el Plus de Antigüedad.

Dichas pagas extraordinarias serán satisfechas durante los veinte primeros días de los meses de junio y diciembre. Los futbolistas con permanencia inferior a una temporada, tendrán derecho a percibir la parte proporcional correspondiente.

#### **Artículo 30. PLUS DE ANTIGÜEDAD**

Es la cantidad que percibe el jugador por cada dos años de permanencia en el mismo Club o Sociedad Anónima Deportiva. Su importe será equivalente, con dos años de permanencia, al CINCO POR CIENTO (5%) del sueldo mensual que perciba de su equipo, con los límites señalados en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

El devengo del citado «Plus de Antigüedad» no será absorbible ni compensable con las mejoras que por cualquier otro concepto vinieran concediendo los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas a sus futbolistas.

A los efectos de este artículo, en caso de que no pudiera establecerse el sueldo mensual, se estará al mínimo establecido por el artículo 28.

### **Artículo 31. OTRAS RETRIBUCIONES**

Los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas y futbolistas podrán pactar cualquier forma de retribución distinta de la señalada en los artículos anteriores, siempre que no suponga cuantía inferior a los mínimos establecidos en el presente Convenio, teniendo en cuenta que el Plus de Antigüedad no será nunca absorbible ni compensable.

### **Artículo 32. DERECHO DE EXPLOTACIÓN DE IMAGEN**

Para el caso de que el futbolista explote en su propio nombre sus derechos de imagen, por no haber sido estos cedidos temporal o indefinidamente a terceros, la cantidad que el Club o Sociedad Anónima Deportiva satisfaga a aquél por la utilización de su imagen, nombre o figura con fines económicos tendrá la consideración de concepto salarial, de conformidad con lo establecido en el artículo 24. En tal supuesto, la cantidad acordada deberá constar por escrito, ya sea a nivel individual o de la plantilla del Club o Sociedad Anónima Deportiva.

### **Artículo 33. RETRIBUCIÓN DE VACACIONES**

El futbolista profesional percibirá durante el período de vacaciones el importe correspondiente al sueldo mensual incrementado, en su caso, por el Plus de Antigüedad.

### **Artículo 34. RECIBO DE SALARIOS**

Los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas sujetos al presente Convenio deberán realizar el pago de las retribuciones pactadas, en los recibos oficiales de salarios, según modelo aprobado por la vigente legislación laboral, haciendo entrega de una copia firmada al futbolista profesional.

### **Artículo 35. PAGO DE SALARIOS**

Cuando no se haya especificado el día de pago de las retribuciones pactadas, se entenderá como tal el siguiente:

**Prima de Contratación o de Fichaje:** al término de cada temporada, y siempre antes del 30 de junio. Cuando la prima se refiera a períodos superiores a un año, se dividirá el importe por el número de años para determinar la cantidad adecuada a cada temporada.

**Prima por partido:** dentro de los 15 días siguientes a la fecha de su devengo.

**Sueldo mensual:** dentro de los cinco últimos días de cada mes.

El Club o Sociedad Anónima Deportiva podrá optar por pagar en efectivo, mediante talón bancario o transferencia a la cuenta corriente que indique el futbolista profesional, las retribuciones correspondientes.

### **Artículo 36. PREMIO DE ANTIGÜEDAD**

Es el premio que se concede al futbolista a la extinción de su relación contractual con el Club o Sociedad Anónima Deportiva cuando ha permanecido en el mismo equipo, como futbolista profesional, durante los años que a continuación se indican:

Cuando el futbolista haya militado nueve o más temporadas, el Club o Sociedad Anónima Deportiva viene obligado a satisfacerle en la temporada 2003/2004, las siguientes cantidades:

9 temporadas.....40.212,68 €

8 temporadas.....23.457,40 €

7 temporadas.....16.755,28 €

6 temporadas.....10.053,17 €

A los efectos del cómputo de la antigüedad, se considerarán como años de servicio, los del Servicio Militar y los que el futbolista haya podido estar en situación de cedido.

### **Artículo 37. SERVICIO MILITAR**

Los futbolistas que se encuentren cumpliendo el Servicio Militar obligatorio o voluntario, o Servicio Social sustitutorio, con contrato en vigor y en situación de no cedidos, percibirán, al menos, el salario mensual y las pagas extraordinarias garantizadas en este Convenio, así como el Plus de Antigüedad si les correspondiese.

### **Artículo 38. RETRIBUCIONES DURANTE I.L.T.**

El futbolista profesional que, durante la vigencia del contrato incurriera en baja por I.L.T., por cualquier causa, tendrá derecho a que el Club o Sociedad Anónima Deportiva le complete la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el 100% de sus retribuciones, manteniendo esta situación hasta su alta o finalización del período contractual.

### **Artículo 39. INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O LESIÓN INVALIDANTE PARA CUALQUIER ACTIVIDAD LABORAL**

Con independencia de las indemnizaciones que puedan corresponder al futbolista profesional o sus herederos, como consecuencia de accidente con resultado de muerte o invalidez permanente absoluta que le impida desarrollar cualquier actividad laboral, y siempre que dicho suceso sea consecuencia directa de la práctica del fútbol, bajo la disciplina del Club o Sociedad Anónima Deportiva, éste deberá indemnizarlo, o en su caso a los herederos, con una cuantía de:

Temporada 2003/2004 .....60.319 €

#### **Artículo 40. PARTIDO A BENEFICIO DE AFE**

Durante la vigencia del presente Convenio, se celebrará anualmente un partido cuyos beneficios económicos se destinarán a AFE, y en el que se enfrentarán una selección de futbolistas de 1.a División contra otro equipo que proponga AFE; la fecha del partido se incluirá en el Calendario de Competición Oficial de Liga a presentar a la RFEF para su aprobación. Cada Club o Sociedad Anónima Deportiva habrá de ceder para tal fin, al menos, un futbolista de los propuestos por AFE.

#### **Artículo 41. ACCESO A LOS CAMPOS**

Durante la vigencia del presente Convenio, los futbolistas profesionales de 1.a y 2.a A Divisiones afiliados a AFE, tendrán libre acceso a cualquier partido amistoso o de competición en que intervenga cualquier equipo afiliado a la LFP.

A tal efecto la LFP habilitará las acreditaciones oportunas que remitirá a AFE y que deberán presentar en el momento de acceder al estadio.

Con independencia de lo anterior, los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas pondrán a disposición de los futbolistas de sus plantillas y sus familiares directos, un mínimo de veinte localidades de asiento, o habilitarán un palco para cubrir este fin.

#### **Artículo 42. COLECCIONES DE CROMOS, «STICK STACK», «POP UP», «TRADING CARDS» Y SIMILARES**

La LFP y la AFE acuerdan, durante las temporadas de vigencia del presente Convenio colectivo, esto es en las temporadas 1998/99, 1999/2000 y 2000/2001, la explotación conjunta con fines comerciales, de la imagen de los distintivos, nombres y emblemas de los clubes o Sociedades Anónimas Deportivas afiliados a la LFP, así como de la imagen de los futbolistas de cada plantilla de los Clubes y Sociedades Anónimas Deportivas anteriormente mencionados, en relación, única y exclusivamente, con la fabricación, distribución, promoción y venta de cromos, stick stack, pop up, trading cards y similares, con los respectivos álbumes para coleccionarlos, en los que se reproduzca la imagen y el nombre de los citados futbolistas con la indumentaria, distintivos y símbolos propios de los Clubes a que pertenecen. Los beneficios líquidos que se obtengan por la explotación comercial expresada en el párrafo anterior serán repartidos a razón del 65% para la LFP y el 35 % restante para la AFE.

