

## NATIONAAL PARITAIR COMITÉ VOOR DE SPORT

CAO van 12 december 2007

**betreffende de algemene loon- en arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetbaltrainer**

### **HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGEBIED**

Artikel 1.

De CAO is van toepassing op de voetbalclubs en betaalde voetbaltrainers die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst waarvan het loon het bedrag overschrijdt dat is vastgesteld overeenkomstig de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.

### **HOOFDSTUK II: DUUR**

Artikel 2.

De CAO wordt gesloten voor een onbepaalde duur, ingaand vanaf de ondertekeningsdatum van deze CAO. Zij kan jaarlijks uiterlijk op 31 maart opgezegd worden, per een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het P.C. voor de sport en aan de organisaties erin vertegenwoordigd om een einde te nemen 30 juni daaropvolgend.

### **HOOFDSTUK III: ALGEMENE BEPALINGEN**

Artikel 3.

Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst, wordt de tussen een club-werkgever en een voetbaltrainer gesloten overeenkomst als voetbaltrainer, aanzien als een arbeidsovereenkomst voor bedienden en geregeld door de bepalingen van desbetreffende wetgeving, zijnde de wet van 3 juli 1978, in het bijzonder voor wat betreft het aangaan, de schorsing en de beëindiging van de overeenkomst,...

### **HOOFDSTUK IV: SOCIALE ZEKERHEID**

Artikel 4.

Inzake de toepassing van de sociale zekerheid worden de voetbaltrainers volledig gedekt door het KB van 28 november 1969. De uitzonderingregeling van artikel 6 en 6bis van het KB inzake de betaalde sportbeoefenaars is derhalve niet van toepassing.

## HOOFDSTUK V: LOON

### Artikel 5.

§ 1 Het loon van de voetbaltrainer (in arbeidsrechterlijke zin) bestaat onder meer uit de volgende elementen :

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

§2 Het loon moet contractueel voldoende bepaalbaar zijn (vaste wedde, voordelen in natura, premies...) zodat reeds uit het contract blijkt of het minimumloon gerespecteerd werd.

§3 Het effectieve loon moet minstens gelijk zijn aan het theoretisch minimum bedrag zoals dit vastgelegd wordt door het nationaal paritair comité voor de sport op grond van de wet van 24 februari 1978.

## HOOFDSTUK VI: VAKANTIEGELD

### Artikel 6.

De voetbaltrainers hebben in maand juni recht op dubbel vakantiegeld voor de prestaties geleverd in het vorige kalenderjaar en op vakantiegeld uit dienst voor de prestaties geleverd in het lopende kalenderjaar bij einde tewerkstelling overeenkomstig de wet van 28 juni 1971 op de jaarlijkse vakantie voor werknemers en haar uitvoeringsbesluiten. Het vakantiegeld is niet inbegrepen in de normale maandelijkse bezoldiging. Hiervan kan contractueel niet worden afgeweken.

## HOOFDSTUK VII: EINDE CONTRACT

### Artikel 7.

De voetbaltrainer van wie het contract afloopt om welke reden ook is vrij om een arbeidsovereenkomst af te sluiten met een andere club naar zijn keuze. De club-werkgever mag op geen enkele wijze de onderhandelingsvrijheid van de voetbaltrainer belemmeren

Artikel 8.

In geval van voortijdige verbreking of beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 van toepassing. De club dient aan de trainer met onmiddellijke ingang de verplichte sociale documenten overhandigen.

Artikel 9.

De club-werkgever kan de voetbaltrainer niet op non-actief stellen om sportieve redenen. Een dergelijke handeling wordt gelijkgesteld met een onrechtmatig ontslag vanwege de club-werkgever.

Artikel 10.

In geval van voortijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst door één van de partijen moet de verbrekende partij aan de andere een verbrekingsvergoeding te betalen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978.

Iedere partij verklaart een exemplaar te hebben ontvangen.

Tussen de volgende beroepsorganisaties:

Aan werkgeverszijde:

De Liga Beroepsvoetbal

/ vertegenwoordigd door:

De Nationale Voetballiga

/ vertegenwoordigd door:

Koninklijke Belgische Wielrijdersbond

/ vertegenwoordigd door:

Koninklijke Belgische Basketbalbond

/ vertegenwoordigd door:

Koninklijke Belgisch Volleybal Verbond

/ vertegenwoordigd door:

Aan werknemerszijde:

Algemeen Belgisch Vakverbond

/ vertegenwoordigd door:

Algemeen Christelijk Vakverbond van België

/ vertegenwoordigd door:

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

/ vertegenwoordigd door:

# COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SPORTS

CCT du 12 décembre 2007

## **Relative aux conditions générales de travail et de salaire de l'entraîneur de football rémunéré.**

### **CHAPITRE I: CHAMPS D'APPLICATION**

Article 1.

