

# Commission paritaire nationale des sports (CP 223)

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 28 JUIN 2024

*Conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés*

### **CHAPITRE I. Champ d'application**

#### **ARTICLE 1ER.**

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**

#### **ART. 2.**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à savoir du 1er juillet 2024 au 30 juin 2026 inclus, à l'exception de l'article 38 et par conséquent aussi l'article 1 qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et sont de durée indéterminée.

Ces deux articles à durée indéterminée peuvent être ~~déclarés~~ dénoncés par chacune des parties signataires, moyennant la prise en compte d'un délai de préavis de six mois, par courrier recommandé adressé au président de la Commission paritaire nationale des sports.

### **CHAPITRE III. Négociations sur le travail et les rémunérations**

#### **ART. 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. Discrimination, racisme et intégrité du joueur ou club**

#### **ART. 4.**

Ni le club ni le joueur ne doivent se livrer à des propos, textes, symboles, gestes et déclarations offensants, provocants et/ou discriminatoires (racistes, xénophobes, homophobes, etc.) dans le cadre de la relation employeur-employé. Ceux-ci affectent les personnes dans leur identité et n'ont pas leur place dans notre sport.

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

Les partenaires sociaux condamnent également toute atteinte à l'intégrité du joueur et/ou du club.

## **CHAPITRE V. Droit au travail**

### **ART. 5.**

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

- Dans le cas où il est licencié unilatéralement par un club appartenant à l'URBSFA, la VFV ou l'ACFF. Dans ce cas, le joueur aura le droit de jouer à condition qu'il soit affilié avant le 15 mars de la saison en cours ; si le licenciement est une conséquence de la liquidation/de la faillite du club-employeur, l'affiliation peut intervenir après le 15 mars.;
- S'il lui est offert un contrat en tant que sportif rémunéré et qu'il n'est pas membre d'un club affilié à l'URBSFA, la VFV ou à l'ACFF ;
- S'il lui est offert un contrat en tant que sportif rémunéré et qu'il ne détient pas ce statut dans un autre club de l'URBSFA, de la VFV ou de l'ACFF. Dans ce cas, l'approbation de la commission arbitrale pour le sportif rémunéré, telle que décrite à l'article B2.60 et suivants du règlement fédéral, sera toujours requise avant la signature de la convention. Aucune approbation n'est requise pour les joueurs ayant atteint l'âge de 18 ans ;
- Si une convention existante entre un joueur et un club appartenant à l'URBSFA, la VFV ou l'ACFF est rompue par accord mutuel. Dans ce cas, le joueur aura le droit de jouer pour son nouveau club en tant que footballeur rémunéré si la convention a été rompue de commun accord pendant la période de transfert en cours. En cas de rupture de commun accord en dehors de la période de transfert, le joueur n'aura le droit de jouer qu'à partir du début de la période de transfert suivante. Les périodes de transfert sont fixées aux mois de janvier (période de transfert d'hiver) et de juillet et août (période de transfert d'été) ;
- Si le joueur démissionne suite à un acte équipollent à rupture. Un acte équipollent à rupture signifie que l'employeur procède unilatéralement à des modifications importantes d'un élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, l'absence de paiement du salaire au plus tard le 30<sup>ème</sup> jour calendrier suivant l'exigibilité est considéré comme un acte équipollent à rupture pour autant que l'employeur soit mis en demeure au préalable et qu'il ait eu la possibilité de payer le salaire dû dans un délai de minimum 10 jours. Le club ou la fédération à laquelle appartient le club ne peuvent pas limiter ce droit.

## **CHAPITRE VI. Rémunération et statut**

### **ART. 6.**

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

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

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

§ 2. Contractuellement, la rémunération doit être suffisamment déterminable (salaire fixe, avantages en nature, primes,...) pour que l'on puisse établir sur la base du contrat si le salaire minimum est respecté. Les cotisations patronales pour l'assurance-groupe, la prime convention collective de travail et le pécule de vacances ne sont pas comptabilisés pour la détermination des différentes rémunérations minima (sportif rémunéré à temps partiel - sportif rémunéré à temps plein - sportif hors Espace économique européen).

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

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

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

#### **ART. 7.**

Chaque club (sauf les équipes U23) est obligé d'avoir un nombre minimum de joueurs avec un contrat de travail, en fonction de la division dans laquelle il joue.

Le minimum suivant est d'application :

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

#### **ART. 8.**

§ 1er. Le footballeur rémunéré dont le salaire contractuel mensuel brut fixe est inférieur à 10.200 EUR et qui, au 1er février, est en service depuis plus de 16 mois sans interruption dans le club et a au moins 16 ans, a droit à une prime de convention collective de travail selon les modalités suivantes :

- plus d'une saison en service comme footballeur rémunéré : 538,56 EUR;
- plus de 2 saisons en service comme footballeur rémunéré : 807,85 EUR;
- plus de 3 saisons en service comme footballeur rémunéré : 1346,41 EUR;
- plus de 5 saisons en service comme footballeur rémunéré : 1615,69 EUR ;
- plus de 7 saisons en service comme footballeur rémunéré : 1884,98 EUR ;
- plus de 9 saisons en service comme footballeur rémunéré : 2154,26 EUR.

