

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 brutto 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 uitzonderling.

§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, eindrondewedstrijden 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 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 trainingswedstrijden vanaf 10 juni van het lopende seizoen, behoudens de voorafgaande ondertekening van de Trainingsovereenkomst, afzonderlijk van de overeenkomst Betaalde Sportbeoefenaar. Deze periode van maximaal 20 dagen ("Trainingsperiode") wordt niet aanzien als het begin van uitvoering van de nieuwe overeenkomst Betaalde Sportbeoefenaar. De Trainingsovereenkomst is geen proefbeding en is enkel geldig

indien een overeenkomst Betaalde Sportbeoefenaar werd afgesloten. De oude club van de speler kan zich niet verzetten tegen het afsluiten van de Trainingsovereenkomst en blijft schuldenaar van de verschuldigde sommen tot op de vervaldag van 30 juni.

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

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

§5 De betaalde 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 clausule die specifiek is aan de voetbalsector. De partijen verklaren dat een éézijdige optie niet rechtsgeldig is. De optieclausule 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 voltijs 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 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

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/C0/223), 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 van 7 juni 2000, zoals vervat in onderhavige CAO en de CAO betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar, wordt de arbeidsovereenkomst *ab initio* beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid met een retroactieve aanpassing naar een voltijds loon.

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 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), op de website en sociale media van de club en/of de Liga etc.

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.