

Nationaal Paritair Comité van de Sport (PC 223)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 21 JUNI 2021

Arbeids- en loonvoorwaarden van de betaalde voetballers

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

ARTIKEL 1.

De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de voetbalclubs en de betaalde voetballers 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 2021 tot en met 30 juni 2022.

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 Verzoeningscommissie

ARTIKEL 4.

Wat betreft de verzoeningsprocedure voor het Nationaal Paritair Comité voor de sport, verwijzen wij naar het huishoudelijk reglement van 7 juni 2000 en in voege vanaf 1 juli 2000.

ARTIKEL 5.

Het verzoeningscomité in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor de betaalde voetballer dient samengesteld te zijn uit de voorzitter, de secretaris van het paritair comité en uit vier leden van het Nationaal Paritair Comité voor de sport, waarvan twee aangeduid door de werkgeversdelegatie vanuit het voetbal en twee aangeduid door de werknemersdelegatie. Dit in afwijking van artikel 11 van het huishoudelijk reglement van 7 juni 2000.

ARTIKEL 6.

Van elke zitting van de verzoeningscommissie wordt een proces-verbaal opgemaakt met vermelding van het precieze voorwerp van het geschil en het al of niet bereikte akkoord.

HOOFDSTUK V Recht op arbeid

ARTIKEL 7.

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 éézijdig 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 éézijdig 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 8.

§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 9.

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

Volgend minimum is van toepassing;

- Nationale afdeling 1A : 23
- Nationale afdeling 1B : 19

ARTIKEL 10.

§1 De betaalde voetballer 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 voetballer: 500 euro
- Meer dan 2 seizoenen in dienst als betaalde voetballer: 750 euro
- Meer dan 3 seizoenen in dienst als betaalde voetballer: 1250 euro
- Meer dan 4 seizoenen in dienst als betaalde voetballer: 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) en 1500 euro (meer dan 3 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 11.

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

- 1000 euro waarborgen gedurende het seizoen 2021-2022.

ARTIKEL 12.

§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 13.

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 14.

§1 Er kunnen wedstrijdpremies voorzien worden voor competitiewedstrijden, vriendschappelijke wedstrijden, bekerwedstrijden, eindronde wedstrijden en wedstrijden georganiseerd door de UEFA. Per categorie kan een onderscheid gemaakt worden naargelang de competitiefase. Club en speler zijn echter volledig vrij om te bepalen of er voor een bepaalde categorie 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 wedstrijd waarbij de speler op het wedstrijdblad stond ingeschreven.

Dit artikel geldt enkel voor de arbeidscontracten afgesloten vanaf 2018-2019.

HOOFDSTUK VII Contractstabiliteit

ARTIKEL 15.

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 16.

§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 van de maand juni waarin het contract verstrijkt, behoudens indien er nog officiële matches 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 trainingwedstrijden 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 voetballer 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 17.

De optie is een contractuele clause die specifiek is aan de voetbalsector. De partijen verklaren dat een éézijdige optie niet rechtsgeldig is. De optieclause is echter niet als éézijdig te beschouwen indien aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan :

§1 Toepassingsgebied

Deze regeling geldt enkel voor de betaalde voetballer behorend tot het betaald voetbal zoals omschreven in de reglementen van de KBVB.

§2 Vormvereisten

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

Het contract moet 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.

§3 Duurtijd

De maximale duurtijd van een optie kan niet langer zijn dan de contractuele duurtijd. De maximale duurtijd van het contract met inbegrip van de optie kan nooit langer zijn dan 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.

§4 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.

§5 Optielichting

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

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

De club kan geen optie lichten en/of de speler kan niet verplicht worden de optielichting na te leven als de club op 15 maart van het 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.

§6 Sancties

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

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

ARTIKEL 18.

De partijen komen overeen om geen proefbeding op te nemen in de contracten, aangezien dit in de sportsector niet wenselijk wordt geacht.

Sanctie: in geval er toch een proefbeding wordt opgenomen en de overeenkomst voortijdig door de club wordt beëindigd tijdens de looptijd van de proefperiode is niet de verkorte, maar de normale verbrekingsvergoeding van toepassing.

ARTIKEL 19.

