



**SIOD**  
SOCIALE INLICHTINGEN-  
EN OPSPORINGSDIENST

Ernest Blerotstraat 1  
1070 Brussel  
T +32 (0)2/233.47.87  
www.siod.belgie.be



## Betaalde sportbeoefenaars

Functie	Naam	
Auteur	Dalida PINCIOTTI Sociaal inspecteur - coördinator	
		<b>Elektronische handtekening (e-ID)</b>
Goedkeurder	I.O Bart STALPAERT Hilaire WILLEMS	Directeur Adviseur-generaal SIOD

Redactie-datum	Toepassingsdatum	Versienummer
17/06/2022	29/07/2022	6
<b>Reden voor de wijziging</b>	Update wettelijke bepalingen art. 17 K.B..14/02/22 en vrijwilligerswerk.	
<b>Bestemmingen</b>	Leden van de arrondissementellecellen en sociale partners.	

## INHOUDSOPGAVE

1	Onderwerp en context .....	3
2	Wettelijke bepalingen en ISO normen .....	3
3	Inhoud .....	3
3.1	DEEL 1 : BETAALDE SPORTBEOEFENAARS .....	3
3.1.1	Welk wettelijk kader is van toepassing ?.....	3
3.1.2	Wie is een betaalde sportbeoefenaar in de zin van de wet van 78 ?.....	4
3.1.3	Welke elementen moeten in aanmerking genomen worden voor de berekening van de loongrens die bepaalt of de wet van 78 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars moet toegepast worden ?.....	5
3.1.4	Quid als de bezoldiging van de betaalde sportbeoefenaar onder de wettelijke grens ligt ? 8	
3.1.5	Moet er aan andere voorwaarden worden voldaan ?.....	8
3.1.6	Gevolgen van de toepassing van de wet van 24/02/1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars: het bediendestatuut en bepaalde verbodsbepalingen .....	9
3.1.7	CAO die van toepassing is op de betaalde voetballers:.....	10
3.1.8	Terbeschikkingstelling van betaalde voetballers.....	10
3.2	DEEL 2 : VOOR ALLE SPORTBEOEFENAARS .....	11
3.2.1	Arbeidswetgeving .....	11
3.2.2	Onderwerping aan de sociale zekerheid .....	13
3.2.3	Bijzondere gevallen .....	16
3.3	DEEL 3 : STAFPERSONEEL EN VERENIGINGSWERK .....	20
3.3.1	Situatie vÓÓR 01/01/2022 .....	20
3.3.2	Situatie sinds 01/01/2022.....	23
3.4	DEEL 4 : STAFPERSONEEL EN VRIJWILLIGERSWERK .....	24
4	Bijlage(n).....	27
	• BIJLAGE 1 - <i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2021 Arbeids- en loonvoorwaarden van de betaalde voetballers - 168109/CO/223 (KB 29.01.2022)</i> .....	27
	• BIJLAGE 2 : FAQ.....	38
5	Gebruikte afkortingen .....	39
6	Opvolging van wijzigingen.....	40

# Betaalde sportbeoefenaars

## 1 ONDERWERP EN CONTEXT

De Guidelines « *Betaalde sportbeoefenaars* » geven een antwoord op alle vragen met betrekking tot het sociale statuut van sportbeoefenaar (arbeids- en socialezekerheidsrecht).

## 2 WETTELIJKE BEPALINGEN EN ISO NORMEN

- Wettelijke bepaling(en) : zie infra 3.1.1.
- Voor de normen, de versies die van toepassing zijn:
  - Norm NBN EN ISO/IEC 17020 Algemene criteria voor het functioneren van verschillende soorten instellingen die keuringen uitvoeren.
  - Norm NBN EN ISO 9001 eisen voor kwaliteitsmanagementsystemen.
  - Norm NBN EN ISO 14001 Milieumanagementsystemen – Eisen en richtlijnen voor gebruik.
  - Norm NBN ISO 45001 Veiligheid en gezondheidsmanagementsystemen – Eisen met richtlijnen voor gebruik.
- EMAS-verordening (EG) nr. 1221/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 25 november 2009 inzake de vrijwillige deelneming van organisaties aan een communautair milieubeheer- en milieuauditsysteem (EMAS), tot intrekking van verordening (EG) nr. 761/2001 en van de beschikkingen 2001/681/EG en 2006/193/EG van de Commissie.

## 3 INHOUD

### 3.1 DEEL 1 : BETAALDE SPORTBEOEFENAARS

#### 3.1.1 WELK WETTELIJK KADER IS VAN TOEPASSING ?

- De arbeidsrelaties tussen een betaalde sportbeoefenaar en zijn werkgever worden geregeld in een specifieke wet, de wet van 24/02/1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.
- De wet betreffende de betaalde sportbeoefenaars omvat een aantal afwijkingen van de algemene wet betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze afwijkende bepalingen zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.
- Voor de punten die niet specifiek geregeld zijn door de wet op de betaalde sportbeoefenaars, blijven de bepalingen van de algemene wet op de arbeidsovereenkomsten echter van toepassing.

We wijzen erop dat :

- ⇒ Niet **alle sportprestaties mogen beschouwd worden als ressorterend onder het vrijwilligersstatuut**.  
Het zijn uitsluitend de sporttrainers, de sportscheidsrechters en de sportopleiders die kunnen vallen onder de wet betreffende het vrijwilligerswerk<sup>1</sup> omdat het vrijwilligerswerk een ondersteuning is

<sup>1</sup> Wet van 01/03/2019 tot wijziging van de wet van 03/07/2005 betreffende de rechten van vrijwilligers en van andere wettelijke bepalingen inzake vrijwilligerswerk

voor het maatschappelijke doel van de organisatie en niet doelt op de persoonlijke belangen van de speler;

→ voor meer details, zie infra "[Deel 4](#)": [Stafpersoneel en vrijwilligerswerk](#)".

⇒ Niet **alle sportprestaties mogen als verenigingswerk worden beschouwd**, alleen bepaalde sportgerelateerde activiteiten kunnen als verenigingswerk worden beschouwd volgens artikel 3 van de wet betreffende het verenigingswerk<sup>2</sup> Vanaf 1 januari 2022 zijn dat degenen die vallen onder artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders

→ voor meer details, zie infra "[Deel 3](#)": [Stafpersoneel en verenigingswerk](#)".

### 3.1.2 WIE IS EEN BETAALDE SPORTBEOEFENAAR IN DE ZIN VAN DE WET VAN 78 ?

Onder "**betaalde sportbeoefenaars**" worden verstaan de personen die de verplichting aangaan zich voor te bereiden op of deel te nemen aan een sportcompetitie of -exhibitie onder het **gezag van een ander persoon** tegen **een loon** dat een bepaald bedrag overschrijdt.

Om betaald sportbeoefenaar te zijn, moet dus aan twee voorwaarden worden voldaan :

- 1) men moet zich voorbereiden en/of op regelmatige basis deelnemen aan een sportcompetitie of -exhibitie tegen betaling van een loon en onder het gezag van een andere persoon.
- 2) het loon dat men ontvangt, moet een bepaald bedrag overschrijden (voor de periode van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021 inbegrepen bedraagt dit jaarlijks 10.612,00 euro. Dit bedrag is **10.824 euro** voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022 en dit bedrag bedraagt **11.040 euro** voor de periode van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2023<sup>3</sup>.

⇒ bijgevolg bestaat er een onweerlegbaar vermoeden dat dit een arbeidsovereenkomst van een bediende is, los van de bewoordingen of de titel van de overeenkomst en zonder dat de band van ondergeschiktheid moet worden aangetoond.

**Vallen onder deze wet, niet uitsluitend de sportbeoefenaars maar ook de voetbaltrainers<sup>4</sup> en de voetbalscheidsrechters<sup>5</sup>** van wie het loon de loongrens overschrijdt die vereist is om te ressorteren onder het toepassingsgebied van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten voor betaalde sportbeoefenaars.

De bijzondere regels betreffende de verbreking van de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars zijn echter niet van toepassing op de voetbaltrainers, op wie de gewone regels inzake de verbreking van de overeenkomst van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn.

#### Samengevat

Spelers	<p>Indien de loongrens is bereikt : onweerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst;</p> <p>Indien de loongrens niet is bereikt : toepassing van de algemene wet betreffende de arbeidsovereenkomsten en vaststelling van de aard van de arbeidsrelatie.</p>
---------	--

<sup>2</sup> Wet van 24/12/2020 betreffende het verenigingswerk.

<sup>3</sup> art.1 van het KB van 11/05/2021 en 17/06/2022 tot vaststelling van het minimumbedrag van het loon dat men moet genieten om als een betaalde sportbeoefenaar te worden beschouwd.

<sup>4</sup> KB van 13/11/2012 tot uitbreiding van de toepassing van de bepalingen van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars tot de trainers in het voetbal, basketbal, volleybal en wielrennen.

<sup>5</sup> KB van 06/11/2007 tot uitbreiding van de toepassing van de bepalingen van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars tot de voetbalscheidsrechters.

Voetbaltrainers (maar ook basketbal-, volleybal- en wielrentrainers <sup>6</sup> ) en scheidsrechters voor voetbal- en basketbalwedstrijden <sup>7</sup>	Indien de loongrens is bereikt: onweerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst;  Indien de loongrens niet is bereikt: toepassing van de algemene wet betreffende de arbeidsovereenkomsten en vaststelling van de aard van de arbeidsrelatie.
Medisch personeel en staf (administratieve staf, afgevaardigde, administratieve omkadering, ticketverkoper ...)	Statuut van werknemer of van zelfstandige volgens de aard van de arbeidsrelatie of van zelfstandige, ongeacht het bedrag van de bezoldiging of van vrijwilliger of verenigingswerker. (= > art.17 vanaf 1/01/2022, zie infra 3.3 deel 3.)

### 3.1.3 WELKE ELEMENTEN MOETEN IN AANMERKING GENOMEN WORDEN VOOR DE BEREKENING VAN DE LOONGRENS DIE BEPAALT OF DE WET VAN 78 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BETAALDE SPORTBEOEFENAARS MOET TOEGEPAST WORDEN ?

De loongrens die in aanmerking moet worden genomen, wordt jaarlijks bepaald door de Koning, na advies van het Nationaal Paritair Comité voor de Sport.

De wetgever, die toeziet op de sociale bescherming van de sportbeoefenaars, in grote mate door vergoedingen en variabele premies, heeft gekozen voor de definitie van loon die is opgenomen in artikel 2 van de wet van 12/04/1965. Deze definitie is breder dan het begrip van het loon dat wordt gebruikt voor de toepassing van de wet van 03/07/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze definitie dekt immers niet alleen het loon als tegenprestatie voor het werk dat wordt verricht binnen het kader van de arbeidsovereenkomst, maar ook de fooien, het bedieningsgeld, de voordelen in geld of de in geld waardeerbare voordelen, waarop de sportbeoefenaar recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking, hoewel ze niet toegekend worden als tegenprestatie voor het verrichte werk.

Reden waarvoor de terugbetaling van de reële kosten in aanmerking wordt genomen voor de vaststelling van de grens van 11.040 euro ondanks het feit dat een dergelijke betaling geen aanleiding geeft tot de aangifte of betaling van sociale bijdragen (b.v. terugbetaling van de reële verplaatsingskosten tussen woonplaats – voetbalterrein).

**N.B. :** Om te bepalen of het loon van de sportbeoefenaar de drempel al dan niet overschrijdt, moet men alles in aanmerking nemen wat de sportbeoefenaar per seizoen (periode van 1 juli tot 30 juni) en niet per kalenderjaar ontvangt en dit los van zijn voltijdse of deeltijdse arbeidsregeling of van de duur van zijn tewerkstelling.

Worden in aanmerking genomen :

- de vaste bezoldiging,
- de contractuele vergoedingen,
- de wedstrijdpremies, de premies voor deelname aan de trainingen, de puntenpremies, de premie voor gemaakte doelpunten, premie voor 'clean sheet' (premie wanneer geen tegendoelpunten worden gescoord), overwinningspremie, winstpremie, kwalificatiepremies en andere,

<sup>6</sup> KB van 13/11/2012 tot uitbreiding van de toepassing van de bepalingen van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars tot de trainers in het voetbal, basketbal, volleybal en wielrennen.

<sup>7</sup> KB van 19/06/2015 tot uitbreiding van de toepassing van de bepalingen van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars tot de basketbalscheidsrechters.

- ➔ met andere woorden het geld dat rechtstreeks betaald wordt door de werkgever, alsook het geld dat de sportbeoefenaar ontvangt van derden voor de uitvoering van de overeenkomst;
  - voorschot of aanwervingspremie (bedrag dat wordt betaald voor de ondertekening van de overeenkomst),
  - alle andere in natura of in geld toegekende voordelen waarop de werknemer aanspraak kan maken omwille van zijn dienstbetrekking (kosten voor huisvesting, maaltijdkosten, voertuig, gsm, vergoeding/terugbetaling van kosten) ontvangen van de werkgever of een derde (sponsor van de club...),
  - de wagen moet als voordeel ook in aanmerking worden genomen voor de loongrens,
  - het vakantiegeld :
    - a) volgens de CAO van 7/06/2006 gesloten in het kader van de Nationale Sportcommissie betreffende het vakantiegeld van de bezoldigde voetballer, gesloten voor onbepaalde duur en verplicht gesteld bij Koninklijk Besluit van 10/11/2006, ontvangt de bezoldigde voetballer van zijn club van tewerkstelling, tijdens de belangrijkste vakantiemaand: - zijn normale salaris op de normale betaaldatum; - een bonus als dubbel vakantiegeld.
- ⇒ Voor het koninklijk besluit van 14/02/2022 :
- Artikel 6<sup>8</sup> van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 bepaalt dat de regeling betreffende de jaarlijkse vakantie voor werknemers niet van toepassing is op sportbeoefenaars (met uitzondering van trainers en scheidsrechters, die niet onder deze bepaling vallen). Zij hadden dus geen recht op een vakantie-uitkering, die alleen op grond van de jaarlijkse vakantie-regeling is uitgesloten van het begrip bezoldiging in de zin van de wet op de bescherming van de bezoldiging. De RSZ was daarom van mening dat deze bonus in aanmerking moet worden genomen voor de vaststelling van de salarisdrempel. Er moet dus bijvoorbeeld rekening worden gehouden met het vakantiegeld voor voetballers. Dit geldt echter niet voor trainers en scheidsrechters.
- ⇒ Vanaf 01/01/2022 zullen betaalde sporters onder de jaarlijkse vakantie-regeling vallen.<sup>9</sup>
- De berekening van het vakantiegeld<sup>10</sup> is gebaseerd op de prestaties van de werknemer bij een of meer werkgevers tijdens het vakantiejaar (jaar voorafgaand aan het jaar waarin de vakantie wordt opgenomen). Voor de toepassing van de regeling moeten socialezekerheidsbijdragen zijn betaald om een vakantie-uitkering te kunnen opbouwen<sup>11</sup>, d.w.z. op zijn vroegst in 2022 voor het jaar 2023.
- ⇒ Wat gebeurt er vanaf 01/01/2022 met een dergelijke bonus, die door de CAO 2006 (verplicht gesteld bij Koninklijk Besluit) als een dubbel loon wordt beschouwd en als zodanig wordt berekend met een minimum van 1/12 van het minimumloon voor bezoldigde sportbeoefenaars?

