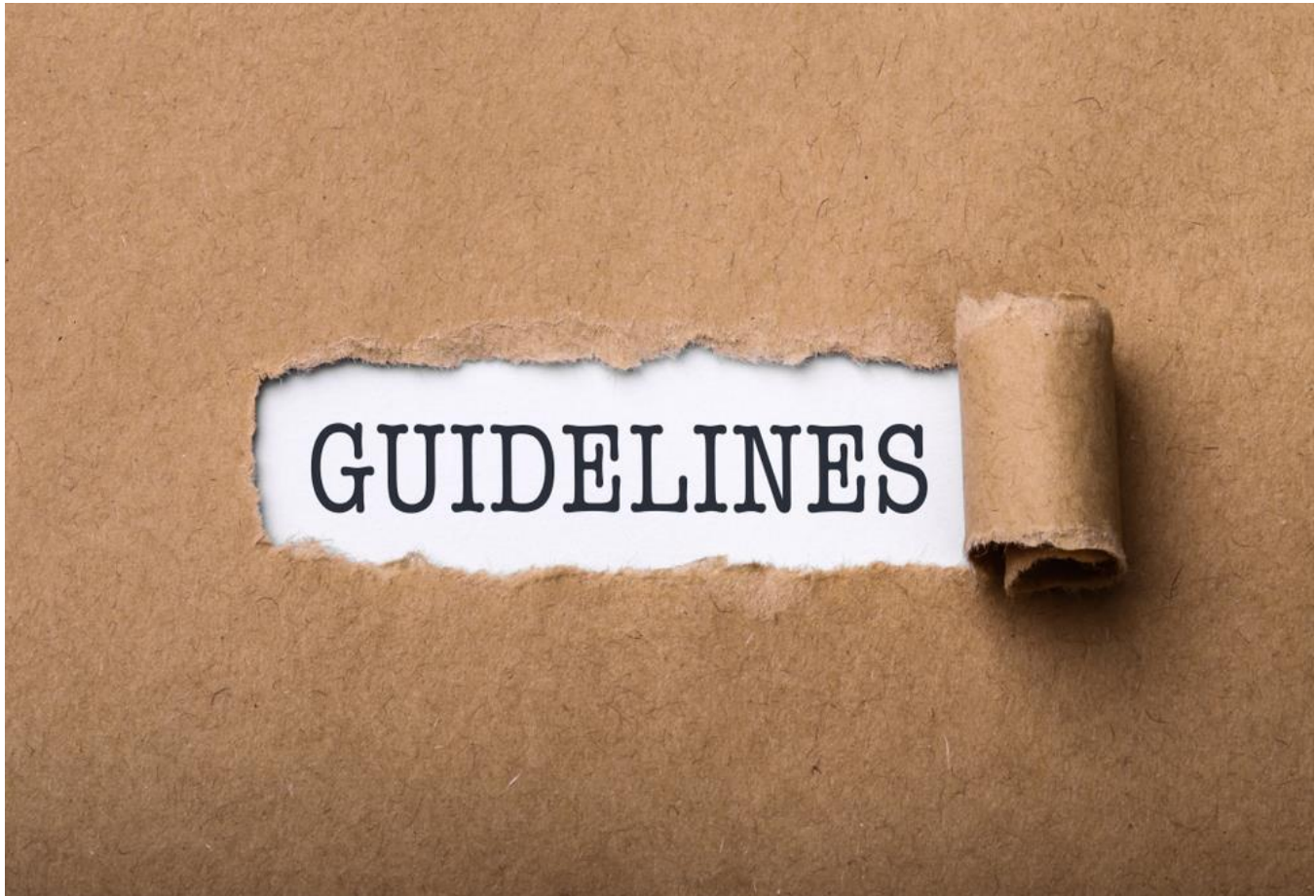




SERVICE D'INFORMATION ET DE RECHERCHE SOCIALE



DIRECTIVES SPORTIFS REMUNERES

Fonction	Nom	
Rédacteur	Dalida PINCIOTTI Coordinateur SIRS	
Approbateur	Bart STALPAERT	Directeur SIRS

Date de rédaction	Date d'implémentation	Modifications
20/03/2020 27/05/2020	27/05/2020	Version originale Mise à jour des montants + modifications mineures

TABLE DES MATIERES

PARTIE 1 : SPORTIFS REMUNERES	2
1. Quel est le cadre légal applicable ?	2
2. Qui est un sportif rémunéré au sens de la loi de 78 ?	2
3. Qu'est-ce qui est pris en compte pour le calcul du seuil de rémunération déterminant s'il y a lieu d'appliquer la loi de 78 relative au contrat de travail du sportif rémunéré?	4
4. Quid si la rétribution du sportif rémunéré est en-dessous du seuil légal?	5
5. Y-a-t-il d'autres conditions à remplir?	5
6. Conséquences de l'application de la loi du 24/02/1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré : le statut d'employé et certaines interdictions	7
7. CCT applicable aux footballeurs rémunérés:	8
8. Mise à disposition des footballeurs rémunérés	8
PARTIE 2 : POUR TOUS LES SPORTIFS	9
1. Législation relative au travail :	9
2. Assujettissement à la sécurité sociale	11
3. Cas particuliers	13
PARTIE 3 : PERSONNEL DE STAFF ET TRAVAIL ASSOCIATIF	17
1. Conditions :	17
2. Avantages de ce régime :	18
PARTIE 4 : PERSONNEL DE STAFF ET VOLONTARIAT	18
Annexe 1 : CCT du 11/01/2018 relative aux conditions de travail et de salaire du footballeur rémunéré	20

DIRECTIVES SPORTIFS REMUNERES

PARTIE 1 : SPORTIFS REMUNERES

1. QUEL EST LE CADRE LÉGAL APPLICABLE ?

- Les relations de travail entre un sportif rémunéré et son employeur sont réglées par une loi spécifique, la loi du 24/02/1978 relative aux contrats de travail du sportif rémunéré.
- La loi sur les sportifs rémunérés déroge à certaines dispositions de la loi générale sur les contrats de travail. Ces dispositions dérogatoires s'appliquent au contrat de travail des sportifs rémunérés.
- Pour les points qui ne sont pas spécifiquement réglés par la loi sur les sportifs rémunérés, les dispositions de la loi générale sur les contrats de travail restent par contre applicables.

Il est à noter que :

- Toutes les **prestations sportives ne peuvent pas être considérées comme relevant du statut de volontaire.**

C'est uniquement les entraîneurs et les formateurs sportifs qui peuvent relever de la loi sur le volontariat¹ car le volontariat est une aide pour le but social de l'organisation et n'a pas pour objectif l'intérêt personnel du joueur (développement physique et pécuniaire).

Pour plus de détails, voir Partie 4 : Personnel de staff et volontariat.

- Toutes les **prestations sportives ne peuvent pas être considérées comme relevant du travail associatif**, ce ne sont que certaines activités liées au sport qui le peuvent conformément au titre II de la loi concernant le travail associatif,²

Pour plus de détails, voir Partie 3 : Personnel de staff et travail associatif

2. Qui est un sportif rémunéré au sens de la loi de 78 ?

2.1 Par « sportifs rémunérés », l'on entend les personnes qui s'engagent à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive **sous l'autorité d'une autre personne**, moyennant **une rémunération** excédant un certain montant.

¹ Loi du 01/03/2019 modifiant la loi du 03/07/2005 relative au droit des volontaires et d'autres dispositions légales en matière de volontariat

² Loi du 18/07/2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale concernant le travail associatif

Pour être sportif rémunéré, **deux conditions doivent donc être remplies** :

- 1) il faut se préparer et/ou participer de manière régulière à une compétition ou à une exhibition sportive contre paiement d'une rémunération et sous l'autorité d'une autre personne.
- 2) il faut que le salaire que l'on reçoit dépasse un certain montant (pour la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2021 inclus, il s'élève à 10.612 euros annuel³)

2.2 Sont concernés par cette loi, non seulement les sportifs mais également les entraîneurs de football⁴ et les arbitres de football⁵ dont la rémunération dépasse le seuil salarial requis pour tomber dans le champ d'application de la loi relative aux contrats de travail du sportif rémunéré.

Toutefois les règles particulières relatives à la rupture du contrat de travail de sportif rémunéré ne sont pas applicables aux entraîneurs de foot, pour qui il faut appliquer les règles ordinaires relatives à la rupture du contrat de la loi sur les contrats de travail .

En résumé :

Joueurs	Si le seuil de rémunération est atteint : présomption irréfragable de contrat de travail. Si le seuil de rémunération n'est pas atteint : application de la loi générale sur le contrat de travail et détermination de la nature de la relation de travail.
Entraîneurs de foot (mais aussi de basket; volleyball, cyclisme ⁶) et arbitres de football et de basket-ball ⁷	Si le seuil de rémunération est atteint : présomption irréfragable de contrat de travail. Si le seuil de rémunération n'est pas atteint : application de la loi générale sur le contrat de travail et détermination de la nature de la relation de travail.
Personnel médical et staff (staff administratif, délégué, encadrement administratif, vendeur de ticket ...)	Statut de salarié ou d'indépendant selon la nature de la relation de travail ou d'indépendant peu importe le montant de rémunération ou de bénévole ou relevant

³ art .1 de l' AR du 05/04/2019 et AR du 16/04/2020 fixants le montant minimum de la rémunération dont il faut bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré.

⁴ AR du 13/11/2012 étendant aux entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme de l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré

⁵ AR du 06/11/2007 étendant aux arbitres de football l'application des dispositions de la loi du 24/2/1978 relative au contrat du sportif rémunéré.

⁶ A.R.13/11/2012 étendant aux entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme de l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré

⁷ A.R. du 19/06/2015 étendant aux arbitres de basketball l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré.

	du travail associatif.

