

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES DU
TRAVAIL**

Direction du Greffe



ERRATUM

Commission paritaire nationale des sports

**CCT n° 145058/CO/223
du 11/01/2018**

Correction du texte néerlandais :

- Dans l'article 4, « 7 juli 2000 » doit être remplacé par « 7 juni 2000 ».

Correction du texte français :

- L'article 31, deuxième alinéa doit être corrigé comme suit : « Il n' est pas possible de déroger contractuellement ~~au § 1er~~ à moins qu'il s'agisse d'un footballeur rémunéré qui n'évolue pas en 1A ou 1B. En outre, les dérogations contractuelles ne sont possibles qu' aux conditions suivantes : ».

Correction du texte néerlandais :

- Le premier chapitre XV doit être renuméroté à XIV.
- L'article 37, § 2, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « In dat kader zijn de sociale partners het eens dat vanaf het seizoen 2018-19 **de leeftijd** om een arbeidsovereenkomst af te sluiten met een minderjarige wordt verlaagd tot 15 jaar, onder volgende voorwaarden : ».

Décision du

30-0

Nationaal Paritair Comité voor de sport

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11.1.2018

Arbeids- en loonvoorwaarden

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*

Art. 2. De collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur, te weten van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2020.

HOOFDSTUK III. *Arbeids- en loononderhandelingen*

Art. 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*

Art. 4. Wat betreft de verzoeningsprocedure voor het Nationaal Paritair Comité voor de sport, verwijzen wij naar het huishoudelijk reglement van 7 ~~juli~~ 2000 en in voege vanaf 1 juli 2000.

juni

Art. 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.

Art. 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*

Art. 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 een club behorende tot de KBVB, V.V. of ACFF wordt ontslagen. In dit geval zal de speler slechts speelgerechtigd zijn voor zover hij is aangesloten vóór 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, V.V. of ACFF aangesloten club;
- Als hem een contract wordt aangeboden als betaalde sportbeoefenaar en hij dit statuut in een andere club van de KBVB, V.V. 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, V.V. of ACFF in onderling akkoord wordt verbroken. In dit geval zal de speler speelgerechtigd zijn bij zijn nieuwe club als betaalde voetballer indien de overeenkomst in onderling overleg werd verbroken tijdens de lopende transferperiode. In geval van onderlinge verbreking buiten de transferperiode is de speler slechts speelgerechtigd van bij aanvang van de eerstvolgende transferperiode. De transferperiodes zijn vastgelegd in de maanden januari (wintertransferperiode) en juli en augustus (zomertransferperiode);

- Als de speler zelf ontslag neemt omwille van een impliciete fout van de werkgever. Een impliciete fout van de werkgever houdt in dat de werkgever ééNZijdig belangrijke wijzigingen van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst doorvoert. In casu wordt de ontstentenis van betaling van het loon gedurende uiterlijk de 30^e 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*

Art. 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 voordelen 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 het 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 worden gehouden met de bepalingen van artikel 10.

Art. 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 : 22 sportbeoefenaars met minimum het voltijds loon voor betaalde sportbeoefenaars;
- Nationale afdeling 1B : 17 sportbeoefenaars met minimum het deeltijds loon voor betaalde sportbeoefenaars.

Vanaf het seizoen 2019-2020 worden voormelde minima verhoogd naar:

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

Art. 10. § 1. De betaalde voetbalspeler waarvan het contractueel vast bruto maandloon lager is dan 10.000 EUR en die per 1 februari langer dan 16 maanden ononderbroken bij de club is en minstens 16 jaar is, heeft recht op een collectieve arbeidsovereenkomstpremie op basis van de volgende modaliteiten :

- meer dan 1 seizoen in dienst als betaalde voetbalspeler : 500 EUR;
- meer dan 2 seizoenen in dienst als betaalde voetbalspeler : 750 EUR;
- meer dan 3 seizoenen in dienst als betaalde voetbalspeler : 1250 EUR;
- meer dan 4 seizoenen in dienst als betaalde voetbalspeler : 2000 EUR.