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 omwille van sportieve redenen moet schriftelijk worden opgesteld en integraal deel uitmaken van het contract, voor iedere werknemer (betaalde sportbeoefenaar)

afzonderlijk en ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding van de werknemer. Het contract moet verplicht de toepasselijke salarisvermindering vermelden, 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 omwille van sportieve redenen wordt voorzien, heeft de speler op het ogenblik van de effectieve degradatie de keuze om ofwel de overeengekomen salarisvermindering te aanvaarden ofwel zijn vrijheid 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 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 sportieve redenen 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.

De salarisvermindering zelf gaat in vanaf 1 juli volgend op het seizoen waarin de club sportief degradeert.

§4 Sancties

Sancties bij niet-naleving : de clause 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 20.

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 dergelijke verhoging reeds contractueel werd vastgelegd.

HOOFDSTUK IX Arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL 21.

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 22.

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 23.

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 24.

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 25.

§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 spelersafvaardigden kiest.

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

§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 26.

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 27.

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 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 28.

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 29.

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 30.

De minimumvoorwaarden om beschouwd te worden als student:

- Geen 25 jaar zijn bij aanvang van het desbetreffende seizoen;

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

ARTIKEL 31.

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

ARTIKEL 32.

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

§2 In geval een club voornemens is daartoe over te gaan, is zij ertoe gehouden vooraf de voorzitter van het 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 falings is gegaan, houdt in dat de overnemende vennootschap of vereniging gehouden is tot de schulden van de contractspelers bij de in falings/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 33.

De disciplinaire boetes en sancties die door de werkgever worden opgelegd, moeten vermeld worden in het arbeidsreglement. Het bedrag van de financiële boetes mag niet meer bedragen dan het wettelijk toegestane

maximum, zoals vermeld in artikel 18 van de wet op de arbeidsreglementen van 8 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.

HOOFDSTUK XV Weddenschappen

ARTIKEL 34.

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 Discriminatie, racisme en integriteit van speler of club

ARTIKEL 35.

Noch de club noch de speler zullen discriminatoire daden stellen of discriminatoire ideeën verkondigen in het kader van de relatie werkgever-werknemer.

De ondertekenende partijen veroordelen elke 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 XVII Tussenpersonen

ARTIKEL 36.

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 XVIII Minderjarige spelers

ARTIKEL 37.

§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.

De Pro League communiceert jaarlijks voor 1 oktober aan de vakbonden in het paritair comité de lijst met de contracten die door de professionele clubs werden afgesloten met spelers jonger dan 16 jaar.

HOOFDSTUK XIX Engagements

ARTIKEL 38.

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

HOOFSTUK XX Syndicale premie

ARTIKEL 39.

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 XXI: Portretrecht

ARTIKEL 40.¹

§1 Elke speler beschikt vrij over zijn beeld voor zover dit niet wordt uitgeoefend in clubverband in de kleuren of in de uitrusting van de club waarmee hij verbonden is. De speler kan vrij elk reclamecontract afsluiten behalve met derden die concurrenten zijn van de sponsor van de club of voor zover het producten betreft die strijdig zijn met het imago van de sport (tabak, alcohol). De speler deelt bij aanvang van het seizoen aan de club mee met welke sponsors hij een reclamecontract heeft afgesloten.

§2 De club mag gratis gebruik maken van de naam en het beeld van de betaalde speler als het gaat om de afbeelding van een sportactiviteit die bedoeld is als informatie aan het publiek en het privéleven van de speler niet schaadt. De club/werkgever, de werkgeversorganisatie/Liga van de betrokken club of de nationale ploeg (en/of haar commerciële partner) mogen eveneens foto's of beelden van de speler gebruiken, afzonderlijk of in ploegverband, in het kader van een globale actie van de club, via gelijk welke drager, digitaal en niet-digitaal.

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

HOOFDSTUK XXII: Ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst

ARTIKEL 41. 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.

1 COMMENTAAR

Enkele voorbeelden van dergelijke globale acties (§2) zijn gebruik voor merchandising voorwerpen met betrekking tot de club en/of Liga (en/of haar commerciële partner), voor iedere vorm van promotie met betrekking tot de club en/of de Liga (en/of haar commerciële partner), in de verkooppunten van de club en/of de Liga, op de website en sociale media van de club en/of de Liga enz.

