

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SPORTS

CCT DU 15 FÉVRIER 2016

relative aux conditions de travail et de salaire de l'entraîneur de football rémunéré

Chapitre 1^{er} : Champ d'application

Article 1^{er}

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 2 : Durée

Article 2

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée, à savoir du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2017 inclus.

Chapitre 3 : Dispositions générales

Article 3

§ 1 Nonobstant toute disposition explicite de la convention, le contrat d'entraîneur de football conclu entre un club employeur et un entraîneur de football sera considéré comme un contrat de travail d'employé et régi par les dispositions de la législation en la matière, à savoir la loi du 24 février 1978 et la loi du 3 juillet 1978.

§ 2 Les parties reconnaissent l'importance de la concertation sociale et reconnaissent que les stipulations réglementaires qui ont une influence sur le statut ou sur la situation de travail de l'entraîneur de football rémunéré doivent toujours être soumises préalablement à l'approbation réglementaire entre partenaires sociaux qui sont les intéressés les plus importants. Ceci implique que les partenaires sociaux s'engagent à refuser l'approbation de stipulations réglementaires qui sont contraires aux dispositions légales ou conventionnelles.

Chapitre 4 : Sécurité sociale

Article 4

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

Chapitre 5 : Nombre minimum d'entraîneurs rémunérés

Article 5

Chaque club doit obligatoirement occuper un certain nombre d'entraîneurs de football rémunérés en fonction de la division dans laquelle le club joue (y compris la formation jeunes) :

Pour la saison 2015-2016

1^{ère} Division nationale :

- 3 entraîneurs de football rémunérés percevant au minimum le salaire à temps plein pour sportif rémunéré
- 1 entraîneur de football rémunéré percevant au minimum le salaire à temps partiel pour sportif rémunéré

2^e Division nationale :

- 1 entraîneur de football rémunéré percevant au minimum le salaire à temps plein pour sportif rémunéré
- 1 entraîneur de football rémunéré percevant au minimum le salaire à temps partiel pour sportif rémunéré

A partir de la saison 2016-2017

Division nationale 1A :

- 3 entraîneurs de football rémunérés percevant au minimum le salaire à temps plein pour sportif rémunéré
- 2 entraîneurs de football rémunérés percevant au minimum le salaire à temps partiel pour sportif rémunéré

Division nationale 1B :

- 1 entraîneur de football rémunéré percevant au minimum le salaire à temps plein pour sportif rémunéré
- 2 entraîneurs de football rémunérés percevant au minimum le salaire à temps partiel pour sportif rémunéré

Chapitre 6 : Rémunération

Article 6

§1 La rémunération de l'entraîneur de football rémunéré (au sens du droit du travail) se compose des éléments suivants :

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

§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.

§3 La rémunération effective doit au minimum être égale au montant minimum théorique fixé par la commission paritaire nationale des sports sur base de la loi du 24 février 1978.

Chapitre 7 : Clause d'essai

Article 7

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.

Chapitre 8 : Pécule de vacances

Article 8

Au mois de juin, les entraîneurs de football ont droit au double pécule de vacances pour les prestations fournies au cours de l'année civile précédente ainsi qu'au pécule de vacances de départ pour les prestations fournies pendant l'année civile en cours à la fin du contrat, conformément à la loi du 28 juin 1971 relative aux vacances annuelles des travailleurs et à ses arrêtés d'exécution. Le pécule de vacances n'est pas compris dans le salaire mensuel normal. Il n'est pas possible d'y déroger contractuellement.

Chapitre 9 : Prime de fin d'année

Article 9

Le club paie, au mois de décembre, à l'entraîneur de football une prime de fin d'année égale au salaire mensuel fixe au prorata du nombre de mois prestés ou assimilés dans cette année civile avec un minimum de 1/12 du salaire minimum fixé par la commission paritaire des sports. La prime de fin d'année n'est pas comprise dans le salaire mensuel normal. Il n'est pas possible d'y déroger contractuellement.

Chapitre 10 : Prime syndicale

Article 10

Pour la saison 2015-2016

§1 L'entraîneur de football rémunéré lié par un contrat de travail auprès d'un club de la première Nationale a droit à une prime syndicale de 100 euros.

§2 L'entraîneur de football rémunéré lié par un contrat de travail auprès d'un club de la deuxième Nationale a droit à une prime syndicale de 100 euros.

§3 En ce qui concerne les conditions d'octroi et les modalités de paiement, il est renvoyé à la CCT du 7 juin 2006 relative à la prime syndicale pour les entraîneur de football rémunérés. (reg n° 80532)

A partir de la saison 2016-2017

§1 L'entraîneur de football rémunéré chez un club de la Division nationale 1A ou 1B a droit à une prime syndicale de 100 euros.

§2 En ce qui concerne les conditions d'octroi et les modalités de paiement, il est renvoyé à la

CCT du 7 juin 2006 relative à la prime syndicale pour les entraîneurs de football rémunérés.. (reg n° 80532)

Chapitre 11 : Prime CCT

Article 11

L'entraîneur de football rémunéré dont le salaire mensuel brut fixe contractuel est inférieur à 7.000 euros et qui, au 1^{er} février, est en service chez le club depuis plus de 18/36/60 mois de manière ininterrompue a droit à une prime CCT sur la base de fidélité (ancienneté) : plus de 18 mois en service en tant qu'entraîneur de football rémunéré 300 euros, plus de 36 mois en service en tant qu'entraîneur de football rémunéré 500 euros, plus de 60 mois en service en tant qu'entraîneur de football rémunéré 1.000 euros. Le fait d'être en service sans interruption est déterminé par la durée fixée par le(s) contrat(s).

La prime est payée au cours du mois de février de la saison dans laquelle les conditions respectives sont remplies. L'entraîneur de football rémunéré qui n'est plus en service en février n'y a plus droit.

Le présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Chapitre 12 : Fin du contrat

Article 12

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

Article 13

En cas de rupture ou de 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 14

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 15

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 16

En cas de contestation en ce qui concerne l'indemnité de rupture d'application lorsque l'entraîneur est licencié par le club, l'entraîneur recevra, au moment de la notification du licenciement, en tout cas une avance minimale de deux semaines de salaire fixe contractuel à titre d'indemnité de rupture ainsi que les indemnités encore 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 finalement due.

Article 17

Au cas où le licenciement est donné dans les deux dernières semaines de la durée prévue dans un contrat à durée déterminée, l'avance en ce qui concerne l'indemnité de rupture est limitée au montant qui correspond au salaire qui court jusqu'à cette date.

*Article 18*Pour la saison 2015-2016

§1 Au cas où le club employeur ne paie pas ou pas à temps l'avance, l'avance due, majorée des intérêts légaux, est imputée sur le premier paiement des droits de diffusion (septembre-janvier-mai) pour ce qui concerne les clubs de football en première Nationale. A cet effet, l'entraîneur ou son syndicat doit envoyer une lettre recommandée accompagnée des pièces nécessaires à la Pro League.

La Pro League en informe la commission des licences.

Le paiement de l'avance minimale sera repris dans les conditions d'octroi de licence aux clubs.

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

A partir de la saison 2016-2017

§ 1 Au cas où le club employeur ne paie pas ou pas à temps l'avance, l'avance due, majorée des intérêts légaux, est imputée sur le premier paiement des droits de diffusion (septembre-janvier-mai) pour ce qui concerne les clubs de football de la première Division nationale 1A et 1B.

§2 Tous les entraîneurs de football rémunérés, autres que ceux des Divisions nationales 1A et 1B, ont droit à 50 euros en plus par jour de retard, à compter à partir du premier jour après la fin du mois suivant la notification du licenciement, en cas de non-paiement ou de paiement tardif de l'avance.

Chapitre 13 : Règlement de travail*Article 19*

Tous les clubs doivent établir un règlement de travail.

Chapitre 14 : Paris*Article 20*

Les entraîneurs de football s'engagent à ne pas participer à des paris, de quelque nature que ce soit, ayant un rapport avec les matchs de football du club.

En cas de litiges éventuels, la commission paritaire nationale des sports sera saisie de l'affaire.

Chapitre 15 : Commissions juridiques*Article 21*

Les parties reconnaissent la représentation des syndicats siégeant au sein de la commission paritaire des sports dans les commissions ou comités juridiques de l'URBSFA qui traitent les conditions de travail et de salaire ainsi que l'assistance apportée par ces syndicats à l'entraîneur devant ces mêmes commissions ou comités.

Chapitre 16 : Compétence disciplinaire*Article 22*

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.

Chapitre 17 : Discrimination, racisme et intégrité de l'entraîneur ou du club

Article 23

Ni le club ni l'entraîneur 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 la part de l'employeur et/ou du travailleur dans le cadre de leur activité au sein du secteur du football.

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

NATIONAAL PARITAIR COMITE VOOR DE SPORT

CAO van 15 februari 2016

betreffende de loon-en arbeidsvoorwaarden van de betaalde voetbaltrainer

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Hoofdstuk 2 : Duurtijd

Artikel 2

De CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur, ingaande vanaf 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2017.

Hoofdstuk 3 : Algemene bepalingen

Artikel 3

§1 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 24 februari 1978 en 3 juli 1978.

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

Hoofdstuk 4 : Sociale zekerheid

Artikel 4

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

Hoofdstuk 5 : Minimum aantal betaalde trainers

Artikel 5

Elke club moet verplicht een minimum aantal betaalde voetbaltrainers onder contract hebben, afhankelijk van de afdeling waarin de club uitkomt (inclusief jeugdopleiding):

Voor het seizoen 2015-2016

1^e Nationale afdeling :

- 3 betaalde voetbaltrainers met minimum het voltijdse loon voor betaalde sportbeoefenaar
- 1 betaalde voetbaltrainer met minimum het deeltijds loon voor betaalde sportbeoefenaar

2^e Nationale afdeling :

- 1 betaalde voetbaltrainer met minimum het voltijds loon voor betaalde sportbeoefenaar
- 1 betaalde voetbaltrainer met minimum het deeltijds loon voor betaalde sportbeoefenaar

Vanaf het seizoen 2016-2017

Nationale afdeling 1A :

- 3 betaalde voetbaltrainers met minimum het voltijdse loon voor betaalde sportbeoefenaar
- 2 betaalde voetbaltrainers met minimum het deeltijds loon voor betaalde sportbeoefenaar

Nationale afdeling 1B :

- 1 betaalde voetbaltrainers met minimum het voltijds loon voor betaalde sportbeoefenaar
- 2 betaalde voetbaltrainers met minimum het deeltijds loon voor betaalde sportbeoefenaar

Hoofdstuk 6 : Loon

Artikel 6

§1 Het loon van de betaalde voetballer (in arbeidsrechterlijke zin) bestaat uit de volgende elementen :

- Het vast bruto maandsalaris
- De wedstrijdpremies
- Andere contractuele vergoedingen
- De contractuele voordelen in natura, onder meer het beschikken over een woning, een voertuig of andere voordelen in natura

§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 7 : Proefbeding

Artikel 7

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

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

Hoofdstuk 8 : Vakantiegeld

Artikel 8

De voetbaltrainers hebben in de 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 9 : Eindejaarspremie

Artikel 9

De club betaalt aan de voetbaltrainer in de maand december een eindejaarspremie gelijk aan het vast maandloon à rato van het aantal gepresteerde of gelijkgestelde maanden in dat kalenderjaar met een minimum van 1/12^e van het minimumloon, bepaald door het paritair comité voor de sport. De eindejaarspremie is niet inbegrepen in de normale maandelijkse bezoldiging. Hiervan kan contractueel niet afgeweken worden.

Hoofdstuk 10 : Syndicale premie

Artikel 10

Voor het seizoen 2015-2016

§1 De betaalde voetbaltrainer gebonden door een arbeidsovereenkomst bij een club uit eerste Nationale, heeft recht op een syndicale premie ten bedrage van 100 euro.

§2 De betaalde voetbaltrainer gebonden door een arbeidsovereenkomst bij een club uit tweede Nationale, heeft recht op een syndicale premie ten bedrage van 100 euro.

§3 Voor de toekenningsvoorwaarden en de betalingsmodaliteiten wordt verwezen naar de CAO Van 7 juni 2006 betreffende de syndicale premie voor betaalde voetballers. (reg n° 80532)

Vanaf het seizoen 2016-2017

§1 De betaalde voetbaltrainer bij een club uit de nationale afdeling 1A of 1B heeft recht op een syndicale premie ten bedrage van 100 euro.

§2 Voor de toekenningsvoorwaarden en de betalingsmodaliteiten wordt verwezen naar de CAO van 7 juni 2006 betreffende de syndicale premie voor betaalde voetballers. (reg n° 80532)

Hoofdstuk 11 : CAO-premie

Artikel 11

De betaalde voetbaltrainer waarvan het contractueel vast bruto maandloon lager is dan 7000 euro en die per 1 februari langer dan 18/36/60 maanden ononderbroken bij de club in dienst is, heeft recht op een CAO-premie op basis van getrouwheid (anciënniteit): méér dan 18 maanden in dienst als betaalde voetbaltrainer 300 euro, méér dan 36 maanden in dienst als betaalde voetbaltrainer 500 euro, méér dan 60 maanden in dienst als betaalde voetbaltrainer 1000 euro. Het ononderbroken in dienst zijn wordt bepaald door de in het (de) contract(en) vooropgestelde duurtijd.

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

Dit artikel gaat in voege op 1 januari 2017.

Hoofdstuk 12 : Einde contract

Artikel 12

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 13

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 te overhandigen.

Artikel 14

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 15

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

Artikel 16

In geval van betwisting over 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 twee weken 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 17

In geval het ontslag wordt gegeven binnen de laatste twee weken 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.

Artikel 18

Voor het seizoen 2015-2016

§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 Pro League. De Pro League stelt de licentiecommissie hiervan 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 betaling van het voorschot bijkomend recht op 50 euro per dag vertraging, te rekenen vanaf de eerste dag na het einde van de maand volgend op de kennisgeving van het ontslag.

Vanaf het seizoen 2016-2017

§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 van eerste nationale afdeling 1A en 1B.

§2 Alle andere voetbaltrainers dan deze van de nationale afdelingen 1A en 1B hebben in geval van niet of niet-tijdige uitbetaling van het voorschot bijkomend recht op 50 euro per dag vertraging, te rekenen vanaf de eerste dag na het einde van de maand volgend op de kennisgeving van het ontslag.

Hoofdstuk 13 : Arbeidsreglement

Artikel 19

Alle clubs dienen gebruik te maken van een arbeidsreglement.

Hoofdstuk 14 : Weddenschappen

Artikel 20

De voetbaltrainers 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 15 : Juridische commissies

Artikel 21

De partijen erkennen de vertegenwoordiging van de in het paritair comité voor de sport zetelende vakbonden in de juridische commissies of comités van de K.B.V.B. die loon-en arbeidsvoorwaarden behandelen en de bijstand van de trainer door die vakbonden voor diezelfde commissies of comités.

Hoofdstuk 16 : Disciplinaire bevoegdheid

Artikel 22

De partijen erkennen in principe het reglement van de K.B.V.B. 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.

Hoofdstuk 17 : Discriminatie, racisme en integriteit van trainer of club

Artikel 23

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

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

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