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 1 000 EUR (meer dan 2 seizoenen) en 1 500 EUR (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.

Art. 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:

- 500 EUR waarborgen gedurende het seizoen 2017-18;
- 900 euro waarborgen gedurende het seizoen 2018-19;
- 1000 euro waarborgen gedurende het seizoen 2019-20

Het bedrag van 500 EUR wordt verhoogd tot 900 EUR voor een club van Nationale afdeling 1A.

Art. 12. § 1. De ondertekenende vakorganisaties hebben het recht om 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.

Art. 13. Indien er 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 van buiten de Europese Economische Ruimte. Deze bepaling geldt enkel voor de arbeidscontracten afgesloten vanaf 2018-19.

Art. 14. §1 Er kunnen wedstrijdpremies voorzien worden voor competitiewedstrijden, vriendschappelijke wedstrijden, bekerwedstrijden, eindrondewedstrijden en wedstrijden georganiseerd door de UEFA. Per categorie kan een onderscheid gemaakt worden naar gelang 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 een onderdeel van een categorie 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 2018-19.

HOOFDSTUK VII. *Contractstabiliteit*

Art. 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.

Art. 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 volgende seizoen.

§ 3. 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.

§ 4. 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 gestaafd door de club, wegens fysieke achterstand.
- dezelfde voorzieningen aangaande kledij te waarborgen. Bovendien zal de clubs eenzelfde of vergelijkbare kleedkamers voorzien.

Geen substantiële wijziging van de trainingsvoorwaarden van de betaalde sportbeoefenaar kan als disciplinaire maatregel wordt 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*

Art. 17. De optie is een contractuele clausule die specifiek is aan de voetbalsector. De partijen verklaren dat een éénzijdige optie niet rechtsgeldig is. De optieclausule is echter niet als éénzijdig te beschouwen indien aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan :

§ 1. 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 pct. van de vaste bezoldiging, zonder dat deze verhoging meer dan 25 000 EUR 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 spelers jonger dan 18 jaar die minder dan 25 000 EUR 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 het seizoen bedraagt twee jaar.

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

Een contract ingaand tijdens het lopende seizoen wordt voor de bepaling van de contractduur gelijkgesteld met één volledig seizoen.

§ 4. Salarisverhoging

De optielichting gaat minstens gepaard met een verhoging van 15 pct. van de vaste bezoldiging en 5 pct. van de wedstrijd- en/of selectiepremies of 20 pct. van de vaste bezoldiging zonder dat deze verhoging meer dan 25 000 EUR moet bedragen. 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 lopende 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 vóór 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 de arbitragecommissie voor de betaalde voetballer.

Art. 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.

Art. 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 invoeren.

§ 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 moeten 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%.

§ 3. Salarisvermindering

De salarisvermindering bedraagt maximaal 20 pct. van de vaste bezoldiging en 20 pct. 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 aan 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 volledige 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 pct. van de vaste bezoldiging en 10 pct. 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 01 juli volgend op het seizoen waarin de club sportief degradeert.

§ 4. Sancties

Sanctie bij niet-naleving : de clause salarisvermindering is nietig en de speler kan ofwel de overeengekomen contractduur respecteren met toepassing van de bestaande loonsvoorwaarden 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.

Art. 20. Bij stijging naar een hogere afdeling zullen de vaste bezoldiging en de wedstrijd- en selectiepremies voor de betaalde voetballer met minimaal 10 pct. verhoogd worden, tenzij een dergelijke verhoging reeds contractueel werd vastgelegd.

HOOFDSTUK IX. *Arbeidsongeschiktheid*

Art. 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, met name wat betreft een langdurige onbeschikbaarheid. De club neemt in geen geval de kosten of de aansprakelijkheid ten laste van 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.

Art. 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 2.000 EUR 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.

Art. 23. Werkgevers/clubs verbinden zich ertoe in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval voor de eerste maand van de ongeschiktheid aan de speler het gewaarborgd loon uit te betalen en voor de tweede maand (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.

Art. 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 een nationale selectie, behoudens gelijkwaardige dekking door de respectievelijke federatie.

