Neerlegging-Dépôt: 06/07/2022
Regist.-Enregistr.: 19/09/2022
N°: 175356/CO/223

Nationaal Paritair Comité voor de Sport (PC 223)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 21 JUNI 2022

Arbeids- en loonvoorwaarden van de betaalde voetbalspelers

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

ARTIKEL 1.
De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de voetbalclubs en de betaalde voetbalspelers die ressorteren onder de wet van 24 februari 1978.

HOOFDSTUK II Duurtijd

ARTIKEL 2.
De collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur, te weten van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024, doch met uitzondering voor artikel 36 en bijgevolg ook artikel 1 die eveneens op 1 juli 2022 in werking treden maar van onbepaalde duur zijn.

Deze 2 artikelen van onbepaalde duur kunnen opgezegd worden door elk van de ondertekenende partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de Sport.

HOOFDSTUK III Arbeids-en loononderhandelingen

ARTIKEL 3.
De partijen erkennen dat de arbeids-en loononderhandelingen gebeuren tussen de werkgevers/clubs en werknemers/vakbonden zoals vertegenwoordigd in het paritair comité.

De partijen erkennen het belang van het sociaal overleg en onderschrijven dat reglementaire bepalingen die een invloed hebben op het statuut of de arbeidssituatie van de betaalde voetballer, steeds voorafgaand aan de reglementaire goedkeuring dienen te worden overlegd tussen de sociale partners als belangrijkste stakeholders. Dit houdt ook in dat sociale partners er zich toe verbinden geen reglementaire bepalingen goed te keuren, te onderschrijven of te bevestigen die in strijd zijn met wettelijke of conventionele bepalingen. Een reglementaire bepaling in strijd met wettelijke of conventionele bepalingen is niet geldig en in strijd met deze C.A.O.

HOOFDSTUK IV Discriminatie, racisme en integriteit van speler of club

Artikel 4.
Noch de club noch de speler zullen zich inlaten met; kwetsende, provocerende en/of discriminerende (racistische, xenofobe, homofobe,...) uitspraken, teksten, symbolen, gebaren en uitlatingen, in het kader van de relatie werkgever-werknemer. Deze raken personen in hun identiteit en hebben geen plaats in onze sport.

De ondertekenende partijen veroordelen elke kwetsende, discriminatoire of racistische handeling van de werkgever en/of de werknemer in het kader van hun werkzaamheid binnen de voetbalsector.

De sociale partners veroordelen ook alle inbreuken tegen de integriteit van de speler en/of club.

HOOFDSTUK V Recht op arbeid

ARTIKEL 5.
De betaalde voetballer heeft recht op arbeid (dit wil zeggen tewerkgesteld worden bij een voetbalclub onder de voorwaarden van de wet van 24 februari 1978 en speelgerechtigd voor het eerste elftal van die club) :

- Als hij éénzijdig door de club behorende tot de KBVB, VFV of ACFF wordt ontslagen. In dit geval zal de speler slechts speelgerechtigd zijn voor zover hij aangesloten is voor 15 maart van het lopende seizoen, tenzij het ontslag een gevolg is van een vereffening/faillissement van de werkgever-club, in welk geval de aansluiting ook na 15 maart kan plaatsvinden ;

- Als hem een contract wordt aangeboden als betaalde sportbeoefenaar en hij geen lid is van een bij de KBVB, VFV of ACFF aangesloten club;

- Als hem een contract wordt aangeboden als betaalde sportbeoefenaar en hij dit statuut in een andere club van de KBVB, VFV of ACFF niet bezit. In dit geval zal steeds vooraf de goedkeuring van de Pro League en de werknemersvertegenwoordiging vereist zijn. Er is geen goedkeuring vereist voor spelers die de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt;

- Als een bestaande overeenkomst tussen een speler en een club behorende tot de KBVB, VFV of ACFF in onderling akkoord wordt verbroken. In dit geval zal de speler speelgerechtigd zijn bij zijn nieuwe club als betaalde voetballer indien de overeenkomst in onderling overleg werd verbroken tijdens de lopende transferperiode. In geval van onderlinge verbreking buiten de transferperiode is de speler slechts speelgerechtigd van bij aanvang van de eerstvolgende transferperiode. De transferperiodes zijn vastgelegd in de maanden januari (wintertransferperiode) en juli en augustus (zomertransferperiode);

- Als de speler zelf ontslag neemt omwille van een impliciete fout van de werkgever. Een impliciete fout van de werkgever houdt in dat de werkgever éénzijdig belangrijke wijzigingen van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst doorvoert. In casu wordt de ontstentenis van betaling van het loon gedurende uiterlijk de 30e kalenderdag volgend op de opeisbaarheid als een impliciete fout van de werkgever beschouwd voor zover de werkgever voorafgaand in gebreke wordt gesteld en de kans werd gegeven om het nog verschuldigde loon te voldoen binnen een termijn van minimum 10 dagen. Er kan door de club of de federatie waartoe de club behoort geen beperking van dit recht worden opgelegd.

HOOFDSTUK VI Loon en statuut

ARTIKEL 6.

§1 Het loon van de betaalde voetballer (in arbeidsrechtelijke zin) bestaat uit de volgende elementen:

- Het vast bruto maandsalaris;
- De wedstrijdpremies;
- Andere contractuele vergoedingen ;
- De contractuele vergoedingen in natura, onder meer het beschikken over een woning, een voertuig of andere voordelen in natura;
- De werkgeversbijdragen in het pensioenfonds.

Alle vergoedingen moeten verplicht overgeschreven worden op het rekeningnummer van de speler. Dit rekeningnummer wordt vermeld in het contract tussen speler en club. De speler draagt de verantwoordelijkheid voor de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever in geval van wijziging van rekeningnummer waarop de vergoedingen moeten worden overgeschreven.

§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, de collectieve arbeidsovereenkomstpremie en het vakantiegeld worden niet meegerekend voor de bepaling van de verschillende minimumlonen (deeltijds betaalde sportbeoefenaar-voltijds betaalde sportbeoefenaar-sportbeoefenaar van buiten de Europese Economische Ruimte).

Dit betekent dat het minimumloon moet worden gehaald met de andere loonelementen dan de werkgeversbijdragen voor de groepsverzekering, de collectieve arbeidsovereenkomstpremie en het vakantiegeld. Daarnaast wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat voor het bereiken van het minimumloon enkel rekening kan worden gehouden met de loonelementen opgesomd in de loonbeschermingswet.

§3 De betaalde voetballer dient elke maand van het contract, dat minimaal loopt tot het einde van het seizoen (30 juni), verloond te worden. Het effectieve maandloon moet minstens gelijk zijn aan het theoretisch minimum maandloon. Het jaarlijks minimumloon wordt vastgelegd door het Nationaal Paritair Comité voor de sport.

Maandelijks dient minstens 1/12de van dit vastgelegde minimumloon te worden betaald. Tevens moet bijkomend rekening gehouden worden met de bepalingen van artikel 10.

ARTIKEL 7.
Elke club (excl. U23-teams) moet verplicht een aantal spelers onder arbeidsovereenkomst hebben, afhankelijk van de afdeling waarin de club uitkomt.

Volgend minimum is van toepassing;

- Nationale afdeling 1A : 23
- Nationale afdeling 1B : 19
- Eerste Nationale : 5 (vanaf het tweede seizoen na promotie)

ARTIKEL 8.
§1 De betaalde voetbalspeler waarvan het contractueel vast bruto maandloon lager is dan 10.200 euro en die per 1 februari langer dan 16 maanden ononderbroken bij de club is en minstens 16 jaar is, heeft recht op een collectieve arbeidsovereenkomstpremie op basis van de volgende modaliteiten:

- Meer dan 1 seizoen in dienst als betaalde voetbalspeler: 500 euro
- Meer dan 2 seizoenen in dienst als betaalde voetbalspeler: 750 euro
- Meer dan 3 seizoenen in dienst als betaalde voetbalspeler: 1250 euro
- Meer dan 4 seizoenen in dienst als betaalde voetbalspeler: 1500 euro
- Meer dan 5 seizoenen in dienst als betaalde voetbalspeler: 1750 euro
- Meer dan 6 seizoenen in dienst als betaalde voetbalspeler: 2000 euro.

Het ononderbroken in dienst zijn wordt bepaald door de in het (de) contract(en) vooropgestelde duurtijd. Een definitieve overgang naar een andere club vormt hierop de uitzondering.

§2 De bedragen worden respectievelijk verhoogd tot 1000 euro (meer dan 2 seizoenen), 1500 euro (meer dan 3 seizoenen) en 2000 euro (meer dan 4 seizoenen) voor zover het op het moment van uitbetaling een club Nationale afdeling 1A betreft.

§3 De maand van uitbetaling is februari van het seizoen waarin de respectievelijke voorwaarden voldaan zijn. De betaalde sportbeoefenaar die in februari niet meer in dienst is, heeft hierop geen recht meer.

§4 De collectieve arbeidsovereenkomstpremie is niet inbegrepen in de normale bezoldiging. Hier kan contractueel niet van worden afgeweken. De arbeidsovereenkomstpremie is met andere woorden steeds bovenop eventuele andere premies of loonsverhogingen die contractueel zijn verschuldigd.

ARTIKEL 9.
Partijen komen overeen dat de clubs aan de deeltijds en voltijds betaalde voetballers bovenop het jaarlijks geïndexeerd minimumloon voor de deeltijds en voltijds betaalde sportbeoefenaar:

- 300 euro waarborgen per seizoen voor de duurtijd van deze cao.

ARTIKEL 10.
§1 De ondertekenende vakorganisaties hebben het recht op een dubbel van het geregistreerde contract van de betaalde voetballer op te vragen bij de KBVB, de Pro League of de betrokken voetballiga in zoverre zij daartoe gemandateerd worden door de speler.