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

§ 2. Les montants sont respectivement portés à 1 077,13 EUR (plus de 2 saisons), 1 615,69 EUR (plus de 3 saisons) et 2 154,26 EUR (plus de 4 saisons) pour autant qu'au moment du paiement, il s'agisse d'un club de division nationale 1A.

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

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

#### **ART. 9.**

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 :

- 323,14 EUR de garantie par saison pour la durée de cette CCT

#### **ART. 10.**

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

qu'elles soient mandatées par le footballeur.

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

#### **ART. 11.**

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

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

#### **ART. 12.**

§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 et par phase de compétition. Le club et le joueur sont cependant libres de déterminer si des primes sont dues ou pas pour une certaine catégorie de matches.

§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 80,78 euros par point s'applique par match officiel dans la compétition et de 242,35 euros par match pour le club qui progresse dans la Coupe de Belgique à partir des 1/16èmes de finale pour lequel le joueur était inscrit sur la feuille de match.

### **CHAPITRE VII. Stabilité de contrat**

#### **ART. 13.**

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.

#### **ART. 14.**

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

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

§3 Les joueurs (1) dont le contrat se termine à la fin de la saison ou (2) qui sont transférés avant la fin de la saison et dont le contrat de travail avec leur nouveau club commence à partir du 1<sup>er</sup> juillet de la saison suivante, peuvent participer aux entraînements et aux matchs d'entraînement avec leur nouveau club à partir du 10 juin de la saison en cours, moyennant la signature préalable d'une Convention d'entraînement, distincte du contrat de Sportif Rémunéré. Cette période de 20 jours maximum (« Période d'entraînement ») n'est pas considérée comme le début de l'exécution du nouveau contrat de Sportif Rémunéré. La Convention d'entraînement n'est pas une clause d'essai et n'est valable que si un contrat de Sportif Rémunéré a été conclu. L'ancien club du joueur ne peut s'opposer à la conclusion de la Convention d'entraînement et reste débiteur des sommes dues jusqu'à l'échéance du 30 juin.

Pendant la Période d'entraînement, le joueur des clubs de 1A et 1B (Pro League) aura droit à une indemnité d'entraînement forfaitaire, non soumise à l'assurance groupe, forfaitaire de 1 077,13 € brut par semaine commencée, laquelle sera payée par son nouveau club.

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

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

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

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

Une méconnaissance par le club des droits accordés au joueur en vertu de l'article 14§5 peut entraîner des dommages dans le chef du joueur. L'étendue exacte de ces dommages doit être déterminée par le tribunal ou les instances compétentes.

## **CHAPITRE VIII. Clauses contractuelles**

### **ART. 15.**

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. Conditions de forme*

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

Lors de la signature, le contrat doit obligatoirement mentionner la durée, l'augmentation salariale applicable et la date limite de levée de l'option (au plus tard le 31 mars). En cas d'une référence pure et simple à la convention collective de travail applicable, la levée de l'option s'accompagnera d'une augmentation de 20 pour cent du salaire fixe, sans que cette augmentation ne puisse dépasser 25 500 EUR.

#### *§ 2. Durée*

##### **Durée maximale du contrat**

La durée maximale du contrat, y compris la durée d'une option éventuelle dans le contrat, ne peut jamais dépasser une durée de :

- 5 ans pour les joueurs âgés de plus de 18 ans.
- 5 ans pour les joueurs de moins de 18 ans, avec un salaire supérieur à 25.000 euros sur une base saisonnière.
- 3 ans pour les joueurs de moins de 18 ans, avec un salaire égal ou inférieur à 25.000 euros sur une base saisonnière.

Un contrat prenant effet en cours de saison est assimilé à une saison complète pour la détermination de la durée contractuelle. Cela ne vaut pas pour la Convention d'entraînement définie dans l'article 14§3.

### **Durée maximale de l'option**

La durée d'une option incluse dans un contrat ne peut jamais dépasser la durée contractuelle effective stipulée dans le contrat (*par exemple, lorsqu'un joueur signe un contrat d'une durée de 2 ans, l'option peut être d'une durée maximale de 2 ans*). Il existe 2 exceptions à cette règle :

- Les contrats conclus en cours de saison pour une durée allant jusqu'à la fin de la saison peuvent contenir une option d'une durée d'un an.

