



SIRS
SERVICE D'INFORMATION
ET DE RECHERCHE SOCIALE

Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
T +32 (0)2/233.47.87
www.sirs.belgique.be



Sportifs rémunérés

Fonction	Nom	
Rédacteur	Dalida PINCIOTTI Inspectrice sociale-coordinatrice	
		Signature électronique (e-ID)
Approbateur	P.O Bart STALPAERT Hilaire WILLEMS	Directeur Conseiller général SIRS

Date de rédaction	Date d'application	Numéro de version
17-06-21	29-07-22	6
Justification de la révision	- Mise à jour dispositions légales, art.17, AR.14/02/22 et volontariat	
Destinataires	Membres des Cellules d'arrondissement et partenaires sociaux.	

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	1
1. Sujet et contexte	2
2. Base légale et normes ISO	2
3. Contenu	2
3.1 PARTIE 1 : SPORTIFS REMUNERES	2
3.1.1 Quel est le cadre légal applicable ?	2
3.1.2 Qui est un sportif rémunéré au sens de la loi de 78 ?	3
3.1.3 Qu'est-ce qui est pris en compte pour le calcul du seuil de rémunération déterminant s'il y a lieu d'appliquer la loi de 78 relative au contrat de travail du sportif rémunéré ?	4
3.1.4 Quid si la rétribution du sportif rémunéré est en-dessous du seuil légal ?	6
3.1.5 Y-a-t-il d'autres conditions à remplir ?	6
3.1.6 Conséquences de l'application de la loi du 24/02/1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré : le statut d'employé et certaines interdictions	8
3.1.7 CCT applicable aux footballeurs rémunérés:	8
3.1.8 Mise à disposition des footballeurs rémunérés	8
3.2 PARTIE 2 : POUR TOUS LES SPORTIFS	9
3.2.1 Législation relative au travail	9
3.2.2 Assujettissement a la sécurité sociale	11
3.2.3 Cas particuliers	13
3.3. PARTIE 3 : PERSONNEL DE STAFF ET TRAVAIL ASSOCIATIF	17
3.3.1. Situation antérieure au 01/01/2022	17
3.3.2. Situation depuis le 01/01/2022	20
3.4 PARTIE 4 : PERSONNEL DE STAFF ET VOLONTARIAT	22
4. Annexe(s)	25
• ANNEXE 1 : CCT du 21/06/2021 relative aux conditions de travail et de salaire du footballeur rémunéré - 168109/CO/223 (AR 29.01.2022)	25
• ANNEXE 2 : FAQ	35
5. Abréviations utilisées	36
6. Suivi des modifications	36

Sportifs rémunérés

1. SUJET ET CONTEXTE

Les guidelines “*Sportifs rémunérés*” apportent une réponse aux questions relatives au statut social du sportif rémunéré (droit du travail et de la sécurité sociale).

2. BASE LEGALE ET NORMES ISO

- Base légale : cf. infra 3.1.1.
- Pour les normes : versions d’application :
 - Norme NBN EN ISO/IEC 17020 Critères généraux pour le fonctionnement des différents types d’établissements effectuant des inspections
 - Norme NBN EN ISO 9001 exigences pour les systèmes de gestion de la qualité.
 - Norme NBN EN ISO 14001 Systèmes de management environnemental - Exigences et lignes directrices pour l'utilisation.
 - Norme NBN ISO 45001 Systèmes de gestion de la sécurité et de la santé - Exigences et lignes directrices pour l'utilisation.
- Le règlement EMAS (CE) n° 1221/2009 du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 concernant la participation volontaire des organisations à un système communautaire de management environnemental et d'audit (EMAS), abrogeant le règlement (CE) n° 761/2001 et les décisions 2001/681/CE et 2006/193/CE de la Commission.

3. CONTENU

3.1 PARTIE 1 : SPORTIFS REMUNERES

3.1.1 QUEL EST LE CADRE LEGAL APPLICABLE ?

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

Il est à noter que :

- ⇒ Toutes les **prestations sportives ne peuvent pas être considérées comme relevant du statut de volontaire**.
Ce sont uniquement les entraîneurs, les arbitres, et les formateurs sportifs qui peuvent relever de la loi sur le volontariat¹ car le volontariat est une aide pour le but social de l’organisation et n’a pas pour objectif l’intérêt personnel du joueur (développement physique et pécuniaire) ;
 - ↳ pour plus de détails, voir infra [Partie 4 : Personnel de staff et volontariat](#).
- ⇒ Toutes les **prestations sportives ne peuvent pas être considérées comme relevant du travail associatif**, ce ne sont que certaines activités liées au sport qui le peuvent conformément à l’article 3

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

de la Loi relative au travail associatif, ² A partir du 1er janvier 2022, il s'agit de celles qui relèvent de l'article 17 de l'A.R. du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

↳ pour plus de détails, voir infra [Partie 3 : Personnel de staff et travail associatif](#).

3.1.2 QUI EST UN SPORTIF REMUNERE AU SENS DE LA LOI DE 78 ?

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

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

- 1) il faut se préparer et/ou participer de manière régulière à une compétition ou à une exhibition sportive contre paiement d'une rémunération et sous l'autorité d'une autre personne.
- 2) il faut que la rémunération reçue dépasse un certain montant (pour la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2021 inclus, il s'élève à 10.612,00 euros annuel et à **10.824 euros** pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022 et à **11.040 euros** pour la période allant du 1 juillet 2022 au 30 juin 2023 ³

⇒ en conséquence : il y a présomption irréfutable de contrat de travail d'employé, indépendamment des termes ou de l'intitulé du contrat et sans que le lien de subordination ne doive être démontré.

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

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

En résumé

Joueurs	Si le seuil de rémunération est atteint : présomption irréfutable de contrat de travail. Si le seuil de rémunération n'est pas atteint : application de la loi générale sur le contrat de travail et détermination de la nature de la relation de travail.
Entraîneurs de foot (mais aussi de basket, volleyball, cyclisme ⁶) et arbitres de football et de basket-ball ⁷	Si le seuil de rémunération est atteint : présomption irréfutable de contrat de travail. Si le seuil de rémunération n'est pas atteint : application de la loi générale sur le contrat de travail et détermination de la nature de la relation de travail.

² Loi du 24/12/2020 relative au travail associatif.

³ art .1 de l' AR du 05/04/2019, de l'AR du 16/04/2020 , de l'AR du 11/05/2021 et de l'AR du 17/06/2022 fixant le montant minimal de la rémunération dont il faut bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré.

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

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

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

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

Personnel médical et staff (staff administratif, délégué, encadrement administratif, vendeur de ticket ...)

Statut de salarié ou d'indépendant selon la nature de la relation de travail ou d'indépendant peu importe le montant de rémunération ou de bénévole ou relevant du travail associatif. (=> art.17 à PARTIR DU 1/01/2022, voir infra 3.3 Partie 3.)

3.1.3 QU'EST-CE QUI EST PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DU SEUIL DE REMUNERATION DETERMINANT S'IL Y A LIEU D'APPLIQUER LA LOI DE 78 RELATIVE AU CONTRAT DE TRAVAIL DU SPORTIF REMUNERE ?

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

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

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

Raison pour laquelle le remboursement de frais réels est pris en considération pour la détermination du seuil de 11.040 euros, malgré le fait qu'un tel paiement ne donne pas lieu à la déclaration, ni au paiement de cotisations sociales (ex. remboursement de frais de déplacement réel domicile – terrain de foot).

N.B. : Pour déterminer si la rémunération d'un sportif dépasse ou non le seuil, il faut avoir égard à tout ce que le sportif reçoit par saison (période du 1^{er} juillet au 30 juin) et non par année calendrier et ce, indépendamment de son régime de travail à temps plein ou à temps partiel ou de la durée de son occupation.

Sont pris en considération :

- la rémunération fixe,
- les indemnités contractuelles,
- les primes de match, de participation à l'entraînement, primes de points, prime de but inscrits, prime de 'clean sheet' (primes de but inviolé), prime de victoire, prime de bénéfice, primes de qualification et autres,
 - ↳ soit les rémunérations payées directement par l'employeur, de même que les rémunérations que le sportif reçoit de tiers du fait de l'exécution du contrat;
- acompte ou prime d'engagement (somme octroyée pour signature du contrat),
- tout autre avantage octroyé en nature ou en argent auquel le travailleur peut prétendre en raison de son engagement (frais de logement, frais de repas, véhicule, gsm, indemnité/remboursement de frais,...), reçus de l'employeur ou d'un tiers (sponsor du club...),
- l'avantage voiture doit également être pris en compte pour le seuil salarial,
- le pécule de vacances :
 - a) en vertu de la CCT du 7/06/2006 conclue au sein de la CP nationale des sports relative au pécule de vacances du footballeur rémunéré conclue pour une durée indéterminée, et rendue obligatoire par l'AR du 10/11/2006, le footballeur rémunéré reçoit de son club employeur, pendant le mois principal de vacances : - son salaire normal à la date de paiement normale; - une prime comme double pécule de vacances.

⇒ Avant l'AR du 14/02/2022 :

l'article 6⁸ de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 disposait que le régime concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés n'était pas d'application aux sportifs (excepté pour les entraîneurs et arbitres qui ne sont pas visés par cette disposition). Ils ne pouvaient donc bénéficier d'un pécule de vacances qui, seul dans le cadre du régime des vacances annuelles, est exclu de la notion de rémunération au sens de la loi de protection de rémunération. L'ONSS a considéré dès lors que cette prime doit être prise en considération pour la détermination du seuil salarial. La prime pour pécule de vacances pour les footballeurs, par exemple, doit donc bien être prise en considération. Cela ne vaut toutefois pas pour les entraîneurs et arbitres.