La présente CCT s'applique aux clubs de football et aux entraîneurs de football rémunérés liés par un contrat de travail et dont le salaire dépasse le montant fixé par la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail de sportif rémunéré.

### **CHAPITRE II: DUREE**

Article 2.

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de signature de cette CCT. Elle peut être résiliée annuellement au plus tard le 31 mars, via une lettre recommandée au président de la C.P. pour les sports et aux organisations qui y sont représentées, pour prendre fin le 30 juin suivant.

### **CHAPITRE III: DISPOSITIONS GENERALES**

Article 3.

Nonobstant toute disposition explicite de la convention, tout contrat d'entraîneur de football conclu entre le club employeur et l'entraîneur de football sera considéré comme un contrat de travail d'employé et réglé par les dispositions de la législation en la matière, c'est-à-dire la loi du 3 juillet 1978, plus spécifiquement en ce qui concerne la conclusion, la suspension et la fin du contrat,....

### **CAPITRE IV: SECURITE SOCIALE**

Article 4.

En ce qui concerne la sécurité sociale, les entraîneurs de football sont entièrement couverts par l'A.R. du 28 novembre 1969. La règle d'exception de l'article 6 et 6 bis de l'A.R. relatif aux sportifs rémunérés n'est par conséquent pas d'application.

## CAPITRE V: SALAIRE

### Article 5.

§1 Le salaire de l'entraîneur de football (dans le sens du droit du travail) se compose des éléments suivants :

- le salaire mensuel brut fixe;
- les primes de match;
- les autres indemnités contractuelles;
- les avantages en nature, entre autre la mise à disposition d'une maison, d'une voiture ou des autres avantages;

§2 Le salaire doit être suffisamment déterminable contractuellement (salaire fixe, avantages en nature, primes ...) pour qu'on puisse déterminer sur base du contrat si le salaire minimum est respecté.

§3 Le salaire effectif doit au minimum être égal au montant minimum théorique fixé par la commission paritaire nationale pour les sports sur base de la loi du 24 février 1978.

## CHAPITRE VI: PECULE DE VACANCES

### Article 6.

Au mois de juin, les entraîneurs ont droit au double pécule de vacances pour les prestations fournies pendant l'année calendrier précédente et au pécule de vacances hors service pour les prestations fournies pendant l'année calendrier en cours à la fin du contrat conformément à la loi du 28 juin 1971 sur les congés annuels pour les travailleurs et ses arrêtés d'exécution. Le pécule de vacances n'est pas compris dans le salaire mensuel normal. Il n'est pas possible de déroger à cette règle via le contrat de travail.

## CHAPITRE VII: FIN DU CONTRAT

### Article 7.

L'entraîneur de football dont le contrat se termine pour quelque raison que ce soit a le droit de conclure un contrat de travail avec un autre club de son choix. Le club employeur ne peut en aucune manière limiter la liberté de négociation de l'entraîneur de football.

Article 8.

En cas de rupture ou fin anticipée du contrat de travail les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 s'appliquent. Le club doit immédiatement remettre les documents sociaux obligatoires à l'entraîneur.

Article 9.

Le club employeur ne peut pas mettre l'entraîneur en non-activité pour des raisons sportives. Un tel acte est assimilé à un licenciement abusif de la part du club employeur.

Article 10.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail par une des parties, la partie qui rompt le contrat doit payer à l'autre partie une indemnité de rupture suivant les dispositions de la loi du 3 juillet 1978.

Chaque partie déclare avoir reçu un exemplaire.

Entre les organisations professionnelles suivantes:

Du côté des employeurs:

La Ligue Professionnelle de Football

/ représentée par:

La Ligue Nationale de Football

/ représentée par:

La Royale Ligue Vélocipedique Belge

/ représentée par:

La Fédération Royale Belge des Sociétés de Basket-Bail

/ représentée par:

La Fédération Royale Belge de Volley-Ball

/ représentée par:

Du côté des travailleurs:

La Fédération Générale du Travail de Belgique

/ représentée par:

La Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique

/ représentée par:

La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

/ représentée par: