

Nationaal Paritair Comité voor de sport (PC 223)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 28 JUNI 2024

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

ART. 2.

De collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur, te weten van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026, doch met uitzondering voor artikel 38 en bijgevolg ook artikel 1 die op 1 juli 2022 in werking treden en van onbepaalde duur zijn.

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

HOOFDSTUK III Arbeids-en loononderhandelingen

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 Discriminatie, racisme en integriteit van speler of club

Art. 4.

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

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

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

HOOFDSTUK V Recht op arbeid

ART. 5.

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

- Als hij 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 voorafgaandelijk aan ondertekening van de overeenkomst de goedkeuring van de arbitragecommissie voor de betaalde sportbeoefenaar zoals beschreven in artikel B2.60 en verdere van het bondsreglement 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

ART. 6.

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

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

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

§2 Het loon moet contractueel voldoende bepaalbaar zijn (vaste wedde, voordelen in natura, premies,...) zodat reeds uit het contract blijkt of het minimumloon gerespecteerd werd. De werkgeversbijdragen voor de groepsverzekering, de collectieve arbeidsovereenkomstpremie en het vakantiegeld worden niet meegerekend voor de bepaling van de verschillende minimumlonen (deeltijds betaalde sportbeoefenaar-voltijds betaalde sportbeoefenaar-sportbeoefenaar van buiten de Europese Economische Ruimte).

Dit betekent dat het minimumloon moet worden gehaald met de andere loonelementen dan de werkgeversbijdragen voor de groepsverzekering, de collectieve arbeidsovereenkomstpremie en het

vakantiegeld. Daarnaast wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat voor het bereiken van het minimumloon enkel rekening kan worden gehouden met de loonelementen opgesomd in de loonbeschermingswet.

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

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

ART. 7.

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

Volgend minimum is van toepassing;

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

ART. 8.

§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: 538,56 euro
- Meer dan 2 seizoenen in dienst als betaalde voetballer: 807,85 euro
- Meer dan 3 seizoenen in dienst als betaalde voetballer: 1346,41 euro
- Meer dan 5 seizoenen in dienst als betaalde voetballer: 1615,69 euro
- Meer dan 7 seizoenen in dienst als betaalde voetballer: 1884,98 euro
- Meer dan 9 seizoenen in dienst als betaalde voetballer: 2154,26 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 1077,13 euro (meer dan 2 seizoenen), 1615,69 euro (meer dan 3 seizoenen) en 2154,26 euro (meer dan 4 seizoenen) voor zover het op het moment van uitbetaling een club Nationale afdeling 1A betreft.

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

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

ART. 9.

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

- 323,14 euro waarborgen per seizoen voor de duurtijd van deze cao.

ART. 10.

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

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

ART. 11.

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

ART. 12.

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

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

Wanneer voor een bepaalde categorie van wedstrijden de premies onvoldoende bepaalbaar zijn (of niet aangegeven is dat er geen verschuldigd zijn), geldt een vaste premie van 80,78 euro per punt per officiële wedstrijd in de competitie en van 242,35 euro per wedstrijd voor de club die doorstoot in de Beker van België vanaf de 1/16^e finales waarbij de speler op het wedstrijdblad stond ingeschreven.

HOOFDSTUK VII Contractstabiliteit

ART. 13.

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

ART. 14.

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

§2 Betaalde voetballers die einde contract zijn worden vrijgesteld van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de eerste dag van de maand juni waarin het contract verstrijkt, behoudens indien er nog officiële 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, mits 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 €1.077,13 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 gestaafd 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.

Een miskennis door de club van de in artikel 14§5 toegekende rechten aan de speler kan leiden tot schade in hoofde van die speler. De exacte omvang van deze schade dient te worden bepaald door de rechter of de bevoegde instanties.

HOOFDSTUK VIII Contractuele clausules

ART. 15.

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 *Vormvereisten*

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

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

§2 *Duurtijd*

Maximale Duurtijd Contract

De maximale duurtijd van het contract, met inbegrip van de duurtijd van een eventuele optie in de overeenkomst, kan nooit langer bedragen dan een duurtijd van:

- 5 jaar voor spelers boven 18 jaar.
- 5 jaar voor spelers onder 18 jaar, met een loon van meer dan 25.000 euro op seizoensbasis.