- ⇒ A partir du 01/01/2022, les sportifs rémunérés sont assujettis au régime des vacances annuelles⁹. Le calcul des pécules¹⁰ de vacances est basé sur les prestations du travailleur chez un ou plusieurs employeurs pendant l'exercice de vacances (année antérieure à celle de la prise des vacances). Pour que le régime s'applique, il faut qu'il y ait eu versement de cotisations sociales pour qu'il y ait constitution d'un pécule de vacances¹¹, donc au plus tôt en 2022 pour l'année 2023.
- ⇒ Qu'en est-il dès lors à partir du 01/01/2022 d'une telle prime qui est considérée par la CCT de 2006 (rendue obligatoire par AR) comme un double pécule et calculée comme tel avec pour minimum 1/12 du salaire minimum pour les sportifs rémunérés ? En 2021, n'étant pas un double pécule légal mais un pécule extra-légal, elle était à déclarer comme rémunération. Les cotisations sont calculées sur un montant forfaitaire dès que leur rémunération mensuelle brute atteint un certain montant.
 - ↳ Ce forfait correspond au montant maximum qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage, soit 2.399,25 € du 1/03/2020, au 30/06/2020 - 2.425,64 € du 1/07/2020 au 31/08/2021 et 2.474,22 € du 1/09/2021 jusqu'au 31/12/2021. Le droit au pécule légal des vacances annuelles n'étant pas encore constitué puisque l'exercice de vacances se termine le 31/12/2022, la situation pour 2022 reste inchangée : cette prime est une somme versée par l'employeur et relevant de la rémunération. Elle intervient dans le calcul du seuil. : Pour le calcul des cotisations ONSS on a l'interprétation suivante : le double pécule de vacances est 0 euro en 2022 et la prime CCT est donc exonérée de cotisations ONSS en 2022 sur base de l'AR 14/02/22.
- ⇒ Quid du paiement de cette prime en 2023 ?

Pour 2023, on entre dans le régime normal des vacances annuelles : 2022 est l'exercice pendant lequel on constitue le droit au double pécule sous le nouveau régime pour les sportifs rémunérés. 2023 sera l'année au cours de laquelle un double pécule conforme au nouveau régime et un complément éventuel seront payés.

Par dérogation à la loi du 12/04/1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (art.2 al.3), pour déterminer le seuil de rémunération des sportifs rémunérés, entrent en compte, en matière de pécules, les montants payés en complément du double pécule de vacances légal, à l'exception des montants complémentaires prévus par des conventions collectives nationales, conclues en commission paritaire avant le 31 décembre 1974, et les montants payés aux bénéficiaires prévus par la convention collective de travail du 7 juin 2006, conclue au sein de la Commission

⁸ **Art. 6. <Abrogé par AR 2022-02-14/05, art. 14,1°, 228; En vigueur : 01-01-2022>**

⁹ A.R. du 14/02/2022 modifiant diverses dispositions relatives aux sportifs rémunérés

¹⁰ Le simple pécule est la rémunération normalement due pour la durée des vacances et le double pécule est un supplément par mois presté ou assimilé durant l'exercice de vacances (année antérieure) qui correspond à 92 % de la rémunération brute du mois pendant lequel l'employé prend ses vacances principales, multiplié 1/12 par mois presté/assimilé durant l'exercice de vacances. Exception : un employé avec une rémunération variable. Le travailleur perçoit le double pécule au moment où il prend ses vacances principales. Si la période de vacances est éclatée, le paiement est effectué au moment où les travailleurs réservent la période principale de congés, mais au plus tôt le 2 mai de chaque année.

¹¹ Art. 4, A.R du 30/03/1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Art.4§1er. (Sans préjudice des dispositions de l'article 3, § 4, alinéas 5 et 6 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et de l'article 65 des lois coordonnées, les cotisations destinées à la constitution du pécule de vacances sont versées à l'Office national de sécurité sociale.

paritaire nationale des sports, concernant le pécule de vacances du footballeur rémunéré, à concurrence de la partie de l'indemnité y indiqué qui excède le double pécule de vacances légal.».¹²
La prime conventionnelle qui est payée en plus du double pécule est exonérée de cotisations sociales.

- la prime de fin d'année,
- la partie du prix du transfert que son nouveau club a payé à son ancien club et qui a été versé par ce dernier au sportif,
- les indemnités de rupture,
- les remboursements de frais sont pris en compte pour la détermination du seuil pour la Loi sur les sportifs rémunérés.

Sont exclus :

- les cotisations patronales dans les fonds de pension et assurance hospitalisation. Il ne faut pas tenir compte montants que l'employeur paye comme complément à un avantage octroyé par une branche de la sécurité sociale parce qu'ils ne constituent pas de la rémunération.
- les sponsorings et autres avantages que le sportif reçoit d'un tiers dans le cadre d'un contrat commercial qui lie directement le joueur au tiers (par ex. le sponsor) sans que le club n'intervienne (ex. une publicité pour une firme X commandée par celle-ci et effectuée par un joueur Y).

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

3.1.4 QUID SI LA RETRIBUTION DU SPORTIF REMUNERE EST EN-DESSOUS DU SEUIL LEGAL ?

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

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

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

3.1.5 Y-A-T-IL D'AUTRES CONDITIONS A REMPLIR ?

3.1.5.1 Un contrat

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

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

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

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

¹² A.R. du 14/02/22 modifiant diverses dispositions relatives aux sportifs rémunérés ; NB. Le double pécule de vacances légal correspond à 92 % de la rémunération du mois de vacances éventuellement proratisé (nombre de mois travaillés et assimilés de l'exercice de vacances (->/12^{ème} par mois presté de l'année précédente. Il est payé au moment où moment de la prise principale des vacances.

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

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

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

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

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

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

3.1.5.2 Particularité de la fin du contrat

A. Lorsque le contrat de travail de sportif rémunéré a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui rompt le contrat sans motif grave est tenue de payer à l'autre partie une indemnité telle que prévue aux articles 1 et 2 de l'arrêté royal du 13 juillet 2004.¹³

↳ Exemple : le contrat est rompu au cours de la première année.

La rémunération annuelle est inférieure à 15.106 euros et celle mensuelle est de 1.000 euros. L'indemnité due sera de 1.000 euros X 4,5 = 4.500 euros.

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

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

¹³ Si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, la partie qui rompt l'engagement sans motif grave ou sans respecter les dispositions du 1er alinéa de l'article 5 de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat, correspondant à :

- 1° si la rémunération annuelle n'est pas supérieure à 15.106,00 euros (= 19.932,37 euros au 01/03/2020) :
 - quatre mois et demi si le contrat est rompu durant les deux premières années après le début de ce contrat;
 - trois mois si le contrat est rompu à partir de la troisième année après le début de ce contrat;
 - 2° si la rémunération annuelle est supérieure à 15.106,00 euros sans excéder 24.631,52 euros (= entre 19.932,37 euros et 32.501,29 euros au 01/03/2020) :
 - six mois si le contrat est rompu durant les deux premières années après le début de ce contrat;
 - trois mois si le contrat est rompu à partir de la troisième année après le début de ce contrat;
 - 3° six mois si la rémunération annuelle est supérieure à 24.631,52 euros sans excéder 32.842,03 euros (.entre 32.501,29 euros et 43.335,06 euros au 01/03/2020) ;
 - 4° douze mois si la rémunération annuelle est supérieure à 32.842,03 euros sans excéder 98.526,10 euros (entre 43.335,06 euros et 130.005,19 au 01/03/2020);
 - 5° dix-huit mois si la rémunération annuelle excède 98.526,10 euros (= excède 130.005,19 euros au 01/03/2020) .
- Ces montants sont adaptés à l'indice des prix à la consommation.

3.1.6 CONSEQUENCES DE L'APPLICATION DE LA LOI DU 24/02/1978 RELATIVE AU CONTRAT DE TRAVAIL DU SPORTIF REMUNERE : LE STATUT D'EMPLOYE ET CERTAINES INTERDICTIONS

1°/ Le contrat entre un employeur et un sportif rémunéré est présumé de façon irréfragable être un contrat de travail d'employé¹⁴ indépendamment des termes ou de l'intitulé du contrat et sans qu'un lien de subordination ne doive être démontré.

⇒ assujettissement comme salarié auprès de l'ONSS.

2°/ La loi permet de déroger à certaines dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail :

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

3°/ Dans un contrat de travail de sportif rémunéré, il n'est pas possible de prévoir une clause de non-concurrence par laquelle il est fait interdiction au sportif de s'engager auprès d'un autre club après la fin de son contrat de travail.

4°/ Les sportifs rémunérés et leurs employeurs ne peuvent pas s'engager d'avance à soumettre les litiges nés de leur contrat à des arbitres, autrement-dit, à régler leurs litiges via une procédure d'arbitrage au lieu de saisir le tribunal ordinaire.

5°/ Pour les points qui ne sont pas réglés par cette législation spéciale, il y a lieu de se référer à la loi générale sur les contrats de travail.

3.1.7 CCT APPLICABLE AUX FOOTBALLEURS REMUNERES:

Il s'agit de la [CCT du 11/01/2018](#) relative aux conditions de travail et de salaire du footballeur rémunéré prise par la Commission paritaire nationale des sports pour les footballeurs rémunérés qui relèvent de la loi du 24/02/1978 .

Elle était valable jusqu'au 30/06/2020.

Une nouvelle CCT a été prise et rendue obligatoire par arrêté royal du 29/01/2022 rendant obligatoire la convention collective de travail du 21 juin 2021, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des sports relative aux conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés (voir [annexe 1](#)).

3.1.8 MISE A DISPOSITION DES FOOTBALLEURS REMUNERES

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

Cette CCT prévoyait en son chapitre 11 que :

La mise à disposition telle que décrite par la loi du 24 juillet 1987, est la seule manière valable de prêter un sportif rémunéré, les parties convenant toutefois de n'appliquer que l'article 32 de la loi mentionnée¹⁵, dérogeant ainsi à la loi pour les autres dispositions.

¹⁴ Cass. du 26/01/2015 .S.14.0001.N. : *Koninklijke sport vereniging Cercle de Bruges / ONSS* : il résulte des articles 2 et 3 de la Loi du 24/02/1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré que quelques soient les termes de l'intitulé du contrat, le contrat conclu entre un employeur et un sportif rémunéré est présumé être un contrat de travail, qui ressortit en outre au statut d'employé sans qu'il faille démontrer le lien de subordination.