§2 De ondertekenende vakorganisaties hebben het recht de bijdragen in de groepsverzekering voor de betaalde voetballer op te vragen bij de club-werkgever of de desbetreffende verzekeringsmaatschappij waar de groepsverzekering is afgesloten in zoverre zij daartoe gemandateerd worden door de speler.

ARTIKEL 11.
Indien een groepsverzekering voorzien is, dient dit berekend te worden binnen het wettelijk kader. De desbetreffende groepsverzekeringsbijdrage, die loon is, dient minimaal berekend te worden op de respectievelijke minimumlonen voor deeltijdse werknemers, voltijdse werknemers en werknemers buiten de Europese Economische Ruimte. Deze bepaling geldt enkel voor de arbeidscontracten vanaf 2018-2019.

ARTIKEL 12.
§1 Er kunnen wedstrijdpremies voorzien worden voor competitiewedstrijden, vriendschappelijke wedstrijden, bekerwedstrijden, eindrondewedstrijden en wedstrijden georganiseerd door de UEFA. Er kan een onderscheid gemaakt worden per categorie en per competitiefase. Club en speler zijn echter volledig vrij om te bepalen of er voor een bepaalde categorie wedstrijden al dan niet premies verschuldigd zijn.

§2 Indien er premies worden overeengekomen voor bepaalde wedstrijden dienen deze voldoende bepaalbaar te zijn. Dit houdt in dat per categorie (zie §1) telkens dient aangegeven te worden of en welke premie er verschuldigd is. Indien er geen premie verschuldigd is voor een bepaalde categorie of subcategorie, dient dit ook zo aangegeven te worden.

Wanneer voor een bepaalde categorie van wedstrijden de premies onvoldoende bepaalbaar zijn (of niet aangegeven is dat er geen verschuldigd zijn), geldt een vaste premie van 75 euro per punt per officiële wedstrijd in de competitie en van 225 euro per wedstrijd voor de club die doorstoot in de Beker van België vanaf de 1/16^{e} finales waarbij de speler op het wedstrijdblad stond ingeschreven.

HOOFDSTUK VII Contractstabiliteit

ARTIKEL 13.
De contracten van bepaalde duur tussen clubs en betaalde voetballers worden afgesloten voor maximum 5 jaar en minimum voor een periode die loopt tot het einde van het seizoen (30 juni) in de loop waarvan ze getekend worden. Bij niet-naleving van het minimum is de speler gerechtigd op de betaling tot het einde van dat seizoen.

ARTIKEL 14.
§1 De speler van wie het contract afloopt overeenkomstig de contractuele bepalingen is vrij om een arbeidsovereenkomst af te sluiten met een andere club naar zijn keuze. De onderhandelingsvrijheid van de speler kan dan ook op geen enkele wijze belemmerd worden.

§2 Betaalde voetballers die einde contract zijn worden vrijgesteld van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de eerste dag van de maand juni waarin het contract verstrijkt, behoudens indien er nog officiële matchen van de eerste ploeg zijn voorzien in de kalender.
Deze bepaling geldt eveneens indien een speler wiens contract datzelfde seizoen afloopt nog meetraint met een andere club waarmee hij een arbeidsovereenkomst afsloot ingaande het volgend seizoen.

§3 Spelers (1) waarvan hun contract afloopt op het einde van het seizoen of (2) getransfereerd worden voor het einde van het seizoen en wiens arbeidscontract met hun nieuwe club begint te lopen vanaf 1 juli van het daaropvolgende seizoen, kunnen met hun nieuwe club deelnemen aan de trainingen en de trainingswedstrijden vanaf 10 juni van het lopende seizoen, behoudens de voorafgaande ondertekening van de Trainingsovereenkomst, afzonderlijk van de overeenkomst Betaalde Sportbeoefenaar. Deze periode van maximaal 20 dagen ("Trainingsperiode") wordt niet aanzien als het begin van uitvoering van de nieuwe overeenkomst Betaalde Sportbeoefenaar. De Trainingsovereenkomst is geen proefbeding en is enkel geldig indien een overeenkomst Betaalde Sportbeoefenaar werd afgesloten. De oude club van de speler kan zich niet verzetten tegen het afsluiten van de Trainingsovereenkomst en blijft schuldenaar van de verschuldigde sommen tot op de vervaldag van 30 juni.

De speler voor clubs uit 1A en 1B (Pro League) zal gedurende de Trainingsperiode recht hebben op een forfaitaire trainingsvergoeding, niet onderworpen aan de groepsverzekering, van €1.000 bruto per begonnen week, die betaald zal worden door de nieuwe club van de speler.

§4 Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de wet van 24 februari 1978 en haar uitvoeringsbesluiten, verbinden de partijen er zich toe om geen voortijdige verbreking van arbeidsovereenkomsten te begaan, tenzij in geval van gegronde redenen te beoordelen door de rechter of de bevoegde instanties.

§5 De betaalde voetbalspeler toegewezen aan de kern van het eerste elftal moet maximale kansen krijgen om te spelen en te trainen in deze kern. De minimale voorwaarden betreffende training en trainingsfaciliteiten waaraan de club moet voldoen zijn :

- Trainingen onder leiding van een gediplomeerde coach die deel uitmaakt van de technische staf. Kwalitatieve trainingen zijn noodzakelijk om de carrière van de betrokken speler niet te hypothekeren;
- De trainingen dienen plaats te vinden binnen de in het arbeidsreglement voorziene arbeidstijd;
- Groepstrainingen bij een spelerskern waarvoor hij gekwalificeerd is om wedstrijden te spelen. Een individueel programma kan worden opgelegd in geval van blessure, revalidatie en, voor zover gestaafde door de club, wegens fysieke achterstand;
- Dezelfde voorzieningen aangaande kledij te waarborgen. Bovendien zal de club eenzelfde of vergelijkbare kleedkamer voorzien.

Geen substantiële wijziging van de trainingsvoorwaarden van de betaalde sportbeoefenaar kan als disciplinaire maatregel worden toegestaan tenzij de speler hiervan in kennis wordt gesteld op de wijze en volgens de procedure zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst aangaande het opleggen van boetes of sancties.

HOOFDSTUK VIII Contractuele clausules

ARTIKEL 15.

De optie is een contractuele clausule die specifiek is aan de voetbalsector. De partijen verklaren dat een éénzijdige optie niet rechtsgeldig is. De optieclausule is echter niet als éénzijdig te beschouwen indien aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan :

§1 *Vormvereisten*
De optie moet schriftelijk worden opgesteld en integraal deel uitmaken van het contract, voor iedere werknemer (betaalde sportbeoefenaar) afzonderlijk en ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding van de werknemer.

Het contract moet bij de ondertekening verplicht de duurtijd, de toepasselijke salarisverhoging en de uiterste datum van de optielichting vermelden (ten laatste op 31 maart). Bij een loutere verwijzing naar de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst zal de optielichting gepaard gaan met een verhoging van 20 procent van de vaste bezoldiging, zonder dat deze verhoging meer dan 25.500 euro moet bedragen.

§2 *Duurtijd*
De maximale duurtijd van een optie kan niet langer zijn dan de contractuele duurtijd. De maximale duurtijd van het contract met inbegrip van de optie kan nooit langer zijn dan vijf jaar en drie jaar voor de spelers jonger dan 18 jaar die minder dan 25.000 euro op seizoenbasis verdienen.

De maximale duurtijd van een optie voor zelf opgeleide jeugdspelers (drie al of niet aaneengesloten seizoenen aangesloten bij de club als amateur of als contractspeler-eventueel ter beschikking gesteld aan een andere club) jonger dan 18 jaar bij aanvang van het seizoen bedraagt twee jaar.

De duurtijd van de optie kan onder deze voorwaarden de contractuele duurtijd overschrijden.

Een contract ingaand tijdens het lopend seizoen wordt voor de bepaling van de contractduur gelijkgesteld met één volledig seizoen. Dit geldt niet voor de Trainingsovereenkomst bepaald in artikel 16§3.

§3 *Salarisverhoging*
De optielichting gaat minstens gepaard met een verhoging van 15 procent van de vaste bezoldiging en 5 procent van de wedstrijd- en/of selectiepremies of 20 procent van de vaste bezoldiging. Voor de berekening van de vaste bezoldiging zal, indien een tekenpremie werd afgesloten bij de originele overeenkomst, deze tekenpremie *pro rata temporis* bij de vaste bezoldiging moeten worden toegevoegd. De verhoging van het salaris moet in geen geval 25.500€ per seizoen overschrijden. In ieder geval is bij optielichting het gewaarborgd inkomen voor voltijds betaalde sportbeoefenaars verschuldigd.

§4 *Optielichting*
De optie moet door de club gelicht worden bij aangetekend schrijven ten laatste op 31 maart van het seizoen waarin het contract normaal verstrijkt, de datum van poststempel rechtsgeldig zijnde.

Een meerjarig optiebeding kan niet opgesplitst worden en moet bijgevolg steeds in zijn geheel gelicht worden.

De club kan geen optie lichten en/of de speler kan niet verplicht worden de optielichting na te leven als de club op 15 maart van het lopend seizoen een loonachterstand heeft van twee maanden of meer voor de speler wiens optie gelicht wordt. De speler dient de niet-naleving per aangetekend schrijven te bevestigen aan de club voor 16 april van het lopende seizoen.

§5 *Sancties*
Sanctie bij niet-naleving; de speler kan de nietigheid inroepen en het contract als beëindigd beschouwen ofwel de duur van de optie bevestigen met toepassing van de in §4 voorziene salarisverhoging.

Ingeval van betwisting wordt de zaak verplicht voorgelegd aan de bevoegde rechtbank of arbitragecommissie voor de betaalde voetballer.

ARTIKEL 16.
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 om 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.

§1 *Toepassingsgebied*
Onderstaande regeling geldt enkel voor de voetbalclubs en voor spelers die een deeltijdse of voltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar hebben ondertekend.

§2 *Vormvereisten*
De salarisvermindering bij degradatie moet schriftelijk worden opgesteld en integraal deel uitmaken van het contract, voor iedere werknemer (betaalde sportbeoefenaar) afzonderlijk en ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding van de werknemer. Het contract moet verplicht de toepasselijke salarisvermindering vermelden, al dan niet beperkt tot 10 procent.

§3 *Salarisvermindering*
De salarisvermindering bedraagt maximaal 20 procent van de vaste bezoldiging en 20 procent van de wedstrijd- en/of selectiepremies mits het gemiddeld minimum maandinkomen wordt gegarandeerd.

In geval in het contract een salarisvermindering bij degradatie wordt voorzien, heeft de speler op het ogenblik van de effectieve degradatie de keuze om ofwel de overeengekomen salarisvermindering te aanvaarden ofwel zijn vrijheid te vragen ingaand vanaf het seizoen volgend op de degradatie en dit zonder verder 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 volledig lopende seizoen en moet bij aangetekend schrijven zijn vrijheid

aanvragen vanaf 15 mei en ten laatste op 7 juni, de datum van de 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 degradatie wordt voorzien die beperkt blijft tot 10 procent van de vaste bezoldiging en 10 procent 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. Voor spelers die behoren tot een U23-team is de referentie de moederclub van de speler en niet het U23-team.
De salarisvermindering zelf gaat in vanaf 1 juli volgend op het seizoen waarin de club sportief degradeert.

§4 *Sancties*
Sancties bij niet-naleving : de clausule salarisvermindering is nietig en de speler kan ofwel de overeengekomen contractduur respecteren met toepassing van de bestaande loonvoorwaarden zonder salarisvermindering ofwel zijn contract als beëindigd beschouwen.
In geval van betwisting wordt de zaak voorgelegd aan de bevoegde rechtbank of de arbitragecommissie voor de betaalde voetballer.

ARTIKEL 17.
Bij stijging naar een hogere afdeling zullen de vaste bezoldiging en de wedstrijd- en selectiepremies voor de betaalde voetballer met minimaal 10 procent verhoogd worden, tenzij een verhoging van minimaal 10% reeds contractueel werd vastgelegd.
Voor spelers die behoren tot een U23-team is de referentie de moederclub van de speler en niet het U23-team.

HOOFDSTUK IX Arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL 18.
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 risico's met name wat betreft een langdurige onbeschikbaarheid. De club neemt in geen geval de kosten of aansprakelijkheid ten laste van behandelingen, medische verzorging en in het algemeen alle andere ingrepen dan deze welke door de geneesheren van de club of door haar aangeduide externe specialisten worden verstrekt of toegelaten.

ARTIKEL 19.
Werkgevers/clubs verbinden zich ertoe in geval van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval voor de eerste maand van de ongeschiktheid aan de speler het gewaarborgd loon uit te betalen, vanaf de tweede tot en met de zesde maand van de ongeschiktheid het contractuele vast loon en vanaf de zevende tot en met de twaalfde maand bovenop de tussenkomst van de arbeidsongevallenverzekeraar een aanvullende vergoeding zodat het contractueel vast loon van de betrokken speler wordt bereikt met een maximale bijpassing van 2000 euro per maand.

Indien tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid de overeengekomen contractuele duurtijd verstrijkt, waarborgt de club bijkomend aan de speler het contractueel vast loon gedurende maximum twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst zonder het totale maximum van zes maanden te overschrijden en valt de speler nadien terug op de wettelijke tussenkomst van de arbeidsongevallenverzekeraar. Indien tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid een nieuw contract met een andere werkgever wordt gesloten, gaat er een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid in met inbegrip van het gewaarborgd loon.

ARTIKEL 20.
Werkgevers/clubs verbinden zich ertoe in het 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 (1A en 1B) en derde maand (enkel 1A) van de ongeschiktheid een aanvullende vergoeding bestaande uit het verschil tussen het contractuele vast loon en de tussenkomst van het ziekenfonds. In geval de speler geen recht heeft op tussenkomst van het ziekenfonds omwille van het feit

dat hij nog een andere beroepsactiviteit uitoefent, is de club enkel gehouden tot de "fictieve" opleg en niet tot de betaling van het bedrag dat overeenstemt met de tussenkomst van het ziekenfonds zelf. Dit geldt niet wanneer de speler aangesloten is bij een ziekenfonds maar niet uitkeringsgerechtigd is omwille van de te doorlopen wachttijd.

Indien tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid de overeengekomen contractuele duurtijd verstrijkt, blijft de hierboven vermelde regeling voor de eerste twee maanden van de arbeidsongeschiktheid onverkort van toepassing en valt de speler nadien volledig terug op de wettelijke tussenkomst van het ziekenfonds. Indien tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid een nieuw contract met een andere werkgever wordt gesloten, gaat er een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid in met inbegrip van het gewaarborgd loon

ARTIKEL 21.
De clubs zijn verplicht hun arbeidsongevallenverzekering al of niet bij hun wetsverzekeraar uit te breiden tot ongevallen overkomen aan hun spelers die ter beschikking gesteld worden aan de nationale selectie, behoudens gelijkwaardige dekking door de respectievelijke federatie.

HOOFDSTUK X Spelersafvaardiging

ARTIKEL 22.
§1 De werkgevers/clubs erkennen dat de spelers vertegenwoordigd worden door een spelersvakbond.

§2 Per werkgever/club 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 de spelers in te lichten over de vakbondswerking.

§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.

§6 De werkgevers verklaren zich akkoord dat er op de installaties van de club voorlichtingsvergaderingen voor de spelers kunnen worden gehouden door de vertegenwoordigers van een spelersvakbond na voorafgaande kennisgeving aan de betrokken club.

HOOFDSTUK XI Terbeschikkingstelling van spelers

ARTIKEL 23.
Terbeschikkingstelling, zoals omschreven in de wet van 24 juli 1987, is de enige geldende manier om een betaalde sportbeoefenaar uit te lenen. Bij terbeschikkingstelling blijft de speler werknemer bij de uitlenende club.

ARTIKEL 24.
In overeenstemming met de wet van 24 juli 1978 betreffende de terbeschikkingstelling van spelers, aanvaarden de partijen enkel de procedure van artikel 32 van bovenvernoemde wet toe te passen inzake het uitlenen van spelers tussen Belgische clubs en slechts tot terbeschikkingstelling van spelers over te gaan onder volgende voorwaarden:

- Een terbeschikkingstelling is slechts mogelijk voor de duur tot het einde van het lopende seizoen;

- Er kan slechts van de contractuele bepalingen, tussen ontlenende club en speler, worden afgeweken die betrekking hebben op de plaats van tewerkstelling en de wedstrijdpremies, selectiepremies en kampioenschapspremies;
- Contractuele bepalingen, die voorzien in hun niet-toepassing omwille van terbeschikkingstelling, dienen als onbestaande beschouwd te worden.
- Er moet steeds een driepartijenovereenkomst gesloten worden, dit wil zeggen uitlenende club, ontlenende club en speler zijn akkoord in een gezamenlijk ondertekend document;
- De toestemming van de vakbonden, zoals bepaald in de wet, is rechtsgeldig wanneer ten minste twee van de drie representatieve vakbonden hun akkoord geven. De speler is maar in dienst van de ontlenende club vanaf het moment van de goedkeuring van de vakbonden en/ of de sociale inspectie. Indien de vakbonden de betrokken club geen antwoord (goedkeuring of op opmerkingen) geeft binnen de 48 uur na ontvangst van de kennisgeving zal dit stilzwijgen worden aanschouwd als een goedkeuring van het dossier.
- Bij schorsing van de arbeidsovereenkomst, andere dan diegenen die uitdrukkelijk voorzien zijn in de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, kan er geen terbeschikkingstelling gebeuren. Zou dit toch gebeuren, is de uitlenende club gehouden het contract tussen haar en de speler na te komen en zijn zowel de uitlenende club als de ontlenende club hoofdelijk aansprakelijk tot nakoming van de contracten die beide clubs met de speler hebben gesloten ;
- Te volgen procedure: de uitlenende club dient de aanvraag, samen met de driepartijenovereenkomst en de arbeidsovereenkomst van de betrokken speler door te mailen naar de respectievelijke vakorganisaties.

ARTIKEL 25.
Er kunnen geen andere voorwaarden van de terbeschikkingstelling worden opgelegd dan deze die bij wet en/of CAO voorzien zijn.

HOOFDSTUK XII Deeltijdse contracten

ARTIKEL 26.
De deeltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde voetballers moet voldoen aan de voorwaarden en bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar van 7 juni 2000 (55232/CO/223), die voor de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verlengd wordt en dit enkel voor de betaalde voetballer.

Het sluiten van dergelijke contracten moet aan de voorzitter van het paritair comité gemeld worden om de zes maanden, respectievelijk in september en februari van elk voetbalseizoen. De lijst met deeltijdse contracten wordt op de eerstvolgende vergadering van het paritair comité voorgelegd.

ARTIKEL 27.
De minimumvoorwaarden om beschouwd te worden als student:

- Moet minimum ingeschreven zijn voor 27 studiepunten of minstens 17 lesuren.

ARTIKEL 28.
In geval van overtreding van de bepalingen betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomsten voor betaalde voetballers, zoals vervat in onderhavige CAO en de CAO betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar van 7 juni 2000, wordt de arbeidsovereenkomst *ab initio* beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid met een retroactieve aanpassing naar een voltijds loon.

De herkwalificatie naar voltijds loon is evenwel niet onverkort van toepassing voor zover het gaat om een betaalde voetballer die niet aantreedt in 1A of 1B en het gaat om een wijziging in de situatie (geen student meer of geen job meer naast het voetbal) in de loop van een contract zonder dat de club-werkgever die wijziging kon voorzien. In deze situatie gelden de volgende bepalingen:

- Tot het einde van het seizoen waarin de wijziging van de studie -of werksituatie zich voordoet, blijft de club-werkgever verplicht om elke maand het minimumloon van de betaalde deeltijdse voetballer te betalen;

- Behoudens indien de voetballer-werknemer en de club-werkgever overeenkomen om een overeenkomst die nog doorloopt na het einde van dat seizoen in onderling overleg te beëindigen, verbindt deze laatste zich ertoe om vanaf het seizoen dat volgt op de wijziging van de situatie elke maand het minimumloon van de betaalde voltijdse voetballer te betalen.

HOOFDSTUK XIII Vereffening/fusie/herstructurering/wet op de continuïteit der ondernemingen/faling

ARTIKEL 29.

§1 In geval van vereffening, fusie, herstructurering of faling van een club, die betaalde voetballers in dienst heeft, dient voorafgaand verplicht een informatieprocedure voor het paritair comité gevolgd te worden. Dezelfde regel geldt wanneer de club zich beroept op de wet op de continuïteit der ondernemingen.

§2 In geval een club voornemens is daartoe over te gaan, is zij ertoe gehouden vooraf de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de sport in te lichten bij aangetekend schrijven. De voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de sport verwittigt de sociale partners vertegenwoordigd in het Nationaal Paritair Comité voor de sport en organiseert desbetreffend een bijeenkomst in het Nationaal Paritair Comité voor de sport. Bij niet-naleving van deze procedure is de vereffening, fusie of herstructurering niet tegenstelbaar aan de sociale partners vertegenwoordigd in het Nationaal Paritair Comité voor de sport.

§3 In geval de vereffenaar/curator beslist om de (sportieve) activiteiten van de club verder te zetten, zijn de spelers wiens contract beëindigd is door de vereffenaar/curator vrij om onmiddellijk aan te sluiten bij een andere club zonder enige beperking en met absolute voorrang van het recht op arbeid.

§4 De erkenning van de schuldvordering van de contractspeler door de vereffenaar/curator wordt beschouwd als een definitieve vaststaande schuld (/bondsschuld). Er is in die situaties geen verdere procedure vereist voor de bevoegde rechtsinstanties en/of bondinstanties.

§5 De overname door een andere vennootschap of vereniging van het stamnummer van een club, die in vereffening of faling is gegaan, houdt in dat de overnemende vennootschap of vereniging gehouden is tot de schulden van de contractspelers bij de in faling/vereffening gegane club.

Dit ten einde oneerlijke concurrentie te voorkomen en de gemeenschap niet op te zadelen met schulden die eigenlijk dienen gedragen door een overnemer van een club die haar stamnummer (statuut) behoudt.

HOOFDSTUK XIV 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 artikel18 van de wet op de arbeidsreglementen van 8 april 1965, dit wil zeggen maximaal 1/5^{e} van het dagloon. Het arbeidsreglement en de arbeidsovereenkomsten moeten de wijze van kennisgeving van de sancties alsook de procedure en termijnen van beroep vermelden op straffe van nietigheid. De clubs die behoren tot 1A en 1B bezorgen hun arbeidsreglement aan de Pro League, uiterlijk op 15 september 2022.
De clubs die behoren tot de amateurreeksen en betaalde sportbeoefenaars in dienst hebben bezorgen hun arbeidsreglement aan de secretaris van de Nationale Voetballiga, uiterlijk op 15 december 2022. Een inbreuk op dit artikel kan niet aanzien worden als een inbreuk op het Licentiereglement van de KBVB.

HOOFDSTUK XV Weddenschappen

ARTIKEL 31.

De spelers verbinden zich er toe om niet deel te nemen aan weddenschappen van welke aard ook die betrekking hebben op voetbalwedstrijden van competities waarin hun club aantreedt. In geval van betwistingen wordt de zaak voorgelegd aan het Nationaal Paritair Comité voor de sport.

HOOFDSTUK XVI Tussenpersonen

ARTIKEL 32.
Partijen erkennen om in geval van arbeidsbemiddeling uitsluitend met makelaars te werken die in orde zijn met de desbetreffende wetgeving of reglementen, uitgevaardigd door de respectievelijke overheden Voor zover er beroep wordt gedaan op een sportmakelaar, zal de volledige identiteit en het ondernemingsnummer van deze makelaar/arbeidsbemiddelaar in de afgesloten contracten vermeld of bijgevoegd worden.

HOOFDSTUK XVII Minderjarige spelers

ARTIKEL 33.
§1 Partijen bevestigen het belang van een kwaliteitsvolle opleiding van jonge voetballers (zowel sportief als extra-sportief).

§2 In dat kader zijn de sociale partners het eens dat, zoals het geval was vanaf het seizoen 2018-2019, de leeftijd om een arbeidsovereenkomst af te sluiten met een minderjarige verlaagd blijft tot 15 jaar, onder de volgende voorwaarden :

- Er dient contractueel te worden voorzien dat school en les volgen een pertinente rol zal spelen. De club zal de speler in staat stellen ten allen tijde zijn schoolverplichtingen na te komen.
- Er kunnen geen precontracten worden afgesloten.
- De opleiding heeft eveneens tot doel de jongeren meer kansen te geven binnen de eigen Belgische clubs.

HOOFDSTUK XVIII Engagementen

ARTIKEL 34.
De partijen erkennen binnen de voetbalsport de jongeren als een risicogroep en zullen gezamenlijk inspanningen leveren om de jeugd te ondersteunen.

HOOFSTUK XIX Syndicale premie

ARTIKEL 35.
In de CAO van 7 juni 2006 (Nr. 80532/CO/223) betreffende de toekenning van een syndicale premie voor de betaalde voetballer, wordt het artikel 4 als volgt aangepast :
"De werkgevers, zoals bedoeld in artikel 1, storten per 30 september van elk jaar, te beginnen op 30 september *2006,* een bedrag aan het fonds met het oog op de uitbetaling van de syndicale premie. Het bedrag wordt als volgt bepaald :
100 euro per betaalde voetballer, zowel in 1A als in 1B. "

HOOFDSTUK XX: Recht op afbeelding

ARTIKEL 36.
De Partijen engageren zich om bij hun aangeslotenen het sluiten van een modelovereenkomst tussen speler en voetbalclub inzake het recht op afbeelding aan te moedigen waarin de principes uiteengezet in bijlage van deze cao integraal of minstens zo getrouw mogelijk worden overgenomen zodat het recht op afbeelding op uniforme wijze wordt geregeld onder de voetbalclubs.

HOOFDSTUK XXI: Ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst

ARTIKEL 37. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze

collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

BIJLAGE 1: Modelclausule recht op afbeelding

Definities:
Voor de toepassing van onderhavig artikel, worden volgende definities gehanteerd:

- Beeld: de naam, foto's, beelden, afbeeldingen, stem, virtuele en/of elektronische voorstelling, replica, gelijkenis, naam, bijnaam, handtekening, initialen, rugnummer, de gelijkenis, de uiterlijke kenmerken (zoals lengte, gewicht en geboortedatum) of eender welke andere karakteristiek van de Speler;
- Gebruiksrecht: het recht (maar niet de verplichting) om het Beeld te filmen, te fotograferen, vast te leggen, te reproduceren of anderszins te gebruiken, wereldwijd, met alle middelen en in alle nu of in de toekomst bekende of gecreëerde media, in verband met alle soorten communicatie, commercieel en niet-commercieel, in een Professionele Context, met inbegrip van (maar niet beperkt tot) het recht om wijzigingen aan te brengen in het Beeld en het Beeld te gebruiken in verband met reclame, merchandising en publiciteit van de Voetbalclub en/of haar sponsors;
- Professionele Context: de uitoefening van het Gebruiksrecht op welke wijze dan ook, in verband of combinatie met de naam, Uitrusting van de Voetbalclub, kleuren, logo's, stadion, trainingscentrum, sponsors of andere identificerende kenmerken van de Voetbalclub of in verband of in combinatie met de naam, logo, of sponsors of andere identificerende kenmerken van de werkgeversorganisatie/Liga;
- Uitrusting van de Voetbalclub: alle kledij of accessoires waarop de naam en/of het logo en/of de slogan en/of andere identificerende kenmerken van de Voetbalclub afgebeeld wordt, waaronder maar niet beperkt tot de officiële wedstrijdoutfit, trainingsoutfit en avondkledij van de Voetbalclub.

Recht op afbeelding

De Speler beschikt vrij over zijn Beeld, voor zover dit niet wordt uitgeoefend in een Professionele Context, behoudens voor niet-commercieel gebruik op de sociale media van de Speler.

Behoudens uitdrukkelijk voorafgaand schriftelijk akkoord van de Voetbalclub mag de Speler geen sponsorovereenkomsten afsluiten met derden die concurrenten zijn van een sponsor van de Voetbalclub of de Liga. Het uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke akkoord van de Voetbalclub is niet nodig in de volgende gevallen:

- Voor verbintenissen reeds aangegaan door de Speler vóór ingang van de Overeenkomst;
- Wanneer de Speler internationale verplichtingen heeft uitgaande van de nationale voetbalbond van de Speler, FIFA of UEFA;
- Voor overeenkomsten met betrekking tot het dragen en promoten van voetbalschoenen en/of keepershandschoenen.

De Speler mag in geen enkel geval sponsorovereenkomsten afsluiten met derden m.b.t. producten die strijdig zijn met het imago van de sport (tabak, alcohol, verboden stimulerende middelen...).