*Par exemple, si le joueur X signe un contrat d'une durée de 6 mois pendant la période de transfert hivernale, une option d'un an peut être inscrite dans le contrat.*

- Les contrats conclus avec des jeunes joueurs formés au club (trois saisons consécutives ou non affiliés au club en tant qu'amateur ou en tant que joueur sous contrat - éventuellement mis à la disposition d'un autre club) âgés de moins de 18 ans peuvent comporter une option de 2 ans.

*Par exemple, le joueur X, âgé de 15 ans, signe un contrat d'une durée d'un an, puis une option de 2 ans peut être inscrite dans le contrat.*

Les 2 exceptions précédentes ne peuvent en aucun cas affecter la durée maximale d'un contrat de respectivement 5 et 3 ans telle que stipulée à l'article 15, §2, premier alinéa de la CCT.

### **§ 3. Augmentation salariale**

La levée d'option s'accompagne au moins d'une augmentation de 15 pour cent du salaire fixe et 5 pour cent des primes de match et/ou de sélection ou de 20 pour cent du salaire fixe. Pour le calcul du salaire fixe, si une prime de signature avait été convenue dans le cadre du contrat initial, celle-ci est ajoutée *pro rata temporis* au montant du salaire fixe. En aucun cas, l'augmentation ne doit excéder 25.500 EUR par saison. En tout cas, une levée d'option s'accompagne du revenu garanti pour les sportifs rémunérés à temps plein.

### **§ 4. Levée de l'option**

L'option doit être levée par le club au moyen d'une lettre recommandée, au plus tard le 31 mars de la saison au cours de laquelle le contrat expire normalement, le cachet de la poste faisant foi.

Une clause d'option pluriannuelle ne peut être divisée et doit donc être levée toujours en son entièreté.

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

### **§ 5. 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.

## **ART. 16.**

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

### **§ 1er. Champ d'application**

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

### § 2. Conditions de forme

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

### § 3. Diminution de salaire

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

Au cas où le contrat prévoit une diminution de la rémunération en cas de descente, 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 à partir du 15 mai et 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 en raison d'une relégation, limitée à 10 pour cent du salaire fixe et 10 pour cent des primes de match et/ou de sélection, est prévue, la possibilité pour le joueur de demander sa liberté n'est pas prévue, à moins que les deux parties en conviennent autrement par contrat. Pour les joueurs appartenant à une équipe U23, la référence est le club parent du joueur et non l'équipe U23.

La diminution de salaire entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> 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.

### **ART. 17.**

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

Pour les joueurs appartenant à une équipe U23, la référence est le club parent du joueur et non l'équipe U23.

## **CHAPITRE IX. Incapacité de travail**

### **ART. 18.**

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.

### **ART. 19.**

Les employeurs/clubs s'engagent, en cas d'incapacité de travail causée par un accident de travail, à payer au joueur, pour le premier mois de l'incapacité de travail, la rémunération garantie et à partir du deuxième jusqu'au sixième mois inclus de l'incapacité, le salaire fixe contractuel et, à partir du septième mois jusqu'au douzième

# Commission paritaire nationale des sports (CP 223)

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 28 JUIN 2024

*Conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés*

### **CHAPITRE I. Champ d'application**

#### **ARTICLE 1ER.**

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**

#### **ART. 2.**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à savoir du 1er juillet 2024 au 30 juin 2026 inclus, à l'exception de l'article 38 et par conséquent aussi l'article 1 qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et sont de durée indéterminée.

Ces deux articles à durée indéterminée peuvent être ~~déclarés~~ dénoncés par chacune des parties signataires, moyennant la prise en compte d'un délai de préavis de six mois, par courrier recommandé adressé au président de la Commission paritaire nationale des sports.

### **CHAPITRE III. Négociations sur le travail et les rémunérations**

#### **ART. 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. Discrimination, racisme et intégrité du joueur ou club**

#### **ART. 4.**

Ni le club ni le joueur ne doivent se livrer à des propos, textes, symboles, gestes et déclarations offensants, provocants et/ou discriminatoires (racistes, xénophobes, homophobes, etc.) dans le cadre de la relation employeur-employé. Ceux-ci affectent les personnes dans leur identité et n'ont pas leur place dans notre sport.

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

Les partenaires sociaux condamnent également toute atteinte à l'intégrité du joueur et/ou du club.