¹⁵ **Art. 32** § 1. (Par dérogation à l'article 31, un employeur peut, en dehors de son ou de ses activités normales, mettre ses travailleurs permanents pour une durée limitée à la disposition d'un utilisateur s'il a reçu au préalable l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi.) (une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail

Par ailleurs, la mise à disposition entre clubs belges ne peut intervenir que dans les conditions reprises aux articles 27 et 28 de la CCT (autorisation préalable du Contrôle des Lois Sociales¹⁶, nécessité d'un écrit, durée allant jusqu'à la fin de la saison en cours).

Une nouvelle CCT a été prise et rendue obligatoire par arrêté royal du 29/01/2022 rendant obligatoire la convention collective de travail du 21 juin 2021, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des sports relative aux conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés (1). Le chapitre XI concerne la mise à disposition et reprend les mêmes règles (articles 26 et 27 – [cf. annexe 1](#)).

3.2 PARTIE 2 : POUR TOUS LES SPORTIFS

3.2.1 LEGISLATION RELATIVE AU TRAVAIL

3.2.1.1. Commission paritaire applicable

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

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

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

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

peut préciser la notion de durée limitée. L'autorisation préalable visée au premier alinéa n'est toutefois pas requise lorsqu'un travailleur permanent, qui reste lié avec son employeur par son contrat de travail initial, est mis exceptionnellement à la disposition d'un utilisateur :

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁶ Contrairement à ce qui est indiqué à l'article 27 de la CCT du 11/01/2018, c'est le CLS qui doit donner l'autorisation et non l'inspection sociale.

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

3.2.1.2. Durée de travail : - Temps de travail minimum :

Il y a lieu de respecter :

- D'une part la règle de la prestation minimale égale à un tiers du temps plein¹⁷,
- Et celle de 3 heures de travail minimum par prestations.¹⁸

Il peut être dérogé à ces règles :

- Soit par arrêté royal (il n'y en a pas actuellement) ;
- Soit par CCT sectorielle (il n'y en a pas actuellement) ;
- Soit par convention d'entreprise.
 - ↳ Il est à noter que s'il s'agit de déroger à la règle du tiers temps, la convention d'entreprise doit être autorisée par la commission paritaire. Par contre, s'il s'agit de déroger aux trois heures minimum par prestation, cette autorisation préalable n'est pas nécessaire.

Le non - respect de la règle des trois heures est une infraction de niveau 2 sanctionnée par l'article 140 du CPS.¹⁹

3.2.1.3. Chômeur et sportif rémunéré

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

Les sportifs rémunérés qui ont signé un contrat de travail sont soumis aux dispositions de la loi du 03/07/1978 et en outre, s'ils gagnent au moins 10.824 euros par an, aux dispositions spécifiques de loi du 24/02/1978.

Les contrats à temps partiel des sportifs devaient en outre respecter jusqu'au 30/06/2020 les dispositions des CCT du 11/01/2018 (art. 29) et de la CCT du 07/06/2000 de la CP 223 sur les contrats de travail à temps partiel pour les sportifs rémunérés.

¹⁷ **Art. 11bis, al.5. et 6 de la loi du 03/07/1978 sur les contrats de travail** : La durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel convenu dans le contrat visé à l'alinéa 1er ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. A défaut de travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il faut se référer à la durée du travail applicable dans le même secteur d'activité.

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

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

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

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

¹⁸ **Art. 21.** de la Loi du 16/03/1971 sur le travail : La durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à trois heures. Cette durée peut être modifiée par le Roi ou par une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

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

¹⁹ **Art.140 du CPS** : Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou à la loi du 16 mai 1938 portant réglementation de la durée du travail dans l'industrie diamantaire, a fait ou laissé travailler un travailleur ou un jeune travailleur en ne respectant pas la durée minimale de trois heures pour chaque période de travail.

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

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

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

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

Le travailleur doit notamment avoir droit normalement en moyenne à une rémunération mensuelle brute moyenne théorique inférieure au salaire mensuel de référence (actuellement 1.625,72 euros (article 131bis, alinéa 1^{er}, 4° A.R.)

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

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

Aucune allocation de garantie de revenu (AGR) ne pourra cependant être accordée à ce travailleur à temps partiel avec maintien des droits.

En effet, le travailleur doit notamment avoir droit normalement en moyenne à une rémunération mensuelle brute moyenne théorique inférieure au salaire mensuel de référence (1.625,72 du 13/03/2020 au 31/12/2021 et 1691,40 (RMMG) à partir du 01/01/2022.

3.2.1.4. Mise à disposition

La loi générale du 24 juillet 1987 concernant la mise à disposition s'applique aux sportifs qui ne sont pas des footballeurs rémunérés (voir supra [Partie 1, point 3.1.8](#)).

3.2.2 ASSUJETTISSEMENT A LA SECURITE SOCIALE

3.2.2.1. Sont assujettis à l'ONSS²⁰

Jusqu'au 31/12/2021

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

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

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

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

A partir du 1/01/2022, les sportifs rémunérés sont assujettis à toutes les branches de la sécurité sociale. Il en va de même des coureurs d'élite titulaires d'une licence de la Royale ligue vélocipédique belge.

Ils bénéficient du régime des vacances annuelles . Ils auront donc droit à un simple pécule et à un double pécule à partir de 2023, 2022 étant l'année d'exercice de vacances qui ouvre le droit aux vacances.

²⁰En vertu de l'Article 6 de l'Arrêté Royal du 28/11/1969 pris en exécution de la Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté -loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Le double pécule de vacances correspond à 92 % de la rémunération brute du mois au cours duquel les vacances (principales) sont prises, proratisé – le cas échéant – en fonction du nombre de mois de l'année de référence qui ouvre le droit aux vacances²¹.

Les grands clubs sportifs (le plus souvent dans le monde du football) octroient, actuellement, souvent un montant supérieur à celui équivalent à 92 % de ma rémunération brute mensuelle.

Aux termes de l'article 19, paragraphe 1, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en matière de sécurité sociale, tous les pécules de vacances « extra-légaux » / « compléments au pécule de vacances » dont le montant est supérieur à celui prévu par la réglementation en matière de vacances annuelles) doivent être considérés comme de la rémunération, soumise aux cotisations O.N.S.S. ordinaires.

Cependant, l'article 2 de l'arrêté royal du 14 février 2022 modifiant diverses dispositions relatives aux sportifs rémunérés a prévu une dérogation spécifique à certains sportifs rémunérés, qui modifie l'article 19, paragraphe 1, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

En effet, sont dorénavant exclus de la notion de rémunération « *les montants payés aux bénéficiaires prévus par la convention collective de travail du 7 juin 2006, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des sports, concernant le pécule de vacances du footballeur rémunéré, à concurrence de la partie de l'indemnité y indiqué qui excède le double pécule de vacances légal* ».

3.2.2.2. Qui est l'employeur ?

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

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

3.2.2.3.1. Situation à partir du premier janvier 2022²²

N.B. La loi-programme du 27/12/2021 définit les nouveaux principes applicables aux sportifs rémunérés en matière de déclaration ONSS. L'arrêté royal du 14/02/2022 modifiant diverses dispositions relatives aux sportifs rémunérés en fixe les détails.

A partir du 01/01/2022, les sportifs rémunérés sont intégrés totalement au régime de sécurité sociale général des travailleurs salariés.

- ⇒ Tous les sportifs paient des cotisations sur le salaire mensuel brut réellement gagné quel qu'en soit le montant. La hauteur de la rémunération pour déterminer la base de calcul des cotisations disparaît donc.

N.B. : Les jeunes sont une exception jusqu'à la fin de l'année civile où ils atteignent l'âge de 18 ans.

et

- ⇒ sont soumis à toutes les branches de la sécurité sociale
 - ↳ les employeurs paieront désormais également des cotisations pour les vacances annuelles (simple et double pécule), le chômage (pour les employeurs occupant moins de 10 travailleurs pendant la période de référence) et la modération salariale .
- ⇒ Les employeurs de sportifs et les sportifs pourront bénéficier plus largement de réductions de cotisations patronales et personnelles :

²¹ Article 38 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 relatif aux vacances annuelles déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

²² Loi-programme du 27/12/2021 et

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/intermediates#intermediate_row_2d27bf9e-584e-4c8c-9aa8-736af305b6e7

- *pour les employeurs* qui entrent dans les conditions : réduction structurelle générale, maribel social (CP 329), réduction groupe cible (G19) pour les sportifs rémunérés introduite en 2022 (tant en vertu de la « loi du 24/02/1978 que sur base d'un contrat de travail). Cette dernière réduction permet aux employeurs de bénéficier d'une réduction de 65% sur le solde de leurs cotisations patronales ONSS de base, après réduction de la réduction ONSS structurelle et éventuellement du Maribel social;
- *pour les travailleurs* : bonus à l'emploi pour les bas salaires, bonus sportif mensuel (introduit en 2022). Ces deux bonus sont cumulables. Par contre le bonus sport ne peut être cumulé avec la réduction de cotisation ONSS personnelle « restructuration ». Pour plus de détails voir le site portail de l'ONSS : <https://www.socialsecurity.be> et l'Arrêté royal du 14/02/2022 déjà cité.

En outre, les employeurs occupant des sportifs rémunérés ont la possibilité de solliciter un plan de paiement amiable auprès de l'ONSS.

3.2.2.3.2. Situation antérieure au 01/01/2022

Les cotisations sont calculées sur un montant forfaitaire dès que leur rémunération mensuelle brute atteint un certain montant.

Ce forfait correspond au montant maximum qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage, soit 2.399,25 € du 1/03/2020, au 30/06/2020 - 2.425,64 € du 1/07/20 au 31/08/2021 et 2.474,22 € du 1/09/2021 jusqu'au 31/12/2021 .

- ➔ Si la rémunération mensuelle brute du sportif s'élève à au moins 2.399,25 € pour la période du 01/03/2020 au 30/06/2020 par exemple → des cotisations de sécurité sociale sont calculées sur ce montant.
- ➔ Si la rémunération mensuelle brute du sportif est inférieure à 2.399,25 € → des cotisations de sécurité sociale sont calculées sur *sa rémunération réelle*.

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

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

Une Dimona doit être effectuée.

Une DMFA doit ensuite être introduite selon les instructions ONSS.