<sup>8</sup> **Art. 6. <ingetrokken bij KB 2022-02-14/05, art. 14,1°, 228; Van kracht: 01-01-2022>**

<sup>9</sup> KB van 14/02/2022 tot wijziging van verscheidene bepalingen betreffende betaalde sportbeoefenaars

<sup>10</sup> Het enkel vakantiegeld is het normaal verschuldigde loon voor de duur van de vakantie en het dubbel vakantiegeld is een toeslag per gewerkte of gelijkgestelde maand tijdens het vakantiejaar (vorig jaar) die overeenkomt met 92% van het brutoloon van de maand waarin de werknemer zijn hoofdvakantie neemt, vermenigvuldigd met 1/12 per gewerkte of gelijkgestelde maand tijdens het vakantiejaar. Uitzondering: een werknemer met een variabel loon. De werknemer ontvangt het dubbele vakantiegeld wanneer hij/zij zijn/haar hoofdvakantie opneemt. Als de vakantieperiode wordt opgesplitst, wordt de betaling verricht wanneer de werknemers de belangrijkste vakantieperiode nemen, maar niet vóór 2 mei van elk jaar.

<sup>11</sup> Art. 4, K.B. van 30/03/1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Art.4§1 (Onverminderd het bepaalde in artikel 3, § 4, vijfde en zesde lid van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en in artikel 65 van de gecoördineerde wetten, worden de bijdragen bestemd voor het vakantiegeld aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid gestort.)



Aangezien het in 2021 niet om een wettelijk dubbel loon gaat, maar om een extra-legaal loon, moet het als bezoldiging worden aangegeven. De bijdragen worden berekend op een forfaitair bedrag zodra hun bruto maandloon een bepaald bedrag bereikt.

- ➔ Dit forfaitaire bedrag stemt overeen met het maximumbedrag dat als basis dient voor de berekening van de werkloosheidsuitkering, namelijk 2.399,25 euro van 1/03/2020 tot 30/06/2020 - 2.425,64 euro van 1/07/20 tot 31/08/2021 en 2.474,22 euro van 1/09/2021 tot 31/12/2021 .Aangezien het recht op de wettelijke jaarlijkse vakantie-uitkering nog niet is vastgesteld omdat het vakantiejaar op 31/12/2022 eindigt, blijft de situatie voor 2022 ongewijzigd: deze uitkering is een door de werkgever betaald bedrag en maakt deel uit van de bezoldiging. Voor de berekening van de sociale bijdragen wordt de volgende interpretatie gehanteerd: het dubbel vakantiegeld bedraagt 0 euro in 2022 en de CCT-bonus is dus vrijgesteld van sociale bijdragen in 2022 op basis van het Koninklijk Besluit 14/02/22.

⇒ Hoe zit het met de uitbetaling van deze bonus in 2023 ?

Voor 2023 gaan we de normale jaarlijkse vakantieregeling in: 2022 is het jaar waarin het recht op de dubbele bonus wordt vastgesteld in het kader van de nieuwe regeling voor betaalde sporters. 2023 wordt het jaar waarin een dubbele vakantie-uitkering volgens de nieuwe regeling en een eventuele toeslag zullen worden betaald.

In afwijking van de wet van 12/04/1965 betreffende de bescherming van de bezoldigingen van de werknemers (art.2 al.3 ), wordt voor de vaststelling van de bezoldigingsdrempel voor bezoldigde sportbeoefenaars rekening gehouden met de bedragen die boven het wettelijk dubbel vakantiegeld worden uitbetaald, met uitzondering van de extra bedragen die zijn vastgesteld in de nationale collectieve arbeidsovereenkomsten die vóór 31 december 1974 in paritair comité zijn gesloten, en de bedragen die aan de begunstigen zijn betaald uit hoofde van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2006, gesloten in het kader van het Nationaal Paritair Comité voor de Sport, betreffende het vakantiegeld van de bezoldigde voetballers, tot het bedrag van de daarin vermelde toelage dat het wettelijk dubbel vakantiegeld overschrijdt.<sup>12</sup>. De contractuele bonus die bovenop het dubbel vakantiegeld wordt uitbetaald, is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen.

- de eindejaarspremie,
- het deel van de transferprijs dat zijn nieuwe club aan zijn vorige club heeft betaald en dat door deze club wordt overgemaakt aan de sportbeoefenaar,
- de verbrekingsvergoedingen.
- de terugbetalingen van kosten worden in aanmerking genomen voor het bepalen van de loongrens voor de wet betreffende de betaalde sportbeoefenaars.

Zijn uitgesloten :

- de werkgeversbijdragen in de pensioenfondsen en de hospitalisatieverzekering. Er moet geen rekening worden gehouden met de bedragen die de werkgever betaalt als aanvulling bij een voordeel dat door een afdeling van de sociale zekerheid wordt toegekend, omdat deze bedragen geen deel uitmaken van het loon.
- de sponsoring en andere voordelen die de sportbeoefenaar krijgt van een derde in het kader van een handelsovereenkomst die de speler rechtstreeks aan de derde linkt (bijvoorbeeld: de sponsor), zonder dat de club tussenkomt (bijvoorbeeld: reclame voor een bedrijf X besteld door dat bedrijf en uitgevoerd door een speler Y).

<sup>12</sup> KB van 14/02/2022 tot wijziging van verscheidene bepalingen betreffende betaalde sportbeoefenaars. NB. Het wettelijk dubbel vakantiegeld bedraagt 92% van het loon van de vakantiemaand, eventueel geproratiséerd (aantal gewerkte en gelijkgestelde maanden in het vakantiejaar ( ->/12e per gewerkte maand in het voorafgaande jaar). Het wordt betaald op het moment dat de hoofdvakantie wordt opgenomen

**N.B.** : De loonelementen die niet in de overeenkomst zouden opgenomen zijn, maar zouden gelinkt zijn aan de arbeidsrelatie, moeten in aanmerking genomen worden voor het berekenen van de loongrens.

### 3.1.4 QUID ALS DE BEZOLDIGING VAN DE BETAALDE SPORTBEOEFENAAR ONDER DE WETTELIJKE GRENS LIGT ?

Wanneer deze sportbeoefenaars tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsrelatie, vallen ze volledig onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

**Opm** : Deze sportbeoefenaars genieten niet de bescherming die wordt geboden door de wet van 24 februari 1978 (onweerlegbaar vermoeden indien de ontvangen lonen de grens overschrijden).

De RSZ of de werknemer moet het bewijs aanleveren van de samenstellende bestanddelen van de arbeidsovereenkomst: het werk, de bezoldiging en de band van ondergeschiktheid.

### 3.1.5. MOET ER AAN ANDERE VOORWAARDEN WORDEN VOLDAAN ?

#### 3.1.5.1 Een overeenkomst

**A.** Het gaat dan om een **arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur** die schriftelijk moet opgesteld worden, in zoveel exemplaren als er betrokken partijen zijn, en door elk van die partijen worden ondertekend. Een exemplaar moet aan de betaalde sportbeoefenaar bezorgd worden.

Bij gebrek aan deze schriftelijke overeenkomst of wanneer er een dergelijk document bestaat en er geen enkel exemplaar aan de sportbeoefenaar werd bezorgd, wordt de overeenkomst beschouwd als van onbepaalde duur wat de regels inzake verbreking aangaat.

De duur van deze arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd mag maximaal 5 jaar bedragen. De partijen mogen niet afwijken van deze regel.

Het is daarentegen mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars van bepaalde duur te verlengen, zonder dat deze overeenkomst wordt beschouwd als een overeenkomst van onbepaalde duur (afwijking van de bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten).

De overeenkomst kan zo vaak als nodig verlengd worden, telkens voor een maximale periode van 5 jaar.

**N.B.** : Is de overeenkomst gesloten voor een bepaalde duur, dan heeft de benadeelde partij, wanneer die overeenkomst vóór de einddatum ervan zonder dwingende reden wordt verbroken, recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon, die haar tot die einddatum was verschuldigd. Deze vergoeding mag echter niet meer bedragen dan het dubbele van het bedrag dat overeenstemt met het lopende loon overeenstemmend met de nog verschuldigde lonen tot het einde van het sportseizoen met een minimum van 25 procent van het verschuldigde jaarloon.

**B.** Ofwel gaat het om een **arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars gesloten voor onbepaalde duur**. In dit geval moet aan geen enkele vormvereiste voldaan worden.

**C.** Een **arbeidsovereenkomst voor een betaalde sportbeoefenaar kan slechts op geldige wijze ten vroegste worden gesloten op het einde van de voltijdse leerplicht**.

De voltijdse leerplicht geldt tot de leeftijd van 15 jaar, op voorwaarde dat ten minste de twee eerste jaren van het secundair onderwijs gevolgd werden. De voltijdse leerplicht eindigt sowieso op 16-jarige leeftijd.

**D.** Alle **concurrentiebedingen zijn verboden**. Wanneer er echter een einde wordt gemaakt aan de overeenkomst, hetzij door de werkgever om een dringende reden, hetzij door de sportbeoefenaar zonder dringende reden, zal de sportbeoefenaar niet mogen deelnemen aan een betaalde sportcompetitie of -exhibitie (in dezelfde reeks, categorie, afdeling in dezelfde sporttak tijdens het lopende sportseizoen en evenmin aan een eindrondecompetitie waarbij een ploeg deelneemt uit dezelfde reeks, categorie, afdeling, ...van dezelfde sporttak).



### 3.1.5.2 Bijzonderheden van het einde van de overeenkomst

A. Wanneer de arbeidsovereenkomst van de betaalde sportbeoefenaar werd gesloten voor onbepaalde duur, moet de partij die de overeenkomst zonder dringende reden verbreekt, een vergoeding betalen aan de andere partij, zoals bepaald in de artikelen 1 en 2 van het koninklijk besluit van 13 juli 2004.<sup>13</sup>

- ↳ Voorbeeld : de overeenkomst wordt verbroken tijdens het eerste jaar.  
 Het jaarloon ligt lager dan 15.106 euro en het maandloon bedraagt 1.000,00 euro.  
 De verschuldigde vergoeding bedraagt 1.000,00 euro X 4,5 = 4.500,00 euro.

B. Wanneer de overeenkomst werd gesloten voor een bepaalde duur, moet de partij die de overeenkomst verbreekt vóór het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden, aan de andere partij een vergoeding betalen.

Deze vergoeding is gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het verstrijken van de termijn van de arbeidsovereenkomst, zonder dat zij evenwel meer kan bedragen dan het dubbele van de verbrekingsvergoeding die verschuldigd zou geweest zijn voor een overeenkomst van onbepaalde duur (zie hierboven).

### 3.1.6 GEVOLGEN VAN DE TOEPASSING VAN DE WET VAN 24/02/1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BETAALDE SPORTBEOEFENAARS: HET BEDIENDESTATUUT EN BEPAALDE VERBODSBEPALINGEN

1°/ Voor de overeenkomst tussen een werkgever en een betaalde sportbeoefenaar geldt een onweerlegbaar vermoeden dat dit een arbeidsovereenkomst voor bedienden is<sup>14</sup> ongeacht de bepalingen of de titel van de overeenkomst, en zonder dat het bewijs moet worden geleverd van een verband van ondergeschiktheid.

⇒ onderwerping als loontrekkende aan de RSZ.

2°/ De wet staat toe om af te wijken van een aantal bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten :

- vermoeden van een arbeidsovereenkomst voor bedienden (artikel 3);

<sup>13</sup> Indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, is de partij die de overeenkomst verbreekt zonder dringende reden of zonder de bepalingen van het eerste lid van artikel 5 van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars in acht te nemen, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend met :

1° als het jaarlijks loon niet meer bedraagt dan 15.106,00 euro (= 19.932,37 euro op 01/03/2020) :

- vier en een halve maand indien de overeenkomst wordt verbroken tijdens de eerste twee jaren na de aanvang van deze overeenkomst;

- drie maanden indien de overeenkomst wordt verbroken vanaf het derde jaar na de aanvang van deze overeenkomst;

2° als het jaarlijks loon hoger ligt dan 15.106,00 euro zonder meer te bedragen dan 24.631,52 euro (= tussen 19.932,37 euro en 32.501,29 euro op 01/03/2020) , :

- zes maanden indien de overeenkomst wordt verbroken tijdens de eerste twee jaren na de aanvang van deze overeenkomst;

- drie maanden indien de overeenkomst wordt verbroken vanaf het derde jaar na de aanvang van deze overeenkomst;

3° zes maanden indien het jaarlijks loon hoger is dan 24.631,52 euro zonder 32.842,03 euro te overschrijden :

4° twaalf maanden indien het jaarlijks loon hoger is dan 32.842,03 euro zonder 98.526,10 euro te overschrijden (tussen 43.335,06 euro en 130.005,19 euro op 01/03/2020);

5° achttien maanden, indien het jaarlijkse loon 98.526,10 euro overschrijdt (= overschrijdt 130.005,19 op 01/03/2020).

Deze bedragen zijn aangepast aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

<sup>14</sup> Cassatie van 26/01/2015 .S.14.0001.N.: *Koninklijke sportvereniging Cercle Brugge / RSZ* : uit de artikelen 2 en 3 van de wet van 24/02/1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars blijkt dat, ongeacht de titel van de overeenkomst, de overeenkomst die tussen een werkgever en een betaalde sportbeoefenaar gesloten wordt beschouwd wordt als een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zonder dat de band van ondergeschiktheid moet worden aangetoond.

- overeenkomsten van bepaalde duur beperkt tot maximum vijf jaar maar hernieuwbaar (artikel 4);
- de verbreking van de overeenkomst gaat niet gepaard met een opzegging maar met een vergoeding (artikel 5);
- verbod om een overeenkomst te sluiten vóór het einde van de voltijdse leerplicht (artikel 6);
- nietigheid van de concurrentiebedingen (artikel 8).

3°/ Het is niet mogelijk om in een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars een concurrentiebeding op te nemen, waarbij het de sportbeoefenaar verboden wordt om na het einde van zijn arbeidsovereenkomst bij een andere club aan de slag te gaan.

4°/ De betaalde sportbeoefenaars en hun werkgevers mogen zich er niet bij voorbaat toe verbinden om de geschillen die uit hun overeenkomst ontstaan aan scheidsrechters (arbitrage) voor te leggen, dat wil zeggen om hun geschillen via een arbitrageprocedure te laten beslechten in plaats van door de gewone rechtbank.

5°/ Voor de punten die niet geregeld zijn door deze bijzondere wetgeving, moet men zich baseren op de algemene wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

### 3.1.7 CAO DIE VAN TOEPASSING IS OP DE BETAALDE VOETBALSPELERS:

Het gaat om de [CAO van 11/01/2018](#) gesloten door het Paritair Comité voor de Sport voor de betaalde voetballers die vallen onder de wet van 24/02/1978.

Geldig tot 30/06/2020.

Een nieuwe CAO werd aangenomen en verplicht gesteld bij Koninklijk Besluit van 29/01/2022 tot verbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2021, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de Sport, betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van de betaalde voetballers (zie in [bijlage 1](#)).

### 3.1.8 TERBESCHIKKINGSTELLING VAN BETAALDE VOETBALLERS

Deze materie wordt behandeld in hoofdstuk 11 van de CAO van 11/01/2018 die van toepassing is op de betaalde voetballers die vallen onder de wet van 24/02/1978 en die is gesloten voor de periode van 01/07/2017 tot 30/06/2020.

