



ERRATUM

**Commission paritaire nationale des sports**

**CCT n° 159525/CO/223  
du 19/05/2020**

Correction du texte français :

- “**Les**” doit être ajouté au début de l’article 3, § 2.
- A l’article 3, § 3, “frais” doit être remplacé par “**indemnisations**”.
- L’article 6, § 1<sup>er</sup> doit être corrigé comme suit : “Nonobstant à l’article 4, pour participer à la **ligue compétition** en Ligue A Hommes, un club venant de Ligue B Hommes ne doit avoir qu’un minimum de 2 joueurs de volley-ball payés à temps partiel sous contrat.”
- L’article 6, § 2 doit être corrigé comme suit : “A l’~~exception de~~ **En dérogation** à l’article 4, un club qui emploie des joueurs avec un contrat étudiant et applique les règles légales sur le travail étudiant peut utiliser un maximum de 2 de ces contrats étudiants pour atteindre le nombre minimum de 4 sportifs rémunérés à temps partiel.”
- Dans le titre du chapitre XII “loi relative à la continuité des entreprises” doit être remplacé par “**transfert de matricule**”.
- A l’article 23, “consultation” doit être remplacé par “**concertation**”.

Décision du **15 -01- 2021**

ERRATUM

**Nationaal Paritair Comité voor de sport**

**CAO nr. 159525/CO/223  
van 19/05/2020**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In het begin van artikel 3, § 2, moet “**Les**” worden gebracht.
- In artikel 3, § 3, moet “frais” vervangen worden door “**indemnisations**”.
- Artikel 6, § 1 moet als volgt verbeterd worden : “Nonobstant à l’article 4, pour participer à la **ligue compétition** en Ligue A Hommes, un club venant de Ligue B Hommes ne doit avoir qu’un minimum de 2 joueurs de volley-ball payés à temps partiel sous contrat.”
- Artikel 6, § 2 moet als volgt verbeterd worden : “A l’~~exception de~~ **En dérogation** à l’article 4, un club qui emploie des joueurs avec un contrat étudiant et applique les règles légales sur le travail étudiant peut utiliser un maximum de 2 de ces contrats étudiants pour atteindre le nombre minimum de 4 sportifs rémunérés à temps partiel.”
- In titel van hoofdstuk XII moet “loi relative à la continuité des entreprises” vervangen worden door “**transfert de matricule**”.
- In artikel 23, moet “consultation” vervangen worden door “**concertation**”.

Beslissing van **15 -01- 2021**

# NATIONAAL PARITAIR COMITE VOOR DE SPORT

C.A.O. 19 mei 2020

## ARBEIDSVOORWAARDEN BETAALDE VOLLEYBALSPELERS EN - TRAINERS

---

### HOOFDSTUK I : Toepassingsgebied

Artikel 1.

De C.A.O. is van toepassing op de volleybalclubs die deelnemen aan de Liga A Heren en op deeltijdse en voltijds betaalde volleybalspelers en trainers die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst volgens de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.

### HOOFDSTUK II : Duur

Artikel 2.

De C.A.O. wordt afgesloten voor een bepaalde duur, te weten van 1 augustus 2020 tot en met 31 juli 2022.

### HOOFDSTUK III : Loon

Artikel 3.

§ 1. Het loon van de betaalde volleyballer en trainer (in arbeidsrechtelijke zin) bestaat uit de volgende elementen :

- het vast bruto maandsalaris;
- de wedstrijdpremies;
- andere contractuele vergoedingen;
- de contractuele voordelen in natura, onder meer het beschikken over een woning, een voertuig of andere voordelen in natura;
- eventuele werkgeversbijdragen in de groepsverzekering.

§ 2. Kostenvergoedingen (o.a. verplaatsingskosten, kosten eigen aan de werkgever, kledijvergoeding,... ) maken geen deel uit van het loon zoals voorzien in §1 en tellen niet mee voor het bereiken van het minimumloon.

§ 3. Het loon moet contractueel voldoende bepaalbaar zijn (vaste wedde, voordelen in natura, premies,...) zodat reeds uit het contract blijkt of het minimumloon gerespecteerd wordt. Voor het bereiken van het minimumloon wordt rekening gehouden met de loonelementen opgesomd in de Loonbeschermingswet. Kostenvergoedingen worden niet

meegerekend voor het bereiken van het minimumloon. Het jaarlijks minimumloon moet worden behaald ongeacht de duurtijd van het contract in dat seizoen. Het jaarlijks minimumloon wordt vastgelegd door het nationaal paritair comité voor de sport.

§ 4. Het loon wordt uitbetaald uiterlijk de 7<sup>de</sup> werkdag na de rechtgevende maand waarin de prestaties werden geleverd. De club is verplicht de maandelijkse loonfiches aan de speler/trainer te overhandigen op het ogenblik van de uitbetaling van het loon.

§ 5. Indien de club een wagen ter beschikking stelt aan de speler of aan de trainer, neemt de club de verzekering van de wagen ten laste en kan een franchise van max. 500 EUR aangerekend worden aan de speler of de trainer voor een ongeval in fout.

#### **HOOFDSTUK IV : Minimum aantal betaalde sportbeoefenaars**

Artikel 4.

Voor deelname aan de competitie in Liga A Heren moet elke club uit de Liga A Heren voor het seizoen 2020/2021 verplicht een minimum aantal van 4 deeltijdse betaalde volleybalspelers onder contract hebben.

Voor deelname aan de competitie in Liga A Heren moet elke club uit de Liga A Heren voor het seizoen 2021/2022 verplicht een minimum aantal van 4 deeltijdse betaalde volleybalspelers onder contract hebben. Beide partijen kunnen echter vóór 1 mei 2021 beslissen om het minimum aantal betaalde sportbeoefenaars voor het seizoen te 2021/2022 verhogen mits gezamenlijke schriftelijke mededeling aan het paritair comité voor de sport.

Artikel 5.

Voor deelname aan de competitie in Liga A Heren moet elke club uit de Liga A Heren verplicht 1 volleybalcoach onder bediendecontract hebben die een loon ontvangt dat minstens gelijk is aan het deeltijds loon voor een betaalde sportbeoefenaar.

Artikel 6.

