



ERRATUM

Commission paritaire nationale des sports

**CCT n° 175357/CO/223
du 21/06/2022**

Correction du texte français :

- Aux articles 22 et 23, « URBSFA » doit être remplacé par « RBFA ».

Décision du

ERRATUM

Nationaal Paritair Comité voor de sport

**CAO nr. 175357/CO/223
van 21/06/2022**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikelen 22 en 23 moet “URBSFA” vervangen worden door “RBFA”.

Beslissing van

28-03-2023

NATIONAAL PARITAIR COMITE VOOR DE SPORT (223)

CAO van 21/06/2022

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 2022 tot en met 30 juni 2024, doch met uitzondering voor artikel 24 en bijgevolg ook artikel 1 die eveneens op 1 juli 2022 in werking treden maar van onbepaalde duur zijn,

Deze 2 artikelen van onbepaalde duur kunnen opgezegd worden door elk van de ondertekenende partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het nationaal paritair comité voor de Sport.

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: Discriminatie, racisme en integriteit van trainer of club

ARTIKEL 4

Noch de club noch de trainer zullen zich inlaten met; kwetsende, provocerende en/of discriminerende (racistische, xenofobe, homofobe,...) uitspraken, teksten, symbolen, gebaren en uitlatingen, in het kader van de relatie werkgever-werknemer. Deze raken personen in hun identiteit en hebben geen plaats in onze sport.

De ondertekenende partijen veroordelen elke kwetsende, discriminatoire of racistische handeling van de werkgever en/of de ~~bediende~~ 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.

Hoofdstuk 5 : Sociale zekerheid

ARTIKEL 5

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 6 : Minimum aantal betaalde trainers

ARTIKEL 6

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

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 1 B :

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

Hoofdstuk 7 : Loon

ARTIKEL 7

§1 Het loon van de betaalde voetbaltrainer (in arbeidsrechtelijke zin) bestaat uit 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 te worden.

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

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 1/12e

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 gebonden door een arbeidsovereenkomst 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

Vanaf 1 januari 2018 heeft de betaalde voetbaltrainer die per 1 februari langer dan 16/32/48 maanden ononderbroken bij de club in dienst is, recht op een CAO-premie op basis van getrouwheid (anciënniteit) : méér dan 16 maanden in dienst als betaalde voetbaltrainer 500 euro, méér dan 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.

Hoofdstuk 12 : Minimumloon

ARTIKEL 12

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

300 euro waarborgen per seizoen voor de duurtijd van deze cao

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

§1 Indien de club-werkgever het voorschot niet of niet tijdig uitbetaald, wordt het verschuldigde voorschot, verhoogd met 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.

De clubs die behoren tot 1A en 1B bezorgen hun arbeidsreglement aan de Pro League, uiterlijk op 15 september 2022.

De clubs die behoren tot de amateurreeksen en betaalde sportbeoefenaars in dienst hebben bezorgen hun arbeidsreglement aan de secretaris van de Nationale Voetballiga, uiterlijk op 15 december 2022. Een inbreuk op dit artikel kan niet aanzien worden als een inbreuk op het Licentiereglement van de KBVB.

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 : Recht op afbeelding

ARTIKEL 24

De Partijen engageren zich om bij hun aangeslotenen het sluiten van een modelovereenkomst tussen trainer en voetbalclub inzake het recht op afbeelding aan te moedigen waarin de principes uiteengezet in

bijlage van deze cao integraal of minstens zo getrouw mogelijk worden overgenomen zodat het recht op afbeelding op uniforme wijze wordt geregeld onder de voetbalclubs.

Hoofdstuk 19: Ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst

ARTIKEL 25

Overeenkomstig artikel 14/1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de Voorzitter en de Secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

BIJLAGE 1: Modelclausule recht op afbeelding

Definities:

Voor de toepassing van onderhavig artikel, worden volgende definities gehanteerd:

- Beeld: de naam, foto's, beelden, afbeeldingen, stem, virtuele en/of elektronische voorstelling, replica, gelijkenis, naam, bijnaam, handtekening, initialen, rugnummer, de gelijkenis, de uiterlijke kenmerken (zoals lengte, gewicht en geboortedatum) of eender welke andere karakteristiek van de Trainer;
- Gebruiksrecht: het recht (maar niet de verplichting) om het Beeld te filmen, te fotograferen, vast te leggen, te reproduceren of anderszins te gebruiken, wereldwijd, met alle middelen en in alle nu of in de toekomst bekende of gecreëerde media, in verband met alle soorten communicatie, commercieel en niet-commercieel, in een Professionele Context, met inbegrip van (maar niet beperkt tot) het recht om wijzigingen aan te brengen in het Beeld en het Beeld te gebruiken in verband met reclame, merchandising en publiciteit van de Voetbalclub en/of haar sponsors;
- Professionele Context: de uitoefening van het Gebruiksrecht op welke wijze dan ook, in verband of combinatie met de naam, Uitrusting van de Voetbalclub, kleuren, logo's, stadion, trainingscentrum, sponsors of andere identificerende kenmerken van de Voetbalclub of in verband of in combinatie met de naam, logo, of sponsors of andere identificerende kenmerken van de werkgeversorganisatie/Liga;
- Uitrusting van de Voetbalclub: alle kledij of accessoires waarop de naam en/of het logo en/of de slogan en/of andere identificerende kenmerken van de Voetbalclub afgebeeld wordt, waaronder maar niet beperkt tot de officiële wedstrijdoutfit, trainingsoutfit en avondkledij van de Voetbalclub.