Hoofdstuk 11 van deze CAO voorzagt dat :

De terbeschikkingstelling, zoals omschreven in de wet van 24 juli 1987, is de enige geldende manier om een betaalde sportbeoefenaar uit te lenen, waarbij de partijen evenwel aanvaarden om enkel artikel 32 van bovengenoemde<sup>15</sup> wet toe te passen, waardoor voor de andere bepalingen van de wet wordt afgeweken.

<sup>15</sup> **Art. 32.** §1. (In afwijking van artikel 31 kan een werkgever, naast zijn gewone activiteit(en), zijn vaste werknemers voor een beperkte tijd ter beschikking stellen van een gebruiker als hij vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft verkregen.) (een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad kan het begrip beperkte tijd preciseren). De voorafgaande toestemming bedoeld in het eerste lid is echter niet vereist wanneer een vaste werknemer die met zijn werkgever verbonden blijkt krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker :

a) in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit;

b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen; (een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad kan de begrippen kortstondige uitvoering en gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen, preciseren). In die gevallen verwittigt de gebruiker minstens 24 uren vooraf de door de Koning aangewezen ambtenaar (De beperkte duur van de terbeschikkingstelling van werknemers is niet vereist, wanneer het mindervalide werknemers betreft die zijn tewerkgesteld door een beschermde werkplaats die erkend is op grond van de reglementering betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden.) <W 1998-02-13/32, art. 72, 007; Van kracht : 01-03-1998>

§ 2. De voorwaarden en de duur van de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer Het geschreven akkoord

Bovendien kan slechts worden overgegaan tot de terbeschikkingstelling tussen Belgische clubs onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 27 en 28 van de CAO (voorafgaande machtiging van het Toezicht op de Sociale Wetten <sup>16</sup>, verplicht schriftelijk document, duur tot het einde van het lopende seizoen).

Bij koninklijk besluit van 29/01/2022 is een nieuwe CAO aangenomen en verbindend verklaard waardoor de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2021, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de Sport, betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van de betaalde voetballers (1) verbindend is verklaard. Hoofdstuk XI betreft het terbeschikking stellen en bevat dezelfde regels (artikelen 26 en 27 – [zie bijlage 1](#)).

## 3.2 DEEL 2 : VOOR ALLE SPORTBEOEFENAARS

### 3.2.1 ARBEIDSWETGEVING

#### 3.2.1.1. Paritair comité van toepassing

Betaalde sportbeoefenaars (in de zin van de wet van 24 februari 1978)

Het Nationaal Paritair Comité voor de Sport (nr. 223).

De andere sportbeoefenaars (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)

- PC voor de socio-culturele sector (329.02) wanneer de werkgever een VZW is (zonder winstoogmerk);
- Aanvullend PC voor de bedienden (PC 200), wanneer de werkgever een vennootschap is (met winstoogmerk).

De collectieve arbeidsovereenkomsten die in het bijzonder de algemene loonvoorwaarden regelen (loonschaal, jaarlijkse premie, eindejaarspremie, ...) alsook de arbeidsvoorwaarden (arbeidsduur, Fondsen voor bestaanszekerheid, welzijn op het werk, ...) worden gesloten in deze paritaire comités.

#### 3.2.1.2. Arbeidsduur: minimale arbeidstijd

Moeten worden nageleefd :

- Enerzijds de regel van de prestaties ten belope van minimaal een derde van een voltijdse dienstbetrekking<sup>17</sup>,

van de werknemer is evenwel niet vereist wanneer de stilzwijgende toestemming een gewoonte is in de bedrijfstak waar de werknemer wordt tewerkgesteld.

Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van het ter beschikking stellen.

§ 3 De bij § 1 bedoelde toestemming wordt enkel verleend na akkoord tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming of, bij ontstentenis van die afvaardiging, de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. In geval van onenigheid bij de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité.

§4 De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft gelden tijdens de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen; de gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen.

(De verplichtingen bedoeld bij artikel 19, eerste en tweede lid, zijn eveneens van toepassing in geval van de terbeschikkingstelling van een werknemer ten behoeve van een gebruiker.)

In geen geval mogen die lonen, vergoedingen en voordelen lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen.

Wanneer evenwel het vierde lid van § 1 wordt toegepast, stelt de door de Koning aangewezen ambtenaar de lonen, vergoedingen en voordelen vast welke aan de betrokken minder-valide werknemers worden uitgekeerd; het loon mag in geen geval minder bedragen dan het minimum dat is vastgesteld ter uitvoering van artikel 23 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

<sup>16</sup> In tegenstelling tot wat artikel 27 van de CAO van 11/01/2018 bepaalt moet het TSW de toelating geven en niet de sociale inspectie.

<sup>17</sup> **Art. 11bis, 5de en 6de lid van de wet van 03/07/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:** De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse werknemer, overeengekomen in de overeenkomst bedoeld in het 1ste lid mag niet lager

- En de regel van ten minste 3 werkuren per prestatie<sup>18</sup>.

Van die regels kan worden afgeweken :

- Hetzij bij koninklijk besluit (momenteel zijn er geen);
- Hetzij bij sectorale CAO (momenteel zijn er geen);
- Hetzij bij arbeidsovereenkomst.

↪ We wijzen erop dat wanneer er wordt afgeweken van de minimumregel van 1/3 van de normale arbeidstijdsregeling, de arbeidsovereenkomst moet gevalideerd worden door het paritair comité. Wanneer er echter wordt afgeweken van de regel van ten minste 3 uur per prestatie, is deze voorafgaande machtiging niet noodzakelijk.

De niet-naleving van de regel van drie uur is een inbreuk van niveau 2 die wordt bestraft op grond van artikel 140 van het SSW.<sup>19</sup>

### 3.2.1.3. Werkloze en betaalde sportbeoefenaar

Momenteel heeft een betaalde sportbeoefenaar die deeltijds is tewerkgesteld geen recht op een werkloosheidsuitkering.

De betaalde sportbeoefenaars die een arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, vallen onder de bepalingen van de wet van 03/07/1978, en zijn bovendien, wanneer ze minstens 10.824 euro per jaar verdienen, onderworpen aan de specifieke bepalingen van de wet van 24/02/1978.

De deeltijdse overeenkomsten van de sportbeoefenaars moesten bovendien tot 30/06/2020 voldoen aan de bepalingen van de CAO van 11/01/2018 (art. 29) en de CAO van 07/06/2000 van het PC 223 betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomsten voor de betaalde sportbeoefenaar.

Op het vlak van de werkloosheidsreglementering moet, om het statuut van deeltijds tewerkgestelde werknemer met behoud van rechten te hebben, de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid artikel 11bis van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten naleven (aantal uren van tewerkstelling, werktijdregeling, ...).

---

liggen dan 1/3 van wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers van dezelfde categorie in de onderneming. Bij ontstentenis van voltijdse werknemers van dezelfde categorie in de onderneming, moet verwezen worden naar de arbeidsduur die van toepassing is in dezelfde bedrijfssector.

De Koning kan, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, en onder de voorwaarden die hij bepaalt, toestaan dat wordt afgeweken van de beperking van een derde in de sectoren, de ondernemingscategorieën of de bedrijfssectoren of voor de categorieën van werknemers of van werkzaamheden waarop deze beperking niet mag worden toegepast. (Een zelfde afwijking kan eveneens worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Indien deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten buiten het bevoegd paritair orgaan, dient zij te worden goedgekeurd door dit paritair orgaan.)

Wanneer de overeenkomst prestaties vastlegt die lager liggen dan de grenzen die door of krachtens deze wet zijn vastgesteld, is het loon nochtans verschuldigd op basis van deze minimumgrenzen.)

<sup>18</sup> **Art. 21.** van de Arbeidswet van 16/03/1971: De duur van elke werkperiode mag niet korter zijn dan drie uren. Deze duur kan gewijzigd worden door de Koning of door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Onverminderd de bepalingen van het eerste lid, kan de Koning voorwaarden stellen aan de verdeling van prestaties in verschillende werkperiodes tijdens eenzelfde dag.

<sup>19</sup> **Art. 140 van het SSW:** Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971 of met de wet van 16 mei 1938 tot regeling van de arbeidsduur in de diamantnijverheid, een werknemer of een jeugdige werknemer arbeid heeft doen of laten verrichten zonder de minimale duur van drie uur voor elke arbeidsperiode te eerbiedigen.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

De werknemer moet ook voldoen aan de voorwaarden van artikel 29 van het KB van 25/11/91 houdende de werkloosheidsreglementering (toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden).

Er mag geen enkele Inkomensgarantie-uitkering (IGU) worden toegekend aan de betaalde sportbeoefenaar die is aangeworven met een deeltijdse overeenkomst.

De werknemer moet met name normaal gemiddeld recht hebben op een gemiddeld theoretisch maandelijks brutoloon dat kleiner is dan het maandelijks referentieloon (momenteel 1.625,72 euro (artikel 131bis, 1<sup>ste</sup> lid, 4° KB).

Gelet op de verschillende bestanddelen van het loon van de werknemer (loon, premies, voordelen, ...), kan deze voorwaarde moeilijk gecontroleerd worden, wat de toekenning van een IGU belet.

Tenslotte moet de individuele overeenkomst van elke werknemer worden onderzocht om na te gaan dat ze geen enkele beschikbaarheidsclausule bevat, noch deze of gene beperking voor het uitoefenen van een ander werk.

Aan deze deeltijdse werkloze met behoud van rechten kan echter geen inkomensgarantie-uitkering (IGA) worden toegekend. In het bijzonder moet de werknemer normaliter recht hebben op een theoretisch gemiddeld brutomaandloon dat lager is dan het referentiemaandloon (1 625,72 van 13 maart 2020 tot en met 31 december 2021 en 1 691,40 (GMMI) vanaf 1 januari 2022).

### 3.2.1.4. Terschikkingstelling

De algemene wet van 24 juli 1987 betreffende de terbeschikkingstelling is van toepassing op de sportbeoefenaars die geen bezoldigde voetballers zijn (zie supra [Deel 1, Punt 3.1.8](#)).

## 3.2.2. ONDERWERPING AAN DE SOCIALE ZEKERHEID

### 3.2.2.1. Zijn onderworpen aan de RSZ<sup>20</sup>

#### Tot 31/12/2021

- beide bezoldigde sporters die vallen onder de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst van bezoldigde sporters,
- alsook atleten die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst maar niet onder deze wet vallen.

De toepassing van de wet van 27 juni 1969 is echter beperkt tot bepaalde regelingen :

- de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (sectoren gezondheidszorg en schadeloosstelling);
- de werkloosheidsverzekering;
- en die van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen voor werknemers.

De regeling betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers is niet van toepassing op de sportbeoefenaars bedoeld in dit artikel 6 van het koninklijk besluit van 28 januari 1969.

**Vanaf 1 januari 2022** zijn betaalde sporters onderworpen aan alle takken van de sociale zekerheid. Hetzelfde geldt voor eliterenners met een licentie van de Koninklijke Belgische Wielerbond.

Zij komen in aanmerking voor de jaarlijkse vakantieregeling. Zij zullen dus vanaf 2023 recht hebben op een enkel vakantiegeld en een dubbel vakantiegeld, waarbij 2022 het jaar is waarin zij hun vakantierecht uitoefenen.

Zij zullen echter wel een voorschot kunnen krijgen wanneer zij de onderneming in 2022 verlaten. (OK?)

<sup>20</sup>Krachtens artikel 6 van het koninklijk besluit van 28/11/1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Het dubbele vakantiegeld komt overeen met 92% van het brutoloon van de maand waarin de (hoofd)vakantie wordt opgenomen, in voorkomend geval evenredig verdeeld over het aantal maanden van het referentiejaar dat recht geeft op de vakantie<sup>21</sup>.

Grote sportclubs (meestal in de voetbalwereld) kennen momenteel vaak meer toe dan het bedrag dat overeenkomt met 92% van mijn bruto maandsalaris.

Volgens artikel 19, lid 1, van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 betreffende de sociale zekerheid, moet elk "extralegaal" vakantiegeld / "aanvullingen op het vakantiegeld", waarvan het bedrag hoger is dan het bedrag voorzien in het jaarlijkse vakantiereglement, beschouwd worden als loon, onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen.

Artikel 2 van het koninklijk besluit van 14 februari 2022 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende bezoldigde sportbeoefenaars voorziet evenwel in een specifieke afwijking voor bepaalde bezoldigde sportbeoefenaars, waardoor artikel 19, lid 1, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 wordt gewijzigd.

Het begrip bezoldiging sluit thans immers uit "*de bedragen die aan de begunstigen worden betaald uit hoofde van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2006, gesloten in het kader van de Nationale Gemeenschappelijke Sportcommissie, betreffende het vakantiegeld van de bezoldigde voetballer, ten belope van het gedeelte van de daarin vermelde vergoeding dat het wettelijk dubbel vakantiegeld overschrijdt*".

### 3.2.2.2. Wie is de werkgever ?

De voetbalclubs, in de hoedanigheid van werkgever, voor de spelers en de trainers, en de KBVB (*Koninklijke Belgische Voetbalbond*) voor de scheidsrechters.

### 3.2.2.3. Hoe worden de sociale zekerheidsbijdragen voor de "betaalde sportbeoefenaars" berekend, wet van 78 en voor zij die vallen onder de algemene wet «arbeidsovereenkomsten» ?

#### 3.2.2.3.1. Situatie op 1 januari 2022<sup>22</sup>

N.B. : De programmawet van 27/12/2021 legt de nieuwe beginselen vast die van toepassing zijn op betaalde sportbeoefenaars met betrekking tot de RSZ-aangifte. Het Koninklijk Besluit van 14/02/2022 tot wijziging van diverse bepalingen met betrekking tot bezoldigde sporters bevat de nadere bepalingen.

**Vanaf 01/01/2022** zijn bezoldigde sporters volledig geïntegreerd in het algemene socialezekerheidsstelsel voor werknemers.

⇒ Alle sportbeoefenaars betalen bijdragen over het werkelijk verdiende brutomaandsalaris, ongeacht het bedrag. De hoogte van de bezoldiging voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag van de bijdragen valt dus weg.

N.B. : Jongeren vormen een uitzondering tot het einde van het kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken

en

⇒ Onderworpen zijn aan alle takken van de sociale zekerheid

<sup>21</sup> Art. 38 van het K.B. van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

<sup>22</sup> Programmawet van 27/12/2021 en

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/intermediates>



↪ de werkgevers zullen voortaan ook bijdragen betalen voor jaarlijkse vakantie (enkel endubbel loon), werkloosheid (voor werkgevers met minder dan 10 werknemers tijdens de referentieperiode) en loonmatiging.

⇒ Werkgevers van sporters zullen op grotere schaal kunnen profiteren van verlagingen van de werkgeversbijdragen en de persoonlijke bijdragen :

- voor *werkgevers* die aan de voorwaarden voldoen: algemene structurele vermindering, sociale maribel (CP 329), doelgroepvermindering (G19) voor bezoldigde sporters ingevoerd in 2022 (zowel krachtens de "wet van 24/02/1978 als op basis van een arbeidsovereenkomst). Deze laatste vermindering laat de werkgevers toe te genieten van een vermindering van 65% op het saldo van hun basis RSZ werkgeversbijdragen, na aftrek van de structurele RSZ vermindering en eventueel de sociale Maribel;
- voor *werknemers*: werkbonus voor lage lonen, maandelijkse sportbonus (ingevoerd in 2022). Deze twee bonussen kunnen worden gecombineerd. De sportpremie kan echter niet worden gecumuleerd met de verlaging van de persoonlijke bijdragen voor de herstructurering van de sociale zekerheid.

Zie voor meer details de portaalsite van de RSZ: <https://www.socialsecurity.be> en het voornoemde Koninklijk Besluit van 14/02/2022.

Bovendien hebben werkgevers die betaalde sporters in dienst hebben de mogelijkheid om bij de RSZ een minnelijke betalingsregeling aan te vragen.

### 3.2.2.3.2. Situatie vóór 01/01/2022

De bijdragen worden berekend op een forfaitair bedrag zodra hun bruto maandloon een bepaald bedrag bereikt.

Dit forfaitaire bedrag stemt overeen met het maximumbedrag dat als basis dient voor de berekening van de werkloosheidsuitkering, namelijk € 2.399,25 van 1/03/2020 tot 30/06/2020 - € 2.425,64 van 1/07/20 tot 31/08/2021 en € 2.474,22 van 1/09/2021 tot 31/12/2021 .

- ALS het bruto maandinkomen van de sporter ten minste € 2.399,25 bedraagt voor de periode van 01/03/2020 tot 30/06/2020, worden bijvoorbeeld socialezekerheidsbijdragen berekend over dit bedrag.
- ALS de bruto maandelijkse bezoldiging van de sporter minder dan € 2.399,25 bedraagt, worden de socialezekerheidsbijdragen berekend over zijn/haar werkelijke bezoldiging.

MAAR LET OP: de bijdragen van trainers en scheidsrechters die onder de bepalingen van de wet van 24 februari 1978 vallen of op grond van een arbeidsovereenkomst, worden niet berekend op de bovengenoemde forfaitaire bedragen. Zij worden altijd berekend op hun werkelijke bezoldiging.

### 3.2.2.4. De DIMONA en de DMFA (kwartaalaangifte van de bezoldigingen en prestaties van de sportbeoefenaar)

Er moet een Dimona-aangifte worden verricht.

Vervolgens moet een DMFA worden ingediend volgens de voorschriften van de RSZ.

N.B. : Wanneer bijvoorbeeld de trainingen aanvatten in juni, moet er voor het tweede kwartaal een DMFA worden ingediend.

### 3.2.3. BIJZONDERE GEVALLEN

#### 3.2.3.1. Buitenlandse sportbeoefenaar

##### 3.2.3.1.1. Verblijfsvergunning en arbeidskaart

Net zoals alle werknemers moet deze persoon over een unieke arbeidskaart (tewerkstelling van meer dan drie maanden) of een arbeidskaart "B" (tewerkstelling van maximum 3 maanden) beschikken als hij werknemer is en kan hij geen vrijstelling genieten (bijvoorbeeld ingezetene EER, staatsburger Zwitserland).

Deze regel is van toepassing, zelfs wanneer de sportbeoefenaar nog altijd aan een andere club verbonden is.

Zijn werkgever moet voorafgaand een unieke arbeidskaart of een arbeidsvergunning aanvragen bij de bevoegde overheid. Hij kan pas worden tewerkgesteld, wanneer hij in het bezit is van de bijlage 49 of zijn unieke arbeidskaart of van bijlage 3 in geval van een arbeidsvergunning "B" van maximum drie maanden.

Wanneer het gaat om een buitenlandse student uit een land van de EER of uit Zwitserland, heeft hij dezelfde rechten als een Belgische student, ook al volgt hij geen onderwijs in België of verblijft hij niet in België.

Voor meer informatie over regionale bevoegdheden :

A/ Voor de arbeidskaarten

- **Vlaanderen:** <https://www.vlaanderen.be/toelating-tot-arbeid>
- **Wallonië:** <http://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-et-rangers/permis-de-travail.html>
- **Brussels Hoofdstedelijk Gewest :** <https://economie-emploi.brussels/permis-unique-permis-travail>
- **Communauté germanophone:** <http://www.dglive.be/desktopdefault.aspx/tabid-269/>
- **Deutschsprachige Gemeinschaft:** <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-269/>

B/ Voor de verblijfsvergunning

- <https://dofi.ibz.be>

##### 3.2.3.1.2. Loongrens

Vreemdelingen die in België mogen verblijven om er te werken in het kader van economische migratie, zijn onderworpen aan regionale of communautaire wettelijke bepalingen.

Voor niet-Europese beroepsvoetballers wordt door elk Gewest en elke Gemeenschap een minimum bruto salarisdrempel vastgesteld.

Dit recht op werk kan online worden aangevraagd op [www.workinginbelgium.be](http://www.workinginbelgium.be) .

#### 3.2.3.2. Sportbeoefenaar - student

##### 3.2.3.2.1. Socio-culturele sector of sportmanifestaties

In de socio-culturele sector of op sportmanifestaties : een tewerkstelling van maximaal 475 uur als student mag gecumuleerd worden met een tewerkstelling van maximaal 25 dagen in de socio-culturele of de sportsector. De gepresteerde dagen in de socio-culturele sector moeten vóór de start van de tewerkstelling worden aangegeven in Dimona (type werknemer 'A17').

**Dit is echter niet mogelijk wanneer deze student een betaalde sportbeoefenaar is in hoofdberoep.**

##### 3.2.3.2.2. Overeenkomst voor studenten

**Welke overeenkomst ?**

Een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten waardoor de student zich verbindt voor een loon arbeid te verrichten onder het gezag van een werkgever.

De overeenkomst moet worden gesloten voor een bepaalde duur, schriftelijk en in twee exemplaren: een voor de werkgever, een voor de student en ze moet uiterlijk worden ondertekend op het ogenblik van de indiensttreding. Ze omvat een aantal verplichte vermeldingen<sup>23</sup>.

Wanneer de werkgever een overeenkomst voor tewerkstelling met een student kan sluiten, moet hij dit doen. Het gaat hier dus niet om een keuze, zelfs wanneer de student en de werkgever opteren voor een gewone verklaring van tewerkstelling en niet in het systeem van de solidariteitsbijdrage.

### Wie ?

Kunnen worden beschouwd als studenten, de jongeren van 15 jaar of ouder die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht.

Een student kan een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten sluiten wanneer hij :

- hetzij onderwijs **met een volledig leerplan volgt**;
- hetzij deeltijds **onderwijs volgt** of onderwijs met **een beperkt leerplan** in het stelsel van het 'alternerend leren en werken', en aan de volgende cumulatieve voorwaarden voldoet :
  - o het gevolgde onderwijsprogramma omvat enerzijds een theoretische vorming in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum ingericht, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid en, anderzijds, een praktische opleiding op de werkplek (dit geldt zowel voor de leerlingen die zijn onderworpen aan de sociale zekerheid als voor diegenen die dit niet zijn en een alternerende opleiding volgen).
  - o de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten wordt gesloten met een andere werkgever dan diegene waarbij zij hun praktische opleiding volgen op de werkplek; dit voorbehoud geldt niet voor de zomermaanden (juli en augustus) zodat de jongere ook een vakantiejob kan uitoefenen bij zijn stagemester;

<sup>23</sup> Art. 124 van de wet de betreffende de arbeidsovereenkomsten :

1° de identiteit, de geboortedatum, de woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen;

2° de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;

3° de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;

(4° een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie of functies.)

(5°) de arbeidsduur per dag en per week;

(6°) de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

(7°) het overeengekomen loon, en ingeval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;

(8°) het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;

(9°) [...] <sup>2</sup>

(10°) de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;

(11°) het bevoegde paritair comité.

(12°) de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;

13° de plaats waar en de manier waarop de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

14° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;

15° in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad;

16° in voorkomend geval, de namen en de contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in het comité [voor preventie en bescherming op het werk];

17° in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de leden van de vakbondsafvaardiging;

18° het adres en het telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst;

19° het adres en het telefoonnummer van de Inspectie van de sociale wetten van het district waarin de student wordt tewerkgesteld.

Wanneer de in de nummers 12° tot 19° bedoelde vermeldingen voorkomen in het arbeidsreglement, volstaat het in het in artikel 123 bedoelde geschrift uitdrukkelijk daarnaar te verwijzen.)

- de prestaties als student worden verricht buiten de uren waarop de student geacht wordt zijn theoretische opleiding te volgen of waarop hij geacht wordt op de werkplek aanwezig te zijn;
- de student geniet geen werkloosheidsuitkering of inschakelingsuitkering.

De jongere die **alleen** een theoretische opleiding volgt, kan een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten sluiten, maar alleen tijdens de schoolvakanties.

Bepaalde categorieën studenten zijn van deze mogelijkheid uitgesloten :

- De studenten die, zonder onderbreking, sinds minstens 12 maanden, door een arbeidsovereenkomst aan dezelfde werkgever verbonden zijn;
- De studenten die zijn ingeschreven in een avondschool of die onderwijs met beperkt leerplan volgen, behoudens bijzondere omstandigheden;
- de studenten die als stage onbezoldigde arbeid verrichten die deel uitmaakt van hun studieprogramma.

### **3.2.3.2.3. Alle overeenkomsten voor bezoldigde tewerkstelling van studenten zijn onderworpen aan de sociale zekerheidsbijdragen, behalve :**

- wanneer de student werkt in het kader van een studentenovereenkomst, zoals bedoeld in titel VII van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 (overeenkomst voor tewerkstelling van studenten);
- voor maximaal 475 uur (= het contingent) bij een of meerdere werkgevers;
- buiten de periodes van verplichte aanwezigheid bij de lessen of bij andere activiteiten. De verplichte aanwezigheidsperiodes in de onderwijsinstelling zijn de periodes waarin de student in kwestie wordt geacht de lessen te volgen of deel te nemen aan de activiteiten van de instelling waar hij is ingeschreven.

De student en zijn werkgever zijn dan geen gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd, maar enkel een lagere bijdrage, de zogenaamde 'solidariteitsbijdrage'.

**Opgelet :** de solidariteitsbijdrage is wel degelijk verschuldigd op het loon van deze eerste 475 uur die worden aangegeven in Dimona onder het werknemerstype STU. Het is dus het aantal uren meegedeeld bij het invullen van de Dimona-aangifte (op het moment dat het contingent wordt aangepast op basis van de ingevulde kwartaalaangifte) dat in aanmerking wordt genomen voor het berekenen van het contingent en niet de datum van effectieve tewerkstelling van de student.

Vanaf 1 juli 2016 kan men **kiezen** voor het al dan niet toepassen van de solidariteitsbijdrage. Daar dit zowel voor de student als voor de werkgever gevolgen heeft, wordt aanbevolen die keuze op voorhand te bespreken en ze op te tekenen in de overeenkomst. Het 'type werknemer' dat wordt ingegeven in Dimona, zal aangeven of de solidariteitsbijdrage wordt toegepast (STU) of niet (EXT - OTH).

**Opgelet :** De onderwerping aan de gewone bijdragen heeft geen invloed op de arbeidsovereenkomst die werd gesloten. De student blijft met andere woorden werken met een studentenovereenkomst. Hij moet alleen als student (STU) worden aangegeven in Dimona wanneer ook de solidariteitsbijdrage voor studenten wordt toegepast.

### 3.2.3.2.3.1. Het contingent van 475 uur<sup>24</sup>

De uren worden geteld per kalenderjaar en kunnen vrij gespreid worden over het kalenderjaar. Dit houdt in dat de teller bij het begin van ieder nieuw kalenderjaar op 475 resterende uren wordt gezet. Op basis van de in Dimona aangegeven uren wordt het aantal resterende uren aangepast.

Alleen de uren die effectief gepresteerd worden, moeten worden geteld. De uren voor feestdagen, betaalde ziektedagen en andere uren waarvoor de werkgever een loon betaalt, maar die geen werkelijk gepresteerde arbeidsuren zijn, moeten niet aangegeven worden.

**N.B. :** De uren die een student werkt als jobstudent in het kader van de solidariteitsbijdrage tijdens het derde kwartaal van 2021, tellen niet mee voor het quotum van 475 uur per jaar, ongeacht de sector waarin de student tewerkgesteld is.

### 3.2.3.2.3.2. Overschrijden van het contingent

Wanneer het contingent wordt overschreden, zijn vanaf het 476e uur gewone bijdragen verschuldigd.

De student kan het aantal resterende uren (= dat hij/zij nog kan werken in het kader van de solidariteitsbijdrage) raadplegen via de toepassing student@work die beschikbaar is op de website [www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be). De student kan ook een attest afdrukken of elektronisch verzenden waarin het aantal resterende uren wordt vermeld. Dit attest bevat een toegangscade waarmee de werkgever het contingent van de student kan raadplegen via de webapplicatie die beschikbaar is in de beveiligde omgeving van de portaal-site van de sociale zekerheid. De code blijft drie maanden geldig, met inbegrip van de maand waarin het attest wordt afgegeven.

**N.B. :** Voor de RSZ is het hoofdstatuut van beroepssporter (wat het geval is van zodra de drempel van de wet van 24/02/1978 overschreden wordt) in de meeste gevallen onverenigbaar met het hoofdstatuut van student => de studentenarbeidsovereenkomst is dus heel vaak niet mogelijk.

### 3.2.3.2.4 Sociaal-culturele- en sportsector

#### 3.2.3.2.4.1. Tot 31/12/2021

In de sociaal-culturele sector of de sportsector kunnen maximaal 475 uren werk als student worden gecombineerd met maximaal 25 dagen werk<sup>25</sup> in de sociaal-culturele sector of de sportsector<sup>26</sup>. De in de sociaal-culturele sector gewerkte dagen moeten vóór de tewerkstelling worden aangegeven in Dimona (werknemer van het type "A17").

**Dit is echter niet mogelijk indien de student een bezoldigde sportman of sportvrouw is.<sup>27</sup>**

#### 3.2.3.2.4.2. Vanaf 01/01/2022

Het quotum van 25 dagen blijft alleen gelden voor personen die voor de VRT, de RTBF of de BRF werken.

WORDT DIT QUOTUM NU IN UREN GETELD:

a) Voor activiteiten in de sportsector: 450 uur per jaar met een maximum van 150 uur per kwartaal, behalve in het derde kwartaal (285 uur).

<sup>24</sup> De uren die door de jobstudenten worden gepresteerd tussen 1 april en 30 juni 2020 (2e trimester 2020) **worden niet in rekening genomen in het contingent van 475 uren**. Deze maatregel heeft betrekking op **alle jobstudenten** en is niet beperkt tot één bepaalde sector.

<sup>25</sup> Vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen voor deze 25 dagen.

<sup>26</sup> Art.17 K.B. van 28/11/1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende maatschappelijke zekerheid der arbeiders

<sup>27</sup> Artikelen 17,6°; 6 en 6 bis van het K.B. van 28/11/1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Cumulatie mogelijk met de andere in artikel 17<sup>28</sup> genoemde activiteiten tot een totaal van 450 uur per jaar voor alle activiteiten.

b) In de sociaal-culturele sector of in de sportsector kunnen maximaal 475 uren als student, tegen een maximumtarief van 190 uren per jaar, worden gecombineerd met een beroepsactiviteit die vroeger onder de verenigingsarbeid viel (nieuw art. 17 bis van het Koninklijk Besluit van 28/11/1969).

Als het quotum van 190 uur wordt overschreden, zullen de uren in mindering worden gebracht op het studentenquotum.

- ↳ Wat betreft de nieuwe "artikel 17"- regeling die van toepassing is op activiteiten die voorheen onder de associatieve activiteiten vielen, zie 3.3. deel 3

### 3.3. DEEL 3 : STAFPERSONEEL EN VERENIGINGSWERK<sup>29</sup>

#### 3.3.1. SITUATIE VÓÓR 01/01/2022

##### 3.3.1.1. Voorwaarden

**A)** De specifieke bepalingen voor associatief werk kunnen alleen worden toegepast voor diensten die vallen onder de lijst van activiteiten van de openbare of particuliere niet-marktsector die is opgenomen in artikel 3 van de wet van 24/12/2020 betreffende het associatief werk<sup>30</sup>, die van toepassing is van 01/01/2021 tot 31/12/2021.

Het dekt alleen bepaalde sportgerelateerde activiteiten,

waaronder sporttrainer, sportcoach of sportscheidsrechter.

**B)** De activiteit moet worden georganiseerd door een feitelijke vereniging of een privaot- of publiekrechtelijke rechtspersoon of organisatie waarmee de dienstverlener geen band heeft (contract, statuut, bedrijfsakkoord), gedurende één jaar voor het begin van de activiteit,

- die bij de ECB is geregistreerd of bij de RSZ is geïdentificeerd,
- en die noch direct noch indirect enig geldelijk voordeel toekent aan haar oprichters, bestuurders of andere personen (behalve voor belangeloze doeleinden zoals bepaald in haar statuten).

<sup>28</sup> Overzicht detail van de activiteiten punt 3.3.2 op het einde.

<sup>29</sup> Wet van 24/12/2020 betreffende het verenigingswerk.

<sup>30</sup> Art 3. van dezelve wet : Met uitzondering van de werkzaamheden die zijn vermeld in artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde, kunnen volgende activiteiten worden verricht in het kader van het verenigingswerk bedoeld in deze wet :

1° animator, leider, monitor of coördinator die sportinitiatie en/of sportactiviteiten verstrekt;

2° sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingever bij sportwedstrijden;

3° conciërge van sportinfrastructuur;

4° hulp en ondersteuning bieden op occasionele of kleinschalige basis op het vlak van het administratief beheer, het bestuur, het ordenen van archieven of het opnemen van een logistieke verantwoordelijkheid bij activiteiten in de sportsector;

5° hulp bieden op occasionele of kleinschalige basis bij het opstellen van nieuwsbrieven en andere publicaties (zoals websites) in de sportsector;

6° verstrekker van opleidingen, lezingen, en presentaties in de sportsector.

[<sup>1</sup> 7° artistieke of kunsttechnische begeleider in de amateurkunstensector, de artistieke en de cultuur-educatieve sector;

8° verstrekker van opleidingen, lezingen, presentaties en voorstellingen over culturele, artistieke en maatschappelijke thema's in de socioculturele, cultuur, kunsteducatieve en kunstensector Wet van 20/07/2021 tot uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet van 24/12/2020 op het verenigingswerk



**C)** Er is een schriftelijk standaardcontract voor associatief werk vereist voor maximum één jaar, dat ten laatste bij de effectieve aanvang van het associatief werk wordt gesloten en de gegevens bevat zoals voorzien in artikel 6 van de wet van 24/12/2020.

Anders zal de kwaliteit van "associatief werk" niet worden erkend.

Sinds 01/01/2021 is het aantal van deze opeenvolgende kortetermijncontracten beperkt tot drie, al dan niet opeenvolgend, per kalenderjaar, tussen dezelfde partijen.

Dit contract moet gedurende 5 jaar worden bewaard en moet ter beschikking worden gesteld van sociale inspecteurs.

**D)** De aanvrager mag niet gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, een dienstverband of een statutaire opdracht bij dezelfde organisatie gedurende de periode waarin hij de diensten verleent, noch gedurende het jaar dat daaraan voorafgaat.

**E)** De dienstverlener moet een regelmatige beroepsactiviteit uitoefenen als :

- werknemer of statutaire werknemer => minimum 4/5 van een voltijdse betrekking in T-3.
- zelfstandige in hoofdberoep => hun driemaandelijks bijdragen hebben betaald.

Als gelijkwaardig worden beschouwd: vrijwilligers die verenigingswerk verrichten zonder daarvoor een vergoeding te ontvangen, gepensioneerden, personen die diensten verrichten in het kader van de burgerdienstregeling voor jongeren.

Voor meer details over vrijwilligers, zie "Deel 4" hieronder.

**F)** De organisatie kan een vergoeding betalen aan haar verenigingspersoneel. Het dekt ook alle vergoedingen voor de terugbetaling van kosten of reizen. Het kan worden uitbetaald in geld of in uitkeringen die in geld kunnen worden gewaardeerd.

De jaarlijkse toelage (6.390,00 euro in 2021) en de maandelijkse toelage (532,50 euro in 2021) mogen niet worden overschreden<sup>31</sup>.

De Koning kan dit bedrag verhogen voor de activiteiten van sporttrainers, sportscheidsrechters, sportcoaches, animatoren, leiders, instructeurs of coördinatoren die een sportinitiatie geven, sportleraren, jeugdsportcoördinatoren, juryleden, sportleraren.

Dit bedrag is verdubbeld voor het derde kwartaal van 2021.<sup>32</sup>

Voor de voorgaande jaren werd deze verdubbeld voor dezelfde activiteiten voor alle kwartalen, overeenkomstig artikel 1 van het koninklijk besluit van 21/12/2018 uitgevaardigd op basis van de vorige wet van 18 juli 2018 betreffende het economisch herstel en de versterking van de sociale samenhang<sup>33</sup>.

Dit jaarlijkse maximum geldt ongeacht het aantal gebruikers met wie de verenigingswerker tijdens hetzelfde kalenderjaar werkt.

Indien de maandelijkse limiet wordt overschreden, worden de inkomsten van die maand beschouwd als beroepsinkomsten en niet langer als diverse inkomsten, maar worden zij in aanmerking genomen voor het jaarlijkse bedrag.

Sinds 01/01/2021 geldt ook een minimumuurloon: €3,57 niet-geïndexeerd (€5,10 in 2021).

**G)** Verplichting om de dienst te registreren op [www.travailassociatif.be](http://www.travailassociatif.be).

**H)** Niet-toepassing van het arbeidsrecht MAAR van bepaalde voorschriften inzake arbeidstijd.

<sup>31</sup> <https://www.verenigingswerk.be/nl/>

<sup>32</sup> Art.1 van het KB van 24/06/2021 ter uitvoering van art.27,§3,al.2 van de wet op het verenigingswerk.

<sup>33</sup> KB van 21 december 2018 tot uitvoering van artikel 12, §3, tweede lid, van het Belgisch Staatsblad van 10 januari 2019.

De partijen bij de associatieve arbeidsovereenkomst kunnen in onderling overleg een vaste of variabele wekelijkse of maandelijksse arbeidstijd voor de associatie overeenkomen, waarvan te allen tijde met wederzijdse instemming en schriftelijk kan worden afgeweken.

Ter herinnering: de overeengekomen arbeidstijd moet in de arbeidsovereenkomst van de vereniging worden vermeld.

De variabele werktijden van de vereniging worden ten minste vijf kalenderdagen vóór elk optreden schriftelijk aan de verenigingswerknemer meegedeeld. De partijen kunnen te allen tijde in onderling overleg en schriftelijk van de overeengekomen variabele werktijden afwijken.

De organisatie is verplicht de overeengekomen afwijkingen te bewaren op de plaats van de verenigingswerkzaamheden en deze gedurende vijf jaar te bewaren.

Wanneer de duur van het verenigingswerk meer dan zes aaneengesloten uren bedraagt, moet de verenigingswerker ten minste een kwartier pauze krijgen.

Tussen twee diensten ter uitvoering van een lidmaatschapsovereenkomst op verschillende kalenderdagen heeft de lidmaatschapswerker recht op een minimumrusttijd van 11 aaneengesloten uren.

Elke periode van zeven dagen omvat een rusttijd van ten minste 24 aaneengesloten uren waarin de verenigingswerker geen verenigingswerk verricht.

- I) De verenigingsarbeider mag niet aan derden worden uitgeleend.
- J) Hij mag niet in dienst worden genomen ter vervanging van een werknemer die gedurende de vier kwartalen voorafgaande aan de sluiting van het associatiecontract in dezelfde technische eenheid van de onderneming (of andere met de organisatie verbonden rechtspersonen) werkzaam is geweest.
- K) Vermoeden van mogelijke herkwalificatie, voor het gehele kalenderjaar waarin de activiteit is uitgeoefend, van de hoedanigheid van medewerker in die van werknemer indien de voorwaarden van deze regeling niet zijn vervuld, met name de niet-naleving van het maximumaantal associatieve overeenkomsten tussen dezelfde partijen.

### 3.3.1.2. Voordelen van deze regeling

1. Een gunstiger fiscaal en sociaal regime dan het algemene regime wordt toegepast indien aan de wettelijke voorwaarden is voldaan, te weten
  - een solidariteitsbijdrage van 10% sinds 01/01/2021, te betalen door elke organisatie die een beroep doet op een vrijwilliger en hem/haar een vrijwilligerstoelage betaalt.
  - en een belasting van 10%.

De vereniging moest de prestaties van de vrijwilliger via een onlinedienst bij de RSZ declareren. Activiteiten die in 2021 vóór de invoering van deze nieuwe onlinedienst zijn uitgevoerd, kunnen nu met terugwerkende kracht worden gedeclareerd. De onlinedienst en alle informatie over het nieuwe systeem zijn beschikbaar op [www.verenigingswerk.be](http://www.verenigingswerk.be).

2. Een volledig vergoede werkloze kan met behoud van zijn werkloosheidsuitkering sportverenigingswerk gaan verrichten, mits hij het werkloosheidsbureau van de RVA daarvan vooraf schriftelijk in kennis stelt en het gaat om een zuivere voortzetting van de uitvoering van een aflopende overeenkomst voor verenigingswerk die reeds werd uitgevoerd voordat de werkloosheid intrad.
3. Een persoon die arbeidsongeschikt is, mag een sportactiviteit in de vorm van verenigingswerk uitoefenen op voorwaarde dat de raadgevend arts van zijn ziekenfonds heeft vastgesteld dat deze activiteit verenigbaar is met de algemene gezondheidstoestand van de betrokkene en dat deze activiteiten een zuivere voortzetting vormen van de uitvoering van een aflopende overeenkomst voor verenigingswerk die reeds vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid was gesloten.

### 3.3.2. SITUATIE SINDS 01/01/2022

De regeling die in het jaar 2021 van toepassing was op verenigingswerk betrof uitsluitend de sport- en de sociaal-culturele sector.

Deze regeling voor verenigingswerk liep af op 31/12/2021. Het wordt vervangen door het stelsel van artikel 17, opnieuw aangepast<sup>34</sup>, van het koninklijk besluit van 28/11/1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders.

De werkgevers en activiteiten die onder het nieuwe artikel 17 vallen, worden hieronder nader toegelicht.

Activiteiten die vroeger onder de associatieve arbeid vielen, kunnen aan de socialezekerheidsbijdragen ontsnappen als het aantal gewerkte uren niet meer bedraagt dan een maximumaantal uren dat afhankelijk is van de sector en het betrokken kwartaal:

- 450 uur per jaar voor sportinitiatie en sportactiviteiten. Er geldt een plafond van 150 uur per kwartaal; voor het derde kwartaal wordt dit plafond verhoogd tot 285 uur;
  - 300 uur per jaar voor andere activiteiten. Per kwartaal geldt een plafond van 100 uur, voor het derde kwartaal wordt dit plafond verhoogd tot 190 uur).
- ⇒ Indien een van de maxima wordt overschreden: alle door de werkgever gewerkte uren waarbij het maximum werd overschreden, vallen onder de toepassing van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid van werknemers.

Activiteiten die onder de twee contingenten vallen, mogen worden gecombineerd. In dit geval is het maximum voor al deze activiteiten beperkt tot 450 uur per jaar.

Een combinatie van activiteiten is ook mogelijk met studentenarbeid : 190 uur (met inachtneming van de driemaandelijke maxima) in de context van artikel 17-activiteiten + 475 uur als student.

Als het quotum van 190 uur wordt overschreden: het wordt in mindering gebracht op het studentenquotum.

In geval van een vroegere tewerkstelling bij de werkgever :

GEEN TOEPASSING VAN ARTIKEL 17 INDIEN de werkgever en de verenigingswerker een jaar voor de verenigingswerkzaamheden door :

- Een arbeidsovereenkomst
- Een statutaire benoeming,
- Een bedrijfscontract,
- Een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

UITZONDERING

- indien studentenovereenkomst of indien de arbeidsovereenkomst is beëindigd als gevolg van pensionering ;
- (voor vrijwilligers in de sociaal-culturele sector die tussen 1/1/2021 en 31/12/2021 een bedrijfscontract hadden gesloten: zij kunnen ook tot 31/12/2022 als vrijwilliger werken).

N.B. : Andere bepalingen, ter aanvulling van die van het Koninklijk Besluit van 23/12/2021, moeten nog worden bekendgemaakt.

Administratieve formaliteiten

- Geen AMD en geen socialezekerheidsbijdragen indien het maximumaantal uren per jaar en per kwartaal wordt gerespecteerd.

<sup>34</sup> Art.17 aangepast door het KB van 23/12/2021 tot wijziging van verschillende bepalingen met betrekking tot artikel 17 van het KB van 28/11/1969 genomen ter uitvoering van de wet van 27/06/1969 tot herziening van de besluitwet van 28/12/1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

- Special Dimona uiterlijk 15 dagen voor het begin van elk kwartaal, met vermelding van het aantal uren gedurende welke de vereniging de werknemer in dienst zal nemen, de datum van indiensttreding en van vertrek van de werknemer per kwartaal, alsmede de aard van de prestaties
  - ⇒ om dit te doen: nieuwe RSZ-toepassing: "article17@work".

#### Vanuit fiscaal oogpunt :

Inkomstenbelasting van 10 %.

De onder het nieuwe artikel 17 ressorterende werkgevers en activiteiten zijn :

- de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten en de provinciale en lokale besturen voor personen die een betrekking van arbeid verrichten :
  - als leider, econoom, toezichthouder of assistent- toezichthouder tijdens sportvakanties die tijdens schoolvakanties en vrije dagen of dagdelen in het onderwijs worden georganiseerd ;
  - als leider van sociaal-culturele en sportieve activiteiten tijdens vrije dagen of dagdelen in het onderwijs; in de vorm van inwijding, demonstratie of lezing die plaatsvinden na 16.30 uur of tijdens vrije dagen of dagdelen in het onderwijs.
- VRT, RTBF en BRF voor personen die in het organiek kader van hun personeel ook als kunstenaar werkzaam zijn (voor hen blijft het quotum 25 dagen/jaar);
- de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de provinciale en lokale besturen, alsook de werkgevers georganiseerd als vereniging zonder winstoogmerk of als vennootschap met sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de leden geen financieel voordeel nastreven, die vakantiecampen, speelpleinen en sportkampen organiseren en de personen die zij tewerkstellen als econoom, begeleider of toezichthouder, uitsluitend tijdens de schoolvakanties
- door de bevoegde autoriteiten erkende organisaties of organisaties die zijn aangesloten bij een erkende overkoepelende organisatie en die tot taak hebben sociaal-culturele vorming en/of sportinitiatie en/of sportactiviteiten aan te bieden, alsmede de personen die zij buiten hun werk- of schooltijd of tijdens schoolvakanties in dienst hebben als animator, leider, monitor, coördinator, sporttrainer, sportcoach, jeugdsportcoördinator, veld- of materiaalbeheerder, trainer, coach, procesbegeleider;
- organisaties in de sector amateurkunsten die door de bevoegde autoriteiten zijn erkend of organisaties die zijn aangesloten bij een erkende koepelorganisatie, die mensen in dienst hebben als docent, opleider, coach en artistiek of technisch (artistiek) procesbegeleider en wier diensten geen artistieke prestaties zijn die reeds gedekt zijn of in aanmerking komen voor een forfaitaire vergoeding
- de organiserende instanties van door een Gemeenschap gesubsidieerde scholen voor personen die als leiders van sociaal-culturele en sportieve activiteiten zijn aangesteld tijdens vrije dagen of dagdelen in het onderwijs
 

organisatoren van sportevenementen en de personen die zij uitsluitend op de dag van deze evenementen in dienst hebben, met uitzondering van bezoldigde sporters; organisatoren van sociaal-culturele evenementen en de door hen bezette personen voor maximaal 32 uur, te verdelen naar gelang van de behoefte op de dag van het evenement en 3 dagen voor of na het evenement, met uitzondering van artistieke prestaties die onder de regeling vallen of voor een forfaitaire vergoeding in aanmerking komen.

### **3.4 DEEL 4 : STAFPERSONEEL EN VRIJWILLIGERSWERK**

**A. Ter herinnering :** het « *vrijwilligerswerk* » beoogt<sup>35</sup> elke activiteit die onbezoldigd en onverplicht wordt verricht, ten behoeve van één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep

<sup>35</sup> Dit conform de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers.

of organisatie of van de samenleving als geheel (de activiteit moet worden ingericht door een organisatie anders dan het familie- of privé-verband van degene die de activiteit verricht).

De activiteit mag niet verricht worden door dezelfde persoon en door dezelfde organisatie in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling. De vergoeding van de vrijwilliger wordt beperkt tot een forfaitaire kostenvergoeding die bij wet wordt bepaald.

Een lid van de sportieve staf mag zijn activiteit verrichten zonder hiervoor een vergoeding te krijgen.

Hij zal de rechten van de wet betreffende de rechten van de vrijwilligers kunnen doen gelden wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan :

- naast het ontbreken van een bezoldiging,
- de activiteit wordt verricht ten behoeve van één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel,
- de activiteit wordt ingericht door een andere organisatie en heeft geen familie- of privé-verband met degene die de activiteit verricht;
- de activiteit wordt niet verricht door dezelfde persoon en door dezelfde organisatie in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling.

Het feit dat men een kostenvergoeding ontvangt, is geen beletsel voor het onbezoldigde karakter van het vrijwilligerswerk. Niettemin moet deze kostenvergoeding :

- betaald door het staflid voor de organisatie,
- maar niet als tegenprestatie voor het werk,
- en mag ze, voor 2021, niet meer bedragen dan 35,41 euro per dag en 1416,26 euro per jaar, (2.600,90 euro voor bepaalde categorieën vrijwilligers, onder wie de sporttrainers, sportcoaches en de sportscheidsrechters)<sup>36</sup>
  - ↳ Als het bedrag van de vergoeding hoger ligt dan deze drempels, moet het werkelijk karakter en het bedrag van deze kosten gerechtvaardigd worden aan de hand van bewijsstukken om te worden aanvaard als terugbetaling van de kosten die door de vrijwilligers werden gedragen voor de organisatie om zo niet te worden onderworpen aan de sociale bijdragen.

**De forfaitaire en reële kostenvergoedingen** mogen in hoofde van de vrijwilliger niet gecombineerd worden. Het is daarentegen wel mogelijk om de forfaitaire vergoeding en de terugbetaling van de reële vervoerskosten te combineren naar rato van maximaal 2000 km per jaar<sup>37</sup>.

### **Opmerking**

- 1) Een uitkeringsgerechtigde werkloze kan met behoud van uitkeringen vrijwilligerswerk uitoefenen, op voorwaarde dat hij dit vooraf en schriftelijk aangeeft bij het werkloosheidsbureau van de RVA en dit bureau zich er niet tegen verzet.
- 2) Een arbeidsongeschikte persoon mag vrijwilligerswerk verrichten op voorwaarde dat de adviserend arts van zijn ziekenfonds vaststelt dat het vrijwilligerswerk verenigbaar is met de algemene gezondheidstoestand van de betrokken persoon.

### **B. Combinatie van vrijwilligerswerk/artikel 17 en vrijwilligerswerk**

- a) Tot de intrekking van de wet op het vrijwilligerswerk konden vrijwilligers vrijwilligerswerk verrichten voor eenzelfde organisatie onder twee voorwaarden :

<sup>36</sup> Art. 1 van het KB van 20/12/2018 **tot verhoging van het jaarlijks kostenplafond voor bepaalde categorieën van vrijwilligers** : - sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugd sportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingever bij sportwedstrijden.

<sup>37</sup> zie art. 5. van de wet van 01/03/2019 tot wijziging van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers en van andere wettelijke bepalingen inzake vrijwilligerswerk.

- de activiteit verricht in de hoedanigheid van vrijwilliger is verschillend van de activiteit verricht in de hoedanigheid van verenigingswerker;
- de kostenvergoedingen ontvangen in het kader van het vrijwilligerswerk bedoeld in artikel 10 mogen enkel reële kostenvergoedingen betreffen.

⇒ Wat de vergoedingen betreft :

Voor de activiteiten van sporttrainer, sportlesgever sportcoach, jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester , seingever bij sportwedstrijden kan het jaarlijks plafond van de onkostenvergoeding van de vrijwilliger in 2021 worden opgetrokken tot 2600,90 euro per jaar, overeenkomstig **het koninklijk besluit van 20/12/2018** tot verhoging van het jaarlijks plafond van de onkostenvergoeding bepaald in artikel 10, al.1, van de wet van 3/07/2005 betreffende de rechten van vrijwilligers voor sommige categorieën van vrijwilligers.

Uitzondering : indien zij een socialezekerheids- of bijstandsuitkering ontvangen.

b) Sinds 1 januari 2022 en de wijziging van artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders, waarbij opnieuw van de sociale zekerheid vrijgestelde arbeid wordt ingevoerd, indien aan de voorwaarden is voldaan, voor sportactiviteiten van het verenigingsleven, is cumulatie (artikel 17/vrijwilligerswerk) nog steeds mogelijk onder dezelfde voorwaarden, zoals vermeld in de aan de Kamer toegezonden versie

*"De wet betreffende de rechten van vrijwilligers bepaalt dat vrijwilligerswerk een activiteit is die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie kan worden verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstverleningsovereenkomst of een aanstelling als statutaire werknemer. Mijn voorgangers, mijn regering en ikzelf hebben deze bepaling lange tijd gunstig geïnterpreteerd. Daarom wordt algemeen aanvaard dat vrijwilligerswerk voor de werkgever of opdrachtgever alleen verboden is indien de als vrijwilliger verrichte activiteit van dezelfde aard is als die welke als werknemer wordt verricht. De onmogelijkheid om als vrijwilliger en als werknemer voor dezelfde organisatie een activiteit van dezelfde aard uit te oefenen, geldt ongeacht de wijze waarop de vrijwilliger wordt betaald (of niet wordt betaald). Deze regel is ook van toepassing ongeacht of de arbeidsovereenkomst een "klassieke" arbeidsovereenkomst dan wel een "artikel 17"-overeenkomst is. Dit verbod op het combineren van gelijksoortige werkzaamheden heeft ten doel te voorkomen dat werknemers door oneigenlijk gebruik van vrijwilligerswerk ertoe worden aangezet overuren te maken tegen lagere kosten voor hun werkgever. Dit verbod op het combineren van werkzaamheden van dezelfde aard voorkomt ook dat het in artikel 17 bedoelde maximaantal uren wordt overschreden door oneigenlijk gebruik van vrijwilligerswerk. Activiteiten van dezelfde soort zijn identieke of soortgelijke activiteiten, of activiteiten die in elkaars verlengde liggen of de verschillende stadia of facetten van eenzelfde activiteit vormen. Zo zou een sportcoach in een club zijn rol tijdens de wekelijkse trainingen op grond van artikel 17 en tijdens wedstrijden niet als vrijwilliger kunnen vervullen, ook al zijn de taken niet volledig identiek. Anderzijds zou hij zijn taken als coach onder de artikel 17-regeling kunnen uitvoeren en als vrijwilliger administratieve taken voor zijn club kunnen vervullen.*

⇒ Wat de vergoedingen betreft :

Voor de activiteiten van sporttrainer, sportlesgever sportcoach, jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingever bij sportwedstrijden had **het koninklijk besluit van 20/12/2018** tot verhoging van het jaarlijks kostenplafond van de vrijwilliger voorzien in een afwijking van deze verhoging voor de vrijwilliger die, gedurende de periode waarin hij vrijwilligerswerk verricht als bedoeld in de wet van 3 juli 2005 betreffende de vrijwilligers, voor dezelfde organisatie een functie uitoefent als verenigingswerker in de zin van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische



relance en de versterking van de sociale cohesie. (Zoals reeds gezegd, moeten de twee functies echter gescheiden zijn).

→ **Het Koninklijk Besluit van 02/04/2021** heeft deze afwijking opgeheven<sup>38</sup>.

De afwijking blijft echter bestaan indien de vrijwilliger een socialezekerheids- of bijstandsuitkering ontvangt.

## 4 BIJLAGE(N)

- [BIJLAGE 1](#) - *Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2021 Arbeids- en loonvoorwaarden van de betaalde voetballers - 168109/CO/223 (KB 29.01.2022)*

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Nationaal Paritair Comité voor de sport;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2021, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de sport, betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van de betaalde voetballers.

Art. 2. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 29 januari 2022.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,

P.-Y. DERMAGNE

Nota

(1) Verwijzing naar het Belgisch Staatsblad :

Wet van 5 december 1968, Belgisch Staatsblad van 15 januari 1969.

Bijlage

Nationaal Paritair Comité voor de sport

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2021

Arbeids- en loonvoorwaarden van de betaalde voetballers

<sup>38</sup> Art.1,2° van het koninklijk besluit van 2/04/21 tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 december 2018 tot verhoging van het jaarlijks kostenplafond zoals bepaald in artikel 10, eerste lid, van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van de vrijwilligers, voor bepaalde categorieën van vrijwilligers.

(Overeenkomst geregistreerd op 5 november 2021 onder het nummer 168109/CO/223)

## **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1. De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de voetbalclubs en de betaalde voetballers die ressorteren onder de wet van 24 februari 1978.

## **HOOFDSTUK II. - Duurtijd**

Art. 2. De collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur, te weten van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022.

## **HOOFDSTUK III. - Arbeids- en loononderhandelingen**

Art. 3. De partijen erkennen dat de arbeids- en loononderhandelingen gebeuren tussen de werkgevers/clubs en werknemers/vakbonden zoals vertegenwoordigd in het paritair comité.

De partijen erkennen het belang van het sociaal overleg en onderschrijven dat reglementaire bepalingen die een invloed hebben op het statuut of de arbeidssituatie van de betaalde voetballer, steeds voorafgaand aan de reglementaire goedkeuring dienen te worden overlegd tussen de sociale partners als belangrijkste stakeholders. Dit houdt ook in dat sociale partners er zich toe verbinden geen reglementaire bepalingen goed te keuren, te onderschrijven of te bevestigen die in strijd zijn met wettelijke of conventionele bepalingen. Een reglementaire bepaling in strijd met wettelijke of conventionele bepalingen is niet geldig en in strijd met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## **HOOFDSTUK IV. - Verzoeningscommissie**

Art. 4. Wat betreft de verzoeningsprocedure voor het Nationaal Paritair Comité voor de sport, verwijzen wij naar het huishoudelijk reglement van 7 juni 2000 en in voege vanaf 1 juli 2000.

Art. 5. Het verzoeningscomité in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor de betaalde voetballer dient samengesteld te zijn uit de voorzitter, de secretaris van het paritair comité en uit vier leden van het Nationaal Paritair Comité voor de sport, waarvan twee aangeduid door de werkgeversdelegatie vanuit het voetbal en twee aangeduid door de werknemersdelegatie. Dit in afwijking van artikel 11 van het huishoudelijk reglement van 7 juni 2000.

Art. 6. Van elke zitting van de verzoeningscommissie wordt een proces-verbaal opgemaakt met vermelding van het precieze voorwerp van het geschil en het al of niet bereikte akkoord.

## **HOOFDSTUK V. - Recht op arbeid**

Art. 7. De betaalde voetballer heeft recht op arbeid (dit wil zeggen tewerkgesteld worden bij een voetbalclub onder de voorwaarden van de wet van 24 februari 1978 en speelgerechtigd voor het eerste elftal van die club) :

- Als hij éézijdig door de club behorende tot de KBVB, VFV of ACFF wordt ontslagen. In dit geval zal de speler slechts speelgerechtigd zijn voor zover hij aangesloten is voor 15 maart van het lopende seizoen, tenzij het ontslag een gevolg is van een vereffening/faillissement van de werkgever-club, in welk geval de aansluiting ook na 15 maart kan plaatsvinden;
- Als hem een contract wordt aangeboden als betaalde sportbeoefenaar en hij geen lid is van een bij de KBVB, VFV of ACFF aangesloten club;
- Als hem een contract wordt aangeboden als betaalde sportbeoefenaar en hij dit statuut in een andere club van de KBVB, VFV of ACFF niet bezit. In dit geval zal steeds vooraf de goedkeuring van de Pro League en de werknemersvertegenwoordiging vereist zijn. Er is geen goedkeuring vereist voor spelers die de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt;
- Als een bestaande overeenkomst tussen een speler en een club behorende tot de KBVB, VFV of ACFF in onderling akkoord wordt verbroken. In dit geval zal de speler speelgerechtigd zijn bij zijn nieuwe club als betaalde voetballer indien de overeenkomst in onderling overleg werd verbroken tijdens de lopende transferperiode. In geval van onderlinge verbreking buiten de transferperiode is de speler slechts

speelgerechtigd van bij aanvang van de eerstvolgende transferperiode. De transferperiodes zijn vastgelegd in de maanden januari (wintertransferperiode) en juli en augustus (zomertransferperiode);

- Als de speler zelf ontslag neemt omwille van een impliciete fout van de werkgever. Een impliciete fout van de werkgever houdt in dat de werkgever éézijdig belangrijke wijzigingen van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst doorvoert. In casu wordt de ontstentenis van betaling van het loon gedurende uiterlijk de 30ste kalenderdag volgend op de opeisbaarheid als een impliciete fout van de werkgever beschouwd voor zover de werkgever voorafgaand in gebreke wordt gesteld en de kans werd gegeven om het nog verschuldigde loon te voldoen binnen een termijn van minimum 10 dagen. Er kan door de club of de federatie waartoe de club behoort geen beperking van dit recht worden opgelegd.

## HOOFDSTUK VI. - Loon en statuut

Art. 8. § 1. Het loon van de betaalde voetballer (in arbeidsrechtelijke zin) bestaat uit de volgende elementen:

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

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

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

Dit betekent dat het minimumloon moet worden gehaald met de andere loonelementen dan de werkgeversbijdragen voor de groepsverzekering, de collectieve arbeidsovereenkomstpremie en het vakantiegeld. Daarnaast wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat voor het bereiken van het minimumloon enkel rekening kan worden gehouden met de loonelementen opgesomd in de loonbeschermingswet.

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

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

Art. 9. Elke club moet verplicht een aantal betaalde spelers onder contract hebben, afhankelijk van de afdeling waarin de club uitkomt.

Volgend minimum is van toepassing :

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

Art. 10. § 1. De betaalde voetballer waarvan het contractueel vast bruto maandloon lager is dan 10 200 EUR en die per 1 februari langer dan 16 maanden ononderbroken bij de club is en minstens 16 jaar is, heeft recht op een collectieve arbeidsovereenkomstpremie op basis van de volgende modaliteiten :

- meer dan 1 seizoen in dienst als betaalde voetballer : 500 EUR;

- meer dan 2 seizoenen in dienst als betaalde voetballer : 750 EUR;
- meer dan 3 seizoenen in dienst als betaalde voetballer : 1 250 EUR;
- meer dan 4 seizoenen in dienst als betaalde voetballer : 2 000 EUR.

Het ononderbroken in dienst zijn wordt bepaald door de in het (de) contract(en) vooropgestelde duurtijd. Een definitieve overgang naar een andere club vormt hierop de uitzondering.

§ 2. De bedragen worden respectievelijk verhoogd tot 1 000 EUR (meer dan 2 seizoenen) en 1 500 EUR (meer dan 3 seizoenen) voor zover het op het moment van uitbetaling een club Nationale afdeling 1A betreft.

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

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

Art. 11. Partijen komen overeen dat de clubs aan de deeltijds en voltijds betaalde voetballers bovenop het jaarlijks geïndexeerd minimumloon voor de deeltijds en voltijds betaalde sportbeoefenaar

- 1 000 EUR waarborgen gedurende het seizoen 2021-2022.

Art. 12. § 1. De ondertekenende vakorganisaties hebben het recht op een dubbel van het geregistreerde contract van de betaalde voetballer op te vragen bij de KBVB, de Pro League of de betrokken voetballiga in zoverre zij daartoe gemandateerd worden door de speler.

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

Art. 13. Indien een groepsverzekering voorzien is, dient dit berekend te worden binnen het wettelijk kader.

De desbetreffende groepsverzekeringsbijdrage, die loon is, dient minimaal berekend te worden op de respectievelijke minimumlonen voor deeltijdse werknemers, voltijdse werknemers en werknemers buiten de Europese Economische Ruimte. Deze bepaling geldt enkel voor de arbeidscontracten vanaf 2018-2019.

Art. 14. § 1. Er kunnen wedstrijdpremies voorzien worden voor competitiewedstrijden, vriendschappelijke wedstrijden, bekerwedstrijden, eindrondewedstrijden en wedstrijden georganiseerd door de UEFA. Per categorie kan een onderscheid gemaakt worden naargelang de competitiefase. Club en speler zijn echter volledig vrij om te bepalen of er voor een bepaalde categorie al dan niet premies verschuldigd zijn.

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

Wanneer voor een bepaalde categorie van wedstrijden de premies onvoldoende bepaalbaar zijn (of niet aangegeven is dat er geen verschuldigd zijn), geldt een vaste premie van 75 EUR per punt per wedstrijd waarbij de speler op het wedstrijdblad stond ingeschreven.

Dit artikel geldt enkel voor de arbeidscontracten afgesloten vanaf 2018-2019.

## **HOOFDSTUK VII. - Contractstabiliteit**

Art. 15. De contracten van bepaalde duur tussen clubs en betaalde voetballers worden afgesloten voor maximum 5 jaar en minimum voor een periode die loopt tot het einde van het seizoen (30 juni) in de loop waarvan ze getekend worden. Bij niet-naleving van het minimum is de speler gerechtigd op de betaling tot het einde van dat seizoen.

Art. 16. § 1. De speler van wie het contract afloopt overeenkomstig de contractuele bepalingen is vrij om een arbeidsovereenkomst af te sluiten met een andere club naar zijn keuze. De onderhandelingsvrijheid van de speler kan dan ook op geen enkele wijze belemmerd worden.

§ 2. Betaalde voetballers die einde contract zijn worden vrijgesteld van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de eerste van de maand juni waarin het contract verstrijkt, behoudens indien er nog officiële matches van de eerste ploeg zijn voorzien in de kalender. Deze bepaling geldt eveneens indien een speler wiens contract datzelfde seizoen afloopt nog meetraint met een andere club waarmee hij een arbeidsovereenkomst afsloot gaande het volgend seizoen.

§ 3. Spelers (1) waarvan hun contract afloopt op het einde van het seizoen of (2) getransfereerd worden voor het einde van het seizoen en wiens arbeidscontract met hun nieuwe club begint te lopen vanaf 1 juli van het daaropvolgende seizoen, kunnen met hun nieuwe club deelnemen aan de trainingen en de trainingswedstrijden vanaf 10 juni van het lopende seizoen, behoudens de voorafgaande ondertekening van de Trainingsovereenkomst, afzonderlijk van de overeenkomst Betaalde Sportbeoefenaar. Deze periode van maximaal 20 dagen ("Trainingsperiode") wordt niet aanzien als het begin van uitvoering van de nieuwe overeenkomst Betaalde Sportbeoefenaar. De Trainingsovereenkomst is geen proefbeding en is enkel geldig indien een overeenkomst Betaalde Sportbeoefenaar werd afgesloten. De oude club van de speler kan zich niet verzetten tegen het afsluiten van de Trainingsovereenkomst en blijft schuldenaar van de verschuldigde sommen tot op de vervaldag van 30 juni.

De speler voor clubs uit 1A en 1B (Pro League) zal gedurende de Trainingsperiode recht hebben op een forfaitaire trainingsvergoeding, niet onderworpen aan de groepsverzekering, vanaf 1 000 EUR bruto per begonnen week, die betaald zal worden door de nieuwe club van de speler.

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

§ 5. De betaalde voetballer toegewezen aan de kern van het eerste elftal moet maximale kansen krijgen om te spelen en te trainen in deze kern. De minimale voorwaarden betreffende training en trainingsfaciliteiten waaraan de club moet voldoen zijn :

- Trainingen onder leiding van een gediplomeerde coach die deel uitmaakt van de technische staf. Kwalitatieve trainingen zijn noodzakelijk om de carrière van de betrokken speler niet te hypothekeren;
- De trainingen dienen plaats te vinden binnen de in het arbeidsreglement voorziene arbeidstijd;
- Groepstrainingen bij een spelerskern waarvoor hij gekwalificeerd is om wedstrijden te spelen. Een individueel programma kan worden opgelegd in geval van blessure, revalidatie en, voor zover gestaafde door de club, wegens fysieke achterstand;
- Dezelfde voorzieningen aangaande kledij te waarborgen. Bovendien zal de club eenzelfde of vergelijkbare kleedkamer voorzien.

Geen substantiële wijziging van de trainingsvoorwaarden van de betaalde sportbeoefenaar kan als disciplinaire maatregel worden toegestaan tenzij de speler hiervan in kennis wordt gesteld op de wijze en volgens de procedure zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst aangaande het opleggen van boetes of sancties.

## **HOOFDSTUK VIII. - Contractuele clausules**

Art. 17. De optie is een contractuele clausule die specifiek is aan de voetbalsector. De partijen verklaren dat een éézijdige optie niet rechtsgeldig is. De optieclausule is echter niet als éézijdig te beschouwen indien aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan :

### **§ 1. Toepassingsgebied**

Deze regeling geldt enkel voor de betaalde voetballer behorend tot het betaald voetbal zoals omschreven in de reglementen van de KBVB.

## § 2. Vormvereisten

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

Het contract moet bij de ondertekening verplicht de duurtijd de toepasselijke salarisverhoging en de uiterste datum van de optielichting vermelden (ten laatste op 31 maart). Bij een loutere verwijzing naar de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst zal de optielichting gepaard gaan met een verhoging van 20 pct. van de vaste bezoldiging, zonder dat deze verhoging meer dan 25 500 EUR moet bedragen.

## § 3. Duurtijd

De maximale duurtijd van een optie kan niet langer zijn dan de contractuele duurtijd. De maximale duurtijd van het contract met inbegrip van de optie kan nooit langer zijn dan vijf jaar en drie jaar voor de spelers jonger dan 18 jaar die minder dan 25 000 EUR op seizoenbasis verdienen.

De maximale duurtijd van een optie voor zelf opgeleide jeugdspelers (drie al of niet aaneengesloten seizoenen aangesloten bij de club als amateur of als contractspeler - eventueel ter beschikking gesteld aan een andere club) jonger dan 18 jaar bij aanvang van het seizoen bedraagt twee jaar.

De duurtijd van de optie kan onder deze voorwaarden de contractuele duurtijd overschrijden.

Een contract ingaand tijdens het lopend seizoen wordt voor de bepaling van de contractduur gelijkgesteld met één volledig seizoen. Dit geldt niet voor de Trainingsovereenkomst bepaald in artikel 16, § 3.

## § 4. Salarisverhoging

De optielichting gaat minstens gepaard met een verhoging van 15 pct. van de vaste bezoldiging en 5 pct. van de wedstrijd- en/of selectiepremies of 20 pct. van de vaste bezoldiging. Voor de berekening van de vaste bezoldiging zal, indien een tekenpremie werd afgesloten bij de originele overeenkomst, deze tekenpremie pro rata temporis bij de vaste bezoldiging moeten worden toegevoegd. De verhoging van het salaris moet in geen geval 25 500 EUR per seizoen overschrijden. In ieder geval is bij optielichting het gewaarborgd inkomen voor voltijds betaalde sportbeoefenaars verschuldigd.

## § 5. Optielichting

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

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

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

## § 6. Sancties

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

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

Art. 18. De partijen komen overeen om geen proefbeding op te nemen in de contracten, aangezien dit in de sportsector niet wenselijk wordt geacht.

Sanctie : ingeval er toch een proefbeding wordt opgenomen en de overeenkomst voortijdig door de club wordt beëindigd tijdens de looptijd van de proefperiode is niet de verkorte, maar de normale verbrekingsvergoeding van toepassing.



Art. 19. Het risico van degradatie is een inherent risico specifiek aan de sportsector. Toch zijn de partijen akkoord om dit risico te beperken en in geval van degradatie om sportieve redenen een salarisvermindering te aanvaarden indien aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan. De zuiver ontbindende voorwaarde bij degradatie wordt door de partijen niet aanvaard en de meest benadeelde partij kan de nietigheid ervan inroepen.

#### § 1. Toepassingsgebied

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

#### § 2. Vormvereisten

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

#### § 3. Salarisvermindering

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

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

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

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

Ingeval in het contract een salarisvermindering omwille van sportieve redenen wordt voorzien die beperkt blijft tot 10 pct. van de vaste bezoldiging en 10 pct. van de wedstrijd- en/of selectiepremies, is de mogelijkheid voor de speler om zijn vrijheid aan te vragen niet voorzien, tenzij partijen contractueel anders overeenkomen.

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

#### § 4. Sancties

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

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

Art. 20. Bij stijging naar een hogere afdeling zullen de vaste bezoldiging en de wedstrijd- en selectiepremies voor de betaalde voetballer met minimaal 10 pct. verhoogd worden, tenzij een dergelijke verhoging reeds contractueel werd vastgelegd.

### **HOOFDSTUK IX. - Arbeidsongeschiktheid**

Art. 21. De club kent de speler kosteloze medische bijstand toe door bemiddeling van haar medische staf en door haar aangeduide externe specialisten. Het staat de speler vrij geneesheren of specialisten van zijn keuze te raadplegen en zich door hen te laten verzorgen, op eigen kosten en risico's met name wat betreft een langdurige onbeschikbaarheid. De club neemt in geen geval de kosten of aansprakelijkheid ten laste van

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

Art. 22. Werkgevers/clubs verbinden zich ertoe in geval van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval voor de eerste maand van de ongeschiktheid aan de speler het gewaarborgd loon uit te betalen, vanaf de tweede tot en met de zesde maand van de ongeschiktheid het contractuele vast loon en vanaf de zevende tot en met de twaalfde maand bovenop de tussenkomst van de arbeidsongevallenverzekeraar een aanvullende vergoeding zodat het contractueel vast loon van de betrokken speler wordt bereikt met een maximale bijpassing van 2 000 EUR per maand.

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

Art. 23. Werkgevers/clubs verbinden zich ertoe in het geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval voor de eerste maand van de ongeschiktheid aan de speler het gewaarborgd loon uit te betalen en voor de tweede maand (1A en 1B) en derde maand (enkel 1A) van de ongeschiktheid een aanvullende vergoeding bestaande uit het verschil tussen het contractuele vast loon en de tussenkomst van het ziekenfonds. Ingeval de speler geen recht heeft op tussenkomst van het ziekenfonds omwille van het feit dat hij nog een andere beroepsactiviteit uitoefent, is de club enkel gehouden tot de "fictieve" opleg en niet tot de betaling van het bedrag dat overeenstemt met de tussenkomst van het ziekenfonds zelf. Dit geldt niet wanneer de speler aangesloten is bij een ziekenfonds maar niet uitkeringsgerechtigd is omwille van de te doorlopen wachttijd.

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

Art. 24. De clubs zijn verplicht hun arbeidsongevallenverzekering al of niet bij hun wetsverzekeraar uit te breiden tot ongevallen overkomen aan hun spelers die ter beschikking gesteld worden aan de nationale selectie, behoudens gelijkwaardige dekking door de respectievelijkefederatie.

## **HOOFDSTUK X. - Spelersafvaardiging**

Art. 25. § 1. De werkgevers/clubs erkennen dat de spelers vertegenwoordigd worden door een spelersvakbond.

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

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

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

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

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

## **HOOFDSTUK XI. - Terbeschikkingstelling van spelers**

Art. 26. Terbeschikkingstelling, zoals omschreven in de wet van 24 juli 1987, is de enige geldende manier om een betaalde sportbeoefenaar uit te lenen. Bij terbeschikkingstelling blijft de speler werknemer bij de uitlenende club.

Art. 27. In overeenstemming met de wet van 24 juli 1978 betreffende de terbeschikkingstelling van spelers, aanvaarden de partijen enkel de procedure van artikel 32 van bovenvernoemde wet toe te passen inzake het uitlenen van spelers tussen Belgische clubs en slechts tot terbeschikkingstelling van spelers over te gaan onder volgende voorwaarden :

- Een terbeschikkingstelling is slechts mogelijk voor de duur tot het einde van het lopende seizoen;
- Er kan slechts van de contractuele bepalingen, tussen ontlenende club en speler, worden afgeweken die betrekking hebben op de plaats van tewerkstelling en de wedstrijdpremies, selectiepremies en kampioenschapspremies;
- Contractuele bepalingen, die voorzien in hun niet-toepassing omwille van terbeschikkingstelling, dienen als onbestaande beschouwd te worden.
- Er moet steeds een drie partijen overeenkomst gesloten worden, dit wil zeggen uitlenende club, ontlenende club en speler zijn akkoord in een gezamenlijk ondertekend document;
- De toestemming van de vakbonden, zoals bepaald in de wet, is rechtsgeldig wanneer ten minste twee van de drie representatieve vakbonden hun akkoord geven. De speler is maar in dienst van de ontlenende club vanaf het moment van de goedkeuring van de vakbonden en/ of de sociale inspectie. Indien de vakbonden de betrokken club geen antwoord (goedkeuring of opmerkingen) geeft binnen de 48 uur na ontvangst van de kennisgeving zal dit stilzwijgen worden aanschouwd als een goedkeuring van het dossier.
- Bij schorsing van de arbeidsovereenkomst, andere dan diegenen die uitdrukkelijk voorzien zijn in de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, kan er geen terbeschikkingstelling gebeuren. Zou dit toch gebeuren, is de uitlenende club gehouden het contract tussen haar en de speler na te komen en zijn zowel de uitlenende club als de ontlenende club hoofdelijk aansprakelijk tot nakoming van de contracten die beide clubs met de speler hebben gesloten;
- Te volgen procedure : de uitlenende club dient de aanvraag, samen met de drie partijen overeenkomst en de arbeidsovereenkomst van de betrokken speler door te mailen naar de respectievelijke vakorganisaties.

Art. 28. Er kunnen geen andere voorwaarden van de terbeschikkingstelling worden opgelegd dan deze die bij wet en/of collectieve arbeidsovereenkomst voorzien zijn.

## **HOOFDSTUK XII. - Deeltijdse contracten**

Art. 29. De deeltijdse arbeidsovereenkomst voor betaalde voetballers moet voldoen aan de voorwaarden en bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar van 7 juni 2000 (55232/CO/223), die voor de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verlengd wordt en dit enkel voor de betaalde voetballer.

Het sluiten van dergelijke contracten moet aan de voorzitter van het paritair comité gemeld worden om de zes maanden, respectievelijk in september en februari van elk voetbalseizoen. De lijst met deeltijdse contracten wordt op de eerstvolgende vergadering van het paritair comité voorgelegd.

Art. 30. De minimumvoorwaarden om beschouwd te worden als student :

- geen 25 jaar zijn bij aanvang van het desbetreffende seizoen;
- moet minimum ingeschreven zijn voor 27 studiepunten of minstens 17 lessen.

Art. 31. In geval van overtreding van de bepalingen betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomsten voor betaalde voetballers, zoals vervat in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de deeltijdse arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar van 7 juni 2000, wordt de arbeidsovereenkomst ab initio beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid met een retroactieve aanpassing naar een voltijds loon.

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

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

### **HOOFDSTUK XIII. - Vereffening/fusie/herstructurering/wet op de continuïteit der ondernemingen**

Art. 32. § 1. In geval van vereffening, fusie, herstructurering van een club, die betaalde voetballers in dienst heeft, dient voorafgaand verplicht een informatieprocedure voor het paritair comité gevolgd te worden. Dezelfde regel geldt wanneer de club zich beroept op de wet op de continuïteit der ondernemingen.

§ 2. Ingeval een club voornemens is daartoe over te gaan, is zij ertoe gehouden vooraf de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de sport in te lichten bij aangetekend schrijven. De voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de sport verwittigt de sociale partners vertegenwoordigd in het Nationaal Paritair Comité voor de sport en organiseert desbetreffend een bijeenkomst in het Nationaal Paritair Comité voor de sport. Bij niet-naleving van deze procedure is de vereffening, fusie of herstructurering niet tegenstelbaar aan de sociale partners vertegenwoordigd in het Nationaal Paritair Comité voor de sport.

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

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

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

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

### **HOOFDSTUK XIV. - Boetes en sancties**

Art. 33. De disciplinaire boetes en sancties die door de werkgever worden opgelegd, moeten vermeld worden in het arbeidsreglement. Het bedrag van de financiële boetes mag niet meer bedragen dan het wettelijk toegestane maximum, zoals vermeld in artikel 18 van de wet op de arbeidsreglementen van 8 april 1965, dit wil zeggen maximaal 1/5de van het dagloon. Het arbeidsreglement en de arbeidsovereenkomsten moeten de wijze van kennisgeving van de sancties alsook de procedure en termijnen van beroep vermelden op straffe van nietigheid.

### **HOOFDSTUK XV. - Weddenschappen**

Art. 34. De spelers verbinden zich er toe om niet deel te nemen aan weddenschappen van welke aard ook die betrekking hebben op voetbalwedstrijden van competities waarin hun club aantreedt. In geval van betwistingen wordt de zaak voorgelegd aan het Nationaal Paritair Comité voor de sport.

### **HOOFDSTUK XVI. - Discriminatie, racisme en integriteit van speler of club**

Art. 35. Noch de club noch de speler zullen discriminatoire daden stellen of discriminatoire ideeën verkondigen in het kader van de relatie werkgever-werknemer.

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

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

#### **HOOFDSTUK XVII. - Tussenpersonen**

Art. 36. Partijen erkennen om in geval van arbeidsbemiddeling uitsluitend met makelaars te werken die in orde zijn met de desbetreffende wetgeving of reglementen, uitgevaardigd door de respectievelijke overheden voor zover er beroep wordt gedaan op een sportmakelaar, zal de volledige identiteit en het ondernemingsnummer van deze makelaar/arbeidsbemiddelaar in de afgesloten contracten vermeld of bijgevoegd worden.

#### **HOOFDSTUK XVIII. - Minderjarige spelers**

Art. 37. § 1. Partijen bevestigen het belang van een kwaliteitsvolle opleiding van jonge voetballers (zowel sportief als extra-sportief).

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

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

De Pro League communiceert jaarlijks vóór 1 oktober aan de vakbonden in het paritair comité de lijst met de contracten die door de professionele clubs werden afgesloten met spelers jonger dan 16 jaar.

#### **HOOFDSTUK XIX. - Engagements**

Art. 38. De partijen erkennen binnen de voetbalsport de jongeren als een risicogroep en zullen gezamenlijk inspanningen leveren om de jeugd te ondersteunen.

#### **HOOFDSTUK XX. - Syndicale premie**

Art. 39. In de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2006 (nr. 80532/CO/223) betreffende de toekenning van een syndicale premie voor de betaalde voetballer, wordt het artikel 4 als volgt aangepast :

"De werkgevers, zoals bedoeld in artikel 1, storten per 30 september van elk jaar, te beginnen op 30 september 2006, een bedrag aan het fonds met het oog op de uitbetaling van de syndicale premie. Het bedrag wordt als volgt bepaald :

100 EUR per betaalde voetballer, zowel in 1A als in 1B."

#### **HOOFDSTUK XXI. - Portretrecht**

Art. 40. [1]. § 1. Elke speler beschikt vrij over zijn beeld voor zover dit niet wordt uitgeoefend in clubverband in de kleuren of in de uitrusting van de club waarmee hij verbonden is. De speler kan vrij elk reclamecontract afsluiten behalve met derden die concurrenten zijn van de sponsor van de club of voor zover het producten betreft die strijdig zijn met het imago van de sport (tabak, alcohol). De speler deelt bij aanvang van het seizoen aan de club mee met welke sponsors hij een reclamecontract heeft afgesloten.

§ 2. De club mag gratis gebruik maken van de naam en het beeld van de betaalde speler als het gaat om de afbeelding van een sportactiviteit die bedoeld is als informatie aan het publiek en het privéleven van de speler niet schaadt. De club/werkgever, de werkgeversorganisatie/Liga van de betrokken club of de nationale ploeg (en/of haar commerciële partner) mogen eveneens foto's of beelden van de speler gebruiken, afzonderlijk of in ploegverband, in het kader van een globale actie van de club, via gelijk welke drager, digitaal en niet-digitaal.

§ 3. Teneinde de correcte naleving van deze bepalingen te garanderen, zal de club vóór 1 oktober van elk seizoen aan de vakbonden in het paritair comité schriftelijk meedelen met welke sponsors er een overeenkomst gesloten werd. In geval van wijziging van de sponsorovereenkomsten in de loop het seizoen, dient dit binnen de maand schriftelijk meegedeeld te worden aan de vakbonden in het paritair comité. Bij niet-naleving kan de club geen beroep doen op de bepalingen van dit artikel.

## HOOFDSTUK XXII. - Ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 41. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 29 januari 2022.

De Minister van Werk,

P.-Y. DERMAGNE

[1] Commentaar

Enkele voorbeelden van dergelijke globale acties ( § 2) zijn gebruik voor merchandising voorwerpen met betrekking tot de club en/of Liga (en/of haar commerciële partner), voor iedere vorm van promotie met betrekking tot de club en/of de Liga (en/of haar commerciële partner), in de verkooppunten van de cluben/of de Liga, op de website en sociale media van de club en/of de Liga enz.

Dit artikel heeft eenglobale draagwijdte.

Dit artikel is ook van toepassing na de beëindiging van het contract van de speler voor zover dezebeelden exclusief betrekking hebben op de periode van dat contract.

## • BIJLAGE 2 : FAQ

*Vragen van de RBFA (Royal Belgian Football Association) / Antwoorden van de RSZ (November 2020).*

1. ***Over het algemeen volgt de RSZ de rechtspraak (van het Arbeidshof van Gent, RSZ vs. KVK van 16/01/2003) die bepaalt dat de kanscontracten geen arbeidsovereenkomsten zijn; het is immers niet de prestatie, maar alleen het (onzekere) resultaat dat desgevallend wordt beloond.***

***Volgens de RSZ wordt dit beginsel echter alleen toegepast voor zover het gaat om betrekkelijk kleine bedragen en/of wanneer de actoren geen enkel ander voordeel ontvangen. Voor de voetballspelers (en andere sportbeoefenaars) wier inkomen hoger ligt dan de jaarlijkse grens van 10.612,00 EUR (alles inbegrepen: rendementspremie, kostenvergoeding, ...) bestaat er een onweerlegbaar vermoeden dat ze gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst en zelfs indien het inkomen lager is dan dit bedrag, zal de RSZ nagaan of er in werkelijkheid geen arbeidsovereenkomst bestaat.***

➤ Dit is correct.

2. ***Moet de betaling van een kleine premie worden aangegeven bij de RSZ? Wat is het criterium voor "betrekkelijk klein" ?***

➤ Men kan geen absoluut bedrag bepalen, maar over het algemeen gaat het om een bedrag dat niet meer kan beschouwd worden als een terugbetaling van kosten.

3. ***Als het inkomen « iets lager » ligt dan de drempel van 10.612,00 euro, gaat men na of er een arbeidsovereenkomst is om de betaling van de sociale zekerheidsbijdragen te kunnen rechtvaardigen. Welke zijn de concrete criteria die het mogelijk maken te besluiten dat er een arbeidsovereenkomst bestaat ?***



- Men past dezelfde criteria toe als diegene die worden gehanteerd in het kader van een klassieke tewerkstelling, namelijk:
  - de lonen (bedragen hoger dan de kosten die gewoonlijk ten laste van de werkgever zijn),
  - de prestaties (verplichting om deel te nemen aan de trainingen en de competitie/wedstrijden) en
  - het gezag (bestaat er een verplichte aanwezigheid op de trainingen en de competitie/wedstrijden, op bepaalde uren en plaatsen; bestaat er een intern reglement dat moet worden nageleefd, ...).

**4. Kan deze eventuele kleine premie gecombineerd worden met een terugbetaling van de reële kosten (bijvoorbeeld verplaatsingskosten) of is alles onderworpen aan de RSZ ?**

- Er bestaat geen "kleine premie" in de vorm van een forfaitair bedrag dat niet in aanmerking zou worden genomen. De terugbetaling van kosten wordt in aanmerking genomen voor de drempel van "betaalde sportbeoefenaar", maar niet om het basisbedrag te bepalen, waarop de sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

**5. Quid inzake de voordelen in natura zoals schoenen of trainingoutfits ?**

- De voordelen in natura zijn voordelen, maar de trainingoutfits en de voetbalschoenen kunnen naar onze mening en in deze context beschouwd worden als een uitgave/ kosten (in het kader van de uitoefening van de hoofdactiviteit als er een onderwerping aan de sociale zekerheid is; ze tellen mee voor de bepaling van het vaste bedrag "beroepssportbeoefenaar").

**6. Zo ja, kan men dezelfde redenering volgen voor de verplaatsingen naar de competities en de verplaatsingen naar de trainingen ?**

- De verplaatsingen voor de uitoefening van een activiteit worden steeds beschouwd als een uitgave, wanneer het gaat om "onderworpen" activiteiten".

**7. Wat is het plafond dat niet overschreden mag worden om niet onderworpen te zijn aan de RSZ ?**

- Men is onderworpen of men is niet onderworpen: er bestaat geen "vast" plafond met uitzondering van het theoretisch plafond, volgens hetwelk -wanneer de "uitgaven" overschreden worden- het desgevallend gaat om een loon.

**8. Volgens een andere bron zouden alle voetballers die de grens van 10.612,00 EUR niet bereiken, een arbeidsovereenkomst 1/3 tijd moeten krijgen.**

- Het gaat om een verwijzing naar een algemene regel van het arbeidsrecht. We verwijzen naar de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor de details.

(Zie pagina 10 van de Richtlijn).

**9. Hoe kan het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor amateurspelers met beperkte bijdragen in overeenstemming worden gebracht met het Decreet over het vrije verkeer ?**

- We hebben geen weet van deze "reglementering", maar de wetgeving over de sociale zekerheid is een federale bevoegdheid en er kan dus geen conflict optreden met de reglementeringen van de gewesten.

## 5 GEBRUIKTE AFKORTINGEN

Afkorting	Betekenis
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
PC	Paritair comité
KB	Koninklijk besluit
SSW	Sociaal strafwetboek
EER	Europese Economische Ruimte

<i>RSZ</i>	<i>Rijksdienst voor Sociale Zekerheid</i>
<i>Dimona</i>	<i>Déclaration immédiate – onmiddellijke aangifte</i>
<i>DmfA</i>	<i>Déclaration multifonctionelle/ multifunctionele Aangifte</i>
<i>GMMI</i>	<i>Gewaarborgd minimum maandinkomen</i>
<i>IGU</i>	<i>Inkomensgarantie-uitkering</i>
<i>KBO</i>	<i>Kruispuntbank van Ondernemingen</i>
<i>KBVB</i>	<i>Koninklijke Belgische Voetbalbond</i>
<i>RBFA</i>	<i>Royal Belgian Football Association</i>
<i>FAQ</i>	<i>'Frequently Asked Questions'</i>

## 6 OPVOLGING VAN WIJZIGINGEN

Nr goedgekeurde versie	Datum goedkeuring	Auteur	Taal van opmaak document	Redactie-datum	Toepassings-datum
6	<i>Zie supra</i>	Dalida Pinciotti Sociaal inspecteur- coördinator	FR	17/06/2022	29/07/2022
<p><b>Reden voor de wijziging</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Update wettelijke bepalingen art. 17 K.B..14/02/22 en vrijwilligerswerk.</li> </ul>					
5	13/09/2021	Dalida Pinciotti Sociaal inspecteur- coördinator	FR	26/07/2021	17/09/2021
<p><b>Reden voor de wijziging</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijwerking van bedragen en diverse wettelijke verwijzingen.</li> <li>- Vorm- en identificatieaanpassingen</li> </ul>					
4	14/06/2021	Dalida Pinciotti Sociaal inspecteur- coördinator	FR	25/03/2021	15/06/2021
<p><b>Reden voor de wijziging</b></p> <p>Wijziging verenigingswerk &amp; vormaanpassingen.</p>					
3	9/12/2020	Dalida Pinciotti Sociaal inspecteur- coördinator	FR	8/12/2020	10/12/2020
<p><b>Reden voor de wijziging</b></p> <p>Invoering van de FAQ</p>					

2	27/05/2020	Dalida Pinciotti Sociaal inspecteur- coördinator	FR	26/05/2020	27/05/2020
<b>Reden voor de wijziging</b>					
Update van de bedragen + kleine wijzigingen					
Originele versie	20/03/2020	Dalida Pinciotti Sociaal inspecteur – coördinator	FR	19/03/2020	20/03/2020