- 3 jaar voor spelers onder de 18 jaar, met een loon die gelijk is of minder bedraagt dan 25.000 euro op seizoensbasis.

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 14§3.

Maximale Duurtijd Optie

De duurtijd van een optie opgenomen in een overeenkomst, kan nooit langer bedragen dan de effectieve contractuele duurtijd bedongen in de overeenkomst (*e.g. wanneer een speler een contract tekent met een duurtijd van 2 jaar, kan de optie maximaal 2 jaar bedragen*). Op deze regel bestaan 2 uitzonderingen:

- Contracten afgesloten in de loop van het seizoen voor een duurtijd tot het einde van het seizoen, mogen een optie bevatten ten belope van 1 jaar.
E.G. Speler X tekent contract met duurtijd van 6 maanden tijdens de wintertransferperiode, dan mag een optie van 1 jaar in het contract worden ingeschreven.
- Contracten afgesloten met 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, mogen een optie bevatten ten belope van 2 jaar.
E.G. Speler X, 15 jaar, tekent contract met een duurtijd van 1 jaar, dan mag een optie van 2 jaar in het contract worden ingeschreven.

Onder geen beding kunnen de voorgaande 2 uitzonderingen afbreuk doen aan de maximale duurtijd van een contract van respectievelijk 5 en 3 jaar zoals bepaald in artikel 15, §2, eerste paragraaf van de CAO.

§3 Salarisverhoging

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

§4 Optielichting

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

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

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

§5 Sancties

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

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

ART. 16.

Het risico van degradatie is een inherent risico specifiek aan de sportsector. Toch zijn de partijen akkoord om dit risico te beperken en in geval van degradatie om sportieve redenen een salarisvermindering te aanvaarden indien aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan. De zuiver ontbindende voorwaarde bij

degradatie wordt door de partijen niet aanvaard en de meest benadeelde partij kan de nietigheid ervan inroepen.

§1 Toepassingsgebied

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

§2 Vormvereisten

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

§3 Salarisvermindering

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

In geval in het contract een salarisvermindering bij degradatie wordt voorzien, heeft de speler op het ogenblik van de effectieve degradatie de keuze om ofwel de overeengekomen salarisvermindering te aanvaarden ofwel zijn vrijheid te vragen ingaand vanaf het seizoen volgend op de degradatie en dit zonder verder financiële verplichtingen tussen beide partijen vanaf het seizoen volgend op de degradatie.

De speler die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om zijn vrijheid aan te vragen behoudt uiteraard zijn financiële aanspraken voor het volledig lopende seizoen en moet bij aangetekend schrijven zijn vrijheid aanvragen vanaf 15 mei en ten laatste op 7 juni, de datum van de poststempel rechtsgeldig zijnde, van het seizoen waarin de club degradeert.

Na deze termijn wordt de speler geacht de salarisvermindering te hebben aanvaard.

In geval in het contract een salarisvermindering omwille van degradatie wordt voorzien die beperkt blijft tot 10 procent van de vaste bezoldiging en 10 procent van de wedstrijd- en/of selectiepremies, is de mogelijkheid voor de speler om zijn vrijheid aan te vragen niet voorzien, tenzij partijen contractueel anders overeenkomen. Voor spelers die behoren tot een U23-team is de referentie de moederclub van de speler en niet het U23-team.

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

§4 Sancties

Sancties bij niet-naleving: de clausule salarisvermindering is nietig en de speler kan ofwel de overeengekomen contractduur respecteren met toepassing van de bestaande loonvoorwaarden zonder salarisvermindering ofwel zijn contract als beëindigd beschouwen.

In geval van betwisting wordt de zaak voorgelegd aan de bevoegde rechtbank of de arbitragecommissie voor de betaalde voetballer.

ART. 17.

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

Voor spelers die behoren tot een U23-team is de referentie de moederclub van de speler en niet het U23-team.

HOOFDSTUK IX Arbeidsongeschiktheid

ART. 18.