3. QU'EST-CE QUI EST PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DU SEUIL DE RÉMUNÉRATION DÉTERMINANT S'IL Y A LIEU D'APPLIQUER LA LOI DE 78 RELATIVE AU CONTRAT DE TRAVAIL DU SPORTIF RÉMUNÉRÉ?

Le seuil de rémunération à prendre en compte est fixé annuellement par le Roi après avis de la Commission paritaire nationale des Sports.

Le législateur, soucieux d'assurer une protection sociale aux sportifs rémunérés en bonne partie par des indemnités et primes variables, a opté pour la définition de rémunération inscrite à l'article 2 de la loi du 12/04/1965 . Celle-ci est plus large que la notion de rémunération utilisée pour l'application de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail .

En effet, elle ne couvre pas seulement la rémunération en tant que contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail mais aussi les pourboires, services et avantages en argent ou évaluables en argent auquel le sportif a droit en raison de son engagement bien qu'ils ne soient pas attribués en contrepartie du travail effectué.

Raison pour laquelle le remboursement de frais réels est pris en considération pour la détermination du seuil de 10.612 euro , malgré le fait qu'un tel paiement ne donne pas lieu à la déclaration, ni au paiement de cotisations sociales(ex. remboursement de frais de déplacement réel domicile – terrain de foot).

Sont pris en considération:

- la rémunération fixe,
- les indemnités contractuelles,
- les primes de match, de victoire et autres,

=> soit les rémunérations payées directement par l'employeur, de même que les rémunérations que le sportif reçoit de tiers du fait de l'exécution du contrat;

- tout autre avantage octroyé en nature ou en argent auquel le travailleur peut prétendre en raison de son engagement (frais de logement, frais de repas, véhicule, gsm , indemnité/remboursement de frais,..), reçus de l'employeur ou d'un tiers (sponsor du club...),

- le pécule de vacances : l'article 6 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 dispose que le régime concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés n'est pas d'application aux sportifs (excepté entraîneurs et arbitres qui ne sont pas visés par cette disposition). Ils ne peuvent donc

bénéficiaire d'un pécule de vacances qui, seul dans le cadre du régime des vacances annuelles, est exclu de la notion de rémunération au sens de la loi de protection de rémunération. L'ONSS considère dès lors que cette prime doit être prise en considération pour la détermination du seuil salarial. La prime pour pécule de vacances pour les footballeurs, par exemple, doit donc bien être prise en considération. Cela ne vaut toutefois pas pour les entraîneurs et arbitres.

Sont exclus :

- les cotisations patronales dans les fonds de pension et assurance hospitalisation;
- les sponsoring et autres avantages que le sportif reçoit d'un tiers dans le cadre d'un contrat commercial qui lie directement le joueur au tiers (par ex. le sponsor) sans que le club n'intervienne (ex. une publicité pour une firme X commandée par celle-ci et effectuée par un joueur Y).

N.B. Les éléments de rémunérations qui n'apparaîtraient pas au contrat mais qui seraient liées à la relation de travail seront pris en compte pour le calcul du seuil de la rémunération.

4. QUID SI LA RÉTRIBUTION DU SPORTIF RÉMUNÉRÉ EST EN-DESSOUS DU SEUIL LÉGAL?

Si ces sportifs sont occupés dans le cadre d'une relation de travail, alors ils relèvent entièrement de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

NB: Ces sportifs ne bénéficient pas de la protection apportée par loi du 24 février 1978 (présomption irréfragable si les rémunérations perçues dépassent le seuil).

Il appartient à l'ONSS ou au travailleur d'apporter la preuve des éléments constitutifs du contrat de travail: le travail, la rémunération et le lien de subordination.

5. Y-A-T-IL D'AUTRES CONDITIONS À REMPLIR?

5.1 Un contrat

5.1.1. Il s'agira d'un **contrat de travail à durée déterminée** qui doit être établi par écrit, en autant d'exemplaires qu'il y a de parties intéressées, et signé par chacune des parties. Un exemplaire doit être remis au sportif rémunéré.

La durée de ce contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder 5 ans. Les parties ne peuvent pas déroger à cette règle.

Par contre, il est possible de renouveler un contrat de travail de sportif rémunéré à durée déterminée sans que ce contrat soit considéré comme un contrat à durée indéterminée (dérogation aux dispositions de la loi relative aux contrats de travail).

Le contrat peut être renouvelé autant de fois que nécessaire pour des périodes de 5 ans maximum à chaque fois.

Si ces conditions ne sont pas respectées, le contrat est considéré comme étant un contrat à durée indéterminée.

5.1.2 Ou bien il s'agira d'**un contrat de travail de sportif rémunéré conclu pour une durée indéterminée**. Dans ce cas, aucune condition de forme ne doit être respectée.

5.1.3. Par contre, **s'il est conclu pour une durée déterminée**, il doit être constaté par écrit, en autant d'exemplaires qu'il y a de parties intéressées et signé par chacune des parties. Un exemplaire doit être remis au sportif intéressé.

A défaut de cet écrit ou s'il existe un écrit dont aucun exemplaire n'a été communiqué au sportif, le contrat est considéré comme étant d'une durée indéterminée en ce qui concerne les règles de sa rupture.

La durée des contrats ne peut excéder cinq ans. Ces contrats sont renouvelables.

Si le contrat est conclu pour une durée déterminée, sa dénonciation(rupture) avant terme sans motif grave donne à la partie lésée le droit à une indemnité égale au montant de la rémunération restant due jusqu'à ce terme. Toutefois, cette indemnité ne peut excéder le double du montant correspondant aux rémunérations à échoir jusqu'à la fin de la saison sportive, un minimum de 25 p.c. de la rémunération annuelle étant dû.

5.1.4 **Un contrat de travail de sportif rémunéré ne peut être valablement conclu au plus tôt qu'à la fin de la scolarité obligatoire à temps plein.**

La scolarité est obligatoire à temps plein jusqu'à l'âge de 15 ans, à condition qu'au moins les deux premières années de l'enseignement secondaire aient été suivies. La scolarité obligatoire à temps plein se termine en tout cas à 16 ans.

5.1.5 **Toute clause de non - concurrence est interdite**. Toutefois, lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur pour motif grave, soit par le sportif sans motif grave, le sportif ne pourra participer à aucune compétition ou exhibition sportive rémunérée (dans la même série, catégorie, division, ... de la même discipline sportive pendant la saison sportive en cours, ni à aucun tour final auquel participe une équipe issue de la même série, catégorie, division, ... de la même discipline sportive).

5.2. **Particularité de la fin du contrat** :

- Lorsque le contrat de travail de sportif rémunéré a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui rompt le contrat sans motif grave est tenue de payer à l'autre partie une indemnité telle que prévue aux articles 1 et 2 de l'arrêté royal du 13 juillet 2004⁸.

=> Exemple: le contrat est rompu au cours de la première année. La rémunération annuelle est inférieure à 15.106 euro et celle mensuelle est de 1.000 euro. L'indemnité due sera de 1.000 euro X 4,5 = 4.500 euro.

- S'il a été conclu pour une durée déterminée, la partie qui rompt le contrat avant l'échéance du terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre partie une indemnité.

Cette indemnité est égale au montant de la rémunération restant due jusqu'au terme du contrat sans pouvoir excéder le double de l'indemnité de rupture qui aurait été due si cela avait été un contrat à durée indéterminée (voir ci-dessus).

6. CONSÉQUENCES DE L'APPLICATION DE LA LOI DU 24/02/1978 RELATIVE AU CONTRAT DE TRAVAIL DU SPORTIF RÉMUNÉRÉ : LE STATUT D'EMPLOYÉ ET CERTAINES INTERDICTIONS

6.1. Le contrat entre un employeur et un sportif rémunéré est présumé de façon irréfragable être un contrat de travail d'employé⁹ indépendamment des termes ou de l'intitulé du contrat et sans qu'un lien de subordination ne doive être démontré.

=> assujettissement comme salarié auprès de l'ONSS.

⁸ Si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, la partie qui rompt l'engagement sans motif grave ou sans respecter les dispositions du 1er alinéa de l'article 5 de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat, correspondant à :

1° si la rémunération annuelle n'est pas supérieure à 15.106,00 euros (=19.932,37 euros au 01/03/2020) :
- quatre mois et demi si le contrat est rompu durant les deux premières années après le début de ce contrat;
- trois mois si le contrat est rompu à partir de la troisième année après le début de ce contrat;

2° si la rémunération annuelle est supérieure à 15.106,00 euros sans excéder 24.631,52 euros (= entre 19.932,37 euros et 32.501,29 euros au 01/03/2020) , :

- six mois si le contrat est rompu durant les deux premières années après le début de ce contrat;
- trois mois si le contrat est rompu à partir de la troisième année après le début de ce contrat;

3° six mois si la rémunération annuelle est supérieure à 24.631,52 euros sans excéder 32.842,03 euros (.entre 32.501,29 euros et 43.335,06 euros au 01/03/2020) ;

4° douze mois si la rémunération annuelle est supérieure à 32.842,03 euros sans excéder 98.526,10 euros (entre 43.335,06 euros et 130.005,19 au 01/03/2020);

5° dix-huit mois si la rémunération annuelle excède 98.526,10 euros (= excède 130.005,19 au 01/03/2020) . Ces montants sont adaptés à l'indice des prix à la consommation.

⁹ Cass. Du 26/01/2015 .S.14.0001.N. : Koninklijke sport vereniging Cercle de Bruges / ONSS: il résulte des articles 2 et 3 de la Loi du 24/02/1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré que quelques soient les termes de l'intitulé du contrat, le contrat conclu entre un employeur et un sportif rémunéré est présumé être un contrat de travail, qui ressortit en œuvre au statut d'employé sans qu'il faille démontrer le lien de subordination.