**NOTA:** La vigencia del presente artículo, se prorroga a la temporada 2003/2004.

### **CAPÍTULO V - DERECHOS Y LIBERTADES**

#### **Artículo 43. LIBERTAD DE EXPRESIÓN**

Los futbolistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones que las que se deriven de la Ley y el respeto a los demás.

#### **Artículo 44. DERECHOS SINDICALES**

Los futbolistas profesionales tendrán derecho a desarrollar, en el seno de los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas a que pertenezcan, la actividad sindical reconocida por la legislación vigente en la materia. A estos efectos, podrán elegir a los componentes de la plantilla que les representen ante el Club o Sociedad Anónima Deportiva para tratar las materias relacionadas con su régimen laboral y condiciones en que se desarrolla.

Los futbolistas profesionales, afiliados a la AFE y pertenecientes a plantillas de equipos de la LFP, podrán constituir secciones sindicales en los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas en que presten sus servicios, representados, a todos los efectos, por dos delegados sindicales.

Los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas deberán poner a disposición de los futbolistas en los vestuarios, un Tablón de Anuncios, que esté en lugar visible, que podrá ser utilizado por estos para sus comunicados sindicales o de interés para la plantilla.

Se establece un canon de negociación del Convenio, a favor de AFE y que será abonado antes de 1 de julio de 2004 por cada futbolista incluido en el ámbito de aplicación del mismo hasta sufragar totalmente los gastos ocasionados a AFE por la negociación del presente Convenio. Para lo cual será preciso que el futbolista que esté conforme con que se le descuente de sus haberes este canon lo ponga, por escrito, en conocimiento de su Club, de la LFP y de AFE, antes del 30 de abril de 2004; procediendo, en este caso, su Club a descontar de las retribuciones salariales del futbolista el importe del citado canon para entregárselo a AFE. Dicho canon será de 300,51 €por futbolista de 1.a División y de 210,353 por futbolista de 2.a División, entendiéndose la pertenencia a dichas divisiones con la fecha de inicio de vigencia del presente Convenio.

### **CAPÍTULO VI - OTRAS DISPOSICIONES**

#### **Artículo 45. COMISIÓN MIXTA**

Se constituye al amparo del presente Convenio una COMISIÓN MIXTA encargada de examinar y librar las certificaciones a que se refiere el art. 54.6 de los Estatutos de la LFP y circular que establezca anualmente los requisitos de inscripción de las S.A.D. y Clubes en la competición profesional, relativas a acreditar que los Clubes y Sociedades Anónimas Deportivas que pretendan inscribirse en la competición profesional se encuentren al corriente de sus obligaciones con los futbolistas profesionales que hayan tenido o tengan inscritos, de acuerdo con el Reglamento de la Comisión que se adjunta como Anexo IV.

#### **Artículo 46. DERECHO SUPLETORIO**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1.006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los Deportistas Profesionales, y en su defecto por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los Deportistas Profesionales.

**Artículo 47. FONDO SOCIAL**

La LFP entregará a la Asociación de Futbolistas Españoles por cada temporada de vigencia del presente Convenio para que ésta los destine a los fines benéficos y de seguros que determine, las siguientes cantidades:  
Temporada 2003/2004 .....1.407.443,70 €

**Artículo 48. CALENDARIO DE COMPETICIÓN**

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a elaborar de mutuo acuerdo el Calendario de Competición Oficial a presentar a la RFEF, para su aprobación.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral declare la improcedencia de alguna de las cláusulas pactadas, quedará sin efecto la totalidad del Convenio que deberá ser negociado íntegramente.

**anexos**

**ANEXO I - MODELO DE CONTRATO TIPO (Art. n.º 12)**

Lugar y fecha de la contratación.

**REUNIDOS**

DE UNA PARTE: El Club o Sociedad Anónima Deportiva .....  
con domicilio social en ..... calle.....n.º.....  
representado en este acto por D. .... y  
D. ...., en sus calidades de PRESIDENTE Y SECRETARIO, respectivamente. En adelante el Club o Sociedad Anónima Deportiva.

DE OTRA PARTE: D. .... de ..... años,  
de estado civil ....., con D.N.I. (o Pasaporte) n.º .....  
con domicilio en .....

En adelante, el futbolista.

Ambas partes, de común acuerdo, convienen suscribir el presente CONTRATO DE TRABAJO, que se regirá por lo dispuesto en las siguientes:

**CLÁUSULAS**

**PRIMERA.**—El presente contrato tiene por objeto la prestación de los servicios profesionales del futbolista por cuenta del Club o Sociedad Anónima Deportiva, durante el tiempo y con las retribuciones y demás condiciones que se estipulan en el mismo.

**SEGUNDA.**—El presente contrato tendrá una duración de ..... (siempre determinada), comenzando su vigencia el día ..... y finalizando el día .....

**TERCERA.**—El futbolista percibirá del Club o Sociedad Anónima Deportiva como contraprestación económica por la prestación de sus servicios las siguientes retribuciones:

- 1.º PRIMA DE CONTRATO.....
- 2.º SUELDO MENSUAL .....
- 3.º PRIMAS POR PARTIDO .....
- 4.º OTRAS RETRIBUCIONES (Premio de Antigüedad, Derecho de Imagen, etc.) En cualquier caso, el futbolista percibirá como mínimo, la Retribución Mínima Garantizada de acuerdo con el Convenio Colectivo vigente.

**CUARTA.**—El futbolista deberá, en el plazo de 15 días, a partir de la firma del presente contrato, someterse a examen médico por los facultativos que designe el Club o Sociedad Anónima Deportiva, a efectos de su aptitud para el desempeño del Fútbol, realizando las pruebas que al efecto se le indiquen.

En el supuesto de que el examen médico diera resultado negativo, circunstancia que deberá comunicarse al futbolista en los 5 días siguientes al indicado, se tendrá por no suscrito el presente contrato, sin que ello dé lugar a indemnización para ninguna parte.

**QUINTA.**—El futbolista declara conocer, y en su caso, el Club o Sociedad Anónima Deportiva facilitará, los Reglamentos y Normas Deportivas del fútbol, así como no tener ficha suscrita con otro Club o Sociedad Anónima Deportiva.

**SEXTA.**—En lo no previsto en el presente contrato, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1.006/1985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los Deportistas Profesionales, Convenio Colectivo vigente y demás normas de aplicación.

**OTRAS CLÁUSULAS**

Y en prueba de conformidad, ambas partes lo firman y rubrican, por sextuplicado, a un sólo efecto, en el lugar y fecha indicados. (Entregar un ejemplar a: futbolista, Club o Sociedad Anónima Deportiva, RFEF, LFP, AFE e I.N.E.M.).