Bij de aanvang van elk seizoen deelt de Voetbalclub schriftelijk of per e-mail mee aan de Speler met welke sponsors een overeenkomst werd afgesloten. De Speler deelt uiterlijk bij aanvang van het seizoen aan de Voetbalclub mee met welke sponsors hij een overeenkomst heeft afgesloten. In geval van wijziging van de sponsorovereenkomsten in de loop van het seizoen, dient dit binnen de maand schriftelijk meegedeeld te worden aan de andere contractpartij.

De Speler en de Voetbalclub zullen elkaar voor de ondertekening van de Overeenkomst, behoudens in geval de Overeenkomst onmiddellijk volgt op een vorige arbeidsovereenkomst, op de hoogte brengen van de sponsors waarmee zij een overeenkomst hebben afgesloten.

Partijen erkennen dat de Voetbalclub en de werkgeversorganisatie/Liga, zonder bijkomende vergoeding, een Gebruiksrecht hebben op het Beeld, zowel afzonderlijk als in ploegverband, in het kader van:

- de promotie van de activiteiten van de Voetbalclub en/of werkgeversorganisatie/Liga;

- een promo-actie georganiseerd door of ten behoeve van een sponsor van de Voetbalclub en/of werkgeversorganisatie/Liga in rechtstreeks verband met de sponsorovereenkomst met de Voetbalclub en/of werkgeversorganisatie/Liga;
- een sociale actie georganiseerd door de Voetbalclub of ten behoeve van een sociale partner van de Voetbalclub en/of werkgeversorganisatie/Liga (bijvoorbeeld acties voor goede doelen, bezoeken aan ziekenhuizen en vzw's, etc.);
- de productie, verkoop, distributie, licentie, reclame, marketing en promotie van waren en diensten van de Voetbalclub en/of de werkgeversorganisatie/Liga, waren en diensten gelinkt aan de Voetbalclub en/of werkgeversorganisatie/Liga (met inbegrip van waren en diensten die op basis van een overeenkomst met de Voetbalclub door derde partijen worden geëxploiteerd of dewelke onder licentie van de Voetbalclub en/of werkgeversorganisatie/Liga worden geproduceerd en gedistribueerd).

Partijen erkennen dat de Voetbalclub en/of de werkgeversorganisatie/Liga na beëindiging van de Overeenkomst het Gebruiksrecht behouden:

- voor een periode van één jaar na de beëindiging van de Overeenkomst in verband met merchandising waren van de Voetbalclub;
- zonder enige beperking in de tijd in verband met alle overige waren en diensten van de Voetbalclub en/of de werkgeversorganisatie/Liga en waren en diensten gelinkt aan de Voetbalclub en/of werkgeversorganisatie/Liga, dewelke werden geproduceerd of gelanceerd in de periode van vijftien jaar na de beëindiging van de Overeenkomst;
- zonder enige beperking in de tijd in verband met overzichten van de geschiedenis van de Voetbalclub, wedstrijden die de Speler heeft gespeeld voor de Voetbalclub (waaronder niet-limitatief begrepen jaaroverzichten in boekvorm, audiovisuele overzichten of NFT's) en het clubmuseum.

De Partijen erkennen dat de Speler het verleende Gebruiksrecht op geen enkel moment kan intrekken behoudens mits een redelijke opzegtermijn voor het gebruik van zijn Beeld in nog te produceren of lanceren waren en diensten voor commercieel gebruik.

Partijen erkennen dat het Gebruiksrecht niet verhindert dat de Speler toestemming verleent aan de werknemersorganisatie om zijn Beeld, anders dan in een Professionele Context, te exploiteren specifiek en uitsluitend in het kader van het voetbalspel EA Sports FC uitgebracht door EA Sports, eFootball uitgebracht door Konami en Football Manager uitgebracht door SEGA en door Sorare.

Deze modelclausule treedt in werking op 1 juli 2022 en is geldig voor onbepaalde duur.

Commission paritaire nationale des sports (CP 223)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 21 JUIN 2022

Conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés

CHAPITRE I. Champ d'application

ARTICLE 1.
La présente convention collective de travail s'applique aux clubs de football et aux footballeurs rémunérés qui relèvent de la loi du 24 février 1978.

CHAPITRE II. Durée

ARTICLE 2.
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à savoir du 1er juillet 2022 au 30 juin 2024 inclus, à l'exception de l'article 36 et par conséquence aussi l'article 1 qui entrent également en vigueur le 1er juillet 2022 mais sont de durée indéterminée.

Ces deux articles à durée indéterminée peuvent être résiliées par chacune des parties signataires, moyennant la prise en compte d'un délai de préavis de six mois, par courrier recommandé adressé au président de la commission paritaire nationale des sports.

CHAPITRE III. Négociations sur le travail et les rémunérations

ARTICLE 3.
Les parties reconnaissent que les négociations concernant le travail et les rémunérations se déroulent entre les employeurs/clubs et les travailleurs/syndicats tels que représentés au sein de la commission paritaire.

Les parties reconnaissent l'importance de la concertation sociale et reconnaissent que les dispositions réglementaires qui ont une influence sur le statut ou sur la situation de travail du footballeur rémunéré doivent toujours être soumises préalablement à l'approbation réglementaire entre partenaires sociaux qui sont les partenaires les plus importants. Ceci implique que les partenaires sociaux s'engagent à ne pas approuver, soutenir ou confirmer des dispositions réglementaires qui sont contraires aux dispositions légales ou conventionnelles. Une disposition réglementaire contraire aux dispositions légales ou conventionnelles n'est pas valable et en contradiction avec cette C.C.T.

CHAPITRE IV. Discrimination, racisme et intégrité du joueur ou club

ARTICLE 4.
Ni le club ni le joueur ne doivent se livrer à des propos, textes, symboles, gestes et déclarations offensants, provocants et/ou discriminatoires (racistes, xénophobes, homophobes, etc.) dans le cadre de la relation employeur-employé. Ceux-ci affectent les personnes dans leur identité et n'ont pas leur place dans notre sport.

Les parties signataires condamnent tout acte injurieux, discriminatoire ou raciste commis par l'employeur et/ou l'employé dans le cadre de leur activité dans le secteur du football.

Les partenaires sociaux condamnent également toute atteinte à l'intégrité du joueur et/ou du club.

CHAPITRE V. Droit au travail

ARTICLE 5.

Le footballeur rémunéré a droit au travail (c'est-à-dire, d'être employé par un club de football sous les conditions de la loi de 24 février 1978 et d'être éligible pour jouer avec l'équipe première du club) :

- Dans le cas où il est licencié unilatéralement par un club appartenant à l'URBSFA, la VFV ou l'ACFF. Dans ce cas, le joueur aura le droit de jouer à condition qu'il soit affilié avant le 15 mars de la saison en cours ; si le licenciement est une conséquence de la liquidation/de la faillite du club-employeur, l'affiliation peut intervenir après le 15 mars.;

- S'il lui est offert un contrat en tant que sportif rémunéré et qu'il n'est pas membre d'un club affilié à l'URBSFA, la VFV ou à l'ACFF ;

- S'il lui est offert un contrat en tant que sportif rémunéré et qu'il ne détient pas ce statut dans un autre club de l'URBSFA, de la VFV ou de l'ACFF. Dans ce cas, une approbation préalable de la Pro League et de la délégation des travailleurs est nécessaire. Aucune approbation n'est requise pour les joueurs ayant atteint l'âge de 18 ans ;

- Si une convention existante entre un joueur et un club appartenant à l'URBSFA, la VFV ou l'ACFF est rompue par accord mutuel. Dans ce cas, le joueur aura le droit de jouer pour son nouveau club en tant que footballeur rémunéré si la convention a été rompue de commun accord pendant la période de transfert en cours. En cas de rupture de commun accord en dehors de la période de transfert, le joueur n'aura le droit de jouer qu'à partir du début de la période de transfert suivante. Les périodes de transfert sont fixées aux mois de janvier (période de transfert d'hiver) et de juillet et août (période de transfert d'été) ;

- Si le joueur démissionne suite à un acte équipollent à rupture. Un acte équipollent à rupture signifie que l'employeur procède unilatéralement à des modifications importantes d'un élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, l'absence de paiement du salaire au plus tard le 30ème jour calendrier suivant l'exigibilité est considéré comme un acte équipollent à rupture pour autant que l'employeur soit mis en demeure au préalable et qu'il ait eu la possibilité de payer le salaire dû dans un délai de minimum 10 jours. Le club ou la fédération à laquelle appartient le club ne peuvent pas limiter ce droit.

CHAPITRE VI. Rémunération et statut

ARTICLE 6.

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

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

Toutes les indemnités doivent obligatoirement être versées sur le compte du joueur dont le numéro de compte est mentionné sur le contrat le liant au club. La responsabilité incombe au joueur d'informer par écrit l'employeur en cas de modification du numéro de compte sur lequel les indemnités doivent être versées.

§ 2. Contractuellement, la rémunération doit être suffisamment déterminable (salaire fixe, avantages en nature, primes,...) pour que l'on puisse établir sur la base du contrat si le salaire minimum est respecté. Les cotisations patronales pour l'assurance-groupe, la prime convention collective de travail et le pécule de vacances ne sont pas comptabilisés pour la détermination des différentes rémunérations minima (sportif rémunéré à temps partiel - sportif rémunéré à temps plein - sportif hors Espace économique européen).

Par conséquent, la rémunération minimum doit être atteinte avec les éléments salariaux autres que les

cotisations patronales pour l'assurance-groupe, la prime convention collective de travail et le pécule de vacances. En outre, il est explicitement convenu que, pour atteindre le salaire minimum, il ne peut être tenu compte que des éléments salariaux énumérés dans la loi sur la protection de la rémunération.

