

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