N.B. : Si par exemple les entraînements commencent en juin, une DMFA pour le 2^e trimestre doit être établie.

3.2.3 CAS PARTICULIERS

3.2.3.1 Sportif étranger

3.2.3.1.1 Titre de séjour et permis de travail

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

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

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

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

Pour plus d'informations relevant des compétences régionales :

A/ Pour les autorisations de travail

- **Flandre:** <https://www.vlaanderen.be/toelating-tot-arbeid>
- **Wallonie:** <http://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail.html>
- **Région de Bruxelles-Capitale:** <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/ Pour le séjour :

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

3.2.3.1.2 Seuil de rémunération

Le ressortissant étranger autorisé au séjour en Belgique pour travailler dans le cadre de la migration économique est soumis aux dispositions légales Régionales ou Communautaires.

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

Ce droit au travail peut être demandé en ligne sur www.workinginbelgium.be

3.2.3.2 Sportif - étudiant

3.2.3.2.1 Secteur socio-culturel ou manifestations sportives

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

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

3.2.3.2.2 Le contrat d'étudiant

Quel contrat ?

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

Le contrat doit être conclu à durée déterminée et par écrit en deux exemplaires : un pour l'employeur , un pour l'étudiant et être signé au plus tard au moment de l'entrée en service. Il comporte un certain nombre de mentions obligatoires²³.

²³ Art.124 de la Loi sur le contrat de travail :

- 1° l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;
- 2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;
- 3° le lieu de l'exécution du contrat;
- (4° une description concise de la fonction ou des fonctions à exercer.)
- (5°) la durée journalière et hebdomadaire du travail;
- (6°) l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;
- (7°) la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;
- (8°) l'époque du paiement de la rémunération;

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

Qui ?

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

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

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

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

Certaines catégories d'étudiants sont exclues de cette possibilité :

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

(9°) [...]²

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

(11°) la commission paritaire compétente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2.3.2.3.1 Le contingent de 475 heures²⁴

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

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

N.B. : Les heures qu'un étudiant preste comme étudiant jobiste sous la cotisation de solidarité pendant le 3^{ème} trimestre 2021, ne sont pas prises en compte pour le contingent des 475 heures par an, peu importe le secteur dans lequel l'étudiant est occupé.

3.2.3.2.3.2 Dépassement du contingent

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

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

²⁴ Les heures prestées par les étudiants jobistes entre le 1er avril et le 30 juin 2020 (2^{ème} trimestre 2020) **ne sont pas comptabilisées dans le contingent de 475 heures**. Cette mesure concerne **tous les étudiants jobistes** et n'est pas limitée à un secteur en particulier.

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

3.2.3.2.4 Secteur socio-culturel et sportif

3.2.3.2.4.1. Jusqu'au 31/12/2021

Dans le **secteur socio-culturel ou sportif**, une occupation de maximum 475 heures comme étudiant peut être cumulée avec une occupation de maximum 25 jours²⁵ dans le secteur socio-culturel ou sportif²⁶. Les jours prestés dans le secteur socio-culturel doivent bien, préalablement à l'occupation, être déclarés en Dimona (type travailleur 'A17') .

Toutefois cela n'est pas possible si cet étudiant est un sportif rémunéré à titre principal.²⁷

3.2.3.2.4.2. A partir du 01/01/2022.

Le contingent de 25 jours subsiste seulement pour les personnes travaillant pour la VRT, RTBF ou la BRF.

CE QUOTA EST MAINTENANT COMPTABILISE EN HEURES :

- a) Pour les activités du secteur sportif : 450 heures par an avec un plafond trimestriel de 150 heures sauf pour le troisième trimestre (285 heures).
Cumul possible avec les autres activités reprises à l'article 17²⁸ à concurrence de 450 heures par an au total de toutes les activités.
- b) Dans le secteur socio-culturel ou dans le secteur sportif, une occupation de maximum 475 heures comme étudiant peut être cumulée, à raison de 190 heures maximum par an, avec une occupation qui auparavant était couverte par le travail associatif, (nouvel art.17 bis de l'A.R. Du 28/11/1969).

Si le contingent de 190 heures est dépassé, les heures seront décomptées du contingent étudiant.

- ➔ Concernant le nouveau régime dit « article 17 » applicable aux activités relevant précédemment du travail associatif, voir 3.3. Partie 3.

3.3. PARTIE 3 : PERSONNEL DE STAFF ET TRAVAIL ASSOCIATIF²⁹

3.3.1. SITUATION ANTERIEURE AU 01/01/2022

3.3.1.1. Conditions

A) Les dispositions spécifiques au travail associatif ne peuvent être appliquées que pour les prestations relevant de la Liste des activités du secteur non-marchand public ou privé reprises à l'article 3 de la loi du 24/12/2020 relative au travail associatif³⁰ qui est applicable du 01/01/2021 au 31/12/2021.

²⁵ Exemption de cotisations ONSS pour ces 25 jours.

²⁶ Art.17 A.R. du 28/11/1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

²⁷ Articles 17,6° ; 6 et 6 bis de l'AR du 28/11/1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

²⁸ Voir détail des activités au point 3.3.2 in fine.

²⁹ Loi du 24/12/2020 relative au travail associatif

³⁰ **Art. 3.** de la même loi : A l'exception des activités visées à l'article 20, § 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée, les activités suivantes peuvent être exercées dans le cadre du travail associatif visé à la présente loi :

- 1° animateur, chef, moniteur ou coordinateur qui dispense une initiation sportive et/ou des activités sportives;
- 2° entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, arbitre sportif,

N'y sont visées que certaines activités liées au sport,

↳ dont **l'entraîneur sportif, le coach sportif ou l'arbitre sportif.**

B) L'activité doit être organisée par une association de fait ou une personne morale privée ou publique ou organisation avec laquelle le prestataire n'a pas de lien (contrat, statut, convention d'entreprise), pendant un an avant début de l'activité,

- qui est inscrite à la BCE ou identifiée à l'ONSS,
- et qui ne distribue pas directement ou indirectement un quelconque avantage patrimonial à ses fondateurs, administrateurs ou autre personne (sauf à des fins désintéressées comme prévu dans ses statuts).

C) Il faut un contrat type de travail associatif, écrit, d'un an maximum, conclu au plus tard au début effectif du travail associatif et reprenant les données prévues à l'article 6 de la loi du 24/12/2020.

A défaut la qualité de «travail associatif» ne sera pas reconnue.

Depuis le 01/01/2021, le nombre de ces contrats successifs de courte durée est limité à trois, consécutifs ou non, par année civile, entre les mêmes parties.

Ce contrat doit être conservé pendant 5 ans et être tenu à disposition des inspecteurs sociaux.

D) Le prestataire ne doit pas être lié par un contrat de travail, de service ou une affectation statutaire avec la même organisation pendant la période où il fournit les prestations, ni pendant l'année qui a précédé.

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

- salarié ou statutaire => minimum à 4/5 d'un tps plein au T-3.
- indépendant à titre principal => avoir payé ses cotisations trimestrielles.

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

↳ pour plus de détails au sujet des volontaires voir infra « *Partie 4* ».

F) L'organisation peut verser une indemnité à son (ses) travailleurs associatifs. Elle couvre aussi toutes les indemnités visant le remboursement de frais ou déplacement. Elle peut être octroyée en espèce ou en avantage évaluable en argent.

Il ne faut pas dépasser l'indemnité annuelle (6.390,00 € en 2021) mensuelle (532,50 € en 2021) plafonnées.³¹

Le Roi peut majorer ce montant pour les activités d'entraîneurs sportifs, arbitres sportifs, les coachs sportifs, animateur, chef, moniteur ou coordinateur qui dispense une initiation sportive, professeur de sport, coordinateur des sports pour les jeunes, membres du jury, professeur de sport.

Ainsi ce montant a été doublé pour le troisième trimestre 2021³².

membre du jury, steward, responsable du terrain ou du matériel, signaleur aux compétitions sportives;

3° concierge d'infrastructure de jeunesse, sportive;

4° aide et appui occasionnels ou à petite échelle dans le domaine de la gestion administrative, l'administration, le classement des archives ou dans le cadre d'une responsabilité logistique pour des activités dans le secteur sportif;

5° aide occasionnelle ou à petite échelle pour l'élaboration de newsletters ou d'autres publications (telles que les sites internet) dans le secteur sportif;

6° animateur de formations, de conférences ou de présentations dans le secteur sportif.

(7° accompagnateur artistique ou technico-artistique dans le secteur des arts amateurs, le secteur artistique ainsi que le secteur de l'éducation culturelle;

8° animateur de formations, de conférences, de présentations ou de spectacles sur des thèmes culturels, artistiques et sociétaux dans le secteur socio-culturel, de l'éducation culturelle, de l'éducation artistique et des arts – Loi du 20/07/2021 portant extension du champ d'application de la Loi du 24/12/2020) relative au travail associatif.)

³¹ <https://www.travailassociatif.be/fr/>

³² Art.1 AR du 24/06/2021 pris en exécution de l'art.27,§3,al.2 de la Loi relative au travail associatif.

Pour les années précédentes, il l'a été pour ces mêmes activités, pour tous les trimestres, en vertu de l'article 1 de l'AR. du 21/12/2018 pris sur base de la loi précédente du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale³³.

Ce plafond annuel maximum s'applique quel que soit le nombre d'utilisateurs auprès duquel le travailleur associatif travaille au cours d'une même année calendrier.

Si la limite mensuelle est dépassée, le revenu de ce mois est considéré comme revenu professionnel et non plus divers mais sera pris en compte pour le montant annuel.

Depuis le 01/01/2021, un montant minimum horaire est également en vigueur : 3,57 € non indexé (5,10 € en 2021).

G) Obligation d'enregistrer la prestation sur www.travailassociatif.be.

H) Non application du Droit du travail MAIS respect de certaines règles en matière d'horaire de travail.

Les parties au contrat de travail associatif peuvent convenir de commun accord d'un horaire hebdomadaire ou mensuel de travail associatif fixe ou variable, dont il peut être dérogé à tout moment d'un commun accord et par écrit.

Pour rappel, l'horaire convenu doit être mentionné dans le contrat de travail associatif.

L'horaire de travail associatif variable est communiqué par écrit au travailleur associatif au moins cinq jours calendriers avant chaque prestation. Les parties peuvent, à tout moment, déroger de commun accord et par écrit à l'horaire variable prévu.

L'organisation est tenue de tenir les dérogations convenues au lieu du travail associatif et de les conserver pendant une période de 5 ans.

Lorsque la durée du travail associatif dépasse six heures consécutives, le travailleur associatif doit se voir accorder au moins un quart d'heure de pause.

Entre deux prestations en exécution d'un contrat de travail associatif exécutées durant des jours calendriers différents, le travailleur associatif a droit à une période minimale de repos de onze heures consécutives.

Chaque période de sept jours doit comprendre une période de repos minimale de 24 heures consécutives pendant laquelle le travailleur associatif n'effectue pas de travail associatif.

I) Le travailleur associatif ne peut être prêté à des tiers.

J) Il ne peut être engagé pour remplacer un travailleur qui était actif au sein de la même unité technique de l'entreprise (ou des autres personnes morales liées à l'organisation) au cours des 4 trimestres précédant la conclusion du contrat associatif.

K) Présomption de requalification éventuelle, pour toute l'année civile au cours de laquelle l'activité a été exercée, du statut de travailleur associatif en celui de salarié si les conditions de ce régime ne sont pas rencontrées, notamment le non-respect du nombre maximum de contrats associatifs entre les mêmes parties.

3.3.1.2. Avantages de ce régime

1. Un régime fiscal et social plus favorable que le régime général est appliqué si les conditions légales sont respectées, à savoir:

- une cotisation de solidarité de 10 % depuis le 01/01/2021 à charge de toute organisation qui fait appel à un travailleur associatif et lui verse une indemnité de travailleur associatif.
- et un impôt de 10 %.

L'association devait déclarer les prestations du travailleur associatif à l'ONSS via un service en ligne. Les activités menées en 2021 avant la mise en place de ce nouveau service en ligne peuvent

³³ AR du 21 décembre 2018 pris en exécution de l'article 12, §3, alinéa 2, de la – Moniteur belge du 10 janvier 2019.

désormais être déclarées rétroactivement. Le service en ligne et toutes les informations concernant le nouveau système sont disponibles sur le site www.travailassociatif.be.

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

3.3.2. SITUATION DEPUIS LE 01/01/2022

Le régime applicable au travail associatif pendant l'année 2021 concernait uniquement le secteur sportif et socio-culturel.

Ce régime du travail associatif a pris fin au 31/12/2021. Il est remplacé par le système prévu à l'article 17, nouvellement adapté³⁴, de l'AR du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Les employeurs et activités qui relèvent du nouvel article 17 sont détaillés ci-après.

Les activités qui étaient précédemment couvertes par le travail associatif pourront échapper aux cotisations sociales si le nombre d'heures prestées ne dépasse pas un nombre d'heures maximum en fonction du secteur et du trimestre concerné :

- 450 heures par an pour l'initiation sportive et les activités sportives. Un plafond de 150 heures s'applique par trimestre, pour le troisième trimestre ce plafond est porté à 285 heures ;
 - 300 heures par an pour les autres activités articles 17. Un plafond de 100 heures s'applique par trimestre, pour le troisième trimestre ce plafond est porté à 190 heures.)
- ⇒ En cas de dépassement d'un des plafonds : toutes les heures de travail prestées chez l'employeur où le dépassement a eu lieu relèvent de l'application de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Les activités relevant des deux contingents peuvent être combinées. Dans ce cas le plafond pour l'ensemble de ces activités est limité à 450 heures par an.

Une combinaison d'activité est aussi possible avec le travail d'étudiant : 190 heures (avec respect des plafonds trimestriels) dans le cadre des activités article 17 + 475 heures en tant qu'étudiant.

Si dépassement du quota des 190 heures : celui-ci est déduit du contingent étudiant.

En cas d'emploi antérieur chez l'employeur :

PAS D'ARTICLE 17 SI l'employeur et le travailleur associatif étaient liés un an avant le travail associatif par :

- un contrat de travail ,
- une désignation statutaire,
- un contrat d'entreprise,
- un contrat de travail intérimaire.

SAUF :

³⁴ Art.17 adapté par l'AR du 23/12/2021 modifiant plusieurs dispositions relatives à l'article 17 de l'AR. Du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27/06/1969 révisant l'A-L du 28/12/1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

- si contrat d'étudiant ou si le contrat de travail a pris fin à la suite du départ à la retraite ;
- (pour les travailleurs associatifs du secteur socio-culturel qui avaient conclu un contrat d'entreprise entre le 1/1/2021 et le 31/12/2021 : ils pourront également travailler comme travailleurs associatifs jusqu'au 31/12/2022).

N.B. : D'autres dispositions doivent encore être publiées, complétant celles de l'AR du 23/12/2021.

Formalités administratives :

- Pas de DMFA et pas de cotisations sociales si le plafond d'heures est respecté par an et par trimestres.
 - Dimona spéciale au plus tard 15 jours avant le début de chaque trimestre, indiquant le nombre d'heures pendant lesquelles l'association emploiera le travailleur et mentionnant la date d'entrée et de sortie de service du travailleur par trimestre et précisant la nature des prestations
- => pour ce faire : nouvelle application ONSS: « article17@work ».

Du point de vue fiscal

Impôt sur les revenus de 10 %.

Les employeurs et activités qui relèvent du nouvel article 17 sont :

- l'Etat, les Communautés, les Régions et les administrations provinciales et locales pour les personnes occupées dans un emploi comportant des prestations de travail accomplies :
 - en qualité de chef responsable, d'intendant, d'économiste, de moniteur ou de moniteur adjoint au cours de vacances sportives organisées pendant les vacances scolaires et les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
 - comme animateur d'activités socio-culturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ; sous forme d'initiation, de démonstration ou de conférence qui ont lieu après 16 heures 30 ou pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement.
- la RTBF, la VRT et la BRF pour les personnes qui, reprises dans le cadre organique de leur personnel, sont en outre occupées en qualité d'artistes (pour celles-ci, le contingent reste de 25 jours/an);
- l'Etat, les Communautés, les Régions, les administrations provinciales et locales, de même que les employeurs organisés en tant qu'association sans but lucratif ou en société à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial, qui organisent des colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport et les personnes qu'ils occupent en qualité d'intendant, d'économiste, de moniteur ou de surveillant exclusivement pendant les vacances scolaires ;
- les organisations reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue, et qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive et/ou activités sportives et les personnes que ces organisations occupent comme animateur, chef, moniteur, coordinateur, entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, responsable du terrain ou du matériel, formateurs, coach, responsable de processus en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires ;
- les organisations du secteur des arts amateurs reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue, qui occupent des personnes en tant qu'enseignants, formateurs, coachs et responsables de processus artistiques ou techniques (artistiques) et dont les prestations ne sont pas des prestations artistiques déjà couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement;
- les pouvoirs organisateurs des écoles subsidiées par une Communauté pour les personnes occupées comme animateurs d'activités socio-culturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;

- les organisateurs de manifestations sportives et les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de ces manifestations, à l'exclusion des sportifs rémunérés;
- les organisateurs de manifestations socioculturelles et les personnes qu'ils occupent pour un maximum de 32 heures à répartir selon les besoins le jour de l'évènement et 3 jours avant ou après l'évènement, à l'exclusion des prestations artistiques couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement.

3.4 PARTIE 4 : PERSONNEL DE STAFF ET VOLONTARIAT

A. Rappel : le « *volontariat* » vise³⁵ toute activité qui est exercée sans rétribution ni obligation au profit d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble (l'activité devant aussi être organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité).

Elle ne peut pas être exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire. L'indemnisation du volontaire est limitée à une indemnité de défraiement forfaitaire fixée par la loi .

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

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

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

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

- avoir été supporté par le membre du staff pour l'organisation ,
- mais ne pas être la contrepartie du travail,
- ne pas excéder pour 2021, 35,41 euros par jour et 1416,26 euros par an, (2.600,90 euros pour certaines catégories de volontaires dont les entraîneurs sportifs, les coachs sportifs et les arbitres sportifs) 1473,37€ par an et 2.705,97€ pour les catégories spéciales.³⁶

↳ Si le montant de l'indemnité dépasse ces seuils, la réalité et le montant de ces frais devra être justifiée au moyen de documents probants pour être acceptée comme remboursement de frais supportés par les volontaires pour l'organisation et échapper ainsi à un assujettissement aux cotisations sociales.

Dans le chef du volontaire, il est interdit de combiner **l'indemnité forfaitaire et celle des frais réels**. Par contre, il est possible de combiner l'indemnité forfaitaire et le remboursement des frais réels de déplacement pour maximum 2000 km par an. ³⁷

Note

³⁵ Ceci conformément à la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires.

³⁶ Art. 1 de l'A.R. du 20/12/2018 relevant le plafond annuel de défraiement pour certains volontaires : entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur de sports pour les jeunes, arbitre sportif, membre du jury, steward, responsable du terrain, signaleur aux compétitions sportives.

³⁷ voir art. 5.de la loi du 01/03/2019 modifiant la loi du 03/07/2005 relative au droit des volontaires et d'autres dispositions légales en matière de volontariat.

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

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

B. Cumul travail associatif /article 17 et volontariat

a) Jusqu'à l'abrogation de la loi sur le travail associatif, les volontaires pouvaient effectuer du travail associatif pour la même organisation à deux conditions :

- l'activité exercée en qualité de volontaire est différente de celle exercée en qualité de travail associatif ;
- les défraiements perçus dans le cadre du volontariat visé à l'article 10 ne peuvent concerner que des défraiements de frais réels.

⇒ Concernant les défraiements :

Pour les activités d'entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur de sports pour les jeunes, arbitre sportif, membre du jury, steward, responsable du terrain, signaleur aux compétitions sportives, le plafond annuel des défraiements du volontaire peut être relevé à 2600,90 euros par an en 2021, conformément à l'A.R. du 20/12/2018 relevant le plafond annuel des défraiements déterminés à l'article 10, al.1 de la Loi du 3/07/2005 relative au droit des volontaires pour certaines catégories de volontaires.

Exception : s'il perçoit une allocation de sécurité sociale ou d'aide sociale.

b) Depuis le 1/01/2022 et la modification de l'article 17 de l'AR du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. qui réintroduit un travail dispensé d'assujettissement à la sécurité sociale, si les conditions en sont remplies, pour les activités sportives de type associatif, le cumul (article 17/volontariat) reste possible aux mêmes conditions, comme l'indique dans la version qui a été envoyé à la Chambre :

« La loi relative aux droits des volontaires stipule que le volontariat est une activité qui ne peut pas être exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation en tant qu'agent statutaire.

Mes prédécesseurs, mon administration et moi-même avons depuis longtemps une interprétation favorable de cette disposition. Par conséquent, il est communément admis qu'il n'est interdit de faire du volontariat pour son employeur ou son donneur d'ordre que si l'activité exercée en tant que volontaire est de même nature que celle exercée en tant que travailleur.

L'impossibilité d'exercer une activité de même nature en tant que volontaire et en tant que travailleur pour une même organisation s'applique quel que soit le mode de défraiement (ou l'absence de défraiement) du volontariat. Cette règle s'applique également de la même manière, que le contrat de travail soit un contrat de travail « classique » ou un contrat « article 17 ».

Le but de cette interdiction de cumul d'activités de même nature est d'éviter que des travailleurs soient incités à faire des heures ou tâches supplémentaires à moindre coût pour leur employeur, par un usage impropre du volontariat. Cette interdiction de cumul d'activités de même nature empêche aussi que, par un usage impropre du volontariat, on dépasse les nombres d'heures maximum prévus par l'article 17.

Par activités de même nature, on vise des activités identiques soit similaires, soit qui se situent dans le prolongement l'une de l'autre ou qui constituent les différentes étapes ou facettes d'une même activité.

Par exemple, un entraîneur sportif au sein d'un club ne pourrait pas assurer son rôle pendant les entraînements hebdomadaires sous le régime de l'article 17 et pendant les matches en tant que volontaire, même si les tâches ne sont pas totalement identiques.

Par contre, il pourrait exercer ses fonctions d'entraîneur sous le régime de l'article 17 et exercer des tâches administratives pour son club en tant que volontaire. »

⇒ Concernant les indemnités :

Pour les activités d'entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur de sports pour les jeunes, arbitre sportif, membre du jury, steward, responsable du terrain, signaleur aux compétitions sportives, **l'AR du 20/12/2018** relevant le plafond annuel des défraiements du volontaire avait prévu une dérogation à ce relèvement pour le volontaire qui, au cours de la période où il fait du travail volontaire comme visé dans la loi du 3 juillet 2005 sur les volontaires, assume une fonction pour la même organisation en tant que travailleur associatif dans le sens de la Loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale. (Comme déjà indiqué, les deux fonctions devaient toutefois être distinctes).

→ **L'AR du 02/04/2021** a abrogé cette dérogation³⁸.

Par contre, la dérogation demeure si le volontaire perçoit une allocation de sécurité sociale ou d'aide sociale.

³⁸ Art.1,2° de l'Arrêté royal 2/04/21 modifiant l'arrêté royal du 20 décembre 2018 relevant le plafond annuel de défraiement, déterminé à l'article 10, alinéa 1er de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, pour certaines catégories de volontaires.

4. ANNEXE(S)

- [ANNEXE 1 : CCT du 21/06/2021 relative aux conditions de travail et de salaire du footballeur rémunéré - 168109/CO/223 \(AR 29.01.2022\)](#)

- PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire nationale des sports;

Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 21 juin 2021, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des sports, relative aux conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés.

Art. 2. Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 29 janvier 2022.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre du Travail,

P.-Y. DERMAGNE

Note

(1) Référence au Moniteur belge :

Loi du 5 décembre 1968, Moniteur belge du 15 janvier 1969.

Annexe

Commission paritaire nationale des sports

Convention collective de travail du 21 juin 2021

Conditions de travail et de salaire des joueurs de football rémunérés (Convention enregistrée le 5 novembre 2021 sous le numéro 168109/CO/223)

CHAPITRE I^{er}. - Champ d'application

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux clubs de football et aux footballeurs rémunérés qui relèvent de la loi du 24 février 1978.

CHAPITRE II. - Durée

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à savoir du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022 inclus.

CHAPITRE III. - Négociations sur le travail et les rémunérations

Art. 3. Les parties reconnaissent que les négociations concernant le travail et les rémunérations se déroulent entre les employeurs/clubs et les travailleurs/syndicats tels que représentés au sein de la commission paritaire.

Les parties reconnaissent l'importance de la concertation sociale et reconnaissent que les dispositions réglementaires qui ont une influence sur le statut ou sur la situation de travail du footballeur rémunéré doivent toujours être soumises préalablement à l'approbation réglementaire entre partenaires sociaux qui sont les partenaires les plus importants. Ceci implique que les partenaires sociaux s'engagent à ne pas approuver, soutenir ou confirmer des dispositions réglementaires qui sont contraires aux dispositions légales ou conventionnelles. Une disposition réglementaire contraire aux dispositions légales ou conventionnelles n'est pas valable et en contradiction avec cette convention collective de travail.

CHAPITRE IV. - Commission de conciliation

Art. 4. En ce qui concerne la procédure de conciliation pour la Commission paritaire nationale des sports, nous nous référons au règlement d'ordre intérieur du 7 juin 2000 en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2000.

Art. 5. La commission de conciliation dans le cadre de la présente convention collective de travail

pour le footballeur rémunéré doit être composée du président, du secrétaire de la commission paritaire et de quatre membres de la Commission paritaire nationale des sports, dont deux sont désignés par la délégation des employeurs de football et deux désignés par la délégation des travailleurs. Ceci en dérogation à l'article 11 du règlement d'ordre intérieur du 7 juin 2000.

Art. 6. Chaque séance de la commission de conciliation devra faire l'objet d'un procès-verbal dans lequel sont mentionnés l'objet précis du litige et l'éventuel accord.

CHAPITRE V. - Droit au travail

Art. 7. Le footballeur rémunéré a droit au travail (c'est-à-dire, d'être employé par un club de football sous les conditions de la loi de 24 février 1978 et d'être éligible pour jouer avec l'équipe première du club) :

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

CHAPITRE VI. - Rémunération et statut

Art. 8. § 1^{er}. La rémunération du footballeur rémunéré (au sens du droit du travail) se compose des éléments suivants :

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

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

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

Par conséquent, la rémunération minimum doit être atteinte avec les éléments salariaux

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

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

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

Art. 9. Chaque club est obligé d'avoir un nombre minimum de joueurs rémunérés sous contrat, en fonction de la division dans laquelle il joue.

Le minimum suivant est d'application :

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

Art. 10. § 1^{er}. Le footballeur rémunéré dont le salaire contractuel mensuel brut fixe est inférieur à 10 200 EUR et qui, au 1^{er} février, est en service depuis plus de 16 mois sans interruption dans le club et a au moins 16 ans, a droit à une prime de convention collective de travail selon les modalités suivantes :

- plus d'une saison en service comme footballeur rémunéré : 500 EUR;
- plus de 2 saisons en service comme footballeur rémunéré : 750 EUR;
- plus de 3 saisons en service comme footballeur rémunéré : 1 250 EUR;
- plus de 4 saisons en service comme footballeur rémunéré : 2 000 EUR.

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

§ 2. Les montants sont respectivement portés à 1 000 EUR (plus de 2 saisons) et 1 500 EUR (plus de 3 saisons) pour autant qu'au moment du paiement, il s'agisse d'un club de division nationale 1A.

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

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

Art. 11. Outre le salaire minimum indexé annuellement pour les sportifs rémunérés à temps plein et à temps partiel, les parties conviennent que les clubs garantissent aux footballeurs rémunérés à temps plein et à temps partiel

- 1 000 EUR durant la saison 2021-2022.

Art. 12. § 1^{er}. Les organisations syndicales signataires ont le droit de demander un duplicata du contrat enregistré du footballeur rémunéré auprès de l'URBSFA, de la Pro League ou de la ligue de football concernée, pour autant qu'elles soient mandatées par le footballeur.

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

Art. 13. Si une assurance-groupe est prévue, celle-ci doit être calculée dans le cadre légal.

Le montant de l'assurance-groupe en question, qui est une rémunération, doit au minimum être calculé sur les rémunérations minimales respectives pour les travailleurs à temps partiel, les travailleurs à temps plein et les travailleurs hors de l'Espace Economique Européen. Cette disposition ne s'applique qu'aux contrats de travail conclus à partir de 2018-2019.

Art. 14. § 1^{er}. Des primes de matchs peuvent être prévues pour les matchs de championnat, les matchs amicaux, les matchs de coupe, les tours finaux et les matchs organisés par l'UEFA. Une distinction peut être faite par catégorie selon la phase du championnat. Le club et le joueur sont cependant libres de déterminer si des primes sont dues ou pas pour une certaine catégorie.

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

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

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

CHAPITRE VII. - Stabilité de contrat

Art. 15. Les contrats à durée déterminée entre les clubs et les footballeurs rémunérés seront conclus pour une durée maximale de 5 ans et dureront au minimum jusqu'à la fin de la saison (30 juin) durant laquelle ils sont conclus. En cas de non-respect de ce minimum, le joueur a droit au paiement du salaire jusqu'à la fin de ladite saison.

Art. 16. § 1^{er}. Le joueur dont le contrat vient à terme conformément aux dispositions contractuelles est libre de conclure un contrat de travail avec un autre club de son choix. La liberté de négociation du joueur ne pourra en aucun cas être entravée.

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

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

Pendant la Période d'entraînement, le joueur des clubs de 1A et 1B (Pro League) aura droit à une indemnité d'entraînement forfaitaire, non soumise à l'assurance groupe, forfaitaire de 1 000 EUR brut par semaine commencée, laquelle sera payée par son nouveau club.

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

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

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

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

CHAPITRE VIII. - Clauses contractuelles

Art. 17. L'option est une clause contractuelle spécifique au secteur du football. Les parties déclarent qu'une option unilatérale n'est pas valable. La clause d'option n'est toutefois pas à considérer comme unilatérale lorsqu'elle satisfait aux conditions suivantes :

§ 1^{er}. Champ d'application

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

§ 2. Conditions de forme

L'option doit être rédigée par écrit et faire partie intégrante du contrat, pour chaque travailleur (sportif rémunéré) séparément et au plus tard lors de l'entrée en service du travailleur. Lors de la signature, le contrat doit obligatoirement mentionner la durée, l'augmentation salariale applicable et la date limite de levée de l'option (au plus tard le 31 mars). En cas d'une référence pure et simple à la convention collective de travail applicable, la levée de l'option s'accompagnera d'une augmentation de 20 p.c. du salaire fixe, sans que cette augmentation ne puisse dépasser 25 500 EUR.

§ 3. Durée

La durée maximale de l'option ne peut en aucun cas dépasser la durée contractuelle. La durée maximale du contrat, y compris l'option, ne peut dépasser cinq ans et trois ans pour les joueurs de moins de 18 ans qui gagnent moins de 25 000 EUR par saison.

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

A ces conditions, la durée de l'option peut excéder la durée contractuelle.

Un contrat prenant effet en cours de saison est assimilé à une saison complète pour la détermination de la durée contractuelle. Cela ne vaut pas pour la convention d'entraînement définie dans l'article 16, § 3.

§ 4. Augmentation salariale

La levée d'option s'accompagne au moins d'une augmentation de 15 p.c. du salaire fixe et 5 p.c. des primes de match et/ou de sélection ou de 20 p.c. du salaire fixe. Pour le calcul du salaire fixe, si une prime de signature avait été convenue dans le cadre du contrat initial, celle-ci est ajoutée prorata temporis au montant du salaire fixe. En aucun cas, l'augmentation ne doit excéder 25 500 EUR par saison. En tout cas, une levée d'option s'accompagne du revenu garanti pour les sportifs rémunérés à temps plein.

§ 5. Levée de l'option

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

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

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

§ 6. Sanctions

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

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

Art. 18. Les parties conviennent de ne pas reprendre de clause d'essai dans les contrats, cela n'étant pas considéré souhaitable dans le secteur sportif.

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

Art. 19. Le risque de descente est un risque inhérent au secteur sportif. Les parties sont cependant d'accord de limiter ce risque et, en cas de descente pour des raisons sportives, d'accepter une diminution de la rémunération si elle satisfait à toutes les conditions ci-après. La condition résolutoire pure en cas de descente n'est pas acceptée par les parties et la partie la plus lésée peut en invoquer la nullité.

§ 1^{er}. Champ d'application

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

§ 2. Conditions de forme

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

§ 3. Diminution de salaire

La diminution de la rémunération s'élèvera au maximum à 20 p.c. du salaire fixe et 20 p.c. des primes de match et/ou de sélection, le revenu minimum mensuel moyen devant rester assuré. Au cas où le contrat prévoit une diminution de la rémunération en cas de descente pour raisons sportives, le joueur a le choix, au moment de la descente effective, d'accepter la diminution de rémunération convenue ou bien de demander sa liberté à partir de la saison suivant celle de la descente, et, ce, sans autres obligations financières entre les deux parties à partir de la saison suivant celle de la descente.

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

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

Au cas où, dans le contrat, une diminution de rémunération pour des raisons sportives, limitée à 10 p.c. du salaire fixe et 10 p.c. des primes de match et/ou de sélection, est prévue, la possibilité pour le joueur de demander sa liberté n'est pas prévue, à moins que les deux parties en conviennent autrement par contrat.

La diminution de salaire entre en vigueur à partir du 1^{er} juillet suivant la saison pendant laquelle le club sportif est rétrogradé.

§ 4. Sanctions

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

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

Art. 20. En cas de promotion à une division supérieure, le salaire fixe et les primes de match et de sélection pour le footballeur rémunéré seront augmentées d'au moins 10 p.c., à moins qu'une telle augmentation ait déjà été prévue contractuellement.

CHAPITRE IX. - Incapacité de travail

Art. 21. Le club octroie au joueur l'assistance médicale gratuite par l'intermédiaire de son staff médical et des spécialistes externes choisis par le club. Le joueur est libre de consulter des médecins ou spécialistes de son choix et de se faire soigner par eux, à ses frais et à ses risques, notamment en ce qui concerne une indisponibilité de longue durée. Le club ne prend en aucun cas en charge les coûts ou la responsabilité des traitements, soins médicaux et de façon générale de toutes les interventions autres que celles dispensées ou autorisées par les médecins du club ou les spécialistes externes qu'il a choisis.

Art. 22. Les employeurs/clubs s'engagent, en cas d'incapacité de travail causée par un accident de travail, à payer au joueur, pour le premier mois de l'incapacité de travail, la rémunération garantie et à partir du deuxième jusqu'au sixième mois inclus de l'incapacité, le salaire fixe contractuel et, à partir du septième mois jusqu'au douzième mois inclus, en plus de l'intervention de l'assurance accidents de travail, une indemnité complémentaire, de manière à atteindre le salaire fixe

contractuel du joueur, avec un complément maximal de 2 000 EUR par mois.

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

Art. 23. Les employeurs/clubs s'engagent, en cas d'incapacité de travail en raison de maladie ou d'accident, à payer au joueur, pour le premier mois d'incapacité, la rémunération garantie et pour le deuxième mois (1A et 1B) et troisième mois (uniquement 1A) d'incapacité, une indemnité complémentaire composée de la différence entre le salaire fixe contractuel et l'intervention de la mutuelle. Si le joueur n'a pas droit à une intervention de la mutuelle en raison du fait qu'il exerce encore une autre activité professionnelle, le club est uniquement tenu de payer le supplément "fictif" et pas le montant correspondant à l'intervention de la mutuelle même. Ce point ne s'applique pas si le joueur est affilié à une mutuelle mais n'a pas droit aux allocations à cause du temps d'attente.

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

Art. 24. Les clubs sont tenus d'étendre leur assurance accidents de travail, que ce soit ou non auprès de leur assureur légal, aux accidents survenus aux joueurs mis à disposition d'une sélection nationale, sauf couverture équivalente de la fédération respective.

CHAPITRE X. - Délégation des joueurs

Art. 25. § 1^{er}. Les clubs/employeurs reconnaissent que les joueurs sont représentés par un syndicat des joueurs.

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

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

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

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

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

CHAPITRE XI. - Mise à disposition de joueurs

Art. 26. La mise à disposition, telle que décrite dans la loi du 24 juillet 1987, est la seule manière valable de prêter un sportif rémunéré. En cas de mise à disposition, le joueur reste travailleur du club prêteur.

Art. 27. Conformément à la loi du 24 juillet 1987 concernant la mise à disposition des joueurs, les parties conviennent de n'appliquer que la procédure de l'article 32 de la loi mentionnée ci-dessus en matière de prêt de joueurs, entre les clubs belges une mise à disposition de joueurs ne pouvant intervenir que dans les conditions suivantes :

- La mise à disposition n'est possible que pour une durée allant jusqu'à la fin de la saison en cours;
- Il est uniquement possible de déroger aux dispositions contractuelles entre le club emprunteur et le joueur en ce qui concerne le lieu d'occupation et les primes de match, les primes de sélection et les primes de championnat;
- Les dispositions contractuelles qui prévoient leur non-application en raison d'une mise à disposition doivent être considérées comme inexistantes;
- L'accord des trois parties intéressées, à savoir le club prêteur, le club emprunteur et le joueur, est obligatoirement établi par leurs signatures conjointes apposées au bas d'un document

commun;

- L'accord des syndicats, tel que prévu par la loi, n'est juridiquement acquis qu'à partir du moment où au moins deux des trois syndicats représentatifs ont donné leur assentiment. Le joueur n'est employé par le club emprunteur qu'à compter du moment où les syndicats et/ou l'inspection sociale a donné son approbation. Si les syndicats ne donnent pas de réponse (approbation ou remarques) au club dans les 48 heures après réception de la notification, le dossier sera considéré comme approuvé;
- En cas de suspension du contrat de travail, autre que les cas explicitement prévus dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, il ne peut y avoir de mise à disposition. Si une telle mise à disposition se produit néanmoins, le club prêteur est tenu de respecter le contrat le liant au joueur. Le club prêteur et le club emprunteur sont solidairement responsables du respect des contrats conclus par les deux clubs avec le joueur;
- Procédure à suivre : le club empruntant doit envoyer la demande, accompagnée par la convention tripartite et le contrat de travail du joueur, par courrier électronique aux organisations respectives des employés.

Art. 28. Aucune autre condition que celles prévues par la loi et/ou la convention collective de travail ne peut être liée à la mise à disposition.

CHAPITRE XII. - Contrats à temps partiel

Art. 29. Le contrat de travail à temps partiel pour footballeurs rémunérés doit répondre aux conditions et dispositions de la convention collective de travail du 7 juin 2000 (55232/CO/223) relative au contrat de travail à temps partiel pour les sportifs rémunérés, prolongée pour la durée de la présente convention collective de travail et, ce, uniquement pour le footballeur rémunéré. Le président de la commission paritaire doit être informé tous les six mois, respectivement en septembre et en février de chaque saison sportive de football, de la conclusion de tels contrats. La liste des contrats à temps partiel est présentée à la réunion suivante de la commission paritaire.

Art. 30. Les conditions minimales pour être considéré comme un étudiant :

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

Art. 31. Dans le cas d'une infraction aux dispositions concernant le contrat de travail à temps partiel pour footballeurs rémunérés, comme indiqué dans cette convention collective de travail et dans celle concernant le contrat de travail à temps partiel du 7 juin 2000, le contrat de travail est considéré, ab initio, comme un contrat de travail temps plein pour footballeurs rémunérés avec en conséquence un complément pour porter le salaire au montant du salaire à temps plein.

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

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

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

Art. 32. § 1^{er}. En cas de liquidation, de fusion ou de restructuration d'un club ayant des footballeurs rémunérés en service, une procédure d'information préalable de la commission paritaire doit obligatoirement être suivie. La même règle s'applique lorsque le club invoque la loi relative à la continuité des entreprises.

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

liquidation/fusion/restructuration n'est pas opposable aux partenaires sociaux représentés au sein de la Commission paritaire nationale des sports.

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

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

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

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

CHAPITRE XIV. - Amendes et sanctions

Art. 33. Les amendes et sanctions disciplinaires imposées par l'employeur doivent être mentionnées dans le règlement de travail. Le montant des amendes financières ne peut dépasser le maximum autorisé par la loi, tel que mentionné à l'article 18 de la loi concernant les règlements de travail du 8 avril 1965, à savoir maximum 1/5ème de la rémunération journalière. Le règlement de travail et les contrats de travail doivent également mentionner les modalités de notification des sanctions ainsi que la procédure et les délais d'appel, sous peine de nullité.

CHAPITRE XV. - Paris

Art. 34. Les joueurs s'engagent à ne pas participer à des paris, de quelque nature que ce soit, ayant un rapport avec les matchs des compétitions au sein desquelles leur club évolue. En cas de litiges éventuels, la Commission paritaire nationale des sports est saisie de l'affaire.

CHAPITRE XVI. - Discrimination, racisme et intégrité du joueur ou du club

Art. 35. Ni le club ni le joueur ne poseront d'actes discriminatoires ou ne professeront d'idées discriminatoires dans le cadre de la relation employeur-travailleur.

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

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

CHAPITRE XVII. - Intermédiaires

Art. 36. Les parties s'engagent à n'avoir recours pour le placement, qu'à des agents qui sont en ordre avec la législation concernée ou les règlements promulgués par les autorités respectives. Dans la mesure où il est fait appel à un agent sportif, l'identité complète et le numéro d'entreprise de l'agent/intermédiaire figureront dans les contrats conclus ou y seront ajoutés.

CHAPITRE XVIII. - Joueurs mineurs

Art. 37. § 1^{er}. Les parties confirment l'importance d'une formation de qualité (aussi bien sportive qu'extra-sportive) pour les jeunes footballeurs.

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

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

La Pro League communique annuellement avant le 1^{er} octobre aux syndicats de la commission paritaire la liste des contrats conclus par les clubs professionnels avec des joueurs âgés de moins de 16 ans.

CHAPITRE XIX. - Engagements

Art. 38. Au sein du football, les parties reconnaissent les jeunes comme un groupe à risque

et fourniront ensemble des efforts pour soutenir la jeunesse.

CHAPITRE XX. - Prime syndicale

Art. 39. Dans la convention collective de travail du 7 juin 2006 (n° 80532/CO/223) concernant l'attribution d'une prime syndicale pour footballeur rémunéré, l'article 4 est adapté comme suit :
« Les employeurs au sens de l'article 1^{er} versent au 30 septembre de chaque année, en commençant au 30 septembre 2006, un montant au fonds en vue du paiement de la prime syndicale. Le montant est déterminé comme suit :
100 EUR par footballeur rémunéré, aussi bien en 1A qu'en 1B. ».

CHAPITRE XXI. - Droit à l'image

Art. 40. [1]. § 1^{er}. Le joueur dispose librement de son image dans la mesure où l'exercice de ce droit reste étranger au cadre du club et sans rapport avec les couleurs ou l'équipement du club auquel il est lié. Le joueur peut librement signer des contrats publicitaires sauf avec des tiers qui sont des concurrents du sponsor du club ou dans la mesure où les produits sont contraires à l'image du sport (tabac, alcool). Au début de la saison, le joueur communique au club avec quels sponsors il a conclu un contrat publicitaire.

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

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

CHAPITRE XXII. - Signature de la présente convention collective de travail

Art. 41. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.
Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 29 janvier 2022.

Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

[1] Commentaire

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

Cet article a un champ d'application global.

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

- **ANNEXE 2 : FAQ**

Questions de la Royal Belgian Football Association (RBFA) / Réponses de l'ONSS (Novembre 2020)

1. De manière générale, l'ONSS suit la jurisprudence (de la Cour du travail de Gand, RSZ contre KVK, du 16/01/2003) qui détermine que les contrats aléatoires ne sont pas des contrats de travail; en effet ce n'est pas la prestation mais seulement le résultat (incertain) qui est, le cas échéant, récompensé.

Toutefois, selon l'Onss, ce principe ne s'applique que dans la mesure où il s'agit de montants relativement peu importants et/ou que les acteurs ne reçoivent aucun autre avantage. Les joueurs de football (et autre sportifs) dont les revenus dépassent la limite annuelle de 10.612,00 EUR (tout compris : primes de rendement, indemnités de frais, ...) sont présumés de manière irréfragable être liés par un contrat de travail et même si les revenus sont inférieurs à ce montant, l'ONSS examinera si en réalité, il n'y a pas de contrat de travail.

➤ Cela est correct.

2. Le versement d'une prime de faible importance impose –t-elle une déclaration ONSS ? Quel est le critère de «relativement faible importance» ?

➤ On ne peut fixer de montant absolu mais en général, il s'agit d'un montant qui ne peut plus être considéré comme un remboursement de frais.

3. Si le revenu est « légèrement inférieur » au seuil de 10.612,00 euro, on vérifie s'il existe un contrat de travail de manière à pouvoir justifier le versement des cotisations de sécurité sociale. Quels sont les critères concrets permettant de conclure à l'existence d'un contrat de travail ?

➤ On applique les mêmes critères que ceux utilisés dans le cadre d'un(e) occupation/emploi classique, par conséquent :

- les rémunérations (montants supérieurs aux frais habituellement à charge de l'employeur),
- les prestations (obligation de participer aux entraînements et aux compétitions/matches) et
- l'autorité (existe-t-il une obligation de présence aux entraînements et aux compétitions/matches, à des heures et des endroits déterminés ; existe-t-il un règlement interne à respecter, ...).

4. Cette éventuelle prime de faible importance peut-elle être combinée avec un remboursement de frais réels (par exemple, frais de déplacement) ou le tout est-il assujetti à l'ONSS ?

➤ Il n'existe pas de « prime de faible importance » envisagée sous la forme d'un montant forfaitaire qui ne serait pas prise en compte. Les remboursements de frais sont pris en compte pour le seuil « sportif rémunéré », mais pas pour déterminer le montant de base sur lequel les cotisations de sécurité sociale sont dues.

5. Qu'en est-il des avantages en nature tels que les chaussures ou les tenues d'entraînement ?

➤ Les avantages en nature sont des avantages, toutefois les tenues d'entraînement et les chaussures de football peuvent, à notre avis, dans ce contexte, être considérées comme étant une dépense / un frais (dans le cadre de l'exercice de l'activité principale s'il y a un assujettissement ; elles comptent pour la détermination du forfait « sportif professionnel »).

6. Si oui, peut-on adopter le même raisonnement en ce qui concerne déplacements vers les compétitions et en ce qui concerne ceux vers les entraînements ?

➤ Les déplacements pour l'exercice d'une activité sont toujours considérés comme une dépense lorsqu'il s'agit d'activités « assujetties ».

7. Quel est le plafond à ne pas dépasser pour ne pas être assujettis à l'ONSS ?

➤ Être assujetti ou non est une question de fait, il n'y a pas de plafond « fixé » à l'exception du plafond théorique selon lequel lorsque les « dépenses » sont dépassées, il s'agit le cas échéant d'une rémunération.

8. Selon une autre source, tous les joueurs de football qui n'atteignent pas la limite de 10. 612,00 EUR devraient bénéficier d'un contrat de travail 1/3 temps ?

- Il s'agit d'une référence à une règle générale du droit du travail. Nous nous référons au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour les détails.

(Voir page 10 de la Directive)

9. Comment concilier l'existence d'un contrat de travail pour joueurs amateurs à cotisations limitées avec le Décret sur la libre circulation ?

- Nous n'avons pas connaissance de cette « réglementation », mais la législation sur la sécurité sociale est une compétence fédérale, par conséquent elle ne peut pas entrer en conflit avec les réglementations régionales.

5. ABBREVIATIONS UTILISEES

Abréviation	Signification
CCT	Convention collective de travail
CP	Commission paritaire
SCP	Sous-commission paritaire
AR	Arrêté royal
EEE	Espace Economique Européen
ONSS	Office national de sécurité sociale
Dimona	Déclaration immédiate – onmiddellijke aangifte
Dmfa	Déclaration multifonctionnelle/ multifunctionele Aangifte
AGR	Allocation de garantie de revenus
RMMG	Revenu minimum mensuel moyen garanti
BCE	Banque carrefour des entreprises
URBSFA	Union Royale Belge des Sociétés de Football-Association
RBFA	Royal Belgian football Association
FAQ	'Frequently Asked Questions' – Questions fréquemment posées

6. SUIVI DES MODIFICATIONS

N° version approuvée	Date de validation	Rédacteur	Langue de rédaction	Date de rédaction	Date d'application
6	Cf. supra	Dalida Pinciotti Inspectrice sociale-coordinatrice	FR	17-06-22	29-07-22
Justifications de la révision					
- Mise à jour dispositions légales, art.17, AR.14/02/22 et volontariat					
5	13-09-21	Dalida Pinciotti Inspectrice sociale-coordinatrice	FR	26-07-21	17-09-21
Justifications de la révision					

						<ul style="list-style-type: none"> - Mise à jour de montants et de diverses références légales. - Adaptations de forme et de l'identifiant.
4	14-06-21	Dalida Pinciotti Inspectrice sociale-coordinatrice	FR	25-03-21	15-06-21	
Justifications de la révision						
Modification travail associatif et adaptations de forme.						
3	09-12-20	Dalida Pinciotti Inspectrice sociale-coordinatrice	FR	08-12-20	10-12-20	
Justifications de la révision						
Introduction des FAQ						
2	27-05-20	Dalida Pinciotti Inspectrice sociale-coordinatrice	FR	26-05-20	27-05-20	
Justifications de la révision						
Mise à jour des montants et adaptations mineures						
1 version originale	20-03-20	Dalida Pinciotti Inspectrice sociale-coordinatrice	FR	19-03-20	20-03-20	