Recht op afbeelding

De Trainer beschikt vrij over zijn Beeld, voor zover dit niet wordt uitgeoefend in een Professionele Context, behoudens voor niet-commercieel gebruik op de sociale media van de Trainer.

Behoudens uitdrukkelijk voorafgaand schriftelijk akkoord van de Voetbalclub mag de Trainer geen sponsorovereenkomsten afsluiten met derden die concurrenten zijn van een sponsor van de Voetbalclub of de Liga. Het uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke akkoord van de Voetbalclub is niet nodig in de volgende gevallen:

- Voor verbintenissen reeds aangegaan door de Trainer vóór ingang van de Overeenkomst;
- Wanneer de Trainer internationale verplichtingen heeft uitgaande van de nationale voetbalbond van de Trainer, FIFA of UEFA;
- Voor overeenkomsten met betrekking tot het dragen en promoten van voetbalschoenen en/of keepershandschoenen.

De Trainer mag in geen enkel geval sponsorovereenkomsten afsluiten met derden m.b.t. producten die strijdig zijn met het imago van de sport (tabak, alcohol, verboden stimulerende middelen...).

Bij de aanvang van elk seizoen deelt de Voetbalclub schriftelijk of per e-mail mee aan de Trainer met welke sponsors een overeenkomst werd afgesloten. De Trainer deelt uiterlijk bij aanvang van het seizoen aan de Voetbalclub mee met welke sponsors hij een overeenkomst heeft afgesloten. In geval van wijziging van de sponsorovereenkomsten in de loop van het seizoen, dient dit binnen de maand schriftelijk meegedeeld te worden aan de andere contractpartij.

De Trainer en de Voetbalclub zullen elkaar voor de ondertekening van de Overeenkomst, behoudens in geval de Overeenkomst onmiddellijk volgt op een vorige arbeidsovereenkomst, op de hoogte brengen van de sponsors waarmee zij een overeenkomst hebben afgesloten.

Partijen erkennen dat de Voetbalclub en de werkgeversorganisatie/Liga, zonder bijkomende vergoeding, een Gebruiksrecht hebben op het Beeld, zowel afzonderlijk als in ploegverband, in het kader van:

- o de promotie van de activiteiten van de Voetbalclub en/of werkgeversorganisatie/Liga;

- een promo-actie georganiseerd door of ten behoeve van een sponsor van de Voetbalclub en/of werkgeversorganisatie/Liga in rechtstreeks verband met de sponsorovereenkomst met de Voetbalclub en/of werkgeversorganisatie/Liga;
- een sociale actie georganiseerd door de Voetbalclub of ten behoeve van een sociale partner van de Voetbalclub en/of werkgeversorganisatie/Liga (bijvoorbeeld acties voor goede doelen, bezoeken aan ziekenhuizen en vzw's, etc.);
- de productie, verkoop, distributie, licentie, reclame, marketing en promotie van waren en diensten van de Voetbalclub en/of de werkgeversorganisatie/Liga, waren en diensten gelinkt aan de Voetbalclub en/of werkgeversorganisatie/Liga (met inbegrip van waren en diensten die op basis van een overeenkomst met de Voetbalclub door derde partijen worden geëxploiteerd of dewelke onder licentie van de Voetbalclub en/of werkgeversorganisatie/Liga worden geproduceerd en gedistribueerd).

Partijen erkennen dat de Voetbalclub en/of de werkgeversorganisatie/Liga na beëindiging van de Overeenkomst het Gebruiksrecht behouden:

- voor een periode van één jaar na de beëindiging van de Overeenkomst in verband met merchandising waren van de Voetbalclub;
- zonder enige beperking in de tijd in verband met alle overige waren en diensten van de Voetbalclub en/of de werkgeversorganisatie/Liga en waren en diensten gelinkt aan de Voetbalclub en/of werkgeversorganisatie/Liga, dewelke werden geproduceerd of gelanceerd in de periode van vijftien jaar na de beëindiging van de Overeenkomst;
- zonder enige beperking in de tijd in verband met overzichten van de geschiedenis van de Voetbalclub, wedstrijden die de Trainer heeft gespeeld voor de Voetbalclub (waaronder niet-limitatief begrepen jaaroverzichten in boekvorm, audiovisuele overzichten of NFT's) en het clubmuseum.