§1 In uitzondering van artikel 4 moet voor deelname aan de competitie in Liga A Heren een club komende uit de Liga B Heren en die stijgt naar de Liga A Heren verplicht slechts een minimum aantal van 2 deeltijdse betaalde volleybalspelers onder contract hebben.

§2 In uitzondering van artikel 4 kan een club die spelers tewerkstelt met een studentencontract en de wettelijke regels inzake studentenarbeid toepast, maximum 2 van dergelijke studentencontracten in rekening brengen om het minimum aantal van 4 deeltijds betaalde sportbeoefenaars te bereiken.

§3 Verdere uitzonderingen op artikel 4 en 5 kunnen niet aangevraagd of toegekend worden.

Artikel 7.

De Liga A Heren maakt voorafgaand aan de start van de competitie (uiterlijk 15 september) een nominatieve lijst met betaalde volleybalspelers en –coaches over aan het paritair comité voor de sport.

## **HOOFDSTUK V : Contractstabiliteit**

### Artikel 8.

De contracten tussen clubs en betaalde volleyballers worden afgesloten voor maximum 5 jaar. Het contract vangt aan ten laatste op 1 augustus – behalve voor spelers die effectief later worden aangeworven - en loopt minimum tot het einde van elk seizoen (15.05) in de loop waarvan ze getekend worden. Bij niet-naleving van het minimum is de speler gerechtigd op betaling tot het einde van dat seizoen. In geval van een meerjarig contract moet elke maand van het contract vergoed worden.

### Artikel 9.

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.

### Artikel 10.

In geval de speler ter beschikking wordt gesteld voor een nationale selectie, heeft de club de mogelijkheid om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met de speler te schorsen voor de periode dat de speler opgeroepen wordt bij de nationale selectie in zoverre dit uitdrukkelijk in de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld en onverminderd artikel 12.

## **HOOFDSTUK VI : Arbeidsongeschiktheid**

### Artikel 11.

De club kent de speler kosteloze medische bijstand toe door bemiddeling van haar medische staf en door haar aangeduide externe specialisten. Het staat de speler vrij geneesheren of specialisten van zijn keuze te raadplegen en zich door hen te laten verzorgen, op eigen kosten en op eigen risico, met name wat betreft een langdurige onbeschikbaarheid. De club neemt in geen geval de kosten of de aansprakelijkheid ten laste van de behandelingen, medische verzorging en in het algemeen alle andere ingrepen dan deze welke door de geneesheren van de club of de door haar aangeduide externe specialisten worden verstrekt of toegelaten.

### Artikel 12.

De clubs zijn verplicht hun arbeidsongevallenverzekering al of niet bij hun wetsverzekeraar uit te breiden tot ongevallen overkomen aan hun spelers die tijdens de duurtijd van de arbeidsovereenkomst ter beschikking gesteld worden aan een Nationale selectie. Eventuele tegemoetkomingen door de verzekering van de betrokken Federatie worden in mindering gebracht.

Artikel 13.

Werkgever-clubs verbinden zich ertoe in geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een sportletsel in het kader van de uitoefening van de arbeidsprestaties in de club, naast het gewaarborgd loon voor de eerste maand van de ongeschiktheid, voor de tweede maand van de ongeschiktheid aan de speler een opleg te betalen bovenop de wettelijke tussenkomst van de arbeidsongevallenverzekeraar of ziekenfonds tot aan het contractuele vaste loon met een maximale tussenkomst van 1.200€.

Artikel 14.

In geval van arbeidsongeschiktheid van een speler wordt door beide partijen ervoor geopteerd om zoveel als mogelijk de revalidatie te laten plaatsvinden binnen de installaties van de club - al of niet in het kader van collectieve trainingssessies - of bij de medische staf van de club. Zolang dit in het kader van de revalidatie gebeurt en de speler nog niet opnieuw arbeidsgeschikt is, mag dit niet als een werkhervatting aanzien worden.

## **HOOFDSTUK VII: Spelersafvaardiging**

Artikel 15.

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

§ 2. 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.

§ 3. 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 VIII : Gezamenlijk project**

Artikel 16.

De Volleyballiga stelt jaarlijks een bedrag van 2.500 EUR ter beschikking dat in onderling akkoord wordt aangewend voor een nader te bepalen gezamenlijk project

## **HOOFDSTUK IX: Tussenpersonen**

### Artikel 17.

§1. Iedere tussenpersoon moet de decretale verplichtingen respecteren die van toepassing zijn. De arbeidsovereenkomst tussen een speler of een coach en een club dient verplicht de naam en de handtekening van de tussenpersoon te bevatten.

§2. Spelers, coaches en clubs hebben het recht om geen beroep te doen op de diensten van een tussenpersoon voor transacties waarbij zij betrokken zijn. Indien een speler, een coach of een club, in het kader van onderhandelingen, geen beroep heeft gedaan op de diensten van een tussenpersoon zal de arbeidsovereenkomst hiervan eveneens een uitdrukkelijk vermelding in die zin bevatten.

§3. In geen geval mag dezelfde tussenpersoon, direct of indirect, een activiteit of transactie uitoefenen voor zowel de werknemer (speler of coach) als de werkgever (club). De tussenpersoon zal zich eerst voorafgaandelijk moeten registreren bij de vzw Belgische Volleybal Liga.

## **HOOFDSTUK X : Boetes en sancties**

### Artikel 18.

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 bescherming van het loon. Het arbeidsreglement en de arbeidsovereenkomst moeten de wijze van kennisgeving van de sancties alsook de procedure en termijnen van beroep vermelden op straffe van nietigheid.

## **HOOFDSTUK XI : Weddenschappen – Discriminatie – Grensoverschrijdend gedrag**

### Artikel 19.

De spelers en trainers verbinden er zich toe om niet deel te nemen aan weddenschappen van welke aard ook die betrekking hebben op wedstrijden van de club en op wedstrijden in competities waaraan de club deelneemt.

### Artikel 20.

De spelers en trainers zullen zich onthouden van elke vorm van discriminatie op grond van: leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht.

### Artikel 21.

De spelers en trainers zullen zich onthouden van elke vorm van intimidatie, pesterijen en grensoverschrijdend gedrag op het werk.