## **CHAPITRE V. Droit au travail**

### **ART. 5.**

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

- Dans le cas où il est licencié unilatéralement par un club appartenant à l'URBSFA, la VFV ou l'ACFF. Dans ce cas, le joueur aura le droit de jouer à condition qu'il soit affilié avant le 15 mars de la saison en cours ; si le licenciement est une conséquence de la liquidation/de la faillite du club-employeur, l'affiliation peut intervenir après le 15 mars.;
- S'il lui est offert un contrat en tant que sportif rémunéré et qu'il n'est pas membre d'un club affilié à l'URBSFA, la VFV ou à l'ACFF ;
- S'il lui est offert un contrat en tant que sportif rémunéré et qu'il ne détient pas ce statut dans un autre club de l'URBSFA, de la VFV ou de l'ACFF. Dans ce cas, l'approbation de la commission arbitrale pour le sportif rémunéré, telle que décrite à l'article B2.60 et suivants du règlement fédéral, sera toujours requise avant la signature de la convention. Aucune approbation n'est requise pour les joueurs ayant atteint l'âge de 18 ans ;
- Si une convention existante entre un joueur et un club appartenant à l'URBSFA, la VFV ou l'ACFF est rompue par accord mutuel. Dans ce cas, le joueur aura le droit de jouer pour son nouveau club en tant que footballeur rémunéré si la convention a été rompue de commun accord pendant la période de transfert en cours. En cas de rupture de commun accord en dehors de la période de transfert, le joueur n'aura le droit de jouer qu'à partir du début de la période de transfert suivante. Les périodes de transfert sont fixées aux mois de janvier (période de transfert d'hiver) et de juillet et août (période de transfert d'été) ;
- Si le joueur démissionne suite à un acte équipollent à rupture. Un acte équipollent à rupture signifie que l'employeur procède unilatéralement à des modifications importantes d'un élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, l'absence de paiement du salaire au plus tard le 30<sup>ème</sup> jour calendrier suivant l'exigibilité est considéré comme un acte équipollent à rupture pour autant que l'employeur soit mis en demeure au préalable et qu'il ait eu la possibilité de payer le salaire dû dans un délai de minimum 10 jours. Le club ou la fédération à laquelle appartient le club ne peuvent pas limiter ce droit.

## **CHAPITRE VI. Rémunération et statut**

### **ART. 6.**

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

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

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

§ 2. Contractuellement, la rémunération doit être suffisamment déterminable (salaire fixe, avantages en nature, primes,...) pour que l'on puisse établir sur la base du contrat si le salaire minimum est respecté. Les cotisations patronales pour l'assurance-groupe, la prime convention collective de travail et le pécule de vacances ne sont pas comptabilisés pour la détermination des différentes rémunérations minima (sportif rémunéré à temps partiel - sportif rémunéré à temps plein - sportif hors Espace économique européen).

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

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

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

#### **ART. 7.**

Chaque club (sauf les équipes U23) est obligé d'avoir un nombre minimum de joueurs avec un contrat de travail, en fonction de la division dans laquelle il joue.

Le minimum suivant est d'application :

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

#### **ART. 8.**

§ 1er. Le footballeur rémunéré dont le salaire contractuel mensuel brut fixe est inférieur à 10.200 EUR et qui, au 1er février, est en service depuis plus de 16 mois sans interruption dans le club et a au moins 16 ans, a droit à une prime de convention collective de travail selon les modalités suivantes :

- plus d'une saison en service comme footballeur rémunéré : 538,56 EUR;
- plus de 2 saisons en service comme footballeur rémunéré : 807,85 EUR;
- plus de 3 saisons en service comme footballeur rémunéré : 1346,41 EUR;
- plus de 5 saisons en service comme footballeur rémunéré : 1615,69 EUR ;
- plus de 7 saisons en service comme footballeur rémunéré : 1884,98 EUR ;
- plus de 9 saisons en service comme footballeur rémunéré : 2154,26 EUR.

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

§ 2. Les montants sont respectivement portés à 1 077,13 EUR (plus de 2 saisons), 1 615,69 EUR (plus de 3 saisons) et 2 154,26 EUR (plus de 4 saisons) pour autant qu'au moment du paiement, il s'agisse d'un club de division nationale 1A.

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

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

#### **ART. 9.**

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 :

- 323,14 EUR de garantie par saison pour la durée de cette CCT

#### **ART. 10.**

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

qu'elles soient mandatées par le footballeur.

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

#### **ART. 11.**

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

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

#### **ART. 12.**

§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 et par phase de compétition. Le club et le joueur sont cependant libres de déterminer si des primes sont dues ou pas pour une certaine catégorie de matches.

§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 80,78 euros par point s'applique par match officiel dans la compétition et de 242,35 euros par match pour le club qui progresse dans la Coupe de Belgique à partir des 1/16èmes de finale pour lequel le joueur était inscrit sur la feuille de match.

### **CHAPITRE VII. Stabilité de contrat**

#### **ART. 13.**

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.