De Partijen erkennen dat de Trainer het verleende Gebruiksrecht op geen enkel moment kan intrekken behoudens mits een redelijke opzegtermijn voor het gebruik van zijn Beeld in nog te produceren of lanceren waren en diensten voor commercieel gebruik.

Partijen erkennen dat het Gebruiksrecht niet verhindert dat de Trainer toestemming verleent aan de werknemersorganisatie om zijn Beeld, anders dan in een Professionele Context, te exploiteren specifiek en uitsluitend in het kader van het voetbalspel EA Sports FC uitgebracht door EA Sports, eFootball uitgebracht door Konami en Football Manager uitgebracht door SEGA en door Sorare.

Deze modelclausule treedt in werking op 1 juli 2022 en is geldig voor onbepaalde duur.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SPORTS (223)

CCT DU 21/06/2022

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

Chapitre 1er : 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 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 1er juillet 2022 au 30 juin 2024 inclus, à l'exception de l'article 24 et par conséquence aussi l'article 1 qui entrent également en vigueur le 1^{er} juillet 2022 mais sont de durée indéterminée.

Ces deux articles à durée indéterminée peuvent être résiliés par chacune des parties signataires, moyennant la prise en compte d'un délai de préavis de six mois, par courrier recommandé adressé au président de la commission paritaire nationale des sports.

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

ARTICLE 4

Ni le club ni l'entraîneur ne se livreront à des propos, textes, symboles, gestes et déclarations offensants, provocants et/ou discriminatoires (racistes, xénophobes, homophobes, etc.) dans le cadre de la relation employeur-employé. Ceux-ci affectent les personnes dans leur identité et n'ont pas leur place dans notre sport.

Les parties signataires condamnent tout acte discriminatoire ou raciste de la part de l'employeur et/ou de l'employé 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.

Chapitre 5 : Sécurité sociale

ARTICLE 5

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 6 : Nombre minimum d'entraîneurs rémunérés

ARTICLE 6

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) :

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 7 : Rémunération

ARTICLE 7

§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 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 lié par un contrat de travail à 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 footballeurs rémunérés.

Chapitre 11 : Prime CCT

ARTICLE 11

À partir du 1er janvier 2018 l'entraîneur de football rémunéré qui, au 1er 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.

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 annuel pour un entraîneur de football rémunéré de :
300 euros de garantie par saison pour la durée de cette CCT

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.

Les clubs qui appartiennent à la 1A et 1B envoient leur règlement de travail à la Pro League, au plus tard le 15 septembre 2022.

Les clubs qui appartiennent aux séries amateurs et qui emploient des sportifs rémunérés envoient leur règlement de travail au secrétaire de la Ligue nationale de Football, au plus tard le 15 décembre 2022. Une violation de cet article ne peut être considérée comme une violation du Règlement des licences de la RBFA.

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.

* RBFA

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.

RBFA

Chapitre 18 : Droit à l'image

ARTICLE 24

Les Parties s'engagent à encourager leurs affiliés à conclure un contrat type entre l'entraîneur et le club de football concernant le droit à l'image, dans lequel les principes énoncés dans l'annexe de la présente CCT sont repris intégralement ou du moins aussi fidèlement que possible, afin que le droit à l'image soit réglementé de manière uniforme entre les clubs de football.

Chapitre 10 : Signature de la présente convention collective de travail

ARTICLE 25

Conformément à l'article 14/1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire.

ANNEXE 1 : Clause type droit à l'image

Définitions :

Pour l'application du présent article, les définitions suivantes s'appliquent :

- Image : le nom, les photos, les images, les illustrations, la voix, la représentation virtuelle et/ou électronique, la réplique, la ressemblance, le nom, le surnom, la signature, les initiales, le numéro de maillot, la ressemblance, les caractéristiques physiques (telles que la taille, le poids et la date de naissance) ou toute autre caractéristique de l'Entraîneur;
- Droit d'utilisation : le droit (mais non l'obligation) de filmer, photographier, capturer, reproduire ou utiliser de toute autre manière l'Image, dans le monde entier, par tout moyen et dans tout média connu ou créé actuellement ou ultérieurement, en relation avec tout type de communication, commerciale ou non, dans un Contexte Professionnel, y compris (mais sans s'y limiter) le droit d'apporter des modifications à l'Image et d'utiliser l'Image en relation avec la publicité, le merchandising et la publicité du Club et/ou de ses sponsors ;
- Contexte professionnel : l'exercice du Droit d'utilisation de quelque manière que ce soit, en relation ou en combinaison avec le nom, l'Équipement du Club, les couleurs, les logos, le stade, le centre d'entraînement, les sponsors ou autres caractéristiques d'identification du Club ou en relation ou en combinaison avec le nom, le logo, ou les sponsors ou autres caractéristiques d'identification de l'organisation patronale/ la Ligue ;
- Équipement du Club : tous les vêtements ou accessoires portant le nom et/ou le logo et/ou le slogan et/ou d'autres caractéristiques d'identification du club, y compris, mais sans s'y limiter, la tenue officielle de match, d'entraînement et de soirée du Club ;

Droit à l'image

L'Entraîneur dispose de la libre utilisation de son Image, tant qu'elle n'est pas exercée dans un Contexte Professionnel, sauf pour une utilisation non commerciale sur les médias sociaux de l'Entraîneur.

Sauf accord écrit préalable du Club, l'Entraîneur ne peut pas conclure de contrats de sponsoring avec des tiers qui sont des concurrents d'un sponsor du Club ou de la Ligue. Le consentement explicite, préalable et écrit du Club n'est pas nécessaire dans les cas suivants :

- Pour les engagements déjà pris par l'Entraîneur avant l'entrée de la Convention ;
- Lorsque l'Entraîneur a des obligations internationales de la part de la fédération nationale de football de l'Entraîneur, de la FIFA ou de l'UEFA ;
- Pour les contrats concernant le port et la promotion des chaussures de football et/ou des gants de gardien.

L'Entraîneur ne peut en aucun cas conclure des contrats de sponsoring avec des tiers concernant des produits contraires à l'image du sport (tabac, alcool, stimulants interdits, etc.).

Au début de chaque saison, le Club informera l'Entraîneur, par écrit ou par e-mail, des sponsors avec lesquels il a conclu un contrat. Au plus tard avant le début de la saison, l'Entraîneur informe le Club des sponsors avec lesquels il a conclu un contrat. En cas de modification des contrats de sponsoring en cours de saison, cela doit être communiqué par écrit à l'autre partie contractante dans un délai d'un mois.

L'Entraîneur et le Club déclarent qu'avant de signer la Convention, ils se sont informés mutuellement des sponsors avec lesquels ils ont un contrat, sauf si la Convention suit immédiatement un contrat de travail antérieur.

Les Parties acceptent que le Club et l'organisation patronale / la Ligue aient, sans indemnité supplémentaire, un Droit d'utilisation de l'Image, à la fois individuellement et en tant qu'équipe, dans le contexte de :

- la promotion des activités du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue ;
- une action promotionnelle organisée par ou au nom d'un sponsor du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue en relation directe avec le contrat de sponsoring avec le Club et/ou l'organisation patronale / la Ligue ;
- une action sociale organisée par le Club ou au nom d'un partenaire social du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue (par exemple, actions caritatives, visites d'hôpitaux et asbl, etc ;)
- la production, la vente, la distribution, la licence, la publicité, le marketing et la promotion de produits et services du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue, de produits et services liés au Club et/ou à l'organisation patronale / la Ligue (y compris les produits et services qui sont exploités par des tiers sur la base d'un contrat avec le Club ou qui sont produits et distribués sous licence du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue).

Après la résiliation de la Convention, les Parties reconnaissent que le club et/ou l'organisation patronale / la Ligue conservent le Droit d'utilisation de la Convention :

- pour une période d'un an après la résiliation de la Convention, dans le cadre du merchandising des produits du Club ;
- sans aucune limitation dans le temps en ce qui concerne tous les autres produits et services du Club et/ou de l'organisation patronale / la Ligue et les produits et services liés au Club et/ou à l'organisation patronale / la Ligue, qui ont été produits ou lancés au cours de la période de quinze ans après la résiliation de la Convention ;
- sans aucune limitation dans le temps en ce qui concerne les aperçus de l'histoire du Club, des matchs joués par l'Entraîneur pour le Club (y compris les aperçus annuels non exhaustifs sous forme de livre, les aperçus audiovisuels ou les NFT) et le musée du Club.

Les Parties reconnaissent que l'Entraîneur ne puisse pas révoquer à tout moment le Droit d'utilisation accordé, sauf moyennant un délai de préavis raisonnable, pour l'utilisation de son Image dans des produits et services à produire ou à lancer à des fins commerciales.

Les parties reconnaissent que le Droit d'Utilisation n'empêche pas l'Entraîneur de donner l'autorisation à l'organisation syndicale d'exploiter son Image, autrement que dans un Contexte Professionnel, spécifiquement et exclusivement dans le cadre du jeu de football EA Sports FC édité par EA Sports, eFootball édité par Konami et Football Manager édité par SEGA et par Sorare.

La présente clause type entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022 et est valable pour une durée indéterminée.