## **HOOFDSTUK XII : Vereffening/ fusie/ herstructurering/ overdracht van stamnummer**

### Artikel 22.

§ 1. In geval van vereffening, fusie, herstructurering of vraag tot overdracht van een stamnummer van een club uit de Liga A Heren, dient voorafgaand verplicht een informatieprocedure voor het paritair comité gevolgd te worden.

§ 2. In geval een club voornemens is daartoe over te gaan, is zij ertoe gehouden vooraf de voorzitter van het paritair comité van de Sport in te lichten bij aangetekend schrijven (Ernest Blérotstraat 1 – 1070 Brussel). De voorzitter van het paritair comité verwittigt de sociale partners en organiseert desbetreffend een bijeenkomst in het Paritair Comité van de Sport. Bij niet-naleving van deze procedure is de vereffening, fusie of herstructurering niet tegenstelbaar aan de sociale partners en kan er geen overdracht van stamnummer gebeuren.

§ 3. Clubs-werkgevers die in het voorgaande seizoen hun niet-betwistbare contractuele verplichtingen tov betaalde sportbeoefenaars – zoals opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst - niet zijn nagekomen op 1 juli, kunnen niet deelnemen aan de wedstrijden van de Liga A Heren in het daaropvolgende seizoen. Minnelijke betalingsregelingen vormen geen belemmering in zoverre deze effectief nageleefd worden.

## **HOOFDSTUK XIII : Modelcontract**

### Artikel 23.

De clubs zullen verplicht het bijgevoegde modelcontract betaalde volleybalspeler/volleybaltrainer gebruiken dat in overleg tussen de Liga A Heren en de spelersvertegenwoordigers is opgesteld. In ieder geval zullen de contractuele bepalingen die afwijken van de modelovereenkomst en die de rechten van de betaalde volleybalspeler/volleybaltrainer beperken niet rechtsgeldig zijn. Het is enkel verplicht van toepassing op de nieuwe contracten die na datum van de inwerkingtreding van deze cao worden gesloten.

## **HOOFDSTUK XIV : Ondertekening van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst**

### Artikel 24.

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 - MODELCONTRACT (art 23)**  
**Arbeidsovereenkomst betaalde volleybalspeler**  
**voor bepaalde duur**

**TUSSEN:**

- VZW....., met zetel te .....,  
....., rechtspersoon die de Volleybal Club .....  
vertegenwoordigt, volgens haar statuten rechtsgeldig vertegenwoordigd door Dhr.  
..... en Dhr. ....,  
hierna genoemd "de Club"

**EN:**

- De Heer.....,  
wonende te .....  
hierna genoemd "de Speler",

**WORDT HERINNERD WAT VOLGT:**

Het doel van deze arbeidsovereenkomst, hierna genoemd "Overeenkomst, is, voor beide partijen, de deelname te regelen aan officiële en/of vriendschappelijke volleybalwedstrijden in België en in het buitenland.

Als geldigheidsvoorwaarde voor het sluiten van deze Overeenkomst geldt dat:

- de Speler fysiek in staat is te volleyballen
- de Speler geldig een aan de Belgische wet onderworpen arbeidsovereenkomst kan afsluiten.

**HET VOLGENDE WORDT OVEREENGEKOMEN:**

**Artikel 1**

De Club werft de Speler aan op basis van een arbeidsovereenkomst voor bedienden in de hoedanigheid van betaalde sportbeoefenaar met een deeltijds/voltijds contract (schrappen wat niet past).

De Overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd te weten voor de duur van ..... seizoen(en) en neemt een aanvang op ..... 20... en eindigt van rechtswege op ..... 20....

Contracten lopen minimaal tot 15 mei van elk seizoen. In geval van een meerjarig contract moet elke maand van het contract verplicht vergoed worden.

**Artikel 2**

De Club alsook de Speler verbinden zich ertoe deze Overeenkomst correct uit te voeren en de wettelijke en reglementaire verplichtingen na te leven.



### **Artikel 3**

De Speler verbindt er zich toe op de door de Club medegedeelde uren en dagen aanwezig te zijn en deel te nemen aan de trainingen en wedstrijden.

Wanneer een training of een wedstrijd niet kan doorgaan of wanneer de Speler door ziekte of ongeval niet kan deelnemen aan deze georganiseerde wedstrijden of trainingen zal de meest gereede partij de andere partij onverwijld hiervan verwittigen en dit omwille van praktische en organisatorische redenen.

#### *Wedstrijden:*

De concrete wedstrijddagen worden de Speler meegedeeld via de wedstrijdkalender op de websites van de bevoegde bonden. Wijzigingen in die wedstrijdkalender (verplaatsing, toevoeging, afgelasting) worden de Speler zo snel mogelijk meegedeeld.

### **Artikel 4**

De club kan binnen de week na aanvang van de arbeidsovereenkomst de Speler – op voorwaarde dat hij nog niet tewerkgesteld werd - onderwerpen aan een medische controle door een arbeidsgeneesheer die oordeelt of de Speler al zijn contractuele verplichtingen kan nakomen. Bij een negatief advies of een weigering van de Speler om zich aan deze controle te onderwerpen kan deze Overeenkomst opgeschort worden met de periode van de arbeidsongeschiktheid of weigering. Tijdens deze periode van opschorting heeft de Speler generlei recht op de vergoedingen van welke aard ook vanwege de Club.

### **Artikel 5**

De Speler verbindt zich ertoe:

- 1) gevolg te geven aan de oproepingen om deel te nemen aan de door de Club georganiseerde wedstrijden, trainingen, stages, afzonderingen, conferenties, vergaderingen, verplichtingen tegenover sponsors, enz.
- 2) zich op geen enkele wijze te mengen in het administratief, commercieel, financieel of sportief beleid van de club;
- 3) deel te nemen aan de verplaatsingen en reizen in België en in het buitenland met de middelen welke door de Club werden beslist en georganiseerd;
- 4) alle richtlijnen en instructies op te volgen welke door de Club worden verstrekt in de loop van het seizoen en tijdens de uitoefening van de prestaties;
- 5) niet deel te nemen aan wedstrijden of manifestaties of geen sport te beoefenen die zijn specifieke sportieve integriteit in gevaar kunnen brengen;
- 6) in het kader van zijn contractuele verplichtingen de door de Club gekozen uitrustingen te dragen, in het bijzonder ter gelegenheid van de contacten met de media en de sponsors;
- 7) het materiaal en de uitrustingen die hem door de Club worden toevertrouwd degelijk te onderhouden en met de meeste zorg te behandelen; deze voorwerpen blijven eigendom van de Club;
- 8) geen publiciteitscontracten af te sluiten met derden die concurrenten zijn van een sponsor van de Club of voor zover het producten betreft die strijdig zijn met het imago van de sport. Bij het begin van elk seizoen dient de Club mee te delen met welke sponsors er een overeenkomst gesloten werd;
- 9) de reputatie van de Club en haar leden hoog te houden,
- 10) de nodige terughoudendheid in acht te nemen tegenover bestuursleden, medewerkers, pers, sponsors of supporters door zich te onthouden van uitspraken of gedragingen die voor de Club, het bestuur, de Belgische Volley Liga of de volleybalbonden nadelig kunnen zijn;
- 11) in geval van een schorsing van de Overeenkomst in de mate van het mogelijke zijn fysieke en psychische paraatheid te onderhouden door regelmatig te trainen;

- 12) zich tijdens de duur van deze Overeenkomst te onderwerpen aan geneeskundige, preventieve en controleonderzoeken, de voorgeschreven behandelingen te volgen, evenals de verzorging te aanvaarden verstrekt door de door de Club aangestelde personen tot bestendinging of verbetering van de conditie van de Speler, bv. massage, fysieke verzorging, diëten, enz.
- 13) tijdens de duur van deze Overeenkomst geen verboden producten, stimulerende middelen of doping te gebruiken en zich te onderwerpen aan alle dopingcontroles.
- 14) zich te onthouden van elke vorm van discriminatie op grond van: leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht.
- 15) zich uitdrukkelijk te onthouden van elke vorm van intimidatie, pesterijen en grensoverschrijdend gedrag op het werk.
- 16) niet deel te nemen aan weddenschappen van welke aard ook die betrekking hebben op wedstrijden van de club.

Alle bepalingen van dit artikel blijven ook tijdens de periodes van opschorting van kracht.

#### **Artikel 6**

Onverminderd de zware fouten die iedere vorm van samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maken, kan de Club boeten en sancties opleggen aan de Speler die zich niet aan zijn verplichtingen houdt. De boeten en sancties worden in detail opgenomen in het huishoudelijk reglement, dat gevoegd wordt bij onderhavige overeenkomst, waarvan het een integrerend deel uitmaakt. Ze moeten tevens in het Arbeidsreglement worden opgenomen. De omvang van de financiële boeten en sancties mogen het wettelijk toegelaten maximum, dat door de wetgeving op de Arbeidsreglementen wordt vastgesteld, niet overschrijden.

#### **Artikel 7**

De partijen kwalificeren elke bewezen daad van doping, omkoperij en van vervalsing van de resultaten van wedstrijden als zware fout van contractuele aard in hoofde van de Speler, die de onmiddellijke verbreking van de onderhavige Overeenkomst rechtvaardigt.

#### **Artikel 8**

De Club verbindt er zich toe de Speler ter beschikking te stellen van de nationale ploeg van het land waarvan hij een onderdaan is, volgens de in de reglementen van de FIVB/CEV vastgestelde termijnen voor de wedstrijden van de nationale selecties.

De Speler verbindt er zich toe zich opnieuw ter beschikking te stellen van de Club in de door diezelfde reglementen vastgestelde termijnen, op straffe van de sancties voorzien in het sportief reglement, in geval van afwezigheid en/of laattijdigheid.

#### **Artikel 9**

Als minimum jaarloon geldt het bedrag jaarlijks vastgesteld door het Nationaal Paritair Comité voor de sport, in toepassing van de wet van 24 februari 1978.

Voor de voltijdse volleybalspeler moet bovendien rekening worden gehouden met het gewaarborgd minimum jaarinkomen voorzien in de CAO van 15 februari 2016 (wordt jaarlijks verlengd)

In het geval een buitenlandse Speler niet UE/EER onderdaan, tewerkgesteld wordt, moet art. 9, 11° van het KB van 9 juni 1999, toegepast worden.

**Artikel 10**

De Club betaalt aan de Speler volgende vergoedingen:

- vaste maandelijks bruto vergoeding: ..... €
- wedstrijdpremies: ..... € per competitiepunt
- andere premies: .....  
.....  
.....
- andere voordelen: .....  
.....  
.....
- onkostenvergoeding: ..... € netto
- ..... : .....  
.....  
.....

De verplichte voorheffingen in toepassing van de fiscale wetgeving en de sociale zekerheid worden afgehouden van het vast loon, de premies, de vergoedingen en alle andere contractuele voordelen, ongeacht hun aard.

Indien een club een wagen ter beschikking stelt aan de speler, neemt de club de verzekering van de wagen ten laste en kan een franchise van max. 500 EUR aangerekend worden aan de speler voor een ongeval in fout.

**Artikel 11**

Het maandloon en de verworven premies en vergoedingen worden uiterlijk de 7<sup>de</sup> werkdag na de rechtgevende maand uitbetaald door overschrijving op het post- of bankrekeningnummer van de Speler.

**Artikel 12**

De loons- en arbeidsvoorwaarden zullen jaarlijks bepaald en aangepast worden op basis van de beslissingen van het Nationaal Paritair Comité voor de sport.

**Artikel 13**

In geval van ziekte of ongeval is de Speler verplicht de Club of zijn aangestelde onmiddellijk, en zo mogelijk telefonisch vóór de eerstvolgende georganiseerde activiteit te verwittigen, en de duur van de ongeschiktheid mee te delen. Daarenboven zal de Speler het medisch attest versturen of afgeven binnen

de twee arbeidsdagen na aanvang van de ongeschiktheid. Dezelfde verplichtingen rusten op de Speler in geval van verlenging van de ongeschiktheid.

#### **Artikel 14**

De club kent de speler in het kader van de uitoefening van zijn volleybalactiviteiten kosteloze medische bijstand toe door bemiddeling van haar medische staf en door haar aangeduide externe specialisten. Het staat de speler vrij geneesheren of specialisten van zijn keuze te raadplegen en zich door hen te laten verzorgen, op eigen kosten en op eigen risico, met name wat betreft een langdurige onbeschikbaarheid. De club neemt in geen geval de kosten of de aansprakelijkheid ten laste van de behandelingen, medische verzorging en in het algemeen alle andere ingrepen dan deze welke door de geneesheren van de club of de door haar aangeduide externe specialisten worden verstrekt of toegelaten.

#### **Artikel 15**

De club garandeert aan de speler in geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een sportletsel in het kader van de uitoefening van de arbeidsprestaties, naast het gewaarborgd loon voor de eerste maand van de ongeschiktheid, voor de tweede maand van de ongeschiktheid een opleg bovenop de wettelijke tussenkomst van de arbeidsongevallenverzekeraar of ziekenfonds tot aan het contractuele vaste loon.

#### **Artikel 16**

De overeenkomst eindigt automatisch bij het verstrijken van de overeengekomen duurtijd. Er kan geen sprake zijn van een stilzwijgende verlenging. Indien één van de partijen voortijdig de overeenkomst wenst te beëindigen, dan dient deze een vergoeding te betalen aan de andere partij overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake.

#### **Artikel 17**

Deze Overeenkomst geldt onverminderd de bepalingen voorzien in de wet op de arbeidsovereenkomsten voor bedienden, de wet op de arbeidsovereenkomsten voor betaalde sportbeoefenaars en de algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten.

In dubbel opgemaakt te ..... op ..... waarvan ieder van de partijen erkent een exemplaar ontvangen te hebben.

De Speler  
Handtekening<sup>1</sup>

De Club  
Handtekening<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: beiden moeten de met de hand geschreven vermelding "Gelezen en goedgekeurd" schrijven

# COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SPORTS

C.C.T. le 19 mai 2020

## CONDITIONS DE TRAVAIL DES JOUEURS DE VOLLEY-BALL RÉMUNÉRÉS ET DES ENTRAÎNEURS

---

### CHAPITRE I : Champ d'application

Article 1.

La présente C.C.T. s'applique aux clubs de volley-ball participant à la Ligue A Messieurs et aux joueurs et entraîneurs de volley-ball rémunérés à temps partiel et à temps plein qui sont liés par un contrat de travail selon la loi du 24 février 1978 relative aux contrats de travail des sportifs rémunérés.

### CHAPITRE II : Durée

Article 2.

La présente C.C.T. est conclue pour une durée déterminée, à savoir du 1er août 2020 jusqu'au 31 juillet 2022.

### CHAPITRE III : Rémunération

Article 3.

§ 1. La rémunération du joueur et de l'entraîneur de volley-ball rémunéré (au sens du droit du travail) est composée des éléments suivants :

- Le salaire fixe mensuel brut;
- Les primes de match;
- Les autres indemnités contractuelles;
- Les avantages contractuels de toute nature, tels que la mise à disposition d'un logement, d'un véhicule ou tout autre avantage de toute nature;
- Les éventuelles cotisations patronales à l'assurance-groupe.

§ 2. <sup>Les</sup> Indemnités (entre autres les frais de déplacement, les frais propres à l'employeur, l'indemnité-vêtements,... ) ne font pas partie de la rémunération telle que prévue au 1er paragraphe et elles ne sont pas prises en compte pour le salaire minimum.

§ 3. La rémunération doit être suffisamment définie dans le contrat (salaire fixe, avantages de toute nature, primes,...) de sorte que sa lecture permette de s'assurer du respect du salaire minimum. Pour déterminer si le salaire minimum est respecté, il est tenu compte des éléments de la rémunération énumérés dans la loi sur la protection de la

rémunération. Les frais ne sont pas prises en compte pour le salaire minimum. Le salaire minimum annuel doit être atteint quel que soit la durée du contrat dans cette saison. Le salaire minimum annuel est fixé par la commission paritaire nationale des sports.

§ 4. La rémunération est payée au plus tard le 7ème jour ouvrable du mois y donnant droit, au cours duquel les prestations ont été effectuées. Le club est tenu de remettre au joueur/ entraîneur les fiches de paie mensuelles au moment du paiement de la rémunération.

§ 5. Si le club met une voiture à la disposition du joueur ou de l'entraîneur, le club prend l'assurance du véhicule à sa charge et peut facturer une franchise de max. 500 euros au joueur ou l'entraîneur pour un accident en tort.

#### **CHAPITRE IV : Nombre minimum de sportifs rémunérés**

Article 4.

Pour la saison 2020/21 chaque club de la Ligue A Messieurs doit obligatoirement avoir sous contrat un minimum de 4 joueurs de volley-ball rémunérés à temps partiel pour pouvoir participer à la compétition

Pour la saison 2021/2022, chaque club de la Ligue A Messieurs doit obligatoirement avoir sous contrat un minimum de 4 joueurs de volley-ball rémunérés à temps partiel pour participer à la compétition. Cependant, avant le 1<sup>er</sup> mai 2021, les deux parties peuvent décider d'augmenter le nombre minimum de sportifs rémunérés pour la saison 2021/2022 moyennant une communication écrite commune à l'attention de la commission paritaire des sports.

Article 5.

Chaque club de la Ligue A Messieurs doit obligatoirement avoir sous contrat employé un coach de volley-ball qui doit recevoir une rémunération au moins égale à la rémunération à temps partiel d'un sportif rémunéré pour pouvoir participer à la compétition

Article 6.

§1 Nonobstant ~~à~~ l'article 4, pour participer à la <sup>compétition</sup> ligue en Ligue A Hommes, un club venant de Ligue B Hommes ne doit avoir qu'un minimum de 2 joueurs de volley-ball payés à temps partiel sous contrat.

§2 ~~À l'exception de l'article 4,~~ un club qui emploie des joueurs avec un contrat étudiant et applique les règles légales sur le travail étudiant peut utiliser un maximum de 2 de ces contrats étudiants pour atteindre le nombre minimum de 4 sportifs rémunérés à temps partiel.

§3 Aucune autre dérogation aux articles 4 et 5 ne peut être demandée ou accordée.

\* En dérogation à

Article 7.

La Ligue A Messieurs remet, avant le début de la compétition (au plus tard le 15 septembre) une liste nominative des joueurs et des entraîneurs de volley-ball rémunérés à la commission paritaire nationale des sports.

## **CHAPITRE V : Stabilité du contrat**

Article 8.

Les contrats entre les clubs et les joueurs de volley-ball rémunérés sont conclus pour maximum 5 ans. Les contrats prennent cours au plus tard le 1<sup>er</sup> août – sauf pour les joueurs qui ont effectivement été engagés ultérieurement – et courent au minimum jusqu'à la fin de chaque saison (15/05) au cours de laquelle ils ont été signés. En cas de non-respect du minimum, le joueur a droit au paiement jusqu'à la fin de cette saison. Dans le cas d'un contrat pluriannuel, chaque mois du contrat doit être rémunéré.

Article 9.

Le joueur dont le contrat prend fin 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 peut donc en aucun cas être entravée.

Article 10.

Au cas où le joueur est mis à disposition pour une sélection nationale, le club a la possibilité de suspendre l'exécution du contrat de travail avec le joueur pendant la période de la sélection nationale du joueur, pour autant que cette possibilité soit mentionnée explicitement dans le contrat de travail individuel et sans faire préjudice à l'article 12.

## **CHAPITRE VI : Incapacité de travail**

Article 11.

Le club octroie au joueur une assistance médicale gratuite, par l'intermédiaire de son staff médical et des spécialistes externes que le club a désignés. Le joueur est libre de consulter les médecins ou spécialistes de son choix et de se faire traiter par eux, à ses frais et à ses risques et périls, notamment en ce qui concerne une incapacité de longue durée. Le club ne prendra en aucun cas à sa charge les frais ou la responsabilité des traitements, soins médicaux et, d'une manière générale, de tous les actes autres que ceux pratiqués ou autorisés par les médecins du club ou les spécialistes externes que le club a désignés.

Article 12.

Les clubs sont tenus d'étendre leur assurance contre les accidents du travail, que ce soit auprès de leur assureur légal ou non, aux accidents survenus à leurs joueurs qui, pendant la durée du contrat de travail, ont été mis à la disposition d'une Sélection nationale. Les

interventions éventuelles de la part de l'assurance de la Fédération concernée sont déduites.

Article 13.

Les clubs-employeurs s'engagent, en cas d'incapacité de travail résultant d'une lésion encourue dans le cadre de l'exercice des prestations de travail au sein du club, à payer au joueur, outre le salaire garanti pour le premier mois d'incapacité, un supplément pour le deuxième mois d'incapacité en plus de l'intervention légale de l'assureur en accidents de travail ou de la mutualité jusqu'au montant du salaire fixe contractuel, avec une intervention maximale de 1.200€ .

Article 14.

En cas d'incapacité d'un joueur, les deux parties optent pour une revalidation qui aura lieu dans la mesure du possible au sein des installations du club – que ce soit ou non dans le cadre des séances d'entraînement collectif - ou chez le staff médical du club. Tant que cela se produit dans le cadre de la revalidation et que le joueur n'est pas de nouveau apte au travail, la revalidation ne peut pas être considérée comme une reprise du travail.

**CHAPITRE VII: Délégation de joueurs**

Article 15.

§ 1. Les clubs-employeurs reconnaissent que les joueurs sont représentés par un syndicat de joueurs.

§ 2. Un représentant du syndicat de joueurs pourra procéder oralement ou par écrit à toute communication utile aux joueurs, pour autant que cela ne nuise pas à l'organisation du club-employeur.

§ 3. Les employeurs sont d'accord que des réunions d'information pour les joueurs puissent se tenir dans les installations du club par les représentants d'un syndicat de joueurs après notification préalable au club concerné.

**CHAPITRE VIII : Projet commun**

Article 16.

Chaque année, la Ligue de Volley-ball met à disposition un montant de 2.500 EUR qui sera, de commun accord, affecté à un projet commun à définir.



## **CHAPITRE IX : Intermédiaires**

Article 17.

§1. Chaque intermédiaire doit respecter les obligations légales applicables. Le contrat de travail entre un joueur ou un entraîneur et un club doit comporter le nom et la signature de l'intermédiaire.

§2. Les joueurs, entraîneurs et clubs ont le droit de ne pas se fier aux services d'un intermédiaire pour les transactions les concernant. Si un joueur, un entraîneur ou un club n'a pas retenu les services d'un intermédiaire au cours des négociations, le contrat de travail contiendra également une déclaration à cet effet.

§3. En aucun cas, le même intermédiaire ne doit exercer, directement ou indirectement, une activité ou une transaction tant pour le salarié (joueur ou entraîneur) que pour l'employeur (club). L'intermédiaire devra d'abord s'inscrire à l'avance auprès de l'association à but non lucratif Ligue belge de volleyball.

## **CHAPITRE X : Amendes et sanctions**

Article 18.

Les sanctions et amendes disciplinaires imposées par l'employeur doivent être reprises dans le règlement de travail. Le montant des amendes financières ne peut pas dépasser le maximum autorisé légalement, tel qu'indiqué dans la loi sur la protection de la rémunération. Le règlement de travail et le contrat de travail doivent reprendre le mode de notification des sanctions ainsi que la procédure et les délais de recours, sous peine de nullité.

## **CHAPITRE XI : Paris – Discrimination – Comportement abusif**

Article 19.

Les joueurs s'engagent à ne pas participer à des paris, de quelque nature que ce soit, qui portent sur les matchs du club ou de la compétition à laquelle le club prend part.

Article 20.

Les joueurs et entraîneurs s'abstiendront de toute forme de discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la religion ou conception de la vie, l'état civil, la naissance, le patrimoine, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la nationalité, la race, la couleur de peau, la filiation nationale ou ethnique, le sexe.

Article 21.

Les joueurs et entraîneurs s'abstiendront de toute forme d'intimidation, de harcèlement et de comportement abusif au travail.

*transfert de matricule*

## **CHAPITRE XII : Liquidation / fusion / restructuration / loi relative à la continuité des entreprises**

### Article 22.

§ 1. En cas de liquidation, fusion, restructuration ou demande de transfert de matricule d'un club de la Ligue A Messieurs, une procédure d'information préalable doit obligatoirement être suivie devant la commission paritaire.

§ 2. Si un club a l'intention d'y procéder, il est tenu d'en informer au préalable le président de la commission paritaire des sports par lettre recommandée (rue Ernest Blérot 1 – 1070 Bruxelles). Le président de la commission paritaire avertira les partenaires sociaux et organisera le cas échéant une réunion au sein de la commission paritaire des sports. Si la procédure n'est pas respectée, la liquidation, fusion ou restructuration n'est pas opposable aux partenaires sociaux et il ne peut y avoir de transfert de matricule.

§ 3. Les clubs-employeurs qui, au 1<sup>er</sup> juillet, n'ont pas respecté leur obligations contractuelles non contestables de la saison précédente auprès de sportifs rémunérés – telles que reprises dans la présente convention collective de travail – ne pourront pas participer aux matchs de la Ligue A Messieurs de la saison suivante. Les règlements à l'amiable concernant les paiements ne forment aucun obstacle pour autant qu'ils soient effectivement respectés.

## **CHAPITRE XIII : Modèle de contrat**

### Article 23.

Les clubs utiliseront le modèle de contrat de joueur de volley-ball / entraîneur de volley-ball ci-joint, qui a été établi en\*consultation entre la Ligue A Hommes et les représentants des joueurs. Dans tous les cas, les dispositions contractuelles qui s'écartent du modèle d'accord et qui limitent les droits du joueur / entraîneur de volley-ball rémunéré ne seront juridiquement pas valables. Elle n'est obligatoire que pour les nouveaux contrats conclus après la date d'entrée en vigueur de cette convention collective de travail.

*\* concertation*

## **CHAPITRE XIV : Signature de la présente Convention Collective de Travail**

### Article 24.

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 y souscrivent au nom des organisations des travailleurs d'une part et au nom des organisations des employeurs d'autre part sont remplacées par les procès-verbaux de la réunion signés par le président et le secrétaire et approuvés par les membres.

**ANNEXE - MODÈLE DE CONTRAT (art 23)**  
**Joueur de Volleyball rémunéré pour une durée déterminée**

**ENTRE :**

- L'ASBL....., dont le siège se situe à .....,  
....., personne morale qui représente le Club de Volley-ball  
....., représentée valablement d'après ses statuts par M.  
..... et M. ....,  
ci-après dénommée "le Club"

**ET :**

- Monsieur.....,  
Résidant à .....  
ci-après dénommé "le Joueur",

**IL EST RAPPELÉ CE QUI SUIT :**

L'objectif du présent contrat de travail, ci-après dénommé le « Contrat », consiste, pour les deux parties, à régler la participation à des matchs de volley-ball officiels et/ou amicaux en Belgique et à l'étranger.

Les conditions de validité pour la conclusion du présent Contrat sont les suivantes :

- Le Joueur doit être physiquement en mesure de jouer au volley-ball
- Le Joueur doit pouvoir conclure un contrat de travail soumis à la législation belge.

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

**Article 1**

Le Club engage le Joueur sur la base d'un contrat de travail d'employé en qualité de sportif rémunéré avec un contrat à temps partiel/à temps plein (biffer la mention inutile).

Le Contrat est conclu pour une durée déterminée, à savoir pour une durée de ..... saison(s). Il prend cours le ..... 20... et se termine de plein droit le ..... 20....

Les contrats courent au minimum jusqu'au 15 mai de chaque saison. En cas de contrat pluriannuel, chaque mois du contrat doit obligatoirement être rémunéré.

**Article 2**

Le Club ainsi que le Joueur s'engagent à exécuter correctement le présent Contrat et à respecter les obligations légales et réglementaires.

### **Article 3**

Le Joueur s'engage à être présent aux heures et aux dates communiquées et à participer aux entraînements et aux matchs.

Lorsqu'un entraînement ou un match ne peut pas avoir lieu ou lorsque le Joueur ne peut pas participer à ces matchs ou entraînements prévus à cause d'une maladie ou d'un accident, la partie la plus diligente en avertira l'autre partie sans délai, et ce, pour des raisons à la fois pratiques et organisationnelles.

#### *Matches :*

Les dates des jours de matchs sont communiquées au Joueur via le calendrier des matchs qui se trouve sur les sites web des fédérations compétentes. Les éventuelles modifications à ce calendrier des matchs (report, ajout, annulation) sont communiquées au Joueur dès que possible.

### **Article 4**

Dans la semaine qui suit la prise de cours du contrat de travail, le Club peut soumettre le Joueur (à condition qu'il n'ait pas encore été occupé) à un examen médical effectué par un médecin du travail, lequel jugera si le Joueur peut remplir l'ensemble de ses obligations contractuelles. En cas d'avis négatif ou de refus de la part du Joueur de se soumettre à cet examen, le présent Contrat peut être suspendu pendant la période d'incapacité de travail ou de refus. Durant la période de suspension, le Joueur n'a droit à aucune indemnité, de quelque nature que ce soit, de la part du Club.

### **Article 5**

Le Joueur s'engage à :

- 1) répondre à toutes les convocations en vue de participer aux matchs, entraînements, stages, camps de retraite, conférences, réunions, obligations envers les sponsors, etc. organisés par le Club ;
- 2) n'intervenir, sous aucune forme, dans la gestion administrative, commerciale, financière et sportive du club ;
- 3) participer aux déplacements et voyages tant en Belgique qu'à l'étranger par les voies et moyens décidés et organisés par le Club ;
- 4) suivre toutes les directives et instructions données par le Club dans le courant de la saison et pendant l'exécution des prestations ;
- 5) ne participer à aucun match ou à aucune manifestation ou à n'exercer aucun sport de nature à mettre en péril son intégrité physique spécifique ;
- 6) porter, dans le cadre de ses obligations contractuelles, les seuls équipements choisis par le Club, en particulier lors des contacts avec les médias et les sponsors ;
- 7) entretenir convenablement le matériel et les équipements que lui confierait le Club et à en prendre le meilleur soin ; ces objets restant la propriété du Club ;
- 8) ne pas conclure de contrats publicitaires avec des tiers qui sont des concurrents d'un sponsor du Club ou dans la mesure où les produits sont contraires à l'image du sport. Le Club communiquera par écrit au début de chaque saison les coordonnées des sponsors avec lesquels un contrat est conclu ;
- 9) soutenir la réputation du Club et de ses membres,