#### **ART. 14.**

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

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

§3 Les joueurs (1) dont le contrat se termine à la fin de la saison ou (2) qui sont transférés avant la fin de la saison et dont le contrat de travail avec leur nouveau club commence à partir du 1<sup>er</sup> juillet de la saison suivante, peuvent participer aux entraînements et aux matchs d'entraînement avec leur nouveau club à partir du 10 juin de la saison en cours, moyennant la signature préalable d'une Convention d'entraînement, distincte du contrat de Sportif Rémunéré. Cette période de 20 jours maximum (« Période d'entraînement ») n'est pas considérée comme le début de l'exécution du nouveau contrat de Sportif Rémunéré. La Convention d'entraînement n'est pas une clause d'essai et n'est valable que si un contrat de Sportif Rémunéré a été conclu. L'ancien club du joueur ne peut s'opposer à la conclusion de la Convention d'entraînement et reste débiteur des sommes dues jusqu'à l'échéance du 30 juin.

Pendant la Période d'entraînement, le joueur des clubs de 1A et 1B (Pro League) aura droit à une indemnité d'entraînement forfaitaire, non soumise à l'assurance groupe, forfaitaire de 1 077,13 € brut par semaine commencée, laquelle sera payée par son nouveau club.

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

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

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

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

Une méconnaissance par le club des droits accordés au joueur en vertu de l'article 14§5 peut entraîner des dommages dans le chef du joueur. L'étendue exacte de ces dommages doit être déterminée par le tribunal ou les instances compétentes.

## **CHAPITRE VIII. Clauses contractuelles**

### **ART. 15.**

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. Conditions de forme*

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

Lors de la signature, le contrat doit obligatoirement mentionner la durée, l'augmentation salariale applicable et la date limite de levée de l'option (au plus tard le 31 mars). En cas d'une référence pure et simple à la convention collective de travail applicable, la levée de l'option s'accompagnera d'une augmentation de 20 pour cent du salaire fixe, sans que cette augmentation ne puisse dépasser 25 500 EUR.

#### *§ 2. Durée*

##### **Durée maximale du contrat**

La durée maximale du contrat, y compris la durée d'une option éventuelle dans le contrat, ne peut jamais dépasser une durée de :

- 5 ans pour les joueurs âgés de plus de 18 ans.
- 5 ans pour les joueurs de moins de 18 ans, avec un salaire supérieur à 25.000 euros sur une base saisonnière.
- 3 ans pour les joueurs de moins de 18 ans, avec un salaire égal ou inférieur à 25.000 euros sur une base saisonnière.

Un contrat prenant effet en cours de saison est assimilé à une saison complète pour la détermination de la durée contractuelle. Cela ne vaut pas pour la Convention d'entraînement définie dans l'article 14§3.

### **Durée maximale de l'option**

La durée d'une option incluse dans un contrat ne peut jamais dépasser la durée contractuelle effective stipulée dans le contrat (*par exemple, lorsqu'un joueur signe un contrat d'une durée de 2 ans, l'option peut être d'une durée maximale de 2 ans*). Il existe 2 exceptions à cette règle :

- Les contrats conclus en cours de saison pour une durée allant jusqu'à la fin de la saison peuvent contenir une option d'une durée d'un an.

*Par exemple, si le joueur X signe un contrat d'une durée de 6 mois pendant la période de transfert hivernale, une option d'un an peut être inscrite dans le contrat.*

- Les contrats conclus avec des jeunes joueurs formés au club (trois saisons consécutives ou non affiliés au club en tant qu'amateur ou en tant que joueur sous contrat - éventuellement mis à la disposition d'un autre club) âgés de moins de 18 ans peuvent comporter une option de 2 ans.

*Par exemple, le joueur X, âgé de 15 ans, signe un contrat d'une durée d'un an, puis une option de 2 ans peut être inscrite dans le contrat.*

Les 2 exceptions précédentes ne peuvent en aucun cas affecter la durée maximale d'un contrat de respectivement 5 et 3 ans telle que stipulée à l'article 15, §2, premier alinéa de la CCT.

### **§ 3. Augmentation salariale**

La levée d'option s'accompagne au moins d'une augmentation de 15 pour cent du salaire fixe et 5 pour cent des primes de match et/ou de sélection ou de 20 pour cent du salaire fixe. Pour le calcul du salaire fixe, si une prime de signature avait été convenue dans le cadre du contrat initial, celle-ci est ajoutée *pro rata temporis* au montant du salaire fixe. En aucun cas, l'augmentation ne doit excéder 25.500 EUR par saison. En tout cas, une levée d'option s'accompagne du revenu garanti pour les sportifs rémunérés à temps plein.

### **§ 4. Levée de l'option**

L'option doit être levée par le club au moyen d'une lettre recommandée, au plus tard le 31 mars de la saison au cours de laquelle le contrat expire normalement, le cachet de la poste faisant foi.

Une clause d'option pluriannuelle ne peut être divisée et doit donc être levée toujours en son entièreté.

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

### **§ 5. 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.

## **ART. 16.**

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

### **§ 1er. Champ d'application**

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

mois inclus, en plus de l'intervention de l'assurance accidents de travail, une indemnité complémentaire, de manière à atteindre le salaire fixe contractuel du joueur, avec un complément maximal de 2.000 EUR par mois.

