

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SPORTS

CCT du 12 décembre 2007

Relative aux conditions spécifiques de travail et de salaire de l'entraîneur de football

CHAPITRE I: CHAMP 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 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 CCT a été conclue pour une durée déterminée, entrant en vigueur à partir de la date de signature de la présente CCT jusqu'au 30 juin 2009.

CHAPITRE III: NOMBRE MINIMUM D'ENTRAINEURS REMUNERES

Article 3.

Chaque club doit obligatoirement occuper un certain nombre d'entraîneurs de football rémunérés en fonction de la division dans laquelle le club joue :

1ère Division nationale:

- 2 entraîneurs de football rémunérés jouissant au minimum du salaire à temps plein pour sportifs rémunérés
- 1 entraîneur de football rémunéré jouissant au minimum du salaire à temps partiel pour footballeurs rémunérés

2ème Division nationale:

- 2 entraîneurs de football rémunérés jouissant au minimum du salaire à temps partiel pour footballeurs rémunérés

CHAPITRE IV: PRIME DE FIN D'ANNEE

Article 4.

Au mois de décembre, le club paie à l'entraîneur de football une prime de fin d'année qui correspond au minimum au salaire mensuel fixe au pro rata du nombre de mois prestés ou assimilés au cours de l'année calendrier. Cette réglementation s'applique uniquement aux contrats conclus après la date de signature de la présente CCT. Pour les contrats existants, la réglementation existante est maintenue. La prime de fin d'année n'est pas comprise dans le salaire mensuel normal. Il n'est pas possible de déroger de cette disposition via le contrat.

CHAPITRE V: FIN DU CONTRAT

Article 5.

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.

Article 6.

En cas de contestation en ce qui concerne l'indemnité de rupture d'application au cas où l'entraîneur est licencié par le club, l'entraîneur recevra en tout cas au moment de la notification du licenciement une avance de 3 mois de salaire fixe contractuel à titre d'indemnité de rupture ainsi que les indemnités dues à la date du licenciement y compris le pécule de vacances et la prime de fin d'année. L'avance est déduite de l'indemnité de rupture due.

Article 7

§1 Au cas où le club employeur ne paierait pas ou pas à temps l'avance, l'avance due plus les intérêts légaux est imputée sur le premier paiement des droits de diffusion (septembre -janvier - mai) en ce qui concerne les clubs de football en première nationale. Pour cela, l'entraîneur ou son syndicat doit envoyer une lettre recommandée avec les pièces nécessaires à la Ligue de Football. La Ligue de Football en informe la commission des licences. Le paiement de l'avance minimale sera reprise dans les conditions pour octroyer une licence aux clubs.

§2 Tous les autres entraîneurs de football, autres que ceux de première Nationale, ont droit en cas de non-paiement ou de paiement tardif de l'avance à 50 € en plus par jour de retard à compter à partir du premier jour après la fin du mois suivant la notification du licenciement.

Article 8

Au cas où le licenciement serait donné dans les 3 derniers mois de la durée contractuelle d'un contrat à durée déterminée, l'avance en ce qui concerne l'indemnité de rupture est limitée au montant qui correspond au salaire en cours jusqu'à cette date. En cas de licenciement pour faute grave ou de délais de préavis à prester avec un contrat à durée indéterminée, l'avance minimale de 3 mois en ce qui concerne l'indemnité de rupture n'est pas du.

CHAPITRE VI: PRIME SYNDICALE

Article 9.

§1 L'entraîneur de football rémunéré lié par un contrat de travail à un club de première Nationale a droit à une prime syndicale de 50 €

§2 L'entraîneur de football rémunéré lié par un contrat de travail à un club de deuxième Nationale a droit à une prime syndicale de 30 €

§3 Pour les conditions d'octroi et les modalités de paiement, il est fait référence à la CCT du 7 juin 2006 relative à la prime syndicale pour les footballeurs rémunérés.

Article 10.

Les montants non-alloués seront utilisés pour soutenir des projets sociaux communs (par exemple footballeurs et entraîneurs sans emploi, jeunes footballeurs, ...) moyennant une décision unanime de toutes les parties concernées.

CHAPITRE VII: MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11.

Pour tous les contrats conclus entre les clubs employeurs et l'entraîneur de football, il faut de préférence utiliser le contrat modèle ci-annexé.

CHAPITRE VIII: REGLEMENT DE TRAVAIL

Article 12.

Tous les clubs doivent utiliser un règlement de travail.

CHAPITRE IX: PARIS

Article 13.

Les entraîneurs s'engagent à ne pas participer à des paris, de quelque nature que ce soit, ayant un rapport avec les matches de leur club. En cas de litiges éventuels, la Commission paritaire nationale des sports est saisie de l'affaire..

CHAPITRE X: COMMISSIONS JURIDIQUES

Article 14.

Les parties reconnaissent la représentation des syndicats des entraîneurs dans les commissions ou comités juridiques de l'URBSFA qui traitent les conditions de travail et de salaire et l'assistance à l'entraîneur par les syndicats des entraîneurs devant ces mêmes commissions ou comités.

CHAPITRE XI: COMPETENCE DISCIPLINAIRE

Article 15.

En principe, les parties reconnaissent le règlement de l'URBSFA dans ses compétences disciplinaires, sans préjudice du droit de soumettre les décisions définitives, après épuisement des voies de recours internes, à un contrôle marginal d'un arbitrage ou des tribunaux.

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 Royal Ligue Vélocipedique belge

/ représentée par:

La Fédération Royale Belge des Sociétés de Basket-Bail

/ représentée par:

NATIONAAL PARITAIR COMITÉ VOOR DE SPORT

CAO van 12 december 2007

betreffende de specifieke 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 bepaalde duur, ingaand vanaf de ondertekeningdatum van deze CAO tot en met 30 juni 2009.

HOOFDSTUK III: MINIMUM AANTAL BETAALDE TRAINERS

Artikel 3.

Elke club moet verplicht een minimum aantal betaalde voetbaltrainers onder contract hebben afhankelijk van de afdeling waarin de club uitkomt:

1^{ste} Nationale afdeling:

- 2 betaalde voetbaltrainers met minimum het voltijds loon voor betaalde sportbeoefenaars
- 1 betaalde voetbaltrainer met minimum het deeltijds loon voor betaalde voetballers

2^{de} Nationale afdeling:

- 2 betaalde voetbaltrainers met minimum het deeltijds loon voor betaalde voetballers

HOOFDSTUK IV: EINDEJAARSPREMIE

Artikel 4.

De club betaalt aan de voetbaltrainer in de maand december een eindejaarspremie minimaal gelijk aan het vast maandloon a rato van het aantal gepresteerde of gelijkgestelde maanden in dat kalenderjaar. Deze regeling is enkel van toepassing voor contracten gesloten na datum van ondertekening van deze CAO. Voor de lopende contracten blijft de reeds bestaande regeling behouden. De eindejaarspremie is niet inbegrepen in de normale maandelijkse bezoldiging. Hiervan kan contractueel niet worden afgeweken.

HOOFDSTUK V: EINDE CONTRACT

Artikel 5.

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.

Artikel 6.

In geval van betwisting omtrent de toepasselijke verbrekingsvergoeding bij ontslag gegeven door de club aan de trainer wordt aan de trainer op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag in ieder geval een minimaal voorschot uitbetaald van 3 maanden het contractuele vaste loon ten titel van verbrekingsvergoeding evenals de nog verschuldigde vergoedingen tot op de datum van het ontslag met inbegrip van het vakantiegeld en de eindejaarspremie. Het voorschot wordt in mindering gebracht op de uiteindelijk verschuldigde verbrekingsvergoeding.

Artikel 7

In geval het ontslag wordt gegeven binnen de laatste 3 maanden van de contractueel voorziene duurtijd bij een contract van bepaalde duur, wordt het voorschot voor wat betreft de verbrekingsvergoeding beperkt tot het bedrag gelijk aan het lopend loon tot aan het bereiken van die termijn. In geval van een ontslag om dringende reden of een te presteren opzegtermijn bij een contract van onbepaalde duur is het minimale voorschot van 3 maanden voor wat betreft de verbrekingsvergoeding niet verschuldigd.

Artikel 8

§ 1 Indien de club-werkgever het voorschot niet of niet tijdig uitbetaald, wordt het verschuldigde voorschot, méér de wettelijke intresten aangerekend op de eerstvolgende uitbetaling van de TV-gelden (september - januari - mei) voor wat betreft de voetbalclubs in eerste Nationale. De trainer of zijn vakbond dient hiervoor een aangetekend schrijven met de nodige stukken te richten aan de Profliga. De Profliga stelt de licentiecommissie hier-

van in kennis. De uitbetaling van het minimale voorschot zal worden opgenomen in de voorwaarden voor het toekennen van een licentie aan de clubs.

§2 Alle andere betaalde voetbaltrainers dan deze van eerste Nationale hebben in geval van niet of niet tijdige uitbetaling van het voorschot bijkomend recht op 50 € per dag vertraging te rekenen vanaf de eerste dag na het einde van maand volgend op de kennisgeving van het ontslag.

HOOFDSTUK VI: SYNDICALE PREMIE

Artikel 9.

§ 1 De betaalde voetbaltrainer gebonden door een arbeidsovereenkomst bij een club uit eerste Nationale heeft recht op een syndicale premie ten bedrage van 50 €

§2 De betaalde voetbaltrainer gebonden door een arbeidsovereenkomst bij een club uit tweede Nationale heeft recht op een syndicale premie ten bedrage van 30 €

§3 Voor de toekenningsvoorwaarden en de betalingsmodaliteiten wordt verwezen naar de CAO van 7 juni 2006 betreffende de syndicale premie voor betaalde voetballers.

Artikel 10.

De niet-uitgekeerde gelden zullen aangewend worden ter ondersteuning van gezamenlijke sociale projecten (vb. werkloze voetballers en trainers, jeugdige voetballers,...) mits unanieme beslissing van alle betrokken partijen.

HOOFDSTUK VII: MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 11.

Voor alle contracten afgesloten tussen de club-werkgevers en de betaalde voetbaltrainer dient bij voorkeur gebruik te worden gemaakt van het bijgevoegde modelcontract.

HOOFDSTUK VIII: ARBEIDSREGLEMENT

Artikel 12.

Alle clubs dienen gebruik te maken van een arbeidsreglement.

HOOFDSTUK IX: WEDDENSCHAPPEN

Artikel 13.

De trainers verbinden er zich toe om niet deel te nemen aan weddenschappen van welke aard ook die betrekking hebben op voetbalwedstrijden van de club. In geval van mogelijke betwistingen wordt de zaak voorgelegd aan het nationaal paritair comité voor de sport.

HOOFDSTUK X: JURIDISCHE COMMISSIES

Artikel 14.

De partijen erkennen de vertegenwoordiging van de trainersvakbonden in de juridische commissies of comités van de KBVB die loon- en arbeidsvoorwaarden behandelen en de bijstand van de trainer door de trainersvakbonden voor diezelfde commissies of comités.

HOOFDSTUK XI: DISCIPLINAIRE BEVOEGDHEID

Artikel 15.

De partijen erkennen in principe het reglement van de KBVB in haar disciplinaire bevoegdheden, onverminderd het recht de definitieve uitspraken, na uitputting van de interne rechtsmiddelen te onderwerpen aan de marginale toetsing van een arbitrage of van de rechtbanken.

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:

**ARBEIDSOVEREENKOMST BEPAALDE DUUR
BETAALDE VOETBALTRAINER**

Tussen de ondergetekenden:

De club....., met
stamnummer.....vertegenwoordigd door
.....
met maatschappelijke zetel te.....

Verder genoemd "**de club**"

En

De Heer....., geboren op.....en wonende te
.....

Verder genoemd "**de trainer**"

Wordt het volgende overeengekomen:

ARTIKEL 1: DUUR VAN DE OVEREENKOMST

De club sluit met de trainer een voltijdse/deeltijdse arbeidsovereenkomst van bepaalde duur overeenkomstig de CAO van 12 december 2007. Het contract wordt afgesloten voor de duur van.....seizoenen ingaand vanaftot.....

ARTIKEL 2: RECHTEN EN PLICHTEN

De functie van trainer omvat volgende verantwoordelijkheden:

- 2.1 De trainer zal alles in het werk stellen om de sportieve waarde van de club te behouden en waar mogelijk te vermeerderen.
Hij zal zich onthouden van al hetgeen schadelijk en/of onverenigbaar is met de morele, materiële en sportieve belangen van de club.
- 2.2 De trainer is eindverantwoordelijke voor het sportieve beleid van de aan hem toegewezen ploeg(en). Selecties, opstellingen en vervangingen worden enkel door hem gedaan. Hij zal onder geen enkele vorm tussenkomen in het administratief, commercieel of financieel beheer van de club.
- 2.3 De trainer neemt als sportief verantwoordelijk de begeleiding waar over de spelers die in aanmerking komen voor de hem toegewezen ploeg(en).
- 2.4 De trainer staat in voor de sportieve voorbereiding van alle trainingen en wedstrijden van de hem toegewezen ploeg(en) in samenspraak met de club. Hij staat in voor de voorbereiding van de spelers op het vlak van fysiek, techniek, tactiek,...
- 2.5 De club verplicht er zich toe de trainer te laten werken zoals overeengekomen.
- 2.6 De trainer zal in het kader van zijn contractuele verplichtingen de door de club gekozen uitrustingen dragen, met name ter gelegenheid van de contacten met de media, behoudens het recht in "burgerkledij" te verschijnen.

- 2.7 De trainer sluit geen publiciteitscontracten met derden die concurrenten zijn van de sponsor van de club of voor zover het producten betreft die strijdig zijn met het imago van de sport (tabak, alcohol,...). Bij het begin van elk seizoen dient de club schriftelijk mee te delen met welke sponsors er een overeenkomst gesloten werd.
- 2.8 Het is de trainer niet toegelaten deel te nemen aan weddenschappen van welke aard ook die betrekking hebben op voetbalwedstrijden van de club.
- 2.9 Het is de trainer gedurende de looptijd van het contract niet toegelaten om enige andere functie op te nemen bij een andere club en/of federatie behoudens uitdrukkelijke schriftelijke toelating van de club.

ARTIKEL 3: VERGOEDINGEN

- 3.1 De club betaalt aan de trainer een maandelijkse vergoeding bestaande uit:

3.1.1 **Vast loon:**

Een bruto maandelijkse bezoldiging van.....€

3.1.2 **Wedstrijdpremies:**

a) **Kampioenschapswedstrijden:**

- Bruto winstpremie:.....€
- Bruto gelijkspelpremie:.....€

b) **Bijkomende premies:**

.....
.....
.....

3.1.3 Voordelen in natura:

.....
.....
.....

3.1.4 Andere voordelen:

.....
.....
.....

3.2 Onkosten:

.....
.....

3.3 Tekengeld:

.....
.....
.....

3.4 Vakantiegeld:

De trainer heeft recht op dubbel vakantiegeld overeenkomstig de wet van 28 juni 1971. Uitbetaling gebeurt in principe in de maand juni. Bij uitdiensttreding is eveneens vakantiegeld uit dienst verschuldigd.

3.5 Eindejaarspremie:

De trainer heeft recht op een eindejaarspremie overeenkomstig de CAO van 12 december 2007 voor de betaalde voetbaltrainer.

3.6 De maandelijkse vergoeding wordt uiterlijk de zevende werkdag na de rechtgevende maand uitbetaald door overschrijving op rekeningnummer dat de trainer opgeeft. De verplichte voorheffingen

in toepassing van de fiscale wetgeving en de sociale zekerheid worden hiervan afgehouden.

ARTIKEL 4: SCHORSING

- 4.1 De trainer heeft recht op jaarlijkse vakantie overeenkomstig de wet van 28 juni 1971. Deze vakantie wordt vastgelegd in functie van de wedstrijdkalender en de verbintenissen van de club.
- 4.2 In geval van schorsing van de overeenkomst in gevolge arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval heeft de trainer recht op gewaarborgd maandloon overeenkomstig de wet van 3 juli 1978.
- 4.3 In geval van schorsing van de overeenkomst in gevolge arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval heeft de trainer eveneens recht op gewaarborgd maandloon overeenkomstig de wet van 3 juli 1978.

ARTIKEL 5: BEËINDIGING

- 5.1 De overeenkomst eindigt automatisch bij het verstrijken van de overeengekomen duurtijd. Er kan geen sprake zijn van een stilzwijgende verlenging.
- 5.2 In geval één van de partijen de overeenkomst voortijdig beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, dan dient deze een vergoeding te betalen, gelijk aan het bedrag van het tot aan het bereiken van die termijn verschuldigde loon, met als maximum het dubbel van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten genomen worden, indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten overeenkomstig de wet van 3 juli 1978.

5.3 In geval van betwisting omtrent de toepasselijke verbrekingsvergoeding bij ontsiag gegeven door de club aan de trainer wordt aan de trainer op het ogenblik van de kennisgeving van het ontsiag in ieder geval een minimaal voorschot uitbetaald van 3 maanden het contractuele vaste loon ten titel van verbrekingsvergoeding evenals de nog verschuldigde vergoedingen tot op de datum van het ontsiag met inbegrip van het vakantiegeld en de eindejaarspremie. Het voorschot wordt in mindering gebracht op de uiteindelijk verschuldigde verbrekingsvergoeding.

5.4 In geval het ontsiag wordt gegeven binnen de laatste 3 maanden van de contractueel voorziene duurtijd bij een contract van bepaalde duur, wordt het voorschot voor wat betreft de verbrekingsvergoeding beperkt tot het bedrag gelijk aan het lopend loon tot aan het bereiken van die termijn. In geval van een ontsiag om dringende reden of een te presteren opzegtermijn bij een contract van onbepaalde duur is het minimale voorschot van 3 maanden voor wat betreft de verbrekingsvergoeding niet verschuldigd.

Deze arbeidsovereenkomst werd opgemaakt te.....op
....., in 2 originele exemplaren waarvan elk der partijen
verklaart een exemplaar te hebben ontvangen.

DE CLUB

DE TRAINER

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE POUR L'ENTRAINEUR DE FOOTBALL REMUNERE

Entre les parties signataires:

Le club....., avec

matricule.....représenté par.....,

ayant son siège social à.....

Appelé ci-dessous "**le club**"

Et

Monsieur....., né le.....et habitant à.....

Appelé ci-dessous "**l'entraîneur**"

Il est convenu ce qui suit:

ARTICLE 1: DUREE DU CONTRAT

Le club conclut avec l'entraîneur un contrat de travail à temps plein à durée déterminée conformément à la CCT du 12 décembre 2007. Le contrat est conclu pour une durée de.....saisons à partir du.....jusqu'au.....

ARTICLE 2: DROITS ET OBLIGATIONS

La fonction d'entraîneur inclut les responsabilités suivantes:

- 2.1 L'entraîneur fera tout son possible pour maintenir et si possible augmenter la valeur sportive du Club.
Il s'abstiendra de tout ce qui est préjudiciable et/ou incompatible avec les intérêts moraux, matériels et sportifs du Club.
- 2.2 L'entraîneur est le responsable final de la politique sportive de l'équipe (des équipes) qui lui est (sont) attribuée(s). Il est le seul responsable des sélections, des compositions des équipes et des remplacements. Il n'interviendra, sous aucune forme, dans la gestion administrative, commerciale ou financière du club.
- 2.3 En tant que responsable sportif, l'entraîneur assure l'accompagnement des joueurs qui entrent en ligne de compte pour l' (les) équipe(s) qui lui est (sont) attribuée(s).
- 2.4 L'entraîneur est responsable de la préparation sportive de tous les entraînements et de toutes les rencontres de l'équipe (des équipes) qui lui est (sont) attribuée(s) en concertation avec le club. Il assure la préparation des joueurs au niveau physique, technique, tactique, ...
- 2.5 Le club s'engage à faire travailler l'entraîneur comme convenu.
- 2.6 Dans le cadre de ses obligations contractuelles, l'entraîneur mettra les vêtements choisis par le club, plus spécifiquement à l'occasion des contacts avec les médias, sous réserve du droit de se présenter en « tenue civile ».

- 2.7 L'entraîneur ne conclura pas de contrats de publicité avec des tiers qui sont des concurrents du sponsor du club ou pour des produits qui ne correspondent pas à l'image du sport (le tabac, l'alcool, ...). Au début de chaque saison, le club doit communiquer par écrit les sponsors avec qui il a conclu un contrat.
- 2.8 Il est interdit à l'entraîneur de participer aux paris de quelque nature que ce soit qui ont trait aux matches de football du club.
- 2.9 Pendant la durée du contrat, il n'est pas permis à l'entraîneur d'assumer une autre fonction auprès d'un autre club et/ou d'une autre fédération sous réserve de la permission explicite écrite du club.

ARTICLE 3: INDEMNITES

- 3.1 Le club paie une indemnité mensuelle à l'entraîneur composée des éléments suivants :

3.1.1 **Salaire fixe:**

Un salaire brut mensuel de.....€

3.1.2 **Primes de match:**

a) Rencontres de championnat:

- Prime brute de victoire:.....€
- Prime brute de match nul :.....€

b) Primes supplémentaires:

.....

3.1.3 Avantages en nature:

.....
.....
.....

3.1.4 Autres avantages:

.....
.....
.....

3.2 Frais:

.....
.....

3.3 Prime de signature:

.....
.....
.....

3.4 Pécule de vacances:

L'entraîneur a droit au double pécule de vacances suivant la loi du 28 juin 1971. En principe, le paiement se fait au cours du mois de juin.

Quand l'entraîneur quitte le service, le pécule de vacances de sortie est dû.

3.5 Prime de fin d'année:

L'entraîneur a droit à une prime de fin d'année suivant la CCT du 12 décembre 2007 relative à l'entraîneur rémunéré.

3.6 L'indemnité mensuelle est payée au plus tard le septième jour ouvrable suivant le mois qui donne droit par virement sur le numéro de compte bancaire fourni par l'entraîneur. Les prélèvements

obligatoires en application de la législation fiscale et de la sécurité sociale en sont déduits.

ARTICLE 4: SUSPENSION

- 4.1 L'entraîneur a droit aux vacances annuelles suivant la loi du 28 juin 1971. Ces vacances sont fixées en fonction du calendrier des rencontres et des obligations du club.
- 4.2 En cas de suspension du contrat de travail suite à une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'entraîneur a droit au salaire mensuel garanti suivant la loi du 3 juillet 1978.
- 4.3 En cas de suspension du contrat de travail suite à une incapacité de travail pour cause d'accident de travail, l'entraîneur a également droit au salaire mensuel garanti suivant la loi du 3 juillet 1978.

ARTICLE 5: FIN DU CONTRAT

- 5.1 Le contrat prend automatiquement fin après écoulement de la durée convenue. Il n'est pas question d'une reconduction tacite.
- 5.2 La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours, qui s'élève au maximum au double du salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté en cas d'un contrat de travail à durée indéterminée suivant la loi du 3 juillet 1978.
- 5.3 En cas de discussion au sujet de l'indemnité de rupture d'application au cas où l'entraîneur serait licencié par le club, l'entraîneur reçoit en tout cas une avance minimum de 3 mois de salaire fixe contractuel en tant qu'indemnité de rupture ainsi que les indemnités dues jusqu'à la date du licenciement, y compris le pécule de vacances et la prime

de fin d'année. L'avance est déduite de l'indemnité de rupture qui est finalement due.

- 5.4 Au cas où le licenciement serait donné au cours des 3 derniers mois de la durée contractuelle d'un contrat à durée déterminée, l'avance en ce qui concerne l'indemnité de rupture est limitée au montant égal à la rémunération en cours jusqu'à la fin de cette durée. En cas de licenciement pour motif grave ou d'un préavis à prester à la fin d'un contrat à durée indéterminée, l'avance minimale de 3 mois de rémunération comme indemnité de rupture n'est pas due.

Le présent contrat de travail a été fait àle
....., en 2 exemplaires originaux dont chacun déclare
avoir reçu un exemplaire.

LE CLUB

L'ENTRAÎNEUR

ARBEIDSOVEREENKOMST ONBEPAALEDUUR BETAALDE VOETBALTRAINER

Tussen de ondergetekenden:

De club....., met
stamnummer.....vertegenwoordigd door
.....,
met maatschappelijke zetel te.....

Verder genoemd "**de club**"

En

De Heer....., geboren op.....en wonende te
.....

Verder genoemd "**de trainer**"

Wordt het volgende overeengekomen:

ARTIKEL 1: DUUR VAN DE OVEREENKOMST

De club sluit met de trainer een voltijdse/deeltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur overeenkomstig de CAO van 12 december 2007. Het contract gaat in vanaf.....

ARTIKEL 2: RECHTEN EN PLICHTEN

De functie van trainer omvat volgende verantwoordelijkheden:

- 2.1 De trainer zal alles in het werk stellen om de sportieve waarde van de club te behouden en waar mogelijk te vermeerderen.
Hij zal zich onthouden van al hetgeen schadelijk en/of onverenigbaar is met de morele, materiële en sportieve belangen van de club.
- 2.2 De trainer is eindverantwoordelijke voor het sportieve beleid van de aan hem toegewezen ploeg(en). Selecties, opstellingen en vervangingen worden enkel door hem gedaan. Hij zal onder geen enkele vorm tussenkomen in het administratief, commercieel of financieel beheer van de club.
- 2.3 De trainer neemt als sportief verantwoordelijk de begeleiding waar over de spelers die in aanmerking komen voor de hem toegewezen ploeg(en).
- 2.4 De trainer staat in voor de sportieve voorbereiding van alle trainingen en wedstrijden van de hem toegewezen ploeg(en) in samenspraak met de club. Hij staat in voor de voorbereiding van de spelers op het vlak van fysiek, techniek, tactiek,...
- 2.5 De club verplicht er zich toe de trainer te laten werken zoals overeengekomen.
- 2.6 De trainer zal in het kader van zijn contractuele verplichtingen de door de club gekozen uitrustingen dragen, met name ter gelegenheid van de contacten met de media, behoudens het recht in "burgerkledij" te verschijnen.

- 2.7 De trainer sluit geen publiciteitscontracten met derden die concurrenten zijn van de sponsor van de club of voor zover het producten betreft die strijdig zijn met het imago van de sport (tabak, alcohol,...). Bij het begin van elk seizoen dient de club schriftelijk mee te delen met welke sponsors er een overeenkomst gesloten werd.
- 2.8 Het is de trainer niet toegelaten deel te nemen aan weddenschappen van welke aard ook die betrekking hebben op voetbalwedstrijden van de club
- 2.9 Het is de trainer gedurende de looptijd van het contract niet toegelaten om enige andere functie op te nemen bij een andere club en/of federatie behoudens uitdrukkelijke schriftelijke toelating van de club.

ARTIKEL 3: VERGOEDINGEN

- 3.1 De club betaalt aan de trainer een maandelijkse vergoeding bestaande uit:

3.1.1 Vast loon:

Een bruto maandelijkse bezoldiging van.....€

3.1.2 Wedstrijdpremies:

a) Kampioenschapswedstrijden:

- Bruto winstpremie:.....€
- Bruto gelijkspelpremie:.....€

b) Bijkomende premies:

.....
.....
.....

3.1.3 Voordelen in natura:

.....
.....
.....

3.1.4 Andere voordelen:

.....
.....
.....

3.2 Onkosten:

.....
.....

3.3 Tekengeld:

.....
.....
.....

3.4 Vakantiegeld:

De trainer heeft recht op dubbel vakantiegeld overeenkomstig de wet van 28 juni 1971. Uitbetaling gebeurt in principe in de maand juni. Bij uitdiensttreding is eveneens vakantiegeld uit dienst verschuldigd.

3.5 Eindejaarspremie:

De trainer heeft recht op een eindejaarspremie overeenkomstig de CAO van 12 december 2007 voor de betaalde voetbaltrainer.

3.6 De maandelijkse vergoeding wordt uiterlijk de zevende werkdag na de rechtgevende maand uitbetaald door overschrijving op rekeningnummer dat de trainer opgeeft. De verplichte voorheffingen

in toepassing van de fiscale wetgeving en de sociale zekerheid worden hiervan afgehouden.

ARTIKEL 4: SCHORSING

- 4.1 De trainer heeft recht op jaarlijkse vakantie overeenkomstig de wet van 28 juni 1971. Deze vakantie wordt vastgelegd in functie van de wedstrijdkalender en de verbintenissen van de club.
- 4.2 In geval van schorsing van de overeenkomst in gevolge arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval heeft de trainer recht op gewaarborgd maandloon overeenkomstig de wet van 3 juli 1978.
- 4.3 In geval van schorsing van de overeenkomst in gevolge arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval heeft de trainer eveneens recht op gewaarborgd maandloon overeenkomstig de wet van 3 juli 1978.

ARTIKEL 5: BEEINDIGING

- 5.1 Iedere partij heeft de mogelijkheid om de overeenkomst voor onbepaalde duur te beëindigen door opzegging aan de andere partij overeenkomstig de modaliteiten voorzien in artikel 37 van de wet van 3 juli 1978.
- 5.2 De opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van opzegging werd gegeven en wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 82 van de wet van 3 juli 1978.
- 5.3 In geval één van de partijen de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de toepasselijke opzeggingstermijn, dan dient deze een vergoeding te betalen gelijk

aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn overeenkomstig de wet van 3 juli 1978.

- 5.4 In geval van betwisting omtrent de toepasselijke verbrekingsvergoeding bij ontsiag gegeven door de club aan de trainer wordt aan de trainer op het ogenblik van de kennisgeving van het ontsiag in ieder geval een minimaal voorschot uitbetaald van 3 maanden het contractuele vaste loon ten titel van verbrekingsvergoeding evenals de nog verschuldigde vergoedingen tot op de datum van het ontsiag met inbegrip van het vakantiegeld en de eindejaarspremie. Het voorschot wordt in mindering gebracht op de uiteindelijk verschuldigde verbrekingsvergoeding.
- 5.5 In geval het ontsiag wordt gegeven binnen de laatste 3 maanden van de contractueel voorziene duurtijd bij een contract van bepaalde duur, wordt het voorschot voor wat betreft de verbrekingsvergoeding beperkt tot het bedrag gelijk aan het lopend loon tot aan het bereiken van die termijn. In geval van een ontsiag om dringende reden of een te presteren opzegtermijn bij een contract van onbepaalde duur is het minimale voorschot van 3 maanden voor wat betreft de verbrekingsvergoeding niet verschuldigd.

Deze arbeidsovereenkomst werd opgemaakt te.....op
....., in 2 originele exemplaren waarvan elk der partijen
verklaart een exemplaar te hebben ontvangen.

DE CLUB

DE TRAINER

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE ENTRAÎNEUR DE FOOTBALL RÉMUNÉRÉ

Entre les parties signataires:

Le club....., avec matricule

.....représenté par

.....
dont le siège social est établi à.....

Ci-après dénommé "**le club**"

Et

Monsieur....., né le.....et domicilié à

Ci-après dénommé "**l'entraîneur**"

Il est convenu ce qui suit:

ARTICLE 1: DUREE DU CONTRAT

Le club conclut avec l'entraîneur un contrat de travail à temps plein / à temps partiel à durée indéterminée conformément à la CCT du 12 décembre 2007.

Le contrat entre en vigueur à partir du.....

ARTICLE 2: DROITS ET OBLIGATIONS

La fonction d'entraîneur inclut les responsabilités suivantes:

- 2.1 L'entraîneur fera tout son possible pour maintenir et si possible augmenter la valeur sportive du Club.
Il s'abstiendra de tout ce qui est préjudiciable et/ou incompatible avec les intérêts moraux, matériels et sportifs du Club.
- 2.2 L'entraîneur est le responsable final de la politique sportive de l'équipe (des équipes) qui lui est (sont) attribuée(s). Il est le seul responsable des sélections, des compositions des équipes et des remplacements. Il n'interviendra, sous aucune forme, dans la gestion administrative, commerciale ou financière du Club.
- 2.3 En tant que responsable sportif, l'entraîneur assure l'accompagnement des joueurs qui entrent en ligne de compte pour l' (les) équipe(s) qui lui est (sont) attribuée(s).
- 2.4 L'entraîneur est responsable de la préparation sportive de tous les entraînements et de toutes les rencontres de l'équipe (des équipes) qui lui est (sont) attribuée(s) en concertation avec le club. Il assure la préparation des joueurs au niveau physique, technique, tactique...
- 2.5 Le club s'engage à faire travailler l'entraîneur comme convenu.
- 2.6 Dans le cadre de ses obligations contractuelles, l'entraîneur mettra les vêtements choisis par le club, plus spécifiquement à l'occasion des contacts avec les médias, sous réserve du droit de se présenter en « tenue civile ».

- 2.7 L'entraîneur ne conclura pas de contrats de publicité avec des tiers qui sont des concurrents du sponsor du club ou pour des produits qui ne correspondent pas à l'image du sport (le tabac, l'alcool, ...). Au début de chaque saison, le club doit communiquer par écrit les sponsors avec qui il a conclu un contrat.
- 2.8 Il est interdit à l'entraîneur de participer aux paris de quelque nature que ce soit qui ont trait aux matches de football du club.
- 2.9 Pendant la durée du contrat, il n'est pas permis à l'entraîneur d'assumer une autre fonction auprès d'un autre club et/ou d'une autre fédération sous réserve de la permission explicite écrite du club.

ARTICLE 3: INDEMNITES

- 3.1 Le club paie une indemnité mensuelle à l'entraîneur composée des éléments suivants:

3.1.1 **Salaire** fixe:

Un salaire brut mensuel de.....€

3.1.2 **Primes de match:**

a) Rencontres de championnat:

- Prime brute de victoire:.....€
- Prime brute de match nul:.....€

b) Primes supplémentaires

.....
.....
.....

3.1.3 Avantages en nature:

.....
.....
.....

3.1.4 Autres avantages:

.....
.....
.....

3.2 Frais:

.....
.....

3.3 Prime de signature:

.....
.....
.....

3.4 Pécule de vacances :

L'entraîneur a droit au double pécule de vacances suivant la loi du 28 juin 1971. En principe, le paiement se fait au cours du mois de juin.

Quand l'entraîneur quitte le service, le pécule de vacances de sortie est dû.

3.5 Prime de fin d'année:

L'entraîneur a droit à une prime de fin d'année suivant la CCT du 12 décembre 2007 relative à l'entraîneur rémunéré.

3.6 L'indemnité mensuelle est payée au plus tard le septième jour après le mois concerné par virement sur le numéro de compte bancaire fourni par l'entraîneur. Les prélèvements obligatoires en application de la législation fiscale et de la sécurité sociale en sont déduits.

ARTICLE 4: SUSPENSION

- 4.1 L'entraîneur a droit aux vacances annuelles suivant la loi du 28 juin 1971. Ces vacances sont fixées en fonction du calendrier des rencontres et des obligations du club.
- 4.2 En cas de suspension du contrat de travail suite à une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'entraîneur a droit au salaire mensuel garanti suivant la loi du 3 juillet 1978.
- 4.3 En cas de suspension du contrat de travail suite à une incapacité de travail pour cause d'accident de travail, l'entraîneur a également droit au salaire mensuel garanti suivant la loi du 3 juillet 1978.

ARTICLE 5: FIN

- 5.1 Chaque partie a la possibilité de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée moyennant préavis à l'autre partie en respectant les modalités prévues l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978.
- 5.2 Le délai de préavis prend cours le premier jour du mois suivant la notification et est déterminé conformément à l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978.
- 5.3 La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir conformément à la loi du 3 juillet 1978.
- 5.4 En cas de discussion au sujet de l'indemnité de rupture d'application au cas où l'entraîneur serait licencié par le club, l'entraîneur reçoit en tout cas une avance minimum de 3 mois de salaire fixe contractuel

en tant qu'indemnité de rupture ainsi que les indemnités dues jusqu'à la date du licenciement, y compris le pécule de vacances et la prime de fin d'année. L'avance est déduite de l'indemnité de rupture qui est finalement due.

- 5.5 Au cas où le licenciement serait donné au cours des 3 derniers mois de la durée contractuelle d'un contrat à durée déterminée, l'avance en ce qui concerne l'indemnité de rupture est limitée au montant égal à la rémunération en cours jusqu'à la fin de cette durée. En cas de licenciement pour motif grave ou d'un préavis à prester à la fin d'un contrat à durée indéterminée, l'avance minimale de 3 mois de rémunération comme indemnité de rupture n'est pas due.

Le présent contrat de travail a été fait àle
.....en 2 exemplaires originaux dont chacun déclare
avoir reçu un exemplaire.

LE CLUB

L'ENTRAÎNEUR