De club kent de speler kosteloze medische bijstand toe door bemiddeling van haar medische staf en door haar aangeduide externe specialisten. Het staat de speler vrij geneesheren of specialisten van zijn keuze te raadplegen en zich door hen te laten verzorgen, op eigen kosten en risico's met name wat betreft een langdurige onbeschikbaarheid. De club neemt in geen geval de kosten of aansprakelijkheid ten laste van

behandelingen, medische verzorging en in het algemeen alle andere ingrepen dan deze welke door de geneesheren van de club of door haar aangeduide externe specialisten worden verstrekt of toegelaten.

ART. 19.

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

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

ART. 20.

Werkgevers/clubs verbinden zich ertoe in het geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval voor de eerste maand van de ongeschiktheid aan de speler het gewaarborgd loon uit te betalen en voor de tweede maand (1A en 1B) en derde maand (enkel 1A) van de ongeschiktheid een aanvullende vergoeding bestaande uit het verschil tussen het contractuele vast loon en de tussenkomst van het ziekenfonds. In geval de speler geen recht heeft op tussenkomst van het ziekenfonds omwille van het feit dat hij nog een andere beroepsactiviteit uitoefent, is de club enkel gehouden tot de "fictieve" opleg en niet tot de betaling van het bedrag dat overeenstemt met de tussenkomst van het ziekenfonds zelf. Dit geldt niet wanneer de speler aangesloten is bij een ziekenfonds maar niet uitkeringsgerechtigd is omwille van de te doorlopen wachttijd.

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

ART. 21.

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

HOOFDSTUK X Spelersafvaardiging

ART. 22.

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

§2 Per werkgever/club wordt er, bij het begin van elk seizoen, een spelersraad gehouden die uit haar rangen minstens twee spelersafgevaardigden kiest.

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

§4 Het mandaat van spelersafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig voordeel noch nadeel voor degene die het uitoefent.

§5 Een vertegenwoordiger van de spelersvakbond zal mondeling of schriftelijk kunnen overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor de spelers.

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

HOOFDSTUK XI Tijdelijk uitlenen van spelers

ART. 23.

Het uitlenen van spelers tussen Belgische clubs is mogelijk onder de voorwaarden zoals bepaald in Artikel 24 en volgende van deze CAO. Een binnenlandse uitleenbeurt die voldoet aan de voorwaarden zoals bepaald in Artikel 24 kwalificeert niet als een terbeschikkingstelling in de zin van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

ART. 24.

De partijen aanvaarden dat Belgische clubs spelers kunnen uitlenen onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- De uitlenende club en de speler sluiten een schriftelijke bijlage tot schorsing van de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst. Deze bijlage moet door beide partijen ondertekend worden uiterlijk op het ogenblik dat de schorsing van de arbeidsovereenkomst een aanvang neemt. Deze bijlage bevat de volgende vermeldingen:
 1. de duurtijd van de schorsing;
 2. indien van toepassing, de omstandigheden waarin de club en de speler voortijdig een einde kunnen maken aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst en de toepasselijke modaliteiten van dergelijke voortijdige beëindiging;
 3. de uitdrukkelijke vermelding dat het gaat om een tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig Hoofdstuk XI van deze CAO;
 4. de uitdrukkelijke vermelding dat de wederzijdse rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de toepasselijke wettelijke en contractuele bepalingen, met inbegrip van de rechten en verplichtingen zoals uiteengezet in de arbeidsovereenkomst integraal geschorst worden gedurende de duurtijd van de schorsing;
- De ontlenende club en de speler sluiten een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd overeenkomstig de toepasselijke wettelijke en sectorale bepalingen. Deze arbeidsovereenkomst moet door beide partijen ondertekend worden uiterlijk op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst een aanvang neemt. Deze arbeidsovereenkomst vermeldt uitdrukkelijk dat het gaat om een arbeidsovereenkomst afgesloten overeenkomstig Hoofdstuk XI van deze CAO. Indien hierover geen akkoord wordt gevonden binnen de 7 werkdagen na de schorsing van de arbeidsovereenkomst tussen de speler en de uitlenende club, zal de schorsing van de overeenkomst tussen de uitlenende club en de speler van rechtswege nietig worden verklaard.
- Gedurende de schorsing van de arbeidsovereenkomst oefent de uitlenende club op geen enkele wijze enig werkgeversgezag uit over de speler. Gedurende de schorsing van de arbeidsovereenkomst wordt het werkgeversgezag uitsluitend uitgeoefend door de ontlenende club op basis van de arbeidsovereenkomst afgesloten tussen de ontlenende club en de speler.

ART. 25.

Evenwel zal de uitlenende club de speler een bijkomende premie betalen ter vergoeding van de voor de uitlenende club bewezen prestaties die berekend wordt als het verschil tussen 75 procent van de totale bruto maandlonen (exclusief werkgeversbijdragen) zou verdienen bij de uitlenende club in vergelijking met de totale bruto maandlonen dat de speler zal verdienen bij de ontlenende club.

ART. 26.

De uitlenende club en de speler kunnen overeenkomen om een tijdelijke uitleenbeurt te verlengen. Dergelijke verlenging moet voldoen aan de voorwaarden zoals vermeld in Hoofdstuk XI van deze CAO, met inbegrip van de verplichting om de respectievelijke vakorganisaties op de hoogte te brengen van de verlenging, overeenkomstig Artikel 26 van deze CAO.

ART. 27.

De uitlenende club brengt de respectievelijke vakorganisaties bij aanvang van de tijdelijke uitleenbeurt schriftelijk op de hoogte van het bestaan van een tijdelijke uitleenbeurt en de duurtijd ervan en bezorgt hierbij een kopie van zowel de schorsingsovereenkomst tussen de speler en de uitlenende club als de arbeidsovereenkomst tussen de speler en de ontlenende club. Deze kennisgeving mag per email gebeuren.

Bij een inbreuk op dit Hoofdstuk kunnen de respectievelijke vakorganisaties de betrokken clubs, dan wel het Auditoraat voor de Licenties van de RBFA, dat belast is met het toezicht op de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten, hiervan op de hoogte brengen.

HOOFDSTUK XII Deeltijdse contracten

ART. 28.

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 (Reg.Nr. 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. 29.

De minimumvoorwaarden om beschouwd te worden als student:

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

ART. 30.

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

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

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

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

ART. 31.

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

§2 In geval een club voornemens is daartoe over te gaan, is zij ertoe gehouden vooraf de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de sport in te lichten bij aangetekend schrijven. De voorzitter van het Nationaal

Paritair Comité voor de sport verwittigt de sociale partners vertegenwoordigd in het Nationaal Paritair Comité voor de sport en organiseert desbetreffend een bijeenkomst in het Nationaal Paritair Comité voor de sport. Bij niet-naleving van deze procedure is de vereffening, fusie of herstructurering niet tegenstelbaar aan de sociale partners vertegenwoordigd in het Nationaal Paritair Comité voor de sport.

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

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

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

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

HOOFDSTUK XIV Boetes en sancties

ART. 32.

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. De clubs die behoren tot 1A en 1B bezorgen hun arbeidsreglement aan de Pro League, uiterlijk op 15 september van elk seizoen.

De clubs die behoren tot de amateurreeksen en betaalde sportbeoefenaars in dienst hebben bezorgen hun arbeidsreglement aan de hiertoe aangewezen persoon binnen hun amateurvleugel, uiterlijk op 15 september van elk seizoen. Een inbreuk op dit artikel kan niet aanzien worden als een inbreuk op het Licentiereglement van de KBVB.

HOOFDSTUK XV Weddenschappen

ART. 33.

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

HOOFDSTUK XVI Tussenpersonen

ART. 34.

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

HOOFDSTUK XVII Minderjarige spelers

ART. 35.

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

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

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

HOOFDSTUK XVIII Engagements

ART. 36.

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

HOOFSTUK XIX Syndicale premie

ART. 37.

In de CAO van 7 juni 2006 (Reg. 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:

120 euro per betaalde voetballer, zowel in 1A als in 1B. “

HOOFDSTUK XX: Recht op afbeelding

ART. 38.

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

BIJLAGE 1: Modelclausule recht op afbeelding

Definities:

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

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

Recht op afbeelding

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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