Si, durant l'incapacité de travail, la durée convenue du contrat vient à échéance, le club garantit également au joueur le salaire fixe contractuel durant maximum deux mois à l'issue du contrat de travail, sans dépasser le maximum total de six mois, le joueur retombant ensuite sur l'intervention légale de l'assurance des accidents de travail. Si un nouveau contrat est conclu avec un autre employeur durant la période d'incapacité de travail, une nouvelle période d'incapacité de travail prend cours, salaire garanti y compris.

#### **ART. 20.**

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

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

#### **ART. 21.**

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**

#### **ART. 22.**

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

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

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

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

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

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

### **CHAPITRE XI. Prêt temporaire de joueurs**

#### **ART. 23.**

Le prêt de joueurs entre clubs belges est possible aux conditions déterminées dans l'Article 24 et suivants de la présente CCT. Un prêt national répondant aux conditions de l'Article 24 n'est pas qualifié de mise à disposition au sens de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

**ART. 24.**

Les parties acceptent que les clubs belges puissent prêter des joueurs aux conditions cumulatives suivantes :

- Le club prêteur et le joueur concluent une annexe écrite suspendant le contrat de travail existant entre eux. Cette annexe doit être signée par les deux parties au plus tard au moment où la suspension du contrat de travail commence. Cette annexe doit contenir les mentions suivantes :

1. la durée de la suspension ;
2. le cas échéant, les circonstances dans lesquelles le club et le joueur peuvent mettre fin de manière anticipée à la suspension du contrat de travail et les modalités applicables à cette résiliation anticipée ;
3. la mention expresse qu'il s'agit d'une suspension temporaire du contrat de travail conformément au Chapitre XI de la présente CCT ;
4. la mention expresse que les droits et obligations réciproques découlant des dispositions légales et contractuelles applicables, y compris les droits et obligations prévus dans le contrat de travail, sont intégralement suspendus pendant la durée de la suspension ;

- Le club emprunteur et le joueur concluent un contrat de travail à durée déterminée conformément aux dispositions légales et sectorielles applicables. Ce contrat de travail doit être signé par les deux parties au plus tard au début du contrat de travail. Ce contrat de travail mentionne expressément qu'il s'agit d'un contrat de travail conclu conformément au Chapitre XI de la présente CCT. Si aucun accord n'est conclu dans les 7 jours ouvrables suivant la suspension du contrat de travail entre le joueur et le club prêteur, la suspension du contrat entre le club emprunteur et le joueur sera déclarée nulle et non avenue de plein droit.

- Pendant la suspension du contrat de travail, le club prêteur n'exerce aucune autorité patronale sur le joueur, de quelque manière que ce soit. Pendant la suspension du contrat de travail, l'autorité patronale est exercée exclusivement par le club emprunteur sur la base du contrat de travail conclu entre le club emprunteur et le joueur.

**ART. 25.**

Le club prêteur paiera au joueur une prime supplémentaire en compensation des performances prouvées pour le club emprunteur, calculée comme la différence entre 75 % des salaires mensuels bruts total (hors cotisations patronales) que le joueur gagnerait dans le club prêteur en comparaison avec les salaires mensuels bruts totaux que le joueur gagnera dans le club emprunteur.

**ART. 26.**

Le club prêteur et le joueur peuvent convenir de prolonger un prêt temporaire. Cette prolongation doit respecter les conditions énoncées au Chapitre XI de la présente CCT, y compris l'obligation d'informer les syndicats respectifs de la prolongation, conformément à l'Article 26 de la présente CCT.

**ART. 27.**

Au début du prêt temporaire, le club prêteur informe par écrit les syndicats respectifs de l'existence d'un prêt temporaire et de sa durée, en envoyant une copie de l'accord de suspension entre le joueur et le club prêteur et du contrat de travail entre le joueur et le club emprunteur. Cette notification peut être effectuée par e-mail.

En cas de violation du présent Chapitre, les syndicats respectifs peuvent en informer les clubs concernés ou l'Auditorat pour les Licences de la RBFA, qui est chargé de contrôler les dispositions des conventions collectives.

**CHAPITRE XII. Contrats à temps partiel**

**ART. 28.**

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 (N° d'Enregistrement 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.

**ART. 29.**

Les conditions minimales pour être considéré comme un étudiant :

- être inscrit pour au moins 27 crédits de cours ou 17 heures de cours.