§ 3. Le footballeur rémunéré doit être rémunéré chaque mois du contrat qui dure au minimum jusqu'à la fin de la saison (30 juin). Le salaire mensuel effectif doit au moins être égal au salaire théorique mensuel minimum. Le salaire minimum annuel est fixé par la Commission paritaire nationale des sports.

1/12ème de ce salaire minimum fixé doit être versé mensuellement. Il faut également tenir compte des dispositions de l'article 10.

ARTICLE 7.
Chaque club (sauf les équipes U23) est obligé d'avoir un nombre minimum de joueurs avec un contrat de travail, en fonction de la division dans laquelle il joue.

Le minimum suivant est d'application :
- Pour la Division Nationale 1A : 23
- Pour la Division Nationale 1B : 19
- Première Nationale : 5 (à partir de la deuxième saison après promotion)

ARTICLE 8.
§ 1er. Le footballeur rémunéré dont le salaire contractuel mensuel brut fixe est inférieur à 10.200 EUR et qui, au 1er février, est en service depuis plus de 16 mois sans interruption dans le club et a au moins 16 ans, a droit à une prime de convention collective de travail selon les modalités suivantes :

- plus d'une saison en service comme footballeur rémunéré : 500 EUR;
- plus de 2 saisons en service comme footballeur rémunéré : 750 EUR;
- plus de 3 saisons en service comme footballeur rémunéré : 1250 EUR;
- plus de 4 saisons en service comme footballeur rémunéré : 1500 EUR ;
- plus de 5 saisons en service comme footballeur rémunéré : 1750 EUR ;
- plus de 6 saisons en service comme footballeur rémunéré : 2000 EUR.

Le caractère ininterrompu du service est déterminé par la durée du/des contrat(s). Un passage définitif à un autre club constitue une exception.

§ 2. Les montants sont respectivement portés à 1 000 EUR (plus de 2 saisons),1 500 EUR (plus de 3 saisons) et 2 000 EUR (plus de 4 saisons) pour autant qu'au moment du paiement, il s'agisse d'un club de division nationale 1A.

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

§ 4. La prime de convention collective de travail n'est pas incluse dans le salaire normal. Il n'est pas possible de déroger à cette règle contractuellement. La prime de convention collective de travail est en d'autres termes toujours due en plus des éventuelles autres primes ou augmentations de salaire contractuelles.

ARTICLE 9.
Outre le salaire minimum indexé annuellement pour les sportifs rémunérés à temps plein et à temps partiel, les parties conviennent que les clubs garantissent aux footballeurs rémunérés à temps plein et à temps partiel :

- 300 EUR de garantie par saison pour la durée de cette CCT

ARTICLE 10.
§ 1er. Les organisations syndicales signataires ont le droit de demander un duplicata du contrat enregistré du footballeur rémunéré auprès de l'URBSFA, de la Pro League ou de la ligue de football concernée, pour autant

qu'elles soient mandatées par le footballeur.

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

ARTICLE 11.

Si une assurance-groupe est prévue, celle-ci doit être calculée dans le cadre légal.
Le montant de l'assurance-groupe en question, qui est une rémunération, doit au minimum être calculé sur les rémunérations minimales respectives pour les travailleurs à temps partiel, les travailleurs à temps plein et les travailleurs hors de l'Espace Economique Européen. Cette disposition ne s'applique qu'aux contrats de travail conclus à partir de 2018-19.

ARTICLE 12.

§1 Des primes de matches peuvent être prévues pour les matches de championnat, les matches amicaux, les matches de coupe, les tours finaux et les matches organisés par l'UEFA. Une distinction peut être faite par catégorie et par phase de compétition. Le club et le joueur sont cependant libres de déterminer si des primes sont dues ou pas pour une certaine catégorie de matchs.

§2 Si des primes sont prévues pour certains matches, celles-ci doivent être suffisamment déterminables. Ce qui implique qu'il faut par catégorie (voir §1) indiquer si une prime est prévue et, le cas échéant, laquelle. Si aucune prime n'est prévue pour une certaine catégorie ou une partie d'une catégorie, cela doit également être indiqué.

Lorsque pour une certaine catégorie de matches les primes ne sont pas suffisamment déterminables, (ou qu'il n'est pas indiqué qu'il n'y a pas de prime prévue), une prime fixe de 75 euros par point s'applique par match officiel dans la compétition et de 225 euros par match pour le club qui progresse dans la Coupe de Belgique à partir des 1/16èmes de finale pour lequel le joueur était inscrit sur la feuille de match.

CHAPITRE VII. Stabilité de contrat

ARTICLE 13.

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

ARTICLE 14.

§ 1er. Le joueur dont le contrat vient à terme conformément aux dispositions contractuelles est libre de conclure un contrat de travail avec un autre club de son choix. La liberté de négociation du joueur ne pourra en aucun cas être entravée.

§ 2. Les footballeurs rémunérés qui sont en fin de contrat sont dispensés de prestations de travail avec maintien du salaire à partir du premier jour du mois de juin au cours duquel le contrat expire, sauf si à cette date des matches officiels de l'équipe première sont encore programmés au calendrier. Cette disposition s'applique également si un joueur dont le contrat se termine en fin de saison s'entraîne déjà avec un autre club avec qui il a conclu un contrat de travail prenant cours la saison suivante.

§3 Les joueurs (1) dont le contrat se termine à la fin de la saison ou (2) qui sont transférés avant la fin de la saison et dont le contrat de travail avec leur nouveau club commence à partir du 1er juillet de la saison suivante, peuvent participer aux entraînements et aux matchs d'entraînement avec leur nouveau club à partir du 10 juin de la saison en cours, moyennant la signature préalable d'une Convention d'entrainement, distincte du contrat de Sportif Rémunéré. Cette période de 20 jours maximum (« Période d'entrainement ») n'est pas considérée comme le début de l'exécution du nouveau contrat de Sportif Rémunéré. La Convention d'entrainement n'est pas une clause d'essai et n'est valable que si un contrat de Sportif Rémunéré a été conclu. L'ancien club du joueur ne peut s'opposer à la conclusion de la Convention d'entrainement et reste débiteur des sommes dues jusqu'à l'échéance du 30 juin.

Pendant la Période d'entrainement, le joueur des clubs de 1A et 1B (Pro League) aura droit à une indemnité d'entraînement forfaitaire, non soumise à l'assurance groupe, de 1 000 € brut par semaine commencée, laquelle sera payée par son nouveau club.

§ 4. Sans préjudice des dispositions de la loi du 24 février 1978 et de ses arrêtés d'exécution, les parties s'engagent à ne pas procéder à la rupture prématurée des contrats de travail, sauf pour des raisons reconnues comme fondées par le juge ou les instances compétentes.

§ 5. Le footballeur rémunéré affecté au noyau de l'équipe première doit avoir un maximum de chances de jouer et de s'entraîner avec ce noyau. Les conditions minimales auxquelles le club doit satisfaire en matière d'entraînement et d'infrastructures d'entraînement sont les suivantes :

- les entraînements sont donnés par un coach diplômé qui fait partie du staff technique. Des entraînements de qualité sont nécessaires en vue de ne pas hypothéquer la carrière du joueur concerné ;
- les entraînements doivent avoir lieu dans le temps de travail prévu par le règlement de travail ;
- Les entraînements de groupe ont lieu avec le noyau de joueurs pour lequel il est qualifié pour disputer les matches. Un programme individuel peut être établi dans le cas d'une blessure, revalidation et, pour autant que ceci puisse être justifié par le club, en raison d'un retard physique ;
- Garantir les mêmes équipements concernant l'habillement. De plus, les clubs prévoiront les mêmes vestiaires ou équivalents.

Aucune modification substantielle des conditions d'entraînement du sportif rémunéré n'est autorisée à titre de mesure disciplinaire, sauf si le joueur en a été informé de la manière et selon la procédure prévue dans la présente convention collective de travail, concernant les amendes ou sanctions.

CHAPITRE VIII. Clauses contractuelles

ARTICLE 15.

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

§ 1. *Conditions de forme*
L'option doit être rédigée par écrit et faire partie intégrante du contrat, pour chaque travailleur (sportif rémunéré) séparément et au plus tard lors de l'entrée en service du travailleur.

Lors de la signature, le contrat doit obligatoirement mentionner la durée, l'augmentation salariale applicable et la date limite de levée de l'option (au plus tard le 31 mars). En cas d'une référence pure et simple à la convention collective de travail applicable, la levée de l'option s'accompagnera d'une augmentation de 20 pour cent du salaire fixe, sans que cette augmentation ne puisse dépasser 25 500 EUR.

§ 2. *Durée*
La durée maximale de l'option ne peut en aucun cas dépasser la durée contractuelle. La durée maximale du contrat, y compris l'option, ne peut dépasser cinq ans et trois ans pour les joueurs de moins de 18 ans qui gagnent moins de 25 000 EUR par saison.

La durée maximale d'une option pour les jeunes joueurs formés par le club même (trois 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 deux ans.

A ces conditions, la durée de l'option peut excéder la durée contractuelle.

Un contrat prenant effet en cours de saison est assimilé à une saison complète pour la détermination de la durée contractuelle. Cela ne vaut pas pour la Convention d'entraînement définie dans l'article 16§3.

§ 3. *Augmentation salariale*
La levée d'option s'accompagne au moins d'une augmentation de 15 pour cent du salaire fixe et 5 pour cent des primes de match et/ou de sélection ou de 20 pour cent du salaire fixe. Pour le calcul du salaire fixe, si une prime de signature avait été convenue dans le cadre du contrat initial, celle-ci est ajoutée *prorata temporis* au montant du salaire fixe. En aucun cas, l'augmentation ne doit excéder 25.500 EUR par saison. En tout cas, une levée d'option s'accompagne du revenu garanti pour les sportifs rémunérés à temps plein.