Dit artikel heeft een globale draagwijdte.

Dit artikel is ook van toepassing na de beëindiging van het contract van de speler voor zover deze beelden exclusief betrekking hebben op de periode van dat contract.

Commission paritaire nationale des sports (CP 223)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 21 JUIN 2021

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 2021 au 30 juin 2022 inclus.

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. Commission de conciliation

ARTICLE 4.

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

ARTICLE 5.

La commission de conciliation dans le cadre de la présente convention collective de travail pour le footballeur rémunéré doit être composée du président, du secrétaire de la commission paritaire et de quatre membres de la Commission paritaire nationale des sports, dont deux sont désignés par la délégation des employeurs de football et deux désignés par la délégation des travailleurs. Ceci en dérogation à l'article 11 du règlement d'ordre intérieur du 7 juin 2000.

ARTICLE 6.

Chaque séance de la commission de conciliation devra faire l'objet d'un procès-verbal dans lequel sont mentionnés l'objet précis du litige et l'éventuel accord.

CHAPITRE V. Droit au travail

ARTICLE 7.

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 30^{ème} 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 8.

§ 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 9.

Chaque club est obligé d'avoir un nombre minimum de joueurs rémunérés sous contrat, en fonction de la division dans laquelle il joue.

Le minimum suivant est d'application :

- Pour la Division Nationale 1A : 23
- Pour la Division Nationale 1B : 19

ARTICLE 10.

§ 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 : 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) et 1 500 EUR (plus de 3 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 11.

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

- 1000 EUR durant la saison 2021-2022.

ARTICLE 12.

§ 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 13.

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 14.

§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 selon la phase du championnat. Le club et le joueur sont cependant libres de déterminer si des primes sont dues ou pas pour une certaine catégorie.

§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 pour lequel le joueur était inscrit sur la feuille de match.

Cet article s'applique uniquement aux contrats de travail conclus à partir de 2018-19.

CHAPITRE VII. Stabilité de contrat

ARTICLE 15.

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 16.

§ 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 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 1^{er} juillet de la saison suivante, peuvent participer aux entraînements et aux matches d'entraînement avec leur nouveau club à partir du 10 juin de la saison en cours, moyennant la signature préalable d'une Convention d'entraînement, distincte du contrat de Sportif Rémunéré. Cette période de 20 jours maximum (« Période d'entraînement ») n'est pas considérée comme le début de l'exécution du nouveau contrat de Sportif Rémunéré. La Convention d'entraînement 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'entraînement et reste débiteur des sommes dues jusqu'à l'échéance du 30 juin.

Pendant la Période d'entraînement, le joueur des clubs de 1A et 1B (Pro League) aura droit à une indemnité d'entraînement forfaitaire, non soumise à l'assurance groupe, forfaitaire 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 prévoient 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 17.

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 :

§ 1er. Champ d'application

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

§ 2. 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.

§ 3. Durée

La durée maximale de l'option ne peut en aucun cas dépasser la durée contractuelle. La durée maximale du contrat, y compris l'option, ne peut dépasser 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.

§ 4. 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 *pro rata 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.

§ 5. *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.

§ 6. *Sanctions*

Sanction en cas de non-respect : le joueur peut invoquer la nullité et considérer le contrat comme terminé ou confirmer la durée de l'option avec application 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 18.

Les parties conviennent de ne pas reprendre de clause d'essai dans les contrats, cela n'étant pas considéré souhaitable dans le secteur sportif.

Sanction : au cas où le contrat contiendrait néanmoins une clause d'essai et serait prématurément résilié par le club au cours de la période d'essai, ce n'est pas l'indemnité réduite, mais l'indemnité normale de rupture qui est d'application.

ARTICLE 19.

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 pour raisons sportives doit être rédigée par écrit et faire partie intégrante du contrat, pour chaque travailleur (sportif rémunéré) individuellement et au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. Le contrat doit obligatoirement mentionner la diminution salariale applicable, 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 pour raisons sportives, le joueur a le choix, au moment de la descente effective, d'accepter la diminution de rémunération convenue ou bien de demander sa liberté à partir de la saison suivant celle de la descente, 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 au plus tard le 7 juin de la saison dans laquelle le club descend, par lettre recommandée à la poste, la date de la poste faisant foi.

Après ce délai, le joueur est censé avoir accepté la diminution de rémunération.

Au cas où, dans le contrat, une diminution de rémunération pour des raisons sportives, limitée à 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.

La diminution de salaire entre en vigueur à partir du 1^{er} 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 20.

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 telle augmentation ait déjà été prévue contractuellement.

CHAPITRE IX. Incapacité de travail

ARTICLE 21.

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 choisis.

ARTICLE 22.

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 23.

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 24.

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 25.

§ 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 26.

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 27.

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 28.

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 29.

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 30.

Les conditions minimales pour être considéré comme un étudiant :

- ne pas avoir 25 ans lors du début de la saison concernée ;
- être inscrit pour au moins 27 crédits de cours ou 17 heures de cours.

ARTICLE 31.

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

ARTICLE 32.

§ 1er. En cas de liquidation, de fusion ou de restructuration 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 33.

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.

CHAPITRE XV. Paris

ARTICLE 34.

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. Discrimination, racisme et intégrité du joueur ou du club

ARTICLE 35.

Ni le club ni le joueur ne poseront d'actes discriminatoires ou ne professeront d'idées discriminatoires dans le cadre de la relation employeur-travailleur.

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

Les partenaires sociaux condamnent aussi toute violation de l'intégrité du joueur et/ou du club.

CHAPITRE XVII. Intermédiaires

ARTICLE 36.

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 XVIII. Joueurs mineurs

ARTICLE 37.

§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.

La Pro League communique annuellement avant le 1er octobre aux syndicats de la commission paritaire la liste des contrats conclus par les clubs professionnels avec des joueurs âgés de moins de 16 ans.

CHAPITRE XIX. Engagements

ARTICLE 38.

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

CHAPITRE XX : Prime syndicale

ARTICLE 39.

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 XXI : Droit à l'image

ARTICLE 40.²

§1er Le joueur dispose librement de son image dans la mesure où l'exercice de ce droit reste étranger au cadre du club et sans rapport avec les couleurs ou l'équipement du club auquel il est lié. Le joueur peut librement signer des contrats publicitaires sauf avec des tiers qui sont des concurrents du sponsor du club ou dans la mesure où les produits sont contraires à l'image du sport (tabac, alcool). Au début de la saison, le joueur communique au club avec quels sponsors il a conclu un contrat publicitaire.

§2 Le club peut user gratuitement du nom et de l'image du joueur rémunéré lorsqu'il s'agit de l'illustration d'une activité sportive destinée à informer le public et pour autant qu'il n'y ait pas d'atteinte au respect de la vie privée du sportif. Le club/employeur, l'organisation patronale/la Ligue regroupant les clubs concernés, ou l'équipe nationale (et/ou leur partenaire commercial) peuvent aussi utiliser des photos et des images du joueur, séparément ou en équipe, dans le cadre d'une action globale menée par le club, via tout support, digital ou non digital.

§3 Afin de garantir l'application correcte de ces dispositions, le club communiquera par écrit, avant le 1^{er} octobre de chaque saison, aux syndicats de la commission paritaire avec quels sponsors un contrat est conclu. En cas de modification des contrats de sponsoring dans le courant de la saison, celle-ci doit être communiquée par écrit,

2 COMMENTAIRE

Quelques exemples de ces actions globales (§2) sont l'utilisation pour des objets de merchandising d'objets relatifs au club et/ou à la Ligue (et/ou leur partenaire commercial), pour toute forme de promotion relative au club et/ou à la Ligue (et/ou leur partenaire commercial), dans les points de vente du club et/ou de la Ligue, sur le site internet et les médias sociaux du club et/ou de la Ligue, etc.

Cet article a un champ d'application global.

Cet article s'applique même après la fin du contrat du joueur pour autant que les images soient exclusivement celles en relation avec la période de ce contrat.

dans le mois qui suit, aux syndicats de la commission paritaire. En cas de non-respect, le club ne pourra recourir aux dispositions du présent article.

CHAPITRE XXII : Signature de la présente convention collective de travail

ARTICLE 41.

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.