**ART. 30.**

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

La requalification en salaire à temps plein n'est toutefois pas pleinement applicable s'il est question d'un footballeur rémunéré qui n'évolue pas en 1A ou 1B et d'un changement de situation (plus de statut d'étudiant ou d'emploi en dehors du football) en cours de contrat que le club-employeur n'a pas pu prévoir. Dans cette situation, les dispositions suivantes sont d'application :

- Jusqu'à la fin de la saison au cours de laquelle intervient le changement de situation (études ou emploi), le club-employeur reste tenu de verser chaque mois le salaire minimum du footballeur rémunéré à temps partiel;
- Sauf si le footballeur-salarié et le club-employeur conviennent de résilier de commun accord un contrat qui se poursuit après la fin de cette saison, ce dernier s'engage à verser chaque mois le salaire minimum du footballeur rémunéré à temps plein à partir de la saison suivant le changement de situation.

**CHAPITRE XIII. Liquidation/fusion/restructuration/loi relative à la continuité des entreprises/faillite**

**ART. 31.**

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

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

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

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

§ 5. La reprise par une autre association du matricule d'un club, qui est en liquidation ou qui a fait faillite signifie que la société ou l'association qui reprend le club est tenu(e) de payer les dettes des joueurs contractuels du club en faillite/liquidation.

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

**CHAPITRE XIV. Amendes et sanctions**

**ART. 32.**

Les amendes et sanctions disciplinaires imposées par l'employeur doivent être mentionnées dans le règlement de travail. Le montant des amendes financières ne peut dépasser le maximum autorisé par la loi, tel que mentionné à l'article 18 de la loi concernant les règlements de travail du 8 avril 1965, à savoir maximum 1/5 de



la rémunération journalière. Le règlement de travail et les contrats de travail doivent également mentionner les modalités de notification des sanctions ainsi que la procédure et les délais d'appel, sous peine de nullité.

Les clubs qui appartiennent à la 1A et 1B envoient leur règlement de travail à la Pro League, au plus tard le 15 septembre de chaque saison.

Les clubs qui appartiennent aux séries amateurs et qui emploient des sportifs rémunérés envoient leur règlement de travail -à la personne désignée au sein l'aile amateur, au plus tard le 15 septembre de chaque saison. Une infraction de cet article ne peut être considérée comme une infraction au Règlement des licences de la RBFA.

## **CHAPITRE XV. Paris**

### **ART. 33.**

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. Intermédiaires**

### **ART. 34.**

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 XVII. Joueurs mineurs**

### **ART. 35.**

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

§2 Dans ce cadre, les partenaires sociaux sont d'accord sur le fait que, comme c'était le cas à partir de la saison 2018-2019, l'âge de la signature d'un contrat d'emploi par un mineur reste abaissé à 15 ans, sous les conditions suivantes :

- prévoir contractuellement que l'école et les cours joueront un rôle pertinent. Le club permettra en tout temps au joueur de respecter ses obligations scolaires ;
- aucun pré-contrat ne peut être conclu ;
- la formation a également pour but de donner davantage de chances aux jeunes au sein des clubs belges.

## **CHAPITRE XVIII. Engagements**

### **ART. 36.**

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

## **CHAPITRE XIX : Prime syndicale**

### **ART. 37.**

Dans la CCT du 7 juin 2006 (N° d'Enregistrement 80532/CO/223) concernant l'attribution d'une prime syndicale pour footballeur rémunéré, l'article 4 est adapté comme suit :

« les employeurs au sens de l'article 1 versent au 30 septembre de chaque année, en commençant au 30 septembre 2006, un montant au fonds en vue du paiement de la prime syndicale. Le montant est déterminé comme suit :

120 euros par footballeur rémunéré, aussi bien en 1A qu'en 1B. »

## **CHAPITRE XX : Droit à l'image**

### **ART. 38.**

Les Parties s'engagent à encourager leurs affiliés à conclure un contrat type entre le joueur et le club de football concernant le droit à l'image, dans lequel les principes énoncés dans l'annexe de la présente CCT sont repris intégralement ou du moins aussi fidèlement que possible, afin que le droit à l'image soit réglementé de manière uniforme entre les clubs de football.

## **ANNEXE 1 : Clause type droit à l'image**

### *Définitions :*

Pour l'application du présent article, les définitions suivantes s'appliquent :

- Image : le nom, les photos, les images, les illustrations, la voix, la représentation virtuelle et/ou électronique, la réplique, la ressemblance, le nom, le surnom, la signature, les initiales, le numéro de maillot, la ressemblance, les caractéristiques physiques (telles que la taille, le poids et la date de naissance) ou toute autre caractéristique du Joueur ;
- Droit d'utilisation : le droit (mais non l'obligation) de filmer, photographier, capturer, reproduire ou utiliser de toute autre manière l'Image, dans le monde entier, par tout moyen et dans tout média connu ou créé actuellement ou ultérieurement, en relation avec tout type de communication, commerciale ou non, dans un Contexte Professionnel, y compris (mais sans s'y limiter) le droit d'apporter des modifications à l'Image et d'utiliser l'Image en relation avec la publicité, le merchandising et la publicité du Club et/ou de ses sponsors ;
- Contexte professionnel : l'exercice du Droit d'utilisation de quelque manière que ce soit, en relation ou en combinaison avec le nom, l'Équipement du Club, les couleurs, les logos, le stade, le centre d'entraînement, les sponsors ou autres caractéristiques d'identification du Club ou en relation ou en combinaison avec le nom, le logo, ou les sponsors ou autres caractéristiques d'identification de l'organisation patronale/ la Ligue ;
- Équipement du Club : tous les vêtements ou accessoires portant le nom et/ou le logo et/ou le slogan et/ou d'autres caractéristiques d'identification du club, y compris, mais sans s'y limiter, la tenue officielle de match, d'entraînement et de soirée du Club ;