Fdo.: Fdo.:

CLUB o SOCIEDAD ANÓNIMA DEPORTIVA FUTBOLISTA (Presidente y Secretario)

**ANEXO II - SUELDO MÍNIMO GARANTIZADO**

A los futbolistas profesionales, afectados por el presente Convenio, se les garantizará por todos los conceptos unas retribuciones mínimas por temporada, según participen en 1.a y 2.a Divisiones, de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 25 del Convenio, y cuya cuantía es:

Temporada 2003/2004 1.a División .....67.021,14 €

2.a División .....38.537,15 €

Dentro de las cantidades establecidas en el apartado anterior se incluirán en concepto de sueldo mensual, los siguientes mínimos:

Temporada 2003/2004 1.a División .....2.010,63 €

2.a División .....1.340,41 €

Dichas cantidades se entienden devengadas siempre que el futbolista profesional participe durante la temporada en la misma división. En el supuesto de que variara la división, durante la misma temporada, tendrá derecho a percibir la parte proporcional que le corresponda, en función del tiempo de permanencia en cada división.

El futbolista en edad comprendida entre 16 y 18 años que actúe en los equipos de la LFP tendrá derecho a percibir el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, y con independencia de la División en que participe.

### **ANEXO III - FONDO DE GARANTÍA SALARIAL**

La LFP garantiza el pago de las deudas salariales que los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas mantengan con sus futbolistas profesionales desde la temporada 1997/1998 hasta la 2002/2003, ambas inclusive, mediante la constitución de un Fondo de Garantía Salarial, que abonará las cantidades adeudadas de acuerdo con las siguientes condiciones:

#### **PRIMERA.—TITULARES DEL DERECHO**

Podrán percibir las prestaciones del Fondo, todos los futbolistas profesionales vinculados con los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas afiliados a la LFP, que tengan reconocido su crédito conforme a la Norma Tercera.

#### **SEGUNDA.—CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN**

La cuantía será igual al importe del crédito reconocido por la Comisión Mixta, siempre que el mismo no supere el 300% del sueldo mínimo garantizado por el presente Convenio Colectivo y según la división en que participe o haya participado el futbolista y que dio origen al crédito, en cuyo caso, este será el máximo que podrá percibir, sin perjuicio de que pueda formular reclamación judicial por la diferencia.

#### **TERCERA.—RECONOCIMIENTO DEL CRÉDITO**

Se entenderá reconocido el crédito a favor del futbolista cuando así se determine por la Comisión Mixta AFE-LFP encargada de las reclamaciones económicas, e independientemente, de las medidas que se puedan tomar respecto al Club o Sociedad Anónima Deportiva deudora.

#### **CUARTA.—PLAZO**

El plazo para solicitar las prestaciones del Fondo será de SEIS MESES a partir de la fecha en que concurran las circunstancias previstas en la norma precedente.

#### **QUINTA.—PROCEDIMIENTO**

Cualquier futbolista profesional que se considere titular de un crédito y dentro del plazo señalado en la norma anterior, podrá dirigir escrito a través de AFE a la Comisión Mixta AFE-LFP, en solicitud de abono de las cantidades adeudadas, que dará traslado de la misma a la LFP.

Al escrito de solicitud, cuyo modelo se acompaña en el presente Convenio deberán adjuntarse necesariamente, los siguientes documentos:

1. Fotocopia del D.N.I.
2. Copia de la Resolución de la Comisión Mixta.

#### **SEXTA.—RESOLUCIÓN**

Examinada la solicitud por el órgano competente de la LFP, éste dictará resolución motivada, pronunciándose sobre la petición y fijando la o las cantidades que tiene derecho a percibir del Fondo, el solicitante.

La Resolución, que será inapelable, deberá comunicarse al interesado, a la AFE y al Club o Sociedad Anónima Deportiva por el que se abona el crédito.

#### **SÉPTIMA.—PAGO**

Notificada la Resolución, el Fondo deberá hacer pago de la cantidad establecida dentro del plazo de TRES MESES, siempre que existiera cantidad para ello. En caso contrario, tendrá preferencia de cobro, sobre las resoluciones posteriores, en el momento en que exista liquidez.

#### **OCTAVA.—**

Las cantidades abonadas al futbolista profesional se entenderán subrogadas a favor de la LFP, teniendo ésta capacidad para realizar cuantas acciones judiciales y extrajudiciales estime necesarias para reintegrarse de las mismas.

El Club o Sociedad Anónima Deportiva que pierda la calidad de miembro de la LFP por no participar en cualquiera de las Divisiones por ella organizadas, y sea deudor del Fondo, no podrá inscribirse de nuevo en la misma, y en consecuencia participar, hasta no satisfacer la totalidad de la deuda pendiente.

#### **NOVENA.—**

El Club o Sociedad Anónima Deportiva que haya incumplido el pago a sus futbolistas y estos hayan recurrido al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (F.G.S.), no podrá inscribir a nuevos futbolistas y no podrá participar en competiciones de la LFP, por no reunir los requisitos necesarios, hasta que abone las cantidades anticipadas por ésta, más los intereses legales.

#### **DÉCIMA.—**

El futbolista que perciba la prestación del Fondo y mantenga su relación laboral con el Club o Sociedad Anónima Deportiva que no hubiera hecho frente al pago de sus retribuciones, no podrá acudir nuevamente al Fondo, salvo que, previamente, el Club o Sociedad Anónima Deportiva haya resarcido al F.G.S.

#### **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.—**

El F.G.S. y sus efectos tendrá vigencia a partir de la temporada 1997/1998, por lo que el reconocimiento de las prestaciones deberá fundamentarse en cantidades devengadas y no satisfechas desde entonces.

#### **AL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL**

D. ...., de ..... años de edad, de estado civil ....., domiciliado en ..... calle ..... y D.N.I. número....., (DOCUMENTO N.º 1), ante el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, comparezco y

**DIGO**

Que, al amparo de lo dispuesto en las condiciones PRIMERA Y TERCERA del ANEXO III del vigente Convenio Colectivo suscrito por AFE-LFP, formulo solicitud de PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES por el Fondo de Garantía Salarial, por importe de ..... € en base a los siguientes.

**HECHOS**

**PRIMERO.**—Con fecha ..... la Comisión Mixta AFELFP, dictó resolución, por la que me reconoce el crédito por importe de ..... € respecto del CLUB o SOCIEDAD ANÓNIMA DEPORTIVA ..... (DOCUMENTO N.º 2).

**SEGUNDO.**—Que, a pesar de tal resolución, el citado Club o Sociedad Anónima Deportiva no me ha satisfecho hasta hoy cantidad alguna de la deuda que mantiene conmigo, por lo que de acuerdo con el vigente Convenio Colectivo, solicito que sea incluida en la cobertura del Fondo establecido en el mismo, y por importe total de ..... €

En virtud de lo expuesto,

**SOLICITO AL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL**, que tenga por presentado este escrito, con los documentos que lo acompañan, en tiempo y forma, dando por solicitado el cobro de la cantidad que me adeuda el CLUB o SOCIEDAD ANÓNIMA DEPORTIVA ..... hasta la cuantía de ..... € acordando hacerme efectiva la misma, previa resolución al efecto.

Lugar y fecha de la reclamación Fdo.:

**ANEXO IV - COMISIÓN MIXTA  
REGLAMENTO SOBRE RECLAMACIONES DE CANTIDAD**

**Artículo 1**

Los futbolistas profesionales de cualquiera de los equipos adscritos a la LFP podrán formular las reclamaciones de cantidad a que se consideren acreedores, contra los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas en las que hayan estado inscritos o en el que se encuentren inscritos.

Las reclamaciones sólo podrán versar sobre cantidades adeudadas al reclamante en la temporada en que se reúna la Comisión para examinar la misma o a la finalizada el 30 de junio anterior, cuando se reúna el 31 de julio o siguiente hábil.

Excepcionalmente se admitirán reclamaciones que versen sobre créditos que hubieran sido aplazados de común acuerdo entre CLUB o S.A.D. y jugador y siempre que dicho acuerdo se hubiera comunicado a la LFP y AFE dentro de los 30 días siguientes a la suscripción de dicho acuerdo.

A efectos del Fondo de Garantía Salarial, la Comisión Mixta sólo reconocerá créditos derivados de conceptos salariales, conforme se define en el artículo 24 del presente Convenio, y tratándose de reclamaciones se precisará, además, que estén reflejadas en contrato debidamente registrado por el Club o S.A.D. en la LFP, dentro de los 15 días siguientes a su suscripción, y en su defecto, dentro de los 30 días siguientes, si el registro lo solicita la AFE.

**Artículo 2**

La reclamación se formulará a través de la Asociación de Futbolistas Españoles, por escrito dirigido a la Comisión Mixta, en el que deberán constar como mínimo, los siguientes datos:

- Nombre, apellidos y domicilio del reclamante.
- Club o Sociedad Anónima Deportiva contra la que se dirige la reclamación.
- Expresión de los conceptos y cuantías que se reclaman, debidamente separados.
- Importe total de la reclamación.
- Firma del reclamante.

El modelo para efectuar estas reclamaciones se adjunta a este Anexo del Convenio.

**Artículo 3**

Recibida la reclamación, se dará traslado a la LFP, quien comunicará al Club o Sociedad Anónima Deportiva de forma inmediata, mediante télex, telefax, servicio de mensajería, telegrama o por cualquier medio que acredite su recepción, adjuntando fotocopia de dicha reclamación.

El Club o Sociedad Anónima Deportiva tendrá plazo de DIEZ días naturales desde la fecha de recepción para que conteste sobre la misma y aportando las pruebas que considere convenientes para acreditar cuanto manifieste. Los documentos aportados deberán ser originales o compulsados.

La contestación ha de dirigirse a la Comisión Mixta, a través de la LFP, por cualquiera de los medios antes indicados, con expresión de la persona que lo envía, y en el que se especifiquen, debidamente separadas, las alegaciones a los distintos conceptos que se reclamen.

Debiendo resolver dicha Comisión de conformidad con lo dispuesto en el presente Reglamento.

**Artículo 4**

Transcurrido el plazo para contestar la reclamación, sin que ésta se produzca, se entenderá la conformidad del Club o Sociedad Anónima Deportiva, con los términos de la misma.

**Artículo 5**

La Comisión Mixta se reunirá al menos con carácter mensual, en la Sede de la misma, para examinar entre otras cuestiones, las reclamaciones presentadas en el mes anterior y dictar las resoluciones que estime oportunas, además de cuantas veces lo solicite cualquiera de las partes.

Excepcionalmente, se reunirá el 31 de julio de cada año o siguiente hábil si aquél fuera festivo en el domicilio social de la Comisión, para examinar y resolver las reclamaciones presentadas hasta el QUINCE DE JULIO o siguiente hábil si aquél fuera festivo en el domicilio de aquella.

#### **Artículo 6**

Las resoluciones de la Comisión Mixta, serán escritas y notificadas a las partes interesadas, a la LFP y a la AFE.

Contra las resoluciones de la Comisión no cabrá recurso alguno, sin perjuicio del derecho de las partes a acudir a la vía jurisdiccional laboral.

#### **Artículo 7**

El Club o Sociedad Anónima Deportiva condenada al pago de cantidad, deberá realizar el mismo, bien directamente al futbolista reclamante, bien por depósito en la Comisión Mixta.

Si se eligiera el pago directo al futbolista, depositará el recibo debidamente firmado por éste en la sede de la Comisión Mixta, y siempre, antes de la fecha de reunión de la misma.

#### **Artículo 8**

De no constar los justificantes de pago en los plazos establecidos, la Comisión Mixta acordará que se detraiga de la cuenta del Club o Sociedad Anónima Deportiva en la LFP los saldos líquidos a su favor, hasta hacer pago de la cantidad reclamada y verificado por la Comisión Mixta.

Si en la reunión de la Comisión prevista para el último día de julio o siguiente hábil el Club o Sociedad Anónima Deportiva no hubiese realizado el pago de las cantidades reconocidas a favor del jugador por la Comisión, o los saldos que tuviera en la LFP no fueran suficientes, dicha Comisión emitirá certificación acreditativa de que el Club o S.A.D. no está al corriente de pago de sus obligaciones económicas con sus jugadores a efectos de impedir su inscripción en la competición profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 del presente Convenio.

#### **Artículo 9**

La Comisión Mixta estará compuesta por tres miembros de la LFP, y tres de la AFE.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de asistentes.

De cada reunión se levantará Acta, actuando de Secretario el que se acuerde para cada reunión, y con carácter alternativo la LFP y AFE.

En el supuesto, de que no se obtuviese mayoría para una resolución y ésta se refiera al contenido íntegro de la reclamación, a solicitud de los miembros de la AFE o de la LFP se remitirán las actuaciones de esa reclamación al Secretario de Estado para el deporte, para que proceda a dictar resolución, que será aceptada por la AFE y la LFP quienes rocederán a su ejecución.

En otro caso, se producirá la resolución sobre los puntos en que se alcance la mayoría, rocediendo en cuanto al resto conforme a lo establecido anteriormente.

Al término de cada reunión, se fijará la fecha de la siguiente.

#### **Artículo 10**

La Comisión Mixta fija su domicilio, indistintamente, en la Sede Social de AFE o de la LFP, sin perjuicio de que tenga validez la reunión, cualquiera que sea el lugar donde se celebre.

#### **A LA COMISIÓN MIXTA LFP-AFE**

D. ...., mayor de edad, con D.N.I. n.º ....., y domicilio a efectos de notificaciones en ....., ante la Comisión Mixta comparece y, como mejor procede en Derecho.

#### **DICE**

**PRIMERO.**—Con fecha ....., el compareciente suscribió contrato con el Club o Sociedad Anónima Deportiva ....., como futbolista para la temporada ..... (DOCUMENTO N.º 1).

**SEGUNDO.**—Que actualmente el Club o Sociedad Anónima Deportiva denunciada adeuda al que suscribe las cantidades y por los conceptos que a continuación se relacionan.

