

# **Commission paritaire nationale des sports (CP 223)**

## **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 21 JUIN 2021**

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

### **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 1er juillet 2021 au 30 juin 2022 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 nous référons au règlement d'ordre intérieur de procédure du 7 juin 2000 en vigueur depuis le 1er juillet 2000.

#### **ARTICLE 5.**

La commission de conciliation dans le cadre de la présente convention collective de travail pour les footballeurs rémunérés doit être composée du président, du secrétaire de la commission paritaire et de quatre membres de la Commission paritaire 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 7 juin 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'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 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 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**

### **ARTICLE 8.**

§ 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 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.

#### **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 :

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

#### **ARTICLE 10.**

§ 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 : 500 EUR;
- plus de 2 saisons en service comme footballeur rémunéré : 750 EUR;
- plus de 3 saisons en service comme footballeur rémunéré : 1250 EUR;
- plus de 4 saisons en service comme footballeur rémunéré : 2000 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 1 000 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 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.

#### **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 :

- 1000 EUR durant la saison 2021-22.

#### **ARTICLE 12.**

§ 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.

#### **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.**

§ 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 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 de la convention de Sportif Rémunéré. Cette période de 20 jours maximum (« Période d'entraînement ») n'est pas considérée comme le début de l'exécution de la nouvelle convention de Sportif Rémunéré. La Convention d'entraînement n'est pas une clause d'essai et n'est valable que si une convention de Sportif Rémunéré a été conclue. 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, non soumise à l'assurance groupe, forfaitaire de 1 000 € 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 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 :

#### *§ 1er. 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 pour cent du salaire fixe, sans que cette augmentation ne puisse dépasser 25 500 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 EUR 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. Cela ne vaut pas pour la Convention d'entraînement définie dans l'article 16§3.

#### *§ 4. 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 *prorata 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.

#### § 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 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 l'année 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.

#### § 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 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. *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 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 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 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.

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.

#### **ARTICLE 20.**

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 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 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.

#### **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 (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.

#### **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.**

§ 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. 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 le liant au joueur. Le club prêteur et le club emprunteur sont solidairement responsables du respect des contrats conclus par les deux clubs avec le joueur ;

- Procédure à suivre : le club empruntant doit envoyer la demande, accompagnée par la convention tripartite et le contrat de travail du joueur, par courrier électronique aux organisations respectives des employés.

#### **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 (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 crédits de cours 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 du 7 juin 2000, comme indiqué dans cette CCT et dans celle concernant le contrat de travail à temps partiel, 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**

#### **ARTICLE 32.**

§ 1er. 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 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**

### **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 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.

## **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 que, comme était le cas à partir de la saison 2018-19, 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 ;

La Pro League communique annuellement avant le premier octobre aux syndicats de la commission paritaire la liste des contrats conclus par les clubs professionnels avec des joueurs âgés de moins de 16 ans.

## **CHAPITRE XIX. Engagements**

### **ARTICLE 38.**

Au sein du football, 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 : 100 euros par footballeur rémunéré, aussi bien en 1A qu'en 1B.

## **CHAPITRE XXI : Droit à l'image**

### **ARTICLE 40.<sup>2</sup>**

§1er 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 lié. 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 utiliser 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 action globale menée par le club, via tout support, digital ou non digital.

§3 Afin de garantir l'application correcte de ces dispositions, le club communiquera par écrit, avant le 1<sup>er</sup> octobre, aux syndicats de la commission paritaire 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, aux syndicats de la commission paritaire. En cas de non-respect, le club ne pourra recourir aux dispositions du présent article.

---

### **2 COMMENTAIRE**

Quelques exemples de ces actions globales (§2) sont l'utilisation pour des objets de merchandising de relatifs au club et/ou à la Ligue (et/ou leur partenaire commercial), pour toute forme de promotion relative au club et/ou à la Ligue (et/ou leur partenaire commercial), dans les points de vente du club et/ou de la Ligue, sur le site internet et les médias sociaux du club et/ou de la Ligue, etc.

Cet article a un champ d'application global.

Cet article s'applique même après la fin du contrat du joueur pour autant que les images soient exclusivement celles en relation avec la période de ce contrat.

## **CHAPITRE XXII : Signature de la présente convention collective de travail**

### **ARTICLE 41.**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le secrétaire.