6.2. La loi permet de déroger à certaines dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail :

- présomption de contrat de travail d'employé (article 3);
- contrats à durée déterminée limitée à cinq ans maximum, mais renouvelables (article 4) ;
- la rupture du contrat n'est pas assortie d'un préavis mais d'une indemnité (article 5) ;
- l'interdiction de conclure un contrat avant la fin de la scolarité obligatoire à temps plein (article 6) ;
- la nullité des clauses de non-concurrence (article 8).

6.3 Dans un contrat de travail de sportif rémunéré, il n'est pas possible de prévoir une clause de non-concurrence par laquelle il est fait interdiction au sportif de s'engager auprès d'un autre club après la fin de son contrat de travail.

6.4 Les sportifs rémunérés et leurs employeurs ne peuvent pas s'engager d'avance à soumettre les litiges nés de leur contrat à des arbitres, autrement-dit, à régler leurs litiges via une procédure d'arbitrage au lieu de saisir le tribunal ordinaire.

6.5. Pour les points qui ne sont pas réglés par cette législation spéciale, il y a lieu de se référer à la loi générale sur les contrats de travail.

7. CCT APPLICABLE AUX FOOTBALLEURS RÉMUNÉRÉS:

Il s'agit de la CCT du 11/01/2018 prise par la Commission paritaire des sports pour les footballeurs rémunérés qui relèvent de la loi du 24/02/1978 (voir annexe n°1).

8. MISE À DISPOSITION DES FOOTBALLEURS RÉMUNÉRÉS

Cette matière est reprise au CH. 11 de la CCT du 11/01/2018 qui s'applique aux footballeurs rémunérés qui relèvent de la loi du 24/02/1978 et qui est conclue pour une durée allant du 01/07/2017 au 30/06/2020.

Cette CCT prévoit en son CH. 11 que :

La mise à disposition telle que décrite par la loi du 24 juillet 1987, est la seule manière valable de prêter un sportif rémunéré, les parties convenant toutefois de n'appliquer que l'article 32 de la loi mentionnée¹⁰, dérogeant ainsi à la loi pour les autres dispositions.

¹⁰ **Art. 32.** § 1. (Par dérogation à l'article 31, un employeur peut, en dehors de son ou de ses activités normales, mettre ses travailleurs permanents pour une durée limitée à la disposition d'un utilisateur s'il a reçu au préalable l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi.) (une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut préciser la notion de durée limitée. L'autorisation préalable visée au premier alinéa n'est toutefois pas requise lorsqu'un travailleur permanent, qui reste lié avec son employeur par son contrat de travail initial, est mis exceptionnellement à la disposition d'un utilisateur :

- a) dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière;
- b) en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle

Par ailleurs, la mise à disposition entre clubs belges ne peut intervenir que dans les conditions reprises aux articles 27 et 28 de la CCT (autorisation préalable du Contrôle des Lois Sociales ¹¹, nécessité d'un écrit, durée allant jusqu'à la fin de la saison en cours - voir annexe 1).

PARTIE 2 : POUR TOUS LES SPORTIFS

1. LÉGISLATION RELATIVE AU TRAVAIL :

1.1 Commission paritaire applicable

Sportifs rémunérés (au sens de la loi du 24 février 1978) :

La commission paritaire nationale des sports (n°223).

Les autres sportifs (loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail):

- pour le secteur socio-culturel (329.02) si l'employeur est une ASBL (pas de but de lucre) ;
- pour les auxiliaire des employés (CP 200) si l'employeur est constitué en société (but de lucre).

particulière; (une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut préciser les notions d'exécution momentanée et de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle momentanée). Dans ces cas, l'utilisateur en avise au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire désigné par le Roi. (Le caractère limité de la durée de la mise de travailleurs à la disposition n'est pas requis lorsqu'elle concerne les travailleurs handicapés occupés par un atelier protégé agréé en exécution de la réglementation relative au reclassement social des handicapés.) <L 1998-02-13/32, art. 72, 007; En vigueur : 01-03-1998>

§ 2. Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visées au § 1er doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. L'accord écrit du travailleur n'est, toutefois par requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans la branche d'industrie qui occupe le travailleur.

Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

§ 3. L'autorisation visée au § 1er n'est octroyée qu'après accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise ou, à défaut de celle-ci, les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

§ 4. Pendant la période de la mise à la disposition, visée au § 1er, le contrat liant le travailleur à son employeur continue à sortir ses effets; toutefois, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent.

(Les obligations prévues à l'article 19, alinéas 1er et 2, sont également applicables en cas de mise d'un travailleur à la disposition d'un utilisateur.)

En aucun cas, ces rémunérations, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

Toutefois, lorsqu'il est fait application du § 1er, quatrième alinéa, le fonctionnaire désigné par le Roi fixe les rémunérations, indemnités et avantages à attribuer aux travailleurs handicapés concernés; la rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure au minimum fixé en application de l'article 23 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés.

¹¹ Contrairement à ce qui est indiqué à l'article 27 de la CCT du 11/01/2018, c'est le CLS qui doit donner l'autorisation et non l'inspection sociale.

Les conventions collectives du travail qui règlent notamment les conditions générales de rémunération (barème, prime annuelle, prime de fin d'année,...) et de travail (durée du travail, Fonds de Sécurité d'Existence, bien-être au travail,...) sont conclues au sein de ces commissions paritaires.

1.2 Durée de travail : - Temps de travail minimum :

Il y a lieu de respecter :

- D'une part la règle de la prestation minimale égale à un tiers du temps plein¹²,
- Et celle de 3 heures de travail minimum par prestations¹³.

Il peut être dérogé à ces règles :

- Soit par Arrêté Royal (il n'y en a pas actuellement) ;
- Soit par CCT sectorielle (il n'y en a pas actuellement) ;
- Soit par convention d'entreprise.

Il est à noter que s'il s'agit de déroger à la règle du tiers temps, la convention d'entreprise doit être autorisée par la commission paritaire. Par contre, s'il s'agit de déroger aux trois heures minimum par prestation, cette autorisation préalable n'est pas nécessaire.

Le non - respect de la règle des trois heures est une infraction de niveau 2 sanctionnée par l'article 140 du CPS ¹⁴.

¹² **Art. 11bis, al.5 et 6 de la loi du 03/07/1978 sur les contrats de travail** : La durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel convenu dans le contrat visé à l'alinéa 1er ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. A défaut de travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il faut se référer à la durée du travail applicable dans le même secteur d'activité.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, et aux conditions qu'il détermine, autoriser qu'il soit dérogé à la limite d'un tiers dans les branches d'activité, les catégories d'entreprises ou les branches d'entreprises ou pour les catégories de travailleurs ou de travaux auxquels cette limite ne peut être appliquée.

(Une même dérogation peut être prévue par convention collective de travail, conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.)

Si la convention collective de travail a été conclue en dehors de l'organe paritaire compétent, cette convention collective de travail doit être approuvée par cet organe paritaire.)

Lorsque le contrat prévoit des prestations inférieures aux limites fixées par ou en vertu de la présente loi, la rémunération est néanmoins due sur base de ces limites minimales.

¹³ **Art. 21** de la Loi du 16/03/1971 sur le travail : La durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à trois heures. Cette durée peut être modifiée par le Roi ou par une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 1er, le Roi peut soumettre à certaines conditions la répartition des prestations d'une même journée en plusieurs périodes de travail.

¹⁴ **Art.140 du CPS** : Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou à la loi du 16 mai 1938 portant réglementation de la durée du travail dans l'industrie diamantaire, a fait ou laissé travailler un travailleur ou un jeune travailleur en ne

1.3 Chômeur et sportif rémunéré :

Actuellement, un sportif rémunéré occupé avec un contrat de travail à temps partiel ne peut bénéficier d'allocations de chômage.

Les sportifs rémunérés qui ont signé un contrat de travail sont soumis aux dispositions de la loi du 03/07/1978 et en outre, s'ils gagnent au moins 10.612 € par an, aux dispositions spécifiques de loi du 24/02/1978.

Les contrats à temps partiel des sportifs doivent en outre respecter les dispositions des CCT du 11.01.2018 (art. 29) et de la CCT du 07/06/2000 de la CP 223 .

En matière de réglementation chômage, pour avoir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits, le contrat de travail à temps partiel devra respecter l'article 11bis de la Loi sur le Contrat de Travail (nombre d'heures d'occupation, horaire de travail,..).

Le travailleur doit également répondre aux conditions de l'article 29 de l'AR du 25/11/91 portant réglementation du chômage (conditions d'admissibilité et d'octroi).

Aucune allocation de garantie de revenu (AGR) ne peut être accordée au sportif rémunéré qui est engagé dans un contrat à temps partiel.

Le travailleur doit notamment avoir droit normalement en moyenne à une rémunération mensuelle brute moyenne théorique inférieure au salaire mensuel de référence (actuellement 1.593,81 €) (article 131bis, alinéa 1^{er}, 4^o AR).

Vu les différentes composantes de la rémunération du travailleur (salaire, primes, avantages,..), cette condition ne peut être suffisamment vérifiée, ce qui empêche l'octroi d'une AGR.

Enfin, le contrat individuel de chaque travailleur doit être examiné aux fins de vérifier qu'aucune clause de disponibilité n'est prévue ainsi qu'aucune restriction dans l'exercice d'un autre emploi.

1.4. Mise à disposition

La loi générale du 24 juillet 1987 concernant la mise à disposition s'applique aux sportifs qui ne sont pas des footballeurs rémunérés (voir Partie 1, point 8).