**TERCERO.**—La suma total de las cantidades adeudadas asciende a las referidas ....., las cuales se vienen a reclamar ante esa Comisión Mixta por medio de la presente denuncia.

**CUARTO.**—Que esta parte a tenor de lo expuesto en el Anexo IV del Convenio Colectivo, suscrito por LFP y la AFE, formula la presente denuncia contra el citado Club o Sociedad Anónima Deportiva demandada, a fin de que por esa Comisión Mixta se cumplimente lo previsto en los artículos 3, 4 y demás concordantes del referido ANEXO IV.

Por todo lo expuesto,

**SUPlico A LA COMISIÓN MIXTA LFP-AFE,** tenga por presentado este escrito, con los documentos que le acompañan, se sirva admitirlos y, previo los trámites reglamentarios oportunos, acuerde efectuar los requerimientos precisos, a fin de que le sean abonados a esta parte por el Club o Sociedad Anónima Deportiva ....., la cantidad de ..... € o en su defecto se le aplique lo previsto en el artículo 8 y concordantes del reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta.

Ello es justicia que pido en Madrid, a ..... de ..... 20 ..... Fdo.: .....

#### **ANEXO V - REGLAMENTO GENERAL DE REGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

- 1.1. El Presente Reglamento General sienta las bases del régimen disciplinario aplicable en el marco de las relaciones laborales existentes entre las S.A.D. y los Clubes pertenecientes a la Liga de Fútbol Profesional (en adelante LFP) y los jugadores inscritos en las competiciones profesionales de fútbol, resultando, pues, de preceptiva observancia para todos ellos en las materias objeto de regulación directa.
- 1.2. Sin perjuicio de lo anterior, y con relación a conductas no previstas en el presente Reglamento General, podrán establecerse en el contrato de trabajo otro tipo de conductas, siempre de naturaleza leve, que en el ámbito de la organización del propio Club o S.A.D. sea preciso establecer, y sin que puedan ser sancionadas de modo más grave que las faltas de igual naturaleza conforme al Reglamento General.
- 1.3. Las infracciones de las reglas del juego o de la competición y de las normas generales deportivas se registrarán por lo dispuesto en el artículo 73 y siguiente de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, o norma que la sustituya, así como en sus disposiciones concordantes o de desarrollo.

### **Artículo 2. PRINCIPIOS GENERALES**

- 2.1. La potestad disciplinaria laboral corresponde al Club o S.A.D., siendo ejercida por quien designen sus órganos directivos.
- 2.2. No podrán ser sancionadas disciplinariamente las acciones u omisiones que no se hallen tipificadas como falta en la fecha de acaecimiento del evento de que se trate.  
Por contra, regirá en todo caso el principio de retroactividad de los efectos sancionadores que resulten más beneficiosos para el infractor.
- 2.3. Serán constitutivas de falta todas las infracciones que supongan incumplimiento de cuantas obligaciones puedan resultar exigibles al jugador.
- 2.4. Si unos determinados hechos implicasen la comisión de dos o más faltas, se sancionarán conjuntamente, con respeto, en cualquier caso, al principio general «non bis in idem».
- 2.5. Idéntico respeto deberá observarse hacia la presunción de inocencia garantizada en nuestra Constitución, hacia los derechos de audiencia y de defensa del inculpado y hacia el principio de imputabilidad, que exige la existencia de dolo o culpa en el autor de la infracción de que se trate.
- 2.6. Las faltas se catalogarán como leves, graves o muy graves, de conformidad con lo previsto en los artículos siguientes.

### **Artículo 3. CIRCUNSTANCIAS MODIFICATIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DEL IMPUTADO**

- 3.1. Como eximentes:
  - a) El caso fortuito.
  - b) La fuerza mayor.
  - c) La legítima defensa, cuando proceda.
- 3.2. Como atenuantes:
  - a) El arrepentimiento espontáneo, para cuyo acogimiento requerirá haberse producido el mismo antes de la notificación al jugador, por parte del Club o S.A.D., de la incoación de las correspondientes actuaciones disciplinarias, debiendo consistir en la reparación o disminución —por el autor— de los efectos de su conducta; o en dar adecuada satisfacción al ofendido; o en reconocer formal y expresamente el hecho o hechos de que se trate y prestarse, en su caso, a efectuar una pública rectificación.
  - b) El haber precedido inmediatamente —a la comisión de la falta— provocación suficiente.
  - c) La legítima defensa incompleta.
  - d) La preterintencionalidad.
- 3.3. Como agravantes:
  - a) La reincidencia, que se dará cuando el autor de una falta haya sido sancionado anteriormente por un hecho de idéntica o similar naturaleza al que se ha de sancionar y aún tenga anotado y vigente dicho antecedente —de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.
  - b) La reiteración, que se producirá cuando el autor de una falta haya sido sancionado anteriormente por un hecho de distinta naturaleza al que se haya de sancionar y aún tenga anotado y vigente dicho antecedente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11. Si el hecho sancionado anteriormente lo fuera por una infracción de distinta naturaleza, y fuera de menor gravedad, para que exista reiteración se requerirá que se haya impuesto más de una sanción firme, y tenga anotados y vigentes los antecedentes.
  - c) Si no se diesen circunstancias atenuantes ni agravantes, la S.A.D. o el Club impondrá la sanción correspondiente en su grado medio. De acreditarse únicamente atenuantes, la sanción se aplicará en su grado mínimo, y de tratarse tan sólo de agravantes, en el máximo. Si concurriesen unas y otras, se compensarán racionalmente según su número y entidad.

### **Artículo 4. FALTAS LEVES**

Serán consideradas como tales:

- 4.1. No notificar a la S.A.D. o al Club con carácter previo, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho —y sin perjuicio de su ulterior justificación, conforme a cada caso corresponda—.
- 4.2. La primera y segunda conductas de abandono del trabajo, sin causa justificada, por un tiempo inferior total, computado para ambas conductas, de veinte minutos, o una conducta de abandono del trabajo, de duración inferior a treinta minutos y superior a quince. Siempre que sean cometidas las conductas en el plazo de un mes, y no afecten a un partido.
- 4.3. La manifiesta e injustificada incorrección en el trato mantenido con terceros con ocasión de la prestación de servicios.
- 4.4. No preavisar a la S.A.D. o al Club los cambios de dirección o de teléfono, siempre que no sean circunstanciales.



- 4.5. No estar en posesión del Documento Nacional de Identidad o del Pasaporte, en su caso, durante los desplazamientos al extranjero.
- 4.6. Tres faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes, cuando en este caso se acumule un retraso de veinte minutos, computado el tiempo total de las tres faltas; o bien se produzcan una o dos faltas de puntualidad, también en el plazo de un mes, cuando el tiempo total del retraso acumulado supere los veinte minutos.
- 4.7. Una falta de puntualidad a los desplazamientos o partidos por tiempo superior a diez minutos, producida en el plazo de un mes, o dos o más faltas, por tiempo total acumulado a todas ellas inferior a diez minutos, en ambos casos durante el período de un mes.

#### **Artículo 5. FALTAS GRAVES**

Serán consideradas como tales:

- 5.1. La primera y segunda faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el período de un mes, no tratándose de un partido.
- 5.2. La primera, segunda y tercera faltas consistentes en el abandono del trabajo, sin causa justificada, por un tiempo total, computando conjuntamente las tres faltas, superior a veinte minutos e inferior a treinta minutos, o bien la primera y segunda faltas, sin causa justificada, por un tiempo superior a treinta minutos, computado conjuntamente para ambas faltas, y en todo caso siempre en el plazo de un mes y que no afecten a un partido.
- 5.3. La continuada y habitual falta de aseo o de limpieza personal, de índole tal que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, debidamente formalizadas por escrito, siempre que las quejas resulten ratificadas, también por escrito, por el capitán o capitanes del equipo, cuando fueren varios.
- 5.4. No hacer uso, salvo autorización expresa, de los equipamientos reglamentarios facilitados por la S.A.D. o el Club en partidos, entrenamientos, concentraciones, desplazamientos oficiales u otras actividades contempladas en la propia relación laboral, excepción hecha del calzado deportivo, guantes y gorras, en estos dos últimos casos con relación a los porteros, que serán lo que el deportista elija personalmente.
- 5.5. La grave y patente desobediencia a las órdenes o instrucciones de los Consejeros, Directivos o Técnicos de la S.A.D. o del Club, cuyo cumplimiento resulte exigible por actuar aquéllos en el ámbito de sus respectivas competencias.
- 5.6. El consumo habitual de tabaco y de bebidas alcohólicas en grado tal que pueda perjudicar la salud del deportista, así como cualquier otra actuación o conducta extradeportiva que repercutan grave y negativamente en su rendimiento profesional o aquellas actuaciones o conductas que menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva.
- 5.7. El consumo reiterado de cualquier estupefaciente o el ocasional de los considerados duros.
- 5.8. Ocultar al Entrenador, o al responsable de la S.A.D. o del Club, la existencia de enfermedades o lesiones, siempre que éstas pudieran afectar de forma sustancial al rendimiento del futbolista, así como la transgresión del tratamiento prescrito para la recuperación de las mismas.
- 5.9. La negativa injustificada a asistir a actos oficiales a requerimiento de la S.A.D. o del Club, cuando a ello venga obligado exclusivamente por la propia relación laboral o, en su caso, por el Convenio colectivo.
- 5.10. La participación no lucrativa en eventos organizados relacionados con el fútbol que requieran esfuerzo físico significativo del jugador, no estando promovidos por la S.A.D. o el Club sin la previa autorización de éste.
- 5.11. Declaraciones injuriosas o maliciosas, que excedan del derecho a la libertad de expresión o al ejercicio de la crítica, dirigidas contra la S.A.D. o el Club, sus directivos, técnicos y jugadores.
- 5.12. La utilización no consentida del nombre o de los símbolos de la S.A.D. o del Club en beneficio propio, siendo su resultado grave o, aún sin serlo, cuando hubiese sido requerido el jugador a fin de que se abstuviese.
- 5.13. Los malos tratos físicos o la agresión de carácter leve a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos, en cuyo caso tendrán la consideración de faltas leves.
- 5.14. Hasta cinco faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes, cuando en este caso se acumule un retraso de veinte minutos, computado el tiempo total de todas las faltas; o bien se produzcan hasta tres faltas de puntualidad, también en el plazo de un mes, cuando el tiempo total del retraso acumulado supere los veinte minutos.
- 5.15. Dos faltas de puntualidad a los desplazamientos o partidos por tiempo superior a diez minutos, producidas en el período de un mes, o hasta tres faltas, por tiempo total acumulado a todas ellas inferior a diez minutos, también en el período de un mes.

#### **Artículo 6. FALTAS MUY GRAVES**

Serán consideradas como tales:

- 6.1. La tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el período de un mes, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial. Será falta grave la no asistencia que se produzca en un partido que no tenga la naturaleza de oficial.  
Será constitutiva de falta muy grave la comisión de seis faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el curso de una misma temporada, siempre que la falta de asistencia no hubiera sido o pudiera haber sido objeto de sanción al haberse cometido una falta de asistencia grave.
- 6.2. El abandono del trabajo, sin causa justificada durante la disputa de un partido oficial, siempre que el jugador pudiera continuar participando en el mismo. Si el abandono se produjera en partido no oficial, la falta tendrá la consideración de grave. A estos efectos, no tendrán la consideración de abandono del trabajo, en ningún caso, la expulsión del terreno de juego por decisión arbitral ni la retirada del mismo como consecuencia de lesión.

- 6.3. Los graves y reiterados malos tratos de palabra o, en su caso, la agresión grave a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional.
- 6.4. La desobediencia que implicase grave quebranto de la disciplina o que causase perjuicio grave a la S.A.D. o al Club, incluido el quebrantamiento de sanción.
- 6.5. La disminución manifiesta, voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado. De no ser continuada, será considerada falta grave.
- 6.6. El consumo no ocasional de estupefacientes considerados duros así como la embriaguez habitual.
- 6.7. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización por el futbolista de trabajos o actividades que fueran incompatibles con su situación de baja médica.
- 6.8. El fraude o el abuso de confianza del jugador en el desempeño de su actividad profesional, cuando de tal conducta se deriven graves perjuicios para su S.A.D. o Club.
- 6.9. Las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición.
- 6.10. Más de cinco faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes, cuando en este caso se acumule un retraso de veinte minutos, computando el tiempo total de todas las faltas; o bien se produzcan más de tres faltas de puntualidad, también en el plazo de un mes, cuando el tiempo total del retraso acumulado supere los veinte minutos.
- 6.11. Más de dos faltas de puntualidad a los desplazamientos o partidos por un tiempo superior a diez minutos, producidas en el período de un mes, o más de tres, por tiempo total acumulado a todas ellas inferior a diez minutos, también en el período de un mes.

#### **Artículo 7. Sanciones**

En razón de las infracciones cometidas, se podrán imponer las siguientes sanciones:

- 7.1. **POR FALTAS LEVES:**
  - 7.1.1. Amonestación verbal.
  - 7.1.2. Amonestación por escrito.
  - 7.1.3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.
  - 7.1.4. Multa de hasta 670,21 € según grados:
    - 7.1.4.1. Mínimo: de 167,55 € a 335,10 €
    - 7.1.4.2. Medio: de 335,11 € a 502,65 €
    - 7.1.4.3. Máximo: de 502,66 € a 670,21 €
- 7.2. **POR FALTAS GRAVES:**
  - 7.2.1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días, sanción que deberá graduarse conforme a las circunstancias concurrentes.
  - 7.2.2. Multa de hasta 2.680,85 € según grados, con el límite de la cuadragésima parte (1/40) de la retribución anual pactada:
    - 7.2.2.1. Mínimo: de 670,22 € a 1.340,42 €
    - 7.2.2.2. Medio: de 1.340,43 € a 2.010,63 €
    - 7.2.2.3. Máximo: de 2.010,64 € a 2.680,85 €
- 7.3. **POR FALTAS MUY GRAVES:**
  - 7.3.1. Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, sanción que deberá graduarse conforme a las circunstancias concurrentes.
  - 7.3.2. Multa de hasta 6.702,11 € según grados, con el límite de una vigésima parte (1/20) de la retribución anual pactada:
    - 7.3.2.1. Mínimo: de 2.680,86 € a 4.021,11 €
    - 7.3.2.2. Medio: de 4.021,27 € a 5.361,79 €
    - 7.3.2.3. Máximo: de 5.361,80 € a 6.702,11 €
  - 7.3.3. Despido.
- 7.4. En el caso de SANCIONES DE MULTA que deban imponerse a los jugadores de Segunda División el importe cuantitativo de dichas sanciones se disminuirá en un 25%, con relación a cada falta y grado que resulte aplicable.

#### **Artículo 8. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS**

- 8.1. Las faltas leves prescribirán a los cinco días, las graves a los diez días y las muy graves a los veinte días —todos ellos naturales— contados a partir de la fecha en que la S.A.D. o el Club haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido la infracción, salvo supuesto de ocultación fraudulenta.
- 8.2. La prescripción quedará interrumpida por la comunicación de imposición de la sanción —en las faltas leves— o por la notificación de incoación del oportuno expediente disciplinario —en las graves y muy graves— siempre que el citado expediente disciplinario se cumplimente de la forma prevista en el siguiente artículo.

#### **Artículo 9. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

- 9.1. Para la sanción de las faltas graves o muy graves en que un jugador haya podido incurrir será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio previo, de conformidad con lo previsto en los epígrafes siguientes.
- 9.2. El procedimiento se iniciará con la notificación al imputado del acuerdo de incoación del expediente por parte de la S.A.D. o del Club.
- 9.3. En el plazo de los cinco días hábiles siguientes se redactará el pliego de cargos, del que se dará traslado al expedientado a fin de que, en el plazo de otros diez días hábiles, pueda presentar —si lo desea— el suyo de descargos, alegando cuanto estime conveniente a su defensa y proponiendo las pruebas de que intente valerse.

En el momento en el que se le comunique el pliego de cargos al expedientado, se le comunicará también si considera oportuno que la Asociación de Futbolistas Españoles tenga conocimiento de dicho pliego, a fin de que si el expedientado, lo estima conveniente, se de traslado inmediato a dicha Asociación del pliego de cargos a través de un medio de comunicación rápido, que permita dejar en el expediente constancia de la recepción, fecha de ésta y de su contenido. Sólo en el caso de que el expedientado se niegue expresamente a dar traslado del pliego de cargos a la Asociación de Futbolistas Españoles, no se le dará traslado de dicho pliego, debiendo dejarse constancia en el expediente de dicha negativa.

- 9.4. Una vez presentado el pliego de descargos, o transcurrido el plazo otorgado para ello sin su articulación, la S.A.D. o el Club ordenará, en su caso, la apertura de un período de prueba de entre dos y cinco días hábiles más.
- 9.5. En el plazo de otros cinco días hábiles, la S.A.D. o el Club deberá notificar al imputado la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación escrita, de la que se cursará también copia a la AFE —a través de la LFP—.
- 9.6. Frente a la sanción que le sea impuesta, el expedientado podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente.
- 9.7. En virtud de las especiales circunstancias concurrentes, que deberán hacerse constar en el acuerdo correspondiente, y sólo cuando se trate de faltas muy graves, la S.A.D. o el Club podrán decidir, en cualquier momento de la tramitación del expediente, la suspensión cautelar de empleo del imputado mientras se sustancie el expediente contradictorio, pero sólo hasta un plazo máximo de quince días, y una vez cumplido este plazo se reintegrará al imputado en la situación laboral, si fuera procedente.

#### **Artículo 10. CUMPLIMIENTO Y PRESCRIPCIÓN DE LAS SANCIONES**

- 10.1. La imposición de sanción por la comisión de cualquier falta requerirá comunicación escrita al futbolista, haciendo constar la forma, la fecha en que tendrá efectos y los hechos que la motivan.
- 10.2. Las sanciones impuestas a los jugadores por faltas leves, graves o muy graves se cumplimentarán, en principio, una vez conste fehacientemente su firmeza.

A estos efectos, la sanción se considerará firme tan pronto como conste a la S.A.D. o al Club, por escrito, la aceptación expresa de la misma por parte del jugador, o en su defecto, a partir de los veinte días hábiles desde que haya constancia de su comunicación al futbolista y no quede acreditada la interposición de las acciones legales que, en su caso, pudieran corresponder ejercer a éste.

- 10.3. Dichas sanciones prescribirán, respectivamente, a los cinco, diez o veinte días naturales siguientes a la fecha en que hayan devenido firmes, de no haberse iniciado su cumplimiento en dichos plazos, salvo causa de suspensión suficiente que sea acordada por ambas partes.

En el supuesto de acatamiento expreso de la sanción por parte del jugador, el cumplimiento de la misma deberá iniciarse —o llevarse a cabo, en su caso— dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de dicho acatamiento al Club o a la S.A.D.

Si la sanción consistiera en multa, el acatamiento deberá ir en cualquier caso acompañado del abono de aquélla para resultar operativo.

- 10.4. La sanción de suspensión de empleo y sueldo no podrá ser nunca impuesta —ni coincidir, total o parcialmente— con períodos de disfrute de las vacaciones anuales retribuidas ni con situaciones de baja médica por enfermedad o accidente ni con cualquier otra causa de suspensión temporal del contrato de trabajo, para todo se adoptarán, en su caso, las oportunas prevenciones por parte del Club o de la S.A.D.

- 10.5. Las multas se abonarán en la forma que prevengan los órganos directivos del Club o de la S.A.D.

#### **Artículo 11. ANOTACIÓN Y CANCELACIÓN DE ANTECEDENTES**

Las S.A.D. y los Clubes anotarán en los expedientes personales de sus jugadores las sanciones que les hayan sido impuestas, que se entenderán en todo caso canceladas:

- 1.º Tratándose de faltas leves, transcurridos noventa días, a computar desde que la sanción correspondiente a la misma hubiera adquirido firmeza.
- 2.º En el caso de faltas graves, transcurridos ciento veinte días, a computar desde que la sanción correspondiente a la misma hubiere adquirido firmeza.
- 3.º En el caso de faltas muy graves, transcurrido un año, a computar desde que la sanción correspondiente a la misma hubiere adquirido firmeza.

#### **Liga de Fútbol Profesional**

Hernández de Tejada, 10  
28027 Madrid  
Tel.: 91 205 50 00 Fax: 91 408 08 28  
E-mail: lnfp@lfp.es Web: www.lfp.es

## **SWEDEN**

Collective agreement concerning employment conditions for football-players the calendar years 2001-2005

### **§ 1. The extent of the agreement**

The agreement applies to all football-associations and IdrottsAB subscribed to the Swedish Elite Football Association (SEF) in their capacity as employers and to elite football players employed by those associations. The players shall be non-amateurs according to the regulations of the Swedish Football Association (SvFF). SEF undertakes to apply this agreement also with regard to players who are not members of the Swedish Football-players Association (SFS), except for what is prescribed in § 9.

The Players agreement (Spelaravtal) which has been decided upon by SvFF, SFS and SEF is considered to be an integrated part of this agreement.

## **§ 2. General obligations**

### **2.1 Loyalty etc.**

The relation between the employer and the player is based on mutual loyalty and mutual confidence. The player shall in his best way preserve and encourage the interests of the employer. Full discretion shall be observed in all matters of the employer.

### **2.2 Employment duties etc.**

Being a player means taking part in all the football activities that are imposed on the player by the employer. The player shall furthermore perform other employment duties imposed by the employer that are directly connected with the employment. This may as an example mean taking part in normal advertising and sponsor activities. The employer has the right to use the player's name and picture for marketing purposes. All other use of the player's name and picture requires the consent by the player.

### **2.3 Secondary occupations**

No player may, either by himself or for the benefit of another employer, perform work or run economic activities that competes or are in conflict with the business of the employer. No player may undertake any assignment or activity that may have negative effects on the player's employment.

### **2.4 Identity and health-certificate**

In order to receive an employment, the player must, if the employer requires it in connection with the employment occasion (before an employment agreement is signed), verify his identity and present a medical certificate regarding the state of his health. The employer will assign a doctor and pay for the certificate. The employer has the right to demand a new medical certificate in case of prolongation of the agreement.

## **§ 3. Payment**

The employer and the player conclude an individual agreement concerning payment with regard to salary and other fringes.

## **§ 4. Employment**

- 4.1 The employment as a player is limited in time. An employment agreement cannot be made for a longer period than five (5) years.
- 4.2 The player does not have the right of precedence to re-employment.
- 4.3 The demand for information regarding the employment according to 6 a § The Swedish Law on employment security (LAS 1982:80) is fulfilled by the receipt of the Spelaravtal to which information of the length of the paid vacation and the normal working day or week are attached and finally this agreement.
- 4.4 The regulations in 15, 28, 30 a §§ LAS shall not be applied.

## **§ 5. Working-hours**

- 5.1 This clause replaces the Swedish Law on working hours (Arbetsstidslagen 1982:673) in full. The working-hours of a player is unregulated. The planning of the working-hours and the business is done in accordance with section 7 below. The employer has the right to direct the working-hours.
- 5.2 This paragraph replaces 5-7 §§ and 8 § first section in the Swedish Law on union representatives position in the working place (Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen 1974:358) A union representative has the right to be relieved from work as is required for the performance of his assignment with the union. Such relief shall be granted only to such extent that is adequate for each situation. The time off shall not be scheduled in a way that leads to significant disturbances to the proceedings of the work and shall be mutually agreed upon by the representative and the employer. The representative shall keep all fringes (bonuses etc).

## **§ 6. Vacation**

- 6.1 General provisions  
This section replaces 12, 16, 29-30 §§ in the Swedish Vacation Law (Semesterlagen 1977:480).
- 6.2 The scheduling of the vacation  
The employer schedules the vacation after consulting with the player. The employer has the final right to decide. A non-working day cannot, against the will of the player, be claimed as being vacation. The player has the right to at least two (2) weeks of continuous vacation during off-season.
- 6.3 Vacation salary  
The player obtains his ordinary salary during the vacancy period. There is no right to further remuneration due to the vacation.
- 6.4 Saved vacation  
Any saved vacation may be used by the player upon mutual agreement by the employer and the player.

If saved vacation is not distributed before the employment agreement has expired, the player shall obtain 4.6 % of his current salary per each saved vacation day. Payment will be made within thirty (30) days from the expiring of the employment agreement at the latest.

**§ 7. Information and consultation**

This section replaces 11,12, 14, 19-20 and 38-40 §§ in the Swedish Law on co-determination in the working life (MBL 1976:580).

A local group with representatives for the players, for example the players' counsel and each employer will handle the issues that are normally dealt with in MBL. This implies, among others, that the employer is obliged to inform about the financial status of the business as well as the guidelines for the personnel policies.

The employer shall furthermore consult with the players' counsel about important changes in the business before making any decisions.

The employer and the players shall jointly develop the club's business in the interest of the club. The employer will, after discussion with the players' counsel, decide how this object will be obtained.

**§ 8. Competence development**

The development of the player's competence after ending the football career shall be considered during the employment. The responsibility in this respect is shared between the employer and the player.

**§ 9. Insurances**

The employer undertakes to sign insurances in accordance with attachment 1 to this agreement.

The employer's responsibility in this respect applies towards those players who are members of SFS. The employer is nevertheless unprevented from making the same obligations to players that are not members of SFS.

**§ 10. Negotiation procedure**

In all other situations than those expressly dealt with in this agreement, the following shall apply.

SFS is entitled to negotiate with the employer in matters regarding the relationship between the employer and a member of SFS. The employer has equal right to such negotiations with SFS.

Party that is obliged to negotiate shall by themselves or through a representative appear to a negotiation conference and, if it is necessary, put forward a proposal for a solution of the issue which the conference is concerning. The parties may jointly choose another form of negotiation than a conference.

A party that wants to negotiate shall make an application for negotiation to his counterpart. If the counterpart demands, the application shall be in writing and specify the issue that is subject for the negotiation.

If the parties don't agree on something else the conference shall be held within two (2) weeks from the time when the counterpart has been notified of the application for negotiation, and otherwise within three (3) weeks from the time when the application is by the counterpart's hand. It is up to the parties to decide for a time and a place for a negotiation conference.

A conference should be prosecuted promptly. If party demands shall a minute be taken and verified by both parties. If the parties don't agree on something else, shall the negotiation be considered finished, when party who has completed his obligation to negotiate has given his counterpart written information that he retires from the negotiation.

Player who has been chosen to represent SFS in a negotiation can not be refused appropriate time off to take part in the negotiation.

**§ 11. Dispute settlement**

If anyone with the right to negotiate in accordance to 10 § wants to claim damages or other performance that applies to the relations between the employer and the employee according to law or present collective agreement, he shall call for negotiation within four (4) months from when he got knowledge of the circumstance that the claim is referring to. If SFS hasn't observed the prescribed time for negotiation or commencing of legal action, may the person concerned by the dispute, whether he is a member of SFS or not, commence legal action within one (1) month from when the time-limit has expired.

In case of a dispute shall player, who can not be represented by SFS, commence legal action within four (4) months from when he got knowledge of the circumstance that the claim is referring to and within two (2) years from when the circumstance took place.

If party doesn't call for negotiation within the time prescribed, he loses the right to negotiate.

A dispute concerning the application of the present agreement shall be settled by an arbitration board according to the provisions of the Swedish Arbitration Act. The parties, who shall bear half the costs for the arbitrators, shall also bear their own costs relating to the arbitration irrespective of the outcome of the dispute.

A dispute between a employer and a player concerning the application of the Player agreement mentioned above in 1 § may not be referred to a court but shall be finally settled by an arbitration board according to the provisions of the bye-laws of SvFF and regulations appointed by SvFF.

**§ 12. Validity period**

This agreement is valid as from January 1st 2001 to December 31st 2005.