§ 4. *Levée de l'option*
L'option doit être levée par le club au moyen d'une lettre recommandée, au plus tard le 31 mars de la saison au cours de laquelle le contrat expire normalement, le cachet de la poste faisant foi.

Une clause d'option pluriannuelle ne peut être divisée et doit donc être levée toujours en son entièreté.

Le club ne peut lever l'option et/ou le joueur ne peut être tenu de respecter la levée de l'option, si, au 15 mars de la saison en cours, le club a un arriéré salarial de deux mois ou plus pour le joueur dont l'option est levée. Le joueur doit confirmer le non-respect par courrier recommandé au club avant le 16 avril de la saison en cours.

§ 5. *Sanctions*
Sanction en cas de non-respect : le joueur peut invoquer la nullité et considérer le contrat comme terminé ou confirmer la durée de l'option avec application de l'augmentation de salaire prévue au §4.

En cas de contestation, l'affaire doit obligatoirement être portée devant le tribunal compétent ou la commission d'arbitrage pour le footballeur rémunéré.

ARTICLE 16.
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 si elle satisfait à toutes les conditions ci-après. La condition résolutoire pure en cas de descente n'est pas acceptée par les parties et la partie la plus lésée peut en invoquer la nullité.

§ 1er. *Champ d'application*
Le régime ci-dessous s'applique uniquement aux clubs de football et aux joueurs qui ont signé un contrat de travail de sportif rémunéré à temps plein ou à temps partiel.

§ 2. *Conditions de forme*
La diminution de la rémunération en cas de descente doit être rédigée par écrit et faire partie intégrante du contrat, pour chaque travailleur (sportif rémunéré) individuellement et au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. Le contrat doit obligatoirement mentionner la diminution salariale applicable, limitée ou non à 10%.

§ 3. *Diminution de salaire*
La diminution de la rémunération s'élèvera au maximum à 20 pour cent du salaire fixe et 20 pour cent des primes de match et/ou de sélection, le revenu minimum mensuel moyen devant rester assuré.

Au cas où le contrat prévoit une diminution de la rémunération en cas de descente, 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, et, ce, 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 à partir du 15 mai et 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 en raison d'une relégation, limitée à 10 pour cent du salaire fixe et 10 pour cent 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. Pour les joueurs appartenant à une équipe U23, la référence est le club parent du joueur et non l'équipe U23.

La diminution de salaire entre en vigueur à partir du 1er juillet suivant la saison pendant laquelle le club sportif est rétrogradé.

§ 4. Sanctions
Sanction en cas de non-respect : la clause de diminution salariale est nulle et le joueur peut soit respecter la durée contractuelle convenue avec application des conditions salariales en vigueur sans diminution de salaire ou considérer son contrat comme terminé.
En cas de contestation, le tribunal compétent ou la commission d'arbitrage pour le joueur rémunéré est obligatoirement saisi(e) de l'affaire.

ARTICLE 17.
En cas de promotion à une division supérieure, le salaire fixe et les primes de match et de sélection pour le footballeur rémunéré seront augmentées d'au moins 10 pour cent, à moins qu'une augmentation de minimum 10 % ait déjà été prévue contractuellement.
Pour les joueurs appartenant à une équipe U23, la référence est le club parent du joueur et non l'équipe U23.

CHAPITRE IX. Incapacité de travail

ARTICLE 18.
Le club octroie au joueur l'assistance médicale gratuite par l'intermédiaire de son staff médical et des spécialistes externes choisis par le club. Le joueur est libre de consulter des médecins ou spécialistes de son choix et de se faire soigner par eux, à ses frais et à ses risques, notamment en ce qui concerne une indisponibilité de longue durée. Le club ne prend en aucun cas en charge les coûts ou la responsabilité des traitements, soins médicaux et de façon générale de toutes les interventions autres que celles dispensées ou autorisées par les médecins du club ou les spécialistes externes qu'il a choisi.

ARTICLE 19.
Les employeurs/clubs s'engagent, en cas d'incapacité de travail causée par un accident de travail, à payer au joueur, pour le premier mois de l'incapacité de travail, la rémunération garantie et à partir du deuxième jusqu'au sixième mois inclus de l'incapacité, le salaire fixe contractuel et, à partir du septième mois jusqu'au douzième mois inclus, en plus de l'intervention de l'assurance accidents de travail, une indemnité complémentaire, de manière à atteindre le salaire fixe contractuel du joueur, avec un complément maximal de 2.000 EUR par mois.

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

ARTICLE 20.
Les employeurs/clubs s'engagent, en cas d'incapacité de travail en raison de maladie ou d'accident, à payer au joueur, pour le premier mois d'incapacité, la rémunération garantie et pour le deuxième mois (1A et 1B) et troisième mois (uniquement 1A) d'incapacité, une indemnité complémentaire composée de la différence entre le salaire fixe contractuel et l'intervention de la mutuelle. Si le joueur n'a pas droit à une intervention de la mutuelle en raison du fait qu'il exerce encore une autre activité professionnelle, le club est uniquement tenu de payer le supplément "fictif" et pas le montant correspondant à l'intervention de la mutuelle même. Ce point ne s'applique pas si le joueur est affilié à une mutuelle mais n'a pas droit aux allocations à cause du temps d'attente.

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

période d'incapacité de travail, une nouvelle période d'incapacité de travail prend cours, salaire garanti y compris.

ARTICLE 21.
Les clubs sont tenus d'étendre leur assurance accidents de travail, que ce soit ou non auprès de leur assureur légal, aux accidents survenus aux joueurs mis à disposition d'une sélection nationale, sauf couverture équivalente de la fédération respective.

CHAPITRE X. Délégation des joueurs

ARTICLE 22.
§ 1er. Les clubs/employeurs reconnaissent que les joueurs sont représentés par un syndicat des joueurs.

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

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

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

§ 5. Un représentant des joueurs pourra transmettre, aussi bien oralement que par écrit, toute communication utile aux joueurs.

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

CHAPITRE XI. Mise à disposition de joueurs

ARTICLE 23.
La mise à disposition, telle que décrite dans la loi du 24 juillet 1987, est la seule manière valable de prêter un sportif rémunéré. En cas de mise à disposition, le joueur reste travailleur du club prêteur.

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

- La mise à disposition n'est possible que pour une durée allant jusqu'à la fin de la saison en cours ;
- Il est uniquement possible de déroger aux dispositions contractuelles entre le club emprunteur et le joueur en ce qui concerne le lieu d'occupation et les primes de match, les primes de sélection et les primes de championnat ;
- Les dispositions contractuelles qui prévoient leur non-application en raison d'une mise à disposition doivent être considérées comme inexistantes ;
- 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. Le joueur n'est employé par le club emprunteur qu'à compter du moment où les syndicats et/ou l'inspection sociale a donné son approbation. Si les syndicats ne donnent pas de réponse (approbation ou remarques) au club dans les 48h après réception de la notification, le dossier sera considéré comme approuvé.
- En cas de suspension du contrat de travail, autre que les cas explicitement prévus dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, il ne peut y avoir de mise à disposition. Si une telle mise à disposition se produit néanmoins, le club prêteur est tenu de respecter le contrat le liant au joueur. Le club prêteur et le club emprunteur sont solidairement responsables du respect des contrats conclus par les deux clubs avec le joueur ;
- Procédure à suivre : le club empruntant doit envoyer la demande, accompagnée par la convention

tripartite et le contrat de travail du joueur, par courrier électronique aux organisations respectives des employés.

ARTICLE 25.
Aucune autre condition que celles prévues par la loi et/ou la CCT ne peut être liée à la mise à disposition.

CHAPITRE XII. Contrats à temps partiel

ARTICLE 26.
Le contrat de travail à temps partiel pour footballeurs rémunérés doit répondre aux conditions et dispositions de la convention collective de travail du 7 juin 2000 (55232/CO/223) relative au contrat de travail à temps partiel pour les sportifs rémunérés, prolongée pour la durée de la présente convention collective de travail et, ce, uniquement pour le footballeur rémunéré.

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

ARTICLE 27.
Les conditions minimales pour être considéré comme un étudiant :
- être inscrit pour au moins 27 crédits de cours ou 17 heures de cours.

ARTICLE 28.
Dans le cas d'une infraction aux dispositions concernant le contrat de travail à temps partiel pour footballeurs rémunérés, comme indiqué dans cette CCT et dans celle concernant le contrat de travail à temps partiel du 7 juin 2000, le contrat de travail est considéré, ab initio, comme un contrat de travail temps plein pour footballeurs rémunérés avec en conséquence un complément pour porter le salaire au montant du salaire à temps plein.

La requalification en salaire à temps plein n'est toutefois pas pleinement applicable s'il est question d'un footballeur rémunéré qui n'évolue pas en 1A ou 1B et d'un changement de situation (plus de statut d'étudiant ou d'emploi en dehors du football) en cours de contrat que le club-employeur n'a pas pu prévoir. Dans cette situation, les dispositions suivantes sont d'application :

- Jusqu'à la fin de la saison au cours de laquelle intervient le changement de situation (études ou emploi), le club-employeur reste tenu de verser chaque mois le salaire minimum du footballeur rémunéré à temps partiel;
- Sauf si le footballeur-salarié et le club-employeur conviennent de résilier de commun accord un contrat qui se poursuit après la fin de cette saison, ce dernier s'engage à verser chaque mois le salaire minimum du footballeur rémunéré à temps plein à partir de la saison suivant le changement de situation.

CHAPITRE XIII. Liquidation/fusion/restructuration/loi relative à la continuité des entreprises/faillite

ARTICLE 29.
§ 1er. En cas de liquidation, de fusion ou de restructuration ou la faillite d'un club ayant des footballeurs rémunérés en service, une procédure d'information préalable de la commission paritaire doit obligatoirement être suivie. La même règle s'applique lorsque le club invoque la loi relative à la continuité des entreprises.

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

§ 3. Au cas où le liquidateur/curateur décide de continuer les activités (sportives) du club, les joueurs dont le contrat a été terminé par le liquidateur/curateur sont libres d'adhérer immédiatement à un autre club sans aucune restriction et avec une priorité absolue du droit au travail.

§ 4. La reconnaissance de la créance du joueur contractuel par le liquidateur/curateur est considérée comme une dette fixe définitive (/dette envers la fédération). Dans ces situations, il n'y a pas de procédure ultérieure requise pour les instances juridiques compétentes et/ou les instances de la fédération.

§ 5. La reprise par une autre association du matricule d'un club, qui est en liquidation ou qui a fait faillite signifie que la société ou l'association qui reprend le club est tenu(e) de payer les dettes des joueurs contractuels du club en faillite/liquidation.

Ceci pour éviter la concurrence déloyale et pour éviter que les dettes soient imposées à la société, dettes qui doivent en fait être assumées par le repreneur d'un club qui maintient son matricule (statut).

CHAPITRE XIV. 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 que mentionné à l'article 18 de la loi concernant les règlements de travail du 8 avril 1965, à savoir maximum 1/5 de la rémunération journalière. Le règlement de travail et les contrats de travail doivent également mentionner les modalités de notification des sanctions ainsi que la procédure et les délais d'appel, sous peine de nullité.
Les clubs qui appartiennent à la 1A et 1B envoient leur règlement de travail à la Pro League, au plus tard le 15 septembre 2022.
Les clubs qui appartiennent aux séries amateurs et qui emploient des sportifs rémunérés envoient leur règlement de travail au secrétaire de la Ligue nationale de Football, au plus tard le 15 décembre 2022. Une infraction de cet article ne peut être considérée comme une infraction au Règlement des licences de la RBFA.

CHAPITRE XV. 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 matchs des compétitions au sein desquelles leur club évolue. En cas de litiges éventuels, la Commission paritaire nationale des sports est saisie de l'affaire.

CHAPITRE XVI. Intermédiaires

ARTICLE 32.

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

CHAPITRE XVII. Joueurs mineurs

ARTICLE 33.

§1 Les parties confirment l'importance d'une formation de qualité (aussi bien sportive qu'extra-sportive) pour les jeunes footballeurs

§2 Dans ce cadre, les partenaires sociaux sont d'accord sur le fait que, comme c'était le cas à partir de la saison 2018-2019, l'âge de la signature d'un contrat d'emploi par un mineur reste abaissé à 15 ans, sous les conditions suivantes :

- prévoir contractuellement que l'école et les cours joueront un rôle pertinent. Le club permettra en tout temps au joueur de respecter ses obligations scolaires ;
- aucun pré-contrat ne peut être conclu ;
- la formation a également pour but de donner davantage de chances aux jeunes au sein des clubs belges.

CHAPITRE XVIII. Engagements

ARTICLE 34.
Au sein du football, les parties reconnaissent les jeunes comme un groupe à risque et fourniront ensemble des efforts pour soutenir la jeunesse.

CHAPITRE XIX : Prime syndicale

ARTICLE 35.
Dans la CCT du 7 juin 2006 (n° 80532/CO/223) concernant l'attribution d'une prime syndicale pour footballeur rémunéré, l'article 4 est adapté comme suit :
« les employeurs au sens de l'article 1 versent au 30 septembre de chaque année, en commençant au 30 septembre 2006, un montant au fonds en vue du paiement de la prime syndicale. Le montant est déterminé comme suit :
100 euros par footballeur rémunéré, aussi bien en 1A qu'en 1B. »

CHAPITRE XX Droit à l'image

ARTICLE 36.
Les Parties s'engagent à encourager leurs affiliés à conclure un contrat type entre le joueur et le club de football concernant le droit à l'image, dans lequel les principes énoncés dans l'annexe de la présente CCT sont repris intégralement ou du moins aussi fidèlement que possible, afin que le droit à l'image soit réglementé de manière uniforme entre les clubs de football.

CHAPITRE XXI : Signature de la présente convention collective de travail

ARTICLE 37.
Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le secrétaire.

ANNEXE 1 : Clause type droit à l'image

Définitions :
Pour l'application du présent article, les définitions suivantes s'appliquent :

- Image : le nom, les photos, les images, les illustrations, la voix, la représentation virtuelle et/ou électronique, la réplique, la ressemblance, le nom, le surnom, la signature, les initiales, le numéro de maillot, la ressemblance, les caractéristiques physiques (telles que la taille, le poids et la date de naissance) ou toute autre caractéristique du Joueur ;
- Droit d'utilisation : le droit (mais non l'obligation) de filmer, photographier, capturer, reproduire ou utiliser de toute autre manière l'Image, dans le monde entier, par tout moyen et dans tout média connu ou créé actuellement ou ultérieurement, en relation avec tout type de communication, commerciale ou non, dans un Contexte Professionnel, y compris (mais sans s'y limiter) le droit d'apporter des modifications à l'Image et d'utiliser l'Image en relation avec la publicité, le merchandising et la publicité du Club et/ou de ses sponsors ;
- Contexte professionnel : l'exercice du Droit d'utilisation de quelque manière que ce soit, en relation ou en combinaison avec le nom, l'Équipement du Club, les couleurs, les logos, le stade, le centre d'entraînement, les sponsors ou autres caractéristiques d'identification du Club ou en relation ou en combinaison avec le nom, le logo, ou les sponsors ou autres caractéristiques d'identification de l'organisation patronale/ la Ligue ;
- Équipement du Club : tous les vêtements ou accessoires portant le nom et/ou le logo et/ou le slogan et/ou d'autres caractéristiques d'identification du club, y compris, mais sans s'y limiter, la tenue officielle de match, d'entraînement et de soirée du Club ;

Droit à l'image

Le Joueur dispose de la libre utilisation de son Image, tant qu'elle n'est pas exercée dans un Contexte Professionnel, sauf pour une utilisation non commerciale sur les médias sociaux du Joueur.

Sauf accord écrit préalable du Club, le Joueur ne peut pas conclure de contrats de sponsoring avec des tiers qui sont des concurrents d'un sponsor du Club ou de la Ligue. Le consentement explicite, préalable et écrit du Club n'est pas nécessaire dans les cas suivants :

- Pour les engagements déjà pris par le Joueur avant l'entrée de la Convention ;
- Lorsque le Joueur a des obligations internationales de la part de la fédération nationale de football du Joueur, de la FIFA ou de l'UEFA ;
- Pour les contrats concernant le port et la promotion des chaussures de football et/ou des gants de gardien.

Le Joueur ne peut en aucun cas conclure des contrats de sponsoring avec des tiers concernant des produits contraires à l'image du sport (tabac, alcool, stimulants interdits, etc.).

Au début de chaque saison, le Club informera le Joueur, par écrit ou par e-mail, des sponsors avec lesquels il a conclu un contrat. Au plus tard avant le début de la saison, le Joueur informe le Club des sponsors avec lesquels il a conclu un contrat. En cas de modification des contrats de sponsoring en cours de saison, cela doit être communiqué par écrit à l'autre partie contractante dans un délai d'un mois.

Le Joueur et le Club déclarent qu'avant de signer la Convention, ils se sont informés mutuellement des sponsors avec lesquels ils ont un contrat, sauf si la Convention suit immédiatement un contrat de travail antérieur.

Les Parties acceptent que le Club et l'organisation patronale / la Ligue aient, sans indemnité supplémentaire, un Droit d'utilisation de l'Image, à la fois individuellement et en tant qu'équipe, dans le contexte de :

- la promotion des activités du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue ;
- une action promotionnelle organisée par ou au nom d'un sponsor du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue en relation directe avec le contrat de sponsoring avec le Club et/ou l'organisation patronale / la Ligue ;
- une action sociale organisée par le Club ou au nom d'un partenaire social du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue (par exemple, actions caritatives, visites d'hôpitaux et asbl, etc ;)
- la production, la vente, la distribution, la licence, la publicité, le marketing et la promotion de produits et services du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue, de produits et services liés au Club et/ou à l'organisation patronale / la Ligue (y compris les produits et services qui sont exploités par des tiers sur la base d'un contrat avec le Club ou qui sont produits et distribués sous licence du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue).

Après la résiliation de la Convention, les Parties reconnaissent que le club et/ou l'organisation patronale / la Ligue conservent le Droit d'utilisation de la Convention :

- pour une période d'un an après la résiliation de la Convention, dans le cadre du merchandising des produits du Club ;
- sans aucune limitation dans le temps en ce qui concerne tous les autres produits et services du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue et les produits et services liés au Club et/ou à l'organisation patronale / la Ligue, qui ont été produits ou lancés au cours de la période de quinze ans après la résiliation de la Convention ;
- sans aucune limitation dans le temps en ce qui concerne les aperçus de l'histoire du Club, des matchs joués par le Joueur pour le Club (y compris les aperçus annuels non exhaustifs sous forme de livre, les aperçus audiovisuels ou les NFT) et le musée du Club.

Les Parties reconnaissent que le Joueur ne puisse pas révoquer à tout moment le Droit d'utilisation accordé, sauf moyennant un délai de préavis raisonnable, pour l'utilisation de son Image dans des produits et services à produire ou à lancer à des fins commerciales.

Les parties reconnaissent que le Droit d'Utilisation n'empêche pas le Joueur de donner l'autorisation à l'organisation syndicale d'exploiter son Image, autrement que dans un Contexte Professionnel, spécifiquement et exclusivement dans le cadre du jeu de football EA Sports FC édité par EA Sports, eFootball édité par Konami et Football Manager édité par SEGA et par Sorare.

La présente clause type entre en vigueur le 1er juillet 2022 et est valable pour une durée indéterminée.