2. ASSUJETTISSEMENT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

2.1 Sont assujettis à l'ONSS ¹⁵ :

respectant pas la durée minimale de trois heures pour chaque période de travail.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

¹⁵En vertu de l'Article 6 de l'Arrêté Royal du 28/11/1969 pris en exécution de la Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté -loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

- tant les sportifs rémunérés visées par la loi de 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré,
- que les sportifs liés par un contrat de travail mais ne tombant pas sous cette loi.

Toutefois l'application de la loi du 27 juin 1969 est limitée à certains régimes :

- celui de l'invalidité (secteurs des soins de santé et des indemnités) ;
- celui du chômage ;
- et celui des pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés.

Le régime concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés n'est pas d'application aux sportifs visés par cet article 6 de l'AR du 28/1/1969.

2.2. Qui est l'employeur ?

Les clubs de football, en qualité d'employeurs, pour les joueurs et les entraîneurs,
et l'URBSFA (fédération belge de football) pour les arbitres.

2.3. Comment sont calculées les cotisations de sécurité sociale pour les « sportifs rémunérés » loi de 78 et ceux relevant de la loi générale « contrat de travail » ?

Sur un montant forfaitaire dès que leur rémunération mensuelle brute atteint un certain montant. Ce forfait correspond au montant maximum qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage, soit depuis le 1^{er}. Mars 2020 2.399,25 .

=> Si la rémunération mensuelle brute du sportif s'élève à au moins 2.399,25 € : des cotisations de sécurité sociale sont calculées sur ce montant.

=> Si la rémunération mensuelle brute du sportif est inférieure à 2.399,25 € : des cotisations de sécurité sociale sont calculées sur sa rémunération réelle.

MAIS ATTENTION : Les cotisations des entraîneurs et des arbitres assujettis en vertu des dispositions de la loi du 24 février 1978 ou en vertu d'un contrat de travail ne sont pas calculées sur les montants forfaitaires qui précèdent.

Elles sont toujours calculées sur leur rémunération réelle.

2.4. La DIMONA et la DMFA (déclaration trimestrielle des rémunérations et prestations du sportif)

Une Dimona devra être effectuée.

Une DMFA doit alors être introduite selon les instructions ONSS.

NB. Si par exemple les entraînements commencent en juin, une DMFA pour le 2^e trimestre doit être effectuée.

3. CAS PARTICULIERS

3.1. Sportif étranger

3.1.1. Titre de séjour et permis de travail

Comme tout travailleur, il devra avoir un permis de travail unique (occupation de plus de trois mois) ou un permis de travail « B » (occupation de maximum trois mois) s'il est salarié et qu'il ne peut bénéficier de dispense (ex. ressortissant EEE, confédération Suisse...).

Cette règle s'applique même si le sportif est toujours lié à un autre club.

Son employeur devra demander au préalable un permis unique ou une autorisation d'occupation auprès de l'autorité compétente. Il ne pourra être occupé qu'à partir du moment où il est en possession de l'annexe 49 ou de son permis unique ou de son annexe 3 en cas de permis de travail « B » de maximum trois mois.

S'il est étudiant étranger ayant la nationalité d'un pays E.E.E ou de la Suisse, il a les mêmes droits qu'un étudiant belge même s'il ne suit pas d'enseignement ni ne réside en Belgique.

3.1.2. Seuil de rémunération

Un seuil salarial minimum brut est prévu par chaque Région et Communauté pour le footballeur professionnel non-européen :

- 83. 808 euro (indexation au 01/01/2020) pour la Région Flamande ;
- 84.896 euros indexés (au premier juillet de l'année civile) pour la Région Bruxelles-capitale, la Région Wallonne et la Communauté germanophone.

3.2. Sportif - étudiant

3.2.1 Dans le **secteur socio-culturel** ou lors de **manifestations sportives**: une occupation de maximum 475 heures comme étudiant peut être cumulée avec une occupation de maximum 25 jours dans le secteur socio-culturel ou sportif. Les jours prestés dans le secteur socio-culturel doivent bien, préalablement à l'occupation, être déclarés en Dimona (type travailleur 'A17') .

Toutefois cela n'est pas possible si cet étudiant est un sportif rémunéré à titre principal.

3.2.2 Le contrat d'étudiant :

Quel contrat ?

Un contrat d'occupation d'étudiant par lequel l'étudiant s'engage sous l'autorité d'un employeur à effectuer des prestations de travail contre rémunération.

Le contrat doit être conclu à durée déterminée et par écrit en deux exemplaires : un pour l'employeur, un pour l'étudiant et être signé au plus tard au moment de l'entrée en service. Il comporte un certain nombre de mentions obligatoires¹⁶.

Lorsque l'employeur peut conclure un contrat d'occupation avec un étudiant, il est tenu de le faire. Il ne s'agit donc pas d'un choix, même si l'étudiant et l'employeur optent pour une déclaration d'occupation ordinaire et non pas dans le système de la cotisation de solidarité.

Qui ? : Peuvent être considérés comme étudiants, les jeunes de 15 ans ou plus qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

Un étudiant peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant lorsque:

- soit il suit un **enseignement à horaire complet**;

¹⁶ Art.124 de la Loi sur le contrat de travail :

1° l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;

2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;

3° le lieu de l'exécution du contrat;

(4° une description concise de la fonction ou des fonctions à exercer.)

(5°) la durée journalière et hebdomadaire du travail;

(6°) l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

(7°) la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;

(8°) l'époque du paiement de la rémunération;

(9°) [...]²

(10°) le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;

(11°) la commission paritaire compétente.

(12° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail ;

13° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et la façon dont on peut l'atteindre, en application du Règlement général pour la protection du travail ;

14° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement ;

15° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise ;

16° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité (pour la prévention et la protection au travail] ;

17° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des membres de la délégation syndicale ;

18° l'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises ;

19° l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspection des lois sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

Quand les mentions prévues aux 12° à 19° figurent au règlement de travail, il suffit, dans l'écrit visé à l'article 123, de s'y référer expressément.)

- soit il suit un **enseignement à temps partiel** ou un enseignement à **horaire réduit** dans le système d'**apprentissage par alternance**', et remplit cumulativement les conditions suivantes:
 - o le programme d'enseignement suivi consiste, d'une part, en une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou dans un centre de formation créé, subventionné ou agréé par les autorités compétentes et, d'autre part, en une formation pratique sur un lieu de travail (ceci concerne aussi bien les apprentis assujettis que ceux qui ne le sont pas qui suivent une formation par alternance);
 - o le contrat d'occupation d'étudiant est conclu avec un employeur autre que celui auprès duquel il suit la formation pratique sur le lieu de travail; cette réserve ne vaut pas pour les mois d'été (juillet et août) de sorte que le jeune peut également effectuer un job de vacances chez son maître de stage;
 - o les prestations en tant qu'étudiant sont fournies en dehors des heures auxquelles l'étudiant est censé suivre sa formation théorique ou auxquelles il est censé être présent sur le lieu de travail;
 - o l'étudiant n'est pas bénéficiaire d'une allocation de chômage ou d'une indemnité d'insertion.

Le jeune qui suit **uniquement** une formation théorique peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant, mais uniquement pendant les vacances scolaires.

Certaines catégories d'étudiants sont exclues de cette possibilité :

- Les étudiants qui sont liés, sans interruption, depuis au moins 12 mois, par un contrat de travail auprès du même employeur;
- Les étudiants inscrits dans une école du soir ou qui suivent un enseignement à horaire réduit sauf circonstances particulière ;
- Les étudiants qui accomplissent, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de leur programme d'étude.

3.2.3 Tout contrat d'occupation d'étudiant rémunéré est soumis aux cotisations de sécurité sociale, sauf

- si l'étudiant travaille sous contrat d'occupation d'étudiant, tel que visé au titre VII de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 (contrat d'occupation d'étudiant);
- pour maximum 475 heures (= le contingent) auprès d'un ou plusieurs employeurs ;
- en dehors des périodes de présence obligatoire aux cours ou aux autres activités. Par périodes de présence obligatoire dans les établissements scolaires, il faut entendre les périodes pendant lesquelles l'étudiant en question est censé suivre les cours ou participer aux activités de l'établissement d'enseignement dans lequel il est inscrit.

L'étudiant et son employeur ne sont alors pas redevables des cotisations ordinaires de sécurité sociale mais uniquement d'une cotisation moindre dite 'cotisation de solidarité'.

Attention: la cotisation de solidarité est bien due sur la rémunération de ces 475 premières heures déclarées en Dimona sous le type de travailleur STU. C'est donc le nombre d'heures communiquées lors de l'établissement de la Dimona (ou le moment où le contingent est adapté sur base de la déclaration trimestrielle introduite) qui est pris en compte pour le calcul du contingent et non la date d'occupation effective de l'étudiant.

À partir du 1er juillet 2016, un **choix** peut être opéré pour l'application ou non de la cotisation de solidarité. Etant donné que cela a un impact tant pour l'étudiant que pour l'employeur, il est recommandé de discuter du choix à l'avance et de le consigner dans le contrat. Le 'type travailleur' qui sera déclaré en Dimona indiquera si la cotisation de solidarité s'applique (STU) ou non (EXT - OTH).

Attention: L'assujettissement aux cotisations ordinaires n'a aucune influence sur le contrat d'occupation d'étudiant qui a été conclu. En d'autres mots, l'étudiant continue de travailler sous contrat d'occupation d'étudiant. Il ne doit être déclaré en Dimona en tant qu'étudiant (STU) que lorsque la cotisation de solidarité pour étudiants est également appliquée.


3.2.3.1 Le Contingent de 475 heures¹⁷ :

Le décompte des 475 heures est établi par année civile et les heures peuvent librement être étalées sur l'année civile. Cela signifie que le compteur est remis à un solde de 475 heures au début de chaque année civile. Sur base des heures déclarées en Dimona, le nombre d'heures restantes est adapté.

Seules les heures qui sont effectivement prestées doivent être décomptées. Les heures des jours fériés, des jours de maladie payés et les autres heures pour lesquelles l'employeur paie un salaire mais qui ne sont pas des heures de travail réellement prestées ne doivent pas être déclarées.

3.2.3.2. Dépassement du contingent

Lorsque le contingent est dépassé, les cotisations ordinaires sont dues à partir de la 476ème heure.

L'étudiant peut consulter le nombre d'heures restantes (= qu'il peut encore prester sous la cotisation de solidarité) via l'application student@work disponible sur le site www.studentatwork.be.  L'étudiant peut aussi imprimer ou envoyer électroniquement une attestation établissant ce nombre d'heures restantes. Cette attestation reprend un code d'accès qui permet à l'employeur de consulter le contingent de l'étudiant via l'application web disponible dans l'environnement sécurisé du site portail de la sécurité sociale. Le code reste valable 3 mois en ce compris le mois au cours duquel l'attestation est délivrée.

NB. Pour l'ONSS, le statut principal de sportif professionnel (ce qui est le cas dès lors que l'on dépasse le seuil de la loi du 24/02/1978) est dans la plupart des cas incompatible avec le statut principal d'étudiant => donc très souvent le contrat d'occupation d'étudiant n'est pas possible.

¹⁷ Les heures prestées par les étudiants jobistes entre le 1er avril et le 30 juin 2020 (2ème trimestre 2020) **ne seront pas comptabilisées dans le contingent de 475 heures**. Cette mesure concerne **tous les étudiants jobistes** et n'est pas limitée à un secteur en particulier

PARTIE 3 : PERSONNEL DE STAFF ET TRAVAIL ASSOCIATIF¹⁸

ATTENTION: LA LOI DU 18/07/2018 mentionnée dans cette rubrique A ÉTÉ ANNULÉE PAR LA COUR CONSTITUTIONNELLE. Néanmoins les effets de ses dispositions annulées pourront être maintenus jusqu'au 31/12/2020

1. CONDITIONS :

A) Les dispositions spécifiques au travail associatif ne peuvent être appliquées que pour les prestations relevant de la Liste d'activité du secteur non –marchand public ou privé (art.3 Loi 18/07/18). N'y sont visées que certaines activités liées au sport,

⇒ à savoir : **l'entraîneur sportif, le coach sportif ou l'arbitre sportif.**

B) L'activité doit être organisée par une association ou organisation avec laquelle le prestataire n'a pas de lien (contrat , statut, convention d'entreprise), un an auparavant.

C) Il faut un contrat type de travail associatif, écrit, d'un an maximum.

D) Le prestataire doit exercer une activité professionnelle habituelle à titre principal en tant que :

- salarié ou statutaire => minimum à 4/5 d'un tps plein au T-3

- indépendant à titre principal => avoir payé ses cotisations trimestrielles.

Et y sont assimilés : les volontaires qui accomplissent des prestations de type associatif et ne perçoivent pas de défraiement, / les pensionnés, / les personnes accomplissant des prestations dans le cadre du trajet de service citoyen pour les jeunes.

E) Il ne faut pas dépasser l'indemnité annuelle (6.250 euro en 2019) et mensuelle (520,83 euro en 2019) plafonnées.

Mais elle n'est pas obligatoire.

¹⁸ Titre 2 de la Loi du 18/07/2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale

Attention : en ce qui concerne l'entraîneur sportif, le coach sportif et l'arbitre sportif le plafond mensuel est doublé en vertu d'un arrêté royal sans toutefois que le plafond annuel de 6.250 euro (en 2019) ne puisse être dépassé.

-> Le plafond mensuel pour ces activités est donc en 2019 de 1041,66 euros.

F) obligation d'enregistrer la prestation sur [www. Activitescomplementaires.be](http://www.Activitescomplementaires.be)

G) Non application du Droit du travail.

H) Présomption de requalification éventuelle du statut de travailleur associatif en celui de salarié si les conditions de ce régime ne sont pas rencontrées.

2. AVANTAGES DE CE RÉGIME :

1. Pas d'assujettissement , ni impôts si les conditions légales sont respectées.
2. Un chômeur complet indemnisé peut exercer une activité de travail associatif sportif tout en conservant ses allocations de chômage, à condition qu'il le notifie préalablement par écrit au bureau de chômage de l'ONEM et à condition qu'il s'agisse de la poursuite pure de l'exécution d'un contrat arrivant à échéance en matière de travail associatif, qui était déjà effectivement exécuté avant la survenance du chômage.
3. Une personne en incapacité de travail peut exercer une activité sportive sous forme de travail associatif à condition que le médecin-conseil de sa mutualité ait constaté que cette activité est compatible avec l'état général de santé de l'intéressé et que ces activités constituent une poursuite pure de l'exécution d'un contrat arrivant à échéance en matière de travail associatif, qui avait déjà été conclu avant le début de l'incapacité de travail.

PARTIE 4 : PERSONNEL DE STAFF ET VOLONTARIAT

Un membre du staff sportif peut exercer son activité sans recevoir de rétribution.

Il pourra se prévaloir du bénéfice de la loi sur les droits des volontaires s'il en remplit les conditions suivantes:

- outre l'absence de rétribution,

- l'activité est exercée au profit d'une ou plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble,
- l'activité est organisée par une organisation sans but lucratif autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité,
- l'activité n'est pas exercée par la même personne et par la même organisation dans le cadre du contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire.

La perception d'un défraiement ne fait pas obstacle au caractère non rémunéré du volontariat. Cependant cette indemnisation de frais doit :

- avoir été supporté par le membre du staff pour l'organisation ,
- mais ne pas être la contrepartie du travail,
- ne pas excéder 34,71 euro par jour et 1388,40 euro par an (jusque décembre 2019). Si le montant de l'indemnité dépasse ces seuils, la réalité et le montant de ces frais devra être justifiée au moyen de documents probants pour être acceptée comme remboursement de frais supportés par les volontaires pour l'organisation et échapper ainsi à un assujettissement aux cotisations sociales . Dans le chef du volontaire, il est interdit de combiner l'indemnité forfaitaire et celle des frais réels. Par contre, il est possible de combiner l'indemnité forfaitaire et le remboursement des frais réels de déplacement pour maximum 2000 km par an ¹⁹.

NB. :

1) Un chômeur peut exercer une activité volontaire tout en conservant ses allocations de chômage, à condition d'en faire la déclaration préalable et écrite au bureau de Chômage de l'ONEM et de ne pas recevoir de refus de la part de cet Office.

2) Une personne en incapacité de travail peut exercer une activité volontaire à condition que le médecin-conseil de sa mutualité ait constaté que cette activité est compatible avec l'état général de santé de l'intéressé.

¹⁹ voir art .5.de la loi du 01/03/2019 modifiant la loi du 03/07/2005 relative au droit des volontaires et d'autres dispositions légales en matière de volontariat

Annexe 1 : CCT du 11/01/2018 relative aux conditions de travail et de salaire du footballeur rémunéré

CP: 223.00

Convention collective de travail relative aux conditions de travail et de salaire du footballeur rémunéré du 11.01 .2018 145058/co/223 A.R. 04.11 .201 8

M.B. 26.1 1 .2018 .89953

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux clubs de football et aux footballeurs rémunérés qui relèvent de la loi du 24 février 1978.

Chapitre II :Durée

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à savoir du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2020 inclus.

Chapitre III : Négociations sur le travail et les rémunérations

Article 3

Les parties reconnaissent que les négociations concernant le travail et les rémunérations se déroulent entre les employeurs/clubs et les travailleurs/syndicats tels que représentés au sein de la commission paritaire.

Les parties reconnaissent l'importance de la concertation sociale et reconnaissent que les dispositions réglementaires qui ont une influence sur le statut ou sur la situation de travail du footballeur rémunéré doivent toujours être soumises préalablement à l'approbation réglementaire entre partenaires sociaux qui sont les partenaires les plus importants. Ceci implique que les partenaires sociaux s'engagent à ne pas approuver, soutenir ou confirmer des dispositions réglementaires qui sont contraires aux dispositions légales ou conventionnelles. Une disposition réglementaire contraire aux dispositions légales ou conventionnelles n'est pas valable et en contradiction avec cette C.C.T.

Chapitre IV : Commission de conciliation

Article 4

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

Article 5

La commission de conciliation dans le cadre de la présente CCT pour les footballeurs rémunérés doit être composée du Président, du secrétaire de la commission paritaire et de quatre membres de la C.P. nationale des sports, dont deux sont désignés par la délégation des employeurs de football et deux désignés par la délégation des travailleurs. Ceci en dérogation à l'article 11 du règlement d'ordre intérieur du 07/06/2000.

Article 6

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

Chapitre V : Droit au travail

Article 7

Le footballeur rémunéré a droit au travail (c.à.d. d'être employé par un club de football sous les conditions de la loi de 24 février 1978 et d'être éligible pour jouer avec la première équipe du club):

Dans le cas où il est licencié unilatéralement par un club appartenant à l'URBSFA, la VFV ou l'ACFF. Dans ce cas, le joueur aura le droit de jouer à condition, qu'il soit affilié avant le 15 mars de la saison en cours ; si le

licenciement est une conséquence de la liquidation/de la faillite du club-employeur, l'affiliation peut intervenir après le 15 mars;

S' il lui est offert un contrat en tant que joueur rémunéré et qu'il n'est pas membre d'un club affilié à l'URBSFA, la VFV ou à l'ACFF;

S'il lui est offert un contrat en tant que joueur rémunéré et qu'il ne détient pas ce statut dans un autre club de l'URBSFA, de la VFV ou de l'ACFF. Dans ce cas, une approbation préalable de la Pro-League et de la délégation des travailleurs est nécessaire. Aucune approbation n'est requise pour les joueurs ayant atteint l'âge de 18 ans.