- 10) respecter un devoir de réserve envers les membres de la direction, les collaborateurs, la presse, les sponsors et les supporters en s'abstenant de toutes déclarations ou comportements préjudiciables pour le Club, la direction ou les fédérations de volley-ball ;
- 11) dans le cas d'une suspension du Contrat, entretenir, dans la mesure du possible, sa condition physique et psychique en s'entraînant régulièrement ;
- 12) se soumettre aux visites médicales, d'examen préventif et de contrôle au cours de l'exécution du Contrat, suivre les traitements prescrits et accepter les soins prodigués par les personnes désignées par le Club pour maintenir ou améliorer la condition du Joueur (par exemple : massages, soins physiques, diététiques, etc.) ;
- 13) ne pas utiliser pendant la durée du présent Contrat de produits interdits, stimulants ou dopants et se soumettre à tous les contrôles anti-dopage.
- 14) s'abstenir de toute forme de discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la religion ou conception de la vie, l'état civil, la naissance, le patrimoine, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la nationalité, la race, la couleur de peau, la filiation nationale ou ethnique, le sexe.
- 15) s'abstenir explicitement de toute forme d'intimidation, de harcèlement et de comportement abusif au travail.
- 16) ne pas participer à des paris, de quelque nature que ce soit, qui portent sur les matchs du club.

L'ensemble des dispositions de cet article restent également applicables pendant les périodes de suspension.

#### **Article 6**

Sans préjudice des fautes graves qui rendraient immédiatement et définitivement toute forme de collaboration impossible, le Club peut imposer des amendes et des sanctions au Joueur qui ne respecte pas ses obligations. Les amendes et les sanctions sont reprises en détail dans le règlement d'ordre intérieur, annexé au présent contrat, qui en fait partie intégrante. Elles doivent également être reprises dans le règlement de travail. Le montant des amendes financières et des sanctions ne peut pas dépasser le maximum légal fixé par la législation sur les règlements de travail.

#### **Article 7**

Les parties considèrent tout acte prouvé de dopage, de corruption ou de falsification des résultats des matchs comme une faute grave de nature contractuelle dans le chef du Joueur, qui justifie la rupture immédiate du présent Contrat.

#### **Article 8**

Le Club s'engage à mettre le Joueur à la disposition de l'équipe nationale du pays dont il est un ressortissant, conformément aux délais fixés dans les règlements de la FIVB/CEV, pour les matchs de sélection nationale.

Le Joueur s'engage à se mettre à nouveau à la disposition du Club dans les délais fixés par ces mêmes règlements, sous peine des sanctions prévues dans le règlement sportif en cas d'absence et/ou de retard.

#### **Article 9**

Le salaire annuel minimum correspond au montant fixé annuellement par la Commission paritaire nationale des sports, en application de la loi du 24 février 1978.

Pour le joueur de volley-ball à temps plein, il faut en outre tenir compte du revenu minimum annuel garanti prévu par la CCT du 15 février 2016 (reconduite d'année en année).

Dans le cas d'une occupation d'un Joueur étranger non ressortissant de l'UE/EEE, l'art. 9, 11° de l'AR du 9 juin 1999 doit être appliqué.

**Article 10**

Le Club paie au Joueur les indemnités suivantes :

- Rémunération fixe mensuelle brute : ..... €
- Primes de match : ..... € par point de compétition
- Autres primes : .....  
.....  
.....
- Autres avantages : .....  
.....  
.....
- Remboursement de frais : ..... € nets
- ..... : .....  
.....  
.....

Les retenues obligatoires en application de la législation fiscale et de la sécurité sociale, sont effectuées sur la rémunération fixe, les primes, les indemnités et tous les autres avantages contractuels, de quelque nature que ce soit.

Si le club met une voiture à la disposition du joueur, le club prend l'assurance du véhicule à sa charge et peut facturer une franchise de max. 500 euros au joueur pour un accident en tort.

**Article 11**

La rémunération mensuelle ainsi que les primes et indemnités acquises sont versées au plus tard le 7<sup>e</sup> jour ouvrable du mois qui y donne droit, par virement sur le compte bancaire ou postal du Joueur.

**Article 12**

Les conditions de travail et de salaire seront fixées et adaptées annuellement, sur la base des décisions de la commission paritaire nationale des sports.

**Article 13**

En cas de maladie ou d'accident, le Joueur doit avertir immédiatement le Club ou son préposé, si possible par téléphone, avant la prochaine activité organisée, et il doit communiquer la durée de l'incapacité. De plus, le Joueur enverra ou remettra le certificat médical dans les deux jours ouvrables qui suivent l'incapacité. Les mêmes obligations incombent au Joueur en cas de prolongation de l'incapacité.

#### **Article 14**

Le club octroie au Joueur dans le cadre de l'exercice de ses activités de volley-ball une assistance médicale gratuite, par l'intermédiaire de son staff médical et des spécialistes externes que le club a désignés. Le Joueur est libre de consulter les médecins ou spécialistes de son choix et de se faire traiter par eux, à ses frais et à ses risques et périls, notamment en ce qui concerne une incapacité de longue durée. Le club ne prendra en aucun cas à sa charge les frais ou la responsabilité des traitements, soins médicaux et, d'une manière générale, de tous les actes autres que ceux pratiqués ou autorisés par les médecins du club ou les spécialistes externes que le club a désignés.

#### **Article 15**

En cas d'incapacité de travail résultant d'une lésion encourue dans le cadre de l'exercice des prestations de travail, le club garantit au joueur, outre le salaire garanti pour le premier mois d'incapacité, un supplément pour le deuxième mois d'incapacité en plus de l'intervention légale de l'assureur en accidents de travail ou de la mutualité jusqu'au montant du salaire fixe contractuel.

#### **Artikel 16**

Le contrat prend automatiquement fin à l'échéance de la durée convenue. Il ne peut y avoir une tacite reconduction. Si l'une des parties souhaite mettre fin au contrat avant l'échéance, elle est tenue de payer une indemnité à l'autre partie conformément aux dispositions légales en la matière.

#### **Article 17**

Le présent contrat est valable, sans préjudice des dispositions prévues par la loi sur les contrats de travail des employés, la loi sur les contrats de travail des sportifs rémunérés et les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire.

Etabli en deux exemplaires le..... à ....., chaque partie reconnaissant avoir reçu un exemplaire.

Le Joueur  
Signature<sup>1</sup>

Le Club  
Signature<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: les deux signatures doivent être précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé »