

CAO van 2 juli 2013

betreffende de 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 in overeenstemming met 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 1 juli 2013 tot en met 30 juni 2015.

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: 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:

1^{ste} Nationale afdeling:

- 3 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:

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

HOOFDSTUK VI: LOON

Artikel 6.

§1 Het loon van de voetbaltrainer (in arbeidsrechtelijke 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 al 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 VII: 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 VIII: VAKANTIEGELD

Artikel 8.

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 IX: EINDEJAARSPREMIE

Artikel 9.

De club betaalt aan de voetbaltrainer in de maand december een eindejaarspremie gelijk aan het vast maandloon a rato van het aantal gepresteerde of gelijkgestelde maanden in dat kalenderjaar met een minimum van 1/12 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 worden afgeweken.

HOOFDSTUK X: SYNDICALE PREMIE

Artikel 10.

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

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

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

HOOFDSTUK XI: EINDE CONTRACT

Artikel 11.

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 12.

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 13.

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 14.

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 15.

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 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 16.

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 17.

§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 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 XII: MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 18.

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

HOOFDSTUK XIII: ARBEIDSREGLEMENT

Artikel 19.

Alle clubs dienen gebruik te maken van een arbeidsreglement.

HOOFDSTUK XIV: WEDDENSCHAPPEN

Artikel 20.

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 XV: JURIDISCHE COMMISSIES

Artikel 21.

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

HOOFDSTUK XVI: DISCIPLINAIRE BEVOEGDHEID

Artikel 22.

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.

ARBEIDSOVEREENKOMST ONBEPAALENDE 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 onbepaalde duur overeenkomstig de toepasselijke CAO voor de betaalde voetbaltrainer. 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 toepasselijke CAO 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 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.
- 5.5 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.

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

DE CLUB

DE TRAINER

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SPORTS

CCT du 2 juillet 2013 relative aux conditions de travail et de rémunération de l'entraîneur de football rémunéré.

CHAPITRE I: 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 II: DUREE

Article 2.

La présente CCT a été conclue pour une durée déterminée, elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2013 et cesse de produire ses effets au 30 juin 2015 inclus.

CHAPITRE III: DISPOSITIONS GENERALES

Article 3.

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 3 juillet 1978, plus spécifiquement en ce qui concerne la conclusion, la suspension et la fin du contrat.

CHAPITRE 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. Le régime d'exception des articles 6 et 6 bis de l'A.R. concernant les sportifs rémunérés n'est par conséquent pas d'application.

CHAPITRE V: NOMBRE MINIMUM D'ENTRAINEURS REMUNERES

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 :

1^{ère} Division nationale:

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

2ème Division nationale:

- 1 entraîneur de football rémunéré percevant au minimum le salaire à temps plein pour sportifs rémunérés.
- 1 entraîneur de football rémunéré percevant au minimum le salaire à temps partiel pour footballeurs rémunérés.

CHAPITRE VI: REMUNERATION

Article 6.

§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;
- autres indemnités contractuelles;
- les avantages en nature, entre autres la mise à disposition d'une maison, d'une voiture ou d'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 VII: CLAUSE D'ESSAI

Article 7

Les parties conviennent de ne pas reprendre de clause d'essai dans les contrats parce que cela n'est pas estimé souhaitable dans le secteur du sport.

Sanction: au cas où une clause d'essai serait malgré tout reprise et où le club mettrait fin prématurément au contrat pendant la durée de la période d'essai, ce n'est pas l'indemnité de rupture réduite mais bien l'indemnité de rupture normale qui s'appliquerait.

CHAPITRE VIII: PECULE DE VACANCES

Article 8.

Au mois de juin, les entraîneurs de football 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 IX: PRIME DE FIN D'ANNEE**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 pour les sports. La prime de fin d'année n'est pas comprise dans le salaire mensuel normal. Il n'est pas possible de déroger à cette règle via le contrat de travail.

CHAPITRE X: PRIME SYNDICALE**Article 10.**

§1^{er} L'entraîneur de football rémunéré lié par un contrat de travail à un club de première Nationale a droit à une prime syndicale de 100€.

§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 100€.

§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

CHAPITRE XI: FIN DU CONTRAT**Article 11.**

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 12.

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 13.

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 14.

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 15.

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, en tout cas, au moment de la notification du licenciement, une avance minimale de 3 mois de salaire fixe contractuel à titre d'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 finalement due.

Article 16.

Au cas où le licenciement est 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 qui court jusqu'à cette date.

En cas de licenciement pour faute grave ou de délai 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 due.

Article 17.

§1^{er} Au cas où le club employeur ne paie 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) pour 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 Pro League. La Pro League en informe la commission des licences. Le paiement de l'avance minimale sera repris dans les conditions pour octroyer une licence aux clubs.

§2 Tous les 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.

CHAPITRE XII: MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 18.

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

CHAPITRE XIII: REGLEMENT DE TRAVAIL

Article 19.

Tous les clubs doivent utiliser un règlement de travail.

CHAPITRE XIV: PARIS

Article 20.

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

CHAPITRE XV: 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 et l'assistance apportée par ces syndicats à l'entraîneur devant ces mêmes commissions ou comités.

CHAPITRE XVI: COMPETENCE 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.

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 relative à l'entraîneur rémunéré en vigueur. 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 relative à l'entraîneur rémunéré en vigueur.

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 à le
..... , en 2 exemplaires originaux dont chacun déclare
avoir reçu un exemplaire.

LE CLUB

L'ENTRAÎNEUR