HOOFDSTUK X. *Spelersafvaardiging*

Art. 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 spelersafgevaardigden kiest.

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

§ 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

Art. 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.

Art. 27. In overeenstemming met de wet van 24 juli 1987 betreffende de terbeschikkingstelling van spelers, aanvaarden de partijen enkel de procedure van artikel 32 van bovenvernoemde wet toe te passen inzake het uitlenen van spelers tussen Belgische clubs en slechts tot terbeschikkingstelling van spelers over te gaan onder volgende voorwaarden :

- Een terbeschikkingstelling is slechts mogelijk voor een 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 te worden beschouwd;
- 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 goedkeuring van de vakbonden en/of de sociale inspectie. Indien de vakbonden de betrokken club geen antwoord (goedkeuring of opmerkingen) geeft binnen de 48u 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 werknemersorganisaties

Art. 28. Er kunnen geen andere voorwaarden aan de terbeschikkingstelling worden gekoppeld dan deze die bij wet en/of C.A.O. zijn voorzien.

HOOFDSTUK XII. *Deeltijdse contracten*

Art. 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.

Art. 30. De minimumvoorwaarden om beschouwd te worden als student :

- geen 25 jaar zijn bij aanvang van het desbetreffend seizoen;

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

Art 31 In geval van overtreding van de bepalingen betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomsten voor betaalde voetballers, zoals vervat in onderhavige cao en de cao van 7 juni 2000, wordt de arbeidsovereenkomst ab initio beschouwd als een voltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde voetballers met een bijpassing tot een voltijds loon als gevolg.

Hier kan contractueel niet van worden afgeweken tenzij het gaat om een betaalde voetballer die niet aantreedt in 1A of 1B. De contractuele afwijking kan enkel onder volgende voorwaarden:

- de club-werkgever elke maand van het contract het minimumloon van de betaalde deeltijdse voetballer betaalt.
- In geval van wijziging in situatie (geen student meer of geen job meer naast het voetbal) van de betrokken voetballer aanvangt in het seizoen waarop zijn contract ingaat
- De contractuele afwijking is enkel geldig in het eerste seizoen van het eerste contract met de club-werkgever.

HOOFDSTUK XIII.

Vereffening/fusie/herstructurering/wet op de continuïteit der ondernemingen

Art. 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

§ 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.

XIV

HOOFDSTUK ~~XIV~~ *Boetes en sancties*

Art. 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 1/5de 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*

Art. 34. De spelers verbinden er zich 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 mogelijke betwistingen wordt de zaak voorgelegd aan het Nationaal Paritair Comité voor de sport.

HOOFDSTUK XVI.

Discriminatie, racisme en integriteit van speler of club

Art. 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*

Art. 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/arbeitsbemiddelaar in de afgesloten contracten vermeld of bijgevoegd worden.

HOOFDSTUK XVIII. *Minderjarige spelers*

Art. 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 vanaf het seizoen 2018-19 *de leeftijd* om een arbeidsovereenkomst af te sluiten met een minderjarige wordt verlaagd tot 15 jaar, onder 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 sociale partners stellen vooraf een paritaire commissie samen die de registratie en opleiding opvolgt. Er wordt in mei 2020 een globale evaluatie voorzien..

§3 De sociale partners dringen aan opdat een Koninklijk Besluit dit akkoord formaliseert.

HOOFDSTUK XIX. *Engagementen*

Art. 38. De partijen erkennen binnen de voetbal-sport de jongeren als een risicogroep en zullen ge-zamenlijk inspanningen leveren om de jeugd te ondersteunen.

HOOFDSTUK XX : Syndicale premie

Art. 39. In de C.A.O. van 07 juni 2006 betreffende de toekenning van een syndicale premie voor 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 :
Vanaf 30 september 2017 : 100 euro per betaalde voetballer in 1A en 50 euro per betaalde voetballer in 1B. De Vergoeding van 1B wordt vanaf seizoen 2018-19 opgetrokken naar 100 euro.

HOOFDSTUK XXI: Portretrecht

Art. 40 §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 clubs 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.

§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 van 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.