



ERRATUM

Commission paritaire nationale des sports

**CCT n° 145059/CO/223
du 11/01/2018**

Correction du texte français :

- L'article 10, § 2 doit être corrigé comme suit :
« ... CCT du 7 juin 2006 relative à la prime
syndicale pour les ~~entraîneur~~ de footballeurs
rémunérés. ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 19, § 1er doit être corrigé comme suit :
« ... wordt het verschuldigde voorschot, ~~mée~~
verhoogd met de wettelijke intresten, ... ».

Décision du

ERRATUM

Nationaal Paritair Comité voor de sport

**CAO nr. 145059/CO/223
van 11/01/2018**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 10, § 2 moet als volgt verbeterd
worden : « ... CCT du 7 juin 2006 relative à
la prime syndicale pour les ~~entraîneur~~ de
footballeurs rémunérés. ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 19, § 1 moet als volgt verbeterd
worden : « ... wordt het verschuldigde
voorschot, ~~mée~~ **verhoogd met** de wettelijke
intresten, ... ».

Beslissing van

22 -05- 2018

NATIONAAL PARITAIR COMITE VOOR DE SPORT

CAO van 11 januari 2018

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 2017 tot en met 30 juni 2020.

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) :

Vanaf het seizoen 2017-2018

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

Vanaf het seizoen 2018-19

Nationale afdeling 1A :

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

Nationale afdeling 1B :

- 2 betaalde voetbaltrainer 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 voetbaltrainer (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.

De betaalde voetbaltrainer dient elke maand van het contract dat minimaal loopt tot het einde van het seizoen, verloond worden.

Maandelijks dient 1/12 van het vastgelegde minimumloon te worden betaald, rekening houden met artikel 12.

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 maandelijks 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 maandelijks bezoldiging. Hiervan kan contractueel niet afgeweken worden.

Hoofdstuk 10 : Syndicale premie

Artikel 10

§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.

Hoofdstuk 11 : CAO-premie

Artikel 11

De betaalde voetbaltrainer en die per 1 februari langer dan 16/32/48 maanden ononderbroken bij de club in dienst is, heeft recht op een CAO-premie op basis van getrouwheid (ancienniteit) : méér dan 16 maanden in dienst als betaalde voetbaltrainer 500 euro, méér dan 3

32 maanden in dienst als betaalde voetbaltrainer 1000 euro, méér dan 48 maanden in dienst als betaalde voetbaltrainer 1500 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 2018.

Hoofdstuk 12: Minimumloon

Artikel 12

Partijen komen overeen dat de clubs aan de betaalde voetbaltrainers boven het jaarlijks geïndexeerd minimumloon voor een betaalde voetbaltrainer:

500 euro waarborgen gedurende het seizoen 2017-2018

900 euro waarborgen gedurende het seizoen 2018-2019

1000 euro waarborgen gedurende het seizoen 2019-2020

Hoofdstuk 13 : Einde contract

Artikel 13

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 14

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 15

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 16

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 17

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 18

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 19

verhoogd met

§1 Indien de club-werkgever het voorschot niet of niet tijdig uitbetaald, wordt het verschuldigde voorschot, ~~na~~ *na* 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 14 : Arbeidsreglement

Artikel 20

Alle clubs dienen gebruik te maken van een arbeidsreglement.

Hoofdstuk 15 : Weddenschappen

Artikel 21

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 16 : Juridische commissies

Artikel 22

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 17 : Disciplinaire bevoegdheid

Artikel 23

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 18 : Discriminatie, racisme en integriteit van trainer of club

Artikel 24

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.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SPORTS

CCT DU 11 JANVIER 2018

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 2017 au 30 juin 2020 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) :

A partir de la saison 2017-2018

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

À partir de la saison 2018-2019

Division nationale 1A :

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

Division nationale 1B :

- 2 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

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. L'entraîneur de football doit être rémunéré chaque mois du contrat lequel est conclu au minimum jusqu'à la fin de la saison.

Chaque mois, le 1/12 du salaire minimum fixe doit être payé, en tenant compte du complément prévu à l'article 12.

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

§1 L'entraîneur de football rémunéré d'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..

footballeurs

Chapitre 11 : Prime CCT

Article 11

L'entraîneur de football rémunéré et qui, au 1^{er} février, est en service auprès du club depuis plus de 16/32/48 mois de manière ininterrompue a droit à une prime CCT sur la base de fidélité (ancienneté) : plus de 16 mois en service en tant qu'entraîneur de football rémunéré 500 euros,

plus de 32 mois en service en tant qu'entraîneur de football rémunéré 1000 euros, plus de 48 mois en service en tant qu'entraîneur de football rémunéré 1500 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 2018.

Chapitre 12 : Salaire minimum

Article 12

Les parties s'accordent sur le fait que les clubs garantissent aux entraîneurs de football rémunérés une majoration du salaire minimum indexé pour un entraîneur de football rémunéré de:

- 500 euros durant la saison 2017-2018
- 900 euros durant la saison 2018-2019
- 1000 euros durant la saison 2019-2020

Chapitre 13 : Fin du contrat

Article 13

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 14

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 15

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 16

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 17

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 18

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 19

§ 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 14 : Règlement de travail*Article 20*

Tous les clubs doivent établir un règlement de travail.

Chapitre 15 : Paris*Article 21*

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 16 : Commissions juridiques*Article 22*

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 17 : Compétence disciplinaire*Article 23*

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 18 : Discrimination, racisme et intégrité de l'entraîneur ou du club*Article 24*

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.