### *Droit à l'image*

Le Joueur dispose de la libre utilisation de son Image, tant qu'elle n'est pas exercée dans un Contexte Professionnel, sauf pour une utilisation non commerciale sur les médias sociaux du Joueur.

Sauf accord écrit préalable du Club, le Joueur ne peut pas conclure de contrats de sponsoring avec des tiers qui sont des concurrents d'un sponsor du Club ou de la Ligue. Le consentement explicite, préalable et écrit du Club n'est pas nécessaire dans les cas suivants :

- Pour les engagements déjà pris par le Joueur avant l'entrée de la Convention ;
- Lorsque le Joueur a des obligations internationales de la part de la fédération nationale de football du Joueur, de la FIFA ou de l'UEFA ;
- Pour les contrats concernant le port et la promotion des chaussures de football et/ou des gants de gardien.

Le Joueur ne peut en aucun cas conclure des contrats de sponsoring avec des tiers concernant des produits contraires à l'image du sport (tabac, alcool, stimulants interdits, etc.).

Au début de chaque saison, le Club informera le Joueur, par écrit ou par e-mail, des sponsors avec lesquels il a conclu un contrat. Au plus tard avant le début de la saison, le Joueur informe le Club des sponsors avec lesquels il a conclu un contrat. En cas de modification des contrats de sponsoring en cours de saison, cela doit être communiqué par écrit à l'autre partie contractante dans un délai d'un mois.

Le Joueur et le Club déclarent qu'avant de signer la Convention, ils se sont informés mutuellement des sponsors avec lesquels ils ont un contrat, sauf si la Convention suit immédiatement un contrat de travail antérieur.

Les Parties acceptent que le Club et l'organisation patronale / la Ligue aient, sans indemnité supplémentaire, un Droit d'utilisation de l'Image, à la fois individuellement et en tant qu'équipe, dans le contexte de :

- la promotion des activités du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue ;
- une action promotionnelle organisée par ou au nom d'un sponsor du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue en relation directe avec le contrat de sponsoring avec le Club et/ou l'organisation patronale / la Ligue ;
- une action sociale organisée par le Club ou au nom d'un partenaire social du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue (par exemple, actions caritatives, visites d'hôpitaux et asbl, etc ;)
- la production, la vente, la distribution, la licence, la publicité, le marketing et la promotion de produits et services du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue, de produits et services liés au Club et/ou à l'organisation patronale / la Ligue (y compris les produits et services qui sont exploités par des tiers sur la base d'un contrat avec le Club ou qui sont produits et distribués sous licence du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue).

Après la résiliation de la Convention, les Parties reconnaissent que le club et/ou l'organisation patronale / la Ligue conservent le Droit d'utilisation de la Convention :

- pour une période d'un an après la résiliation de la Convention, dans le cadre du merchandising des produits du Club ;
- sans aucune limitation dans le temps en ce qui concerne tous les autres produits et services du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue et les produits et services liés au Club et/ou à l'organisation patronale / la Ligue, qui ont été produits ou lancés au cours de la période de quinze ans après la résiliation de la Convention ;
- sans aucune limitation dans le temps en ce qui concerne les aperçus de l'histoire du Club, des matchs joués par le Joueur pour le Club (y compris les aperçus annuels non exhaustifs sous forme de livre, les aperçus audiovisuels ou les NFT) et le musée du Club.

Les Parties reconnaissent que le Joueur ne puisse pas révoquer à tout moment le Droit d'utilisation accordé, sauf moyennant un délai de préavis raisonnable, pour l'utilisation de son Image dans des produits et services à produire ou à lancer à des fins commerciales.

Les parties reconnaissent que le Droit d'Utilisation n'empêche pas le Joueur de donner l'autorisation à l'organisation syndicale d'exploiter son Image, autrement que dans un Contexte Professionnel, spécifiquement et exclusivement dans le cadre du jeu de football EA Sports FC édité par EA Sports, eFootball édité par Konami et Football Manager édité par SEGA et par Sorare.

La présente clause type entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et est valable pour une durée indéterminée.