Si une convention existante entre un joueur et un club appartenant à l'URBSFA, la VFV ou l'ACFF est rompu par accord mutuel. Dans ce cas, le joueur aura le droit de jouer pour son nouveau club en tant que footballeur rémunéré si la convention a été rompue de commun accord pendant la période de transfert en cours. En cas de rupture de commun accord en dehors de la période de transfert, le joueur n'aura le droit de jouer qu'à partir du début de la période de transfert suivante. Les périodes de transfert sont fixées aux mois de janvier (période de transfert d'hiver) et de juillet et août (période de transfert d'été);

Si le joueur démissionne suite à un acte équipollent à rupture. Un acte équipollent à rupture signifie que l'employeur procède unilatéralement à des modifications importantes d'un élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, l'absence de paiement du salaire au plus tard le 30ème jour calendrier suivant l'exigibilité est considéré comme un acte équipollent à rupture pour autant que l'employeur soit mis en demeure au et qu'il ait eu la possibilité de payer le salaire dû dans un délai de minimum 10 jours. Le club ou la fédération à laquelle appartient le club ne peuvent pas limiter ce droit.

Chapitre VI : Rémunération et statut

Article 8

§ 1 La rémunération du footballeur rémunéré (au sens du droit du travail) se compose des éléments suivants:

- le salaire mensuel brut, fixe;
- les primes de matchs;
- autres indemnités contractuelles;
- les avantages contractuels en nature, notamment la disposition d'une habitation, d'un véhicule ou d'autres avantages en nature;
- les cotisations patronales au fonds de pension.

Toutes les indemnités doivent obligatoirement être versées sur le compte du joueur dont le numéro de compte est mentionné sur le contrat le liant au club. La responsabilité incombe au joueur d'informer par écrit l'employeur en cas de modification du numéro de compte sur lequel les indemnités doivent être versées.

§ 2 Contractuellement, la rémunération doit être suffisamment déterminable (salaire fixe, avantages en nature, primes, ...) pour que l'on puisse établir sur la base du contrat si le salaire minimum est respecté.

Les cotisations patronales pour l'assurance-groupe, la prime CCT et le pécule de vacances ne sont pas comptabilisés pour la détermination des différentes rémunérations minima (sportif rémunéré à temps partiel - sportif rémunéré à temps plein - sportif hors Espace économique européen).

Par conséquent, la rémunération minimum doit être atteinte avec les éléments salariaux autres que les cotisations patronales pour l'assurance-groupe, la prime CCT et le pécule de vacances. En outre, il est explicitement convenu que, pour le salaire minimum, il ne peut être tenu compte que des éléments salariaux énumérés dans la loi sur la protection de la rémunération.

§ 3 Le footballeur rémunéré doit être rémunéré chaque mois du contrat qui dure au minimum jusqu'à la fin de la saison (30 juin). Le salaire mensuel effectif doit au moins être égal au salaire théorique mensuel minimum. Le salaire minimum annuel est fixé par la commission paritaire nationale des sports.

1/12e de ce salaire minimum fixé doit être versé mensuellement. Il faut également tenir compte des dispositions de l'article 10.

Article 9

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

Le minimum suivant est d'application :

- Division Nationale 1 A : 22 sportifs percevant au minimum la rémunération à temps plein pour sportifs rémunérés
- Division Nationale 1 B : 17 sportifs percevant au minimum la rémunération à temps partiel pour sportifs rémunérés.

À partir de la saison 2019-2020, les nombres minima prévus supra sont portés à

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

Article 10

§1 Le footballeur rémunéré dont le salaire contractuel mensuel brut fixe est inférieur à 10.000 euro et qui, au 1^{er} février, est en service depuis plus de 16 mois sans interruption dans le club et au moins 16 ans, a droit à une prime de CCT selon les modalités suivantes :

- plus d'une saison en service comme footballeur rémunéré : 500 euros;
- plus de 2 saisons en service comme footballeur rémunéré : 750 euros;
- plus de 3 saisons en service comme footballeur rémunéré : 1.250 euros;
- plus de 4 saisons en service comme footballeur rémunéré : 2.000 euros.

Le caractère ininterrompu du service est déterminé par la durée du/des contrat(s). Un passage définitif à un autre club constitue une exception.

§ 2 Les montants sont respectivement portés à 1.000 EUR (plus de 2 saisons) et 1.500 EUR (plus de 3 saisons) pour autant qu'au moment du paiement, il s'agisse d'un club de division nationale A.

§ 3 Le mois du paiement est le mois de février de la saison au cours de laquelle les conditions respectives sont remplies. Le sportif rémunéré qui n'est plus en service au mois de février n'y a plus droit.

§ 4 La prime de CCT n'est pas incluse dans le salaire normal. Il n'est pas possible de déroger à cette règle contractuellement. La prime de CCT est en d'autres termes toujours due en plus des éventuelles autres primes ou augmentations de salaire.

Article 11

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

- 500 EUR durant la saison 2017-18 ;
- 900 EUR durant la saison 2018-19 ;
- 1.000 EUR durant la saison 2019-20.

Le montant de 500 euros sera augmenté à 900 euros pour un club de la Division nationale 1 A.

Article 12

§ 1 Les organisations syndicales signataires ont le droit de demander un duplicata du contrat enregistré du footballeur rémunéré auprès de l'URBSFA, de la Pro Ligue ou de la ligue de football concernée, pour autant qu'elles soient mandatées par le footballeur.

§2 Les organisations syndicales signataires ont le droit de réclamer les cotisations à l'assurance-groupe pour le footballeur rémunéré auprès du club employeur ou de la compagnie d'assurance concernée où l'assurance-groupe a été souscrite, pour autant qu'elles soient mandatées par le joueur.

Article 13

Si une assurance-groupe est prévue, celle-ci doit être calculée dans le cadre légal.

Le montant de l'assurance-groupe en question, qui est une rémunération, doit au minimum être calculé sur les rémunérations minimales respectives pour les employés à temps partiel, les employés à temps plein et les employés hors de l'EEE. Cette disposition ne s'applique qu'aux contrats de travail conclus à partir de 2018-19.

Article 14

§1 Des primes de matches peuvent être prévues pour les matches de championnat, les matches amicaux, les matches de coupe, les tours finaux et les matches organisés par l'UEFA. Une distinction peut être faite par catégorie selon la phase du championnat. Le club et le joueur sont cependant libres de déterminer si des primes sont dues ou pas pour une certaine catégorie.

§2 Si des primes sont prévues pour certains matches, celles-ci doivent être suffisamment déterminables. Ce qui implique qu'il faut par catégorie (voir §1) indiquer si une prime est prévue et, le cas échéant, laquelle. Si aucune prime n'est prévue pour une certaine catégorie ou une partie d'une catégorie, cela doit également être indiqué.

Lorsque pour une certaine catégorie de matches les primes ne sont pas suffisamment déterminables, (ou qu'il n'est pas indiqué qu'il n'y a pas de prime prévue), une prime fixe de 75 euros par point s'applique par match pour lequel le joueur était inscrit sur la feuille de match.

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

Chapitre VII : Stabilité de contrat

Article 15

Les contrats à durée déterminée entre les clubs et les footballeurs rémunérés seront conclus pour une durée maximale de 5 ans et dureront au minimum jusqu'à la fin de la saison (30 juin) durant laquelle ils sont conclus. En cas de non-respect de ce minimum, le joueur a droit au paiement du salaire jusqu'à la fin de ladite saison.

Article 16

§1 Le joueur dont le contrat vient à terme conformément aux dispositions contractuelles est libre de conclure un contrat de travail avec un autre club de son choix. La liberté de négociation du joueur ne pourra en aucun cas être entravée.

§2 Les footballeurs rémunérés qui sont en fin de contrat sont dispensés de prestations de travail avec maintien du salaire à partir du premier du mois de juin au cours duquel le contrat expire, sauf si à cette date des matches officiels de l'équipe première sont encore programmés au calendrier. Cette disposition s'applique également si un joueur dont le contrat se termine en fin de saison s'entraîne déjà avec un autre club avec qui il a conclu un contrat de travail prenant cours la saison suivante.

§ 3 Sans préjudice des dispositions de la loi du 24 février 1978 et de ses arrêtés d'exécution, les parties s'engagent à ne pas procéder à la rupture prématurée des contrats de travail, sauf pour des raisons reconnues comme fondées par le juge ou les instances compétentes.

§4 Le footballeur rémunéré affecté au noyau premier des onze doit avoir un maximum de chances de jouer et de s'entraîner avec ce noyau. Les conditions minimales auxquelles le club doit satisfaire en matière d'entraînement et d'infrastructures d'entraînement sont les suivantes

- les entraînements sont donnés par un coach diplômé qui fait partie du staff technique. Des entraînements de qualité sont nécessaires en vue de ne pas hypothéquer la carrière du joueur concerné;
- les entraînements doivent avoir lieu dans les horaires de travail prévus par le règlement de travail;
- Les entraînements de groupe ont lieu avec le noyau de joueurs pour lequel il est qualifié pour disputer les matches. Un programme individuel peut être établi dans le cas d'une blessure, revalidation et, pour autant que ceci puisse être justifié par le club, en raison d'un retard physique;
- Garantir les mêmes équipements concernant l'habillement. De plus, les clubs prévoient les mêmes vestiaires ou équivalents.

Aucune modification substantielle des conditions d'entraînement du sportif rémunéré n'est autorisée à titre de mesure disciplinaire, sauf si le joueur en a été informé de la manière et selon la procédure prévue dans la présente convention collective de travail, concernant les amendes ou sanctions.

Chapitre VIII : Clauses contractuelles

Article 17

L'option est une clause contractuelle spécifique au secteur du football. Les parties déclarent qu'une option unilatérale n'est pas valable. La clause d'option n'est toutefois pas à considérer comme unilatérale lorsqu'elle satisfait aux conditions suivantes:

§ 1 : Champ d'application

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

§ 2 : Conditions de forme

L'option doit être rédigée par écrit et faire partie intégrante du contrat, pour chaque travailleur (sportif rémunéré) séparément et au plus tard lors de l'entrée en service du travailleur.

Lors de la signature, le contrat doit obligatoirement mentionner la durée, l'augmentation salariale applicable et la date limite de levée de l'option (au plus tard le 31 mars). En cas d'une référence pure et simple à la convention collective de travail applicable, la levée de l'option s'accompagnera d'une augmentation de 20 p.c. de salaire fixe, sans que cette augmentation ne puisse dépasser 25.000 EUR.

§ 3 : Durée

La durée maximale de l'option ne peut en aucun cas dépasser la durée contractuelle.

La durée maximale du contrat, y compris l'option, ne peut dépasser cinq ans, et trois ans pour les joueurs de moins de 18 ans qui gagnent moins de 25.000 euros par saison.

La durée maximale d'une option pour les jeunes joueurs formés par le club même (trois saisons consécutives ou non d'affiliation au club comme amateur ou comme joueur sous contrat, éventuellement mis à la disposition d'un autre club) de moins de 18 ans au début de la saison est de deux ans. A ces conditions, la durée de l'option peut excéder la durée contractuelle.

Un contrat prenant effet en cours de saison est assimilé à une saison complète pour la détermination de la durée contractuelle.

§ 4 : Augmentation salariale

La levée d'option s'accompagne au moins d'une augmentation de 15 p.c. du salaire fixe et 5 p.c. des primes de match et/ou de sélection, OU de 20 p.c. du salaire fixe, sans que cette augmentation excède 25.000 EUR. En tout cas, une levée d'option s'accompagne du revenu garanti pour les sportifs rémunérés à temps plein.

§ 5 : Levée de l'option

L'option doit être levée par le club au moyen d'une lettre recommandée, au plus tard le 31 mars de la saison au cours de laquelle le contrat expire normalement, le cachet de la poste faisant foi. Une clause d'option pluriannuelle ne peut être divisée et doit donc être levée toujours en son intégralité.

Le club ne peut lever l'option et/ou le joueur ne peut être tenu de respecter la levée de l'option, si, au 15 mars de l'année en cours, le club a un arriéré salarial de 2 mois ou plus pour le joueur dont l'option est levée. Le joueur doit confirmer le non-respect par courrier recommandé au club avant le 16 avril de la saison en cours.

§ 6 : Sanctions

Sanction en cas de non-respect : le joueur peut invoquer la nullité et considérer le contrat comme terminé ou confirmer la durée de l'option avec application de l'augmentation de salaire prévue au §4.

En cas de contestation, l'affaire doit obligatoirement être portée devant le tribunal compétent ou la commission d'arbitrage pour le footballeur rémunéré.

Article 18

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

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

Article 19

Le risque de descente est un risque inhérent au secteur sportif. Les parties sont cependant d'accord de limiter ce risque et, en cas de descente pour des raisons sportives, d'accepter une diminution de la rémunération s'il est satisfait à toutes les conditions ci-après. La condition résolutoire pure en cas de descente n'est pas acceptée par les parties et la partie la plus lésée peut en invoquer la nullité.

§ 1 : Champ d'application

Le régime ci-dessous s'applique uniquement aux clubs de football et aux joueurs qui ont signé un contrat de travail de sportif rémunéré à temps plein ou à temps partiel.

§ 2 : Condition de forme

La diminution de la rémunération en cas de descente pour raisons sportives doit être rédigée par écrit et faire partie intégrante du contrat, pour chaque travailleur (sportif rémunéré) individuellement et au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. Le contrat doit obligatoirement mentionner la diminution salariale applicable, limitée ou non à 10%.

§ 3 : Diminution de salaire

La diminution de la rémunération s'élèvera au maximum à 20 % du salaire fixe et 20 % des primes de match et/ou de sélection, le revenu minimum mensuel moyen devant rester assuré.

Au cas où le contrat prévoit une diminution de la rémunération en cas de descente pour raisons sportives, le joueur a le choix, au moment de la descente effective, d'accepter la diminution de rémunération convenue ou bien de demander sa liberté à partir de la saison suivant celle de la descente, et, ce, sans autres obligations financières entre les deux parties à partir de la saison suivant celle de la descente.

Le joueur qui désire recourir à la possibilité de demander sa liberté garde évidemment ses droits financiers pour la totalité de la saison en cours; il doit demander sa liberté au plus tard le 7 juin de la saison dans laquelle le club descend, par lettre recommandée à la poste, la date de la poste faisant foi.

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

Au cas où, dans le contrat, une diminution de rémunération pour des raisons sportives, limitée à 10 % du salaire fixe et 10 % des primes de match et/ou de sélection, est prévue, la possibilité, pour le joueur, de demander sa liberté n'est pas prévue, à moins que les deux parties en conviennent autrement par contrat. La diminution de salaire entre en vigueur à partir du 1^{er} juillet suivant la saison pendant laquelle le club sportif est rétrogradé.

§ 4 : Sanctions

Sanction en cas de non-respect : la clause de diminution salariale est nulle et le joueur peut soit respecter la durée contractuelle convenue avec application des conditions salariales en vigueur sans diminution de salaire ou considérer son contrat comme terminé.

En cas de contestation, le tribunal compétent ou la commission d'arbitrage pour le joueur rémunéré est obligatoirement saisi(e) de l'affaire.

Article 20

En cas de passage à une division supérieure, le salaire fixe et les primes de match et de sélection pour le footballeur rémunéré seront augmentées d'au moins 10%, à moins qu'une telle augmentation ait déjà été prévue contractuellement.

Chapitre IX : Incapacité de travail

Article 21

Le club octroie au joueur l'assistance médicale gratuite par l'intermédiaire de son staff médical et des spécialistes externes choisis par le club. Le joueur est libre de consulter des médecins ou spécialistes de son choix et de se faire soigner par eux, à ses frais et à ses risques, notamment en ce qui concerne une indisponibilité de longue durée. Le club ne prend en aucun cas en charge les coûts ou la responsabilité des traitements, soins médicaux et de façon générale de toutes les interventions autres que celles dispensées ou autorisées par les médecins du club ou les spécialistes externes qu'il a choisis.

Article 22

Les clubs employeurs s'engagent, en cas d'incapacité de travail causée par un accident de travail, à payer au joueur, pour le premier mois de l'incapacité de travail, la rémunération garantie et à partir du deuxième jusqu'au sixième mois inclus de l'incapacité, le salaire fixe contractuel et, à partir du septième mois jusqu'au douzième mois inclus, en plus de l'intervention de l'assurance accidents de travail, une indemnité complémentaire, de manière à atteindre le salaire fixe contractuel du joueur, avec un complément maximal de 2.000 EUR par mois.

Si, durant l'incapacité de travail, la durée convenue du contrat vient à échéance, le club garantit également au joueur le salaire fixe contractuel durant maximum deux mois à l'issue du contrat de travail, sans dépasser le maximum total de 6 mois, le joueur retombant ensuite sur l'intervention légale de l'assurance des accidents de travail.

Si un nouveau contrat est conclu avec un autre employeur durant la période d'incapacité de travail, une nouvelle période d'incapacité de travail prend cours, salaire garanti y compris.

Article 23

Les clubs/employeurs s'engagent, en cas d'incapacité de travail en raison de maladie ou d'accident, à payer au joueur, pour le premier mois d'incapacité, la rémunération garantie et pour le deuxième mois (1 A et 1 B) et troisième mois (uniquement 1 A) d'incapacité, une indemnité complémentaire composée de la différence entre le salaire fixe contractuel et l'intervention de la mutuelle. Si le joueur n'a pas droit à une intervention de la mutuelle en raison du fait qu'il exerce encore une autre activité professionnelle, le club est uniquement tenu de payer le supplément fictif et pas le montant correspondant à l'intervention de la mutuelle même. Ce point ne s'applique pas si le joueur est affilié à une mutuelle mais n'a pas droit aux allocations à cause du temps d'attente.

Si, au cours de l'incapacité de travail, la durée contractuelle convenue vient à échéance, le régime ci-dessus reste pleinement valable pour les deux premiers mois d'incapacité de travail; ensuite, le joueur retombe entièrement sur l'intervention légale de la mutuelle. Si un nouveau contrat est conclu avec un autre employeur durant la période d'incapacité de travail, une nouvelle période d'incapacité de travail prend cours, salaire garanti y compris.

Article 24

Les clubs sont tenus d'étendre leur assurance accidents de travail, que ce soit ou non auprès de leur assureur légal, aux accidents survenus aux joueurs mis à disposition d'une sélection nationale, sauf couverture équivalente de la Fédération respective.

Chapitre X : Délégation des joueurs

Article 25

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

§ 2 Par employeur/club se tiendra, au début de chaque saison, un conseil des joueurs en vue d'élire au moins deux délégués des joueurs en son sein.

§ 3 Les représentants des syndicats de joueurs pourront être invités audit conseil et auront, à cette occasion, le droit d'informer les joueurs sur les activités syndicales.

§ 4 Le mandat de délégué des joueurs ne peut entraîner ni avantages ni désavantages pour celui qui l'exerce.

§ 5 Un représentant des joueurs pourra transmettre, aussi bien oralement que par écrit, toute communication utile aux joueurs.

§ 6 Les employeurs sont d'accord que les représentants d'un syndicat de joueurs puissent organiser, dans les installations du club, des réunions informatives pour les joueurs, après notification préalable au club concerné.

Chapitre XI : Mise à disposition de joueurs

Article 26

La mise à disposition, telle que décrite dans la loi du 24 juillet 1987, est la seule manière valable de prêter un sportif rémunéré. En cas de mise à disposition, le joueur reste travailleur du club prêteur.

Article 27

Conformément à la loi du 24 juillet 1987 concernant la mise à disposition des joueurs, les parties conviennent de n'appliquer que l'article 32 de la loi mentionnée ci-dessus en matière de prêt de joueurs, entre les clubs belges une mise à disposition de joueurs ne pouvant intervenir que dans les conditions suivantes:

- La mise à disposition n'est possible que pour une durée allant jusqu'à la fin de la saison en cours;
- Il est uniquement possible de déroger aux dispositions contractuelles entre le club emprunteur et le joueur en ce qui concerne le lieu d'occupation et les primes de match, les primes de sélection et les primes de championnat.
- Les dispositions contractuelles qui prévoient leur non-application en raison d'une mise à disposition doivent être considérées comme inexistantes ;
- L'accord des trois parties intéressées, à savoir le club prêteur, le club emprunteur et le joueur, est obligatoirement établi par leurs signatures conjointes apposées au bas d'un document commun;
- L'accord des syndicats, tel que prévu par la loi, n'est juridiquement acquis qu'à partir du moment où au moins deux des trois syndicats représentatifs ont donné leur assentiment. Le joueur n'est employé par le club emprunteur qu'à compter du moment où les syndicats et/ou l'inspection sociale a donné son approbation. Si les syndicats ne donnent pas de réponse (approbation ou remarques) au club dans les 48h après réception de la notification, le dossier sera considéré comme approuvé.
- En cas de suspension du contrat de travail, autre que les cas explicitement prévus dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, il ne peut y avoir de mise à disposition. Si une telle mise à disposition se produit néanmoins, le club prêteur est tenu de respecter le contrat liant au joueur. Le club prêteur et le club emprunteur sont solidairement responsables du respect des contrats conclus par les 2 clubs avec le joueur.
- Procédure à suivre: le club emprunteur doit envoyer la demande, accompagnée par la convention tripartite et le contrat de travail du joueur, par courrier électronique aux organisations respectives des travailleurs.

Article 28

Aucune autre condition que celles prévues par la loi et/ou la CCT ne peut être liée à la mise à disposition.

Chapitre XII : Contrats à temps partiel

Article 29

Le contrat de travail à temps partiel pour footballeurs rémunérés doit répondre aux conditions et dispositions de la convention collective de travail du 7 juin 2000 (reg.n° 55232/CO/223) relative au contrat de travail à temps partiel pour les sportifs rémunérés, prolongée pour la durée de la présente convention collective de travail et ce uniquement pour le footballeur rémunéré.

Le président de la commission paritaire doit être informé tous les six mois, respectivement en septembre et en février de chaque saison sportive de football, de la conclusion de tels contrats. La liste des contrats à temps partiel est présentée à la réunion suivante de la commission paritaire.

Article 30

Les conditions minimales pour être considéré comme un étudiant

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

Article 31

Dans le cas d'une infraction aux dispositions concernant le contrat de travail à temps partiel pour footballeurs rémunérés, comme indiqué dans cette CCT et dans celle du 7 juin, 2000, le contrat de travail est considéré, ab initio, comme un contrat de travail temps plein pour footballeurs rémunérés avec en conséquence un complément pour porter le salaire au montant du salaire à temps plein.

Il n'est pas possible de déroger contractuellement [...] (Err. Déc. 30.07.201 8) à moins qu'il s'agisse d'un footballeur rémunéré qui n'évolue pas en 1 A ou 1 B. En outre, les dérogations contractuelles ne sont possibles qu'aux conditions suivantes chaque mois durant la durée du contrat, le club-employeur paie le salaire minimum du footballeur rémunéré à temps partiel ; dans le cas d'un changement de situation du footballeur concerné (il n'est plus étudiant ou n'exerce plus d'autre activité rémunérée que le football) durant la saison pendant laquelle court son contrat; la dérogation contractuelle est uniquement valable la première année du premier contrat avec le club-employeur.

Chapitre XIII : Liquidation/fusion/restructuration/Loi relative à la continuité des entreprises

Article 32

§ 1 En cas de liquidation, de fusion ou de restructuration d'un club ayant des footballeurs rémunérés en service, une procédure d'information de la commission paritaire doit obligatoirement être suivie. La même règle s'applique lorsque le club invoque la loi relative à la continuité des entreprises.

§2 Au cas où un club a l'intention d'y procéder, il est tenu d'en informer au préalable le président de la Commission paritaire nationale des sports par courrier recommandé. Le président de la Commission paritaire nationale des sports en informe les partenaires sociaux représentés au sein de la Commission paritaire nationale des sports et organise dans les meilleurs délais une réunion de la Commission paritaire nationale des sports. En cas de non-respect de cette procédure, la liquidation/fusion/restructuration n'est pas opposable aux partenaires sociaux représentés au sein de la Commission paritaire nationale des sports.

§ 3 Au cas où le liquidateur/curateur décide de continuer les activités (sportives) du club, les joueurs dont le contrat a été terminé par le liquidateur/curateur sont libres d'adhérer immédiatement à un autre club sans aucune restriction et avec une priorité absolue du droit au travail.

§ 4 La reconnaissance de la créance du joueur contractuel par le liquidateur/curateur est considérée comme une dette fixe définitive (/dette fédérale). Dans ces situations, il n'y a pas de procédure ultérieure requise pour les instances juridiques compétentes et/ou les instances fédérales.

§5 La reprise par une autre association du matricule d'un club qui est en liquidation ou qui a fait faillite signifie que l'association reprenante est tenue de payer les dettes des joueurs contractuels du club en faillite/liquidation.

Ceci pour éviter la concurrence déloyale et pour éviter que les dettes soient imposées à la société, dettes qui doivent en fait être assumées par le reprenneur d'un club qui maintient son matricule (statut).

Chapitre XIV : Amendes et sanctions

Article 33

Les amendes et sanctions disciplinaires imposées par l'employeur doivent être mentionnées dans le règlement de travail. Le montant des amendes financières ne peut dépasser le maximum autorisé par la loi, tel que mentionné à l'article 18 de la loi concernant les règlements de travail du 8 avril 1965, à savoir maximum 1 /5 de la rémunération journalière. Le règlement de travail et le contrat de travail doivent également mentionner les modalités de notification des sanctions ainsi que la procédure et les délais d'appel, sous peine de nullité.

Chapitre XV : Paris

Article 34

Les joueurs s'engagent à ne pas participer à des paris, de quelque nature que ce soit, ayant un rapport avec les matchs des compétitions au sein desquelles leur club évolue. En cas de litiges éventuels, la Commission paritaire nationale des sports est saisie de l'affaire.

Chapitre XVI : Discrimination, racisme et intégrité du joueur ou du club

Article 35

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

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

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

Chapitre XVII : Intermédiaires

Article 36

Les parties s'engagent à n'avoir recours, pour le placement, qu'à des agents qui sont en ordre avec la législation concernée ou les règlements promulgués par les autorités respectives. Dans la mesure où il est fait appel à un agent sportif, l'identité complète et le numéro d'entreprise, de l'agent/intermédiaire figureront dans les contrats conclus ou y seront ajoutés.

Chapitre XVIII : joueurs mineurs

Article 37

§ 1 Les parties confirment l'importance d'une formation de qualité (aussi bien sportive qu'extra-sportive) pour les jeunes footballeurs.

§ 2 Dans ce cadre, les partenaires sociaux sont d'accord sur le fait qu'à partir de la saison 2018-19 l'âge de la signature d'un contrat d'emploi par un mineur soit abaissé à 15 ans, sous les conditions suivantes :

prévoir contractuellement que l'école et les cours joueront un rôle pertinent. Le club permettra en tout temps au joueur de respecter ses obligations scolaires ;

aucun pré-contrat ne peut être conclu ;

- la formation a également pour but de donner davantage de chances aux jeunes au sein des clubs belges ;

Les partenaires sociaux mettent en place au préalable une commission paritaire qui suit l'enregistrement et la formation. Une évaluation globale sera prévue en mai 2020.

§ 3 Les partenaires sociaux insistent pour qu'un arrêté royal consacre leur accord à ce sujet.

Chapitre XIX : Engagements

Article 38

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

Chapitre XX : Prime syndicale

Article 39

Dans la CCT du 7 juin 2006 concernant l'attribution d'une prime syndicale pour footballeur rémunéré, l'article 4 est adapté comme suit les employeurs au sens de l'article 1 versent au 30 septembre de chaque année, en commençant au 30 septembre 2006, un montant au fonds en vue du paiement de la prime syndicale. Le montant est déterminé comme suit :

à partir du 30 septembre 2017 : 100 euros par footballeur rémunéré en 1 A et 50 euros par footballeur rémunéré en 1 B.

L'Indemnité en 1 B sera augmentée à 100 euros à partir de la saison 2018-19.

Chapitre XXI : Droit de l'image

Article 40

§1 Le joueur dispose librement de son image dans la mesure où l'exercice de ce droit reste étranger au cadre du club et sans rapport avec les couleurs ou l'équipement du club auquel il est relié. Le joueur peut librement signer des contrats publicitaires sauf avec des tiers qui sont des concurrents du sponsor du club ou dans la mesure où les produits sont contraires à l'image du

sport (tabac, alcool). Au début de la saison, le joueur communique au club avec quels sponsors il a conclu un contrat publicitaire.

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

§ 3 Afin de garantir l'application correcte de ces dispositions, le club communiquera par écrit, avant le 1^{er} octobre, avec quels sponsors un contrat est conclu. En cas de modification des contrats de sponsoring dans le courant de la saison, celle-ci doit être communiquée par écrit, dans le mois qui suit, à la commission paritaire. En cas de non-respect, le club ne pourra recourir aux dispositions du présent article .