

Contrat de travail d'employé pour un travail nettement défini à temps partiel Dérogation au tiers temps : 4 heures par jour minimum

Entre l'employeur :

- M (Nom / Prénom)
- La société/l'association (Raison sociale)
- Représenté(e) par M (Nom/qualité)
- Domicile (ou siège social) Rue N° à

Et le travailleur :

- M (Nom/Prénom)
- Domicile : Rue N° à

Il est convenu ce qui suit :

1. ENGAGEMENT

L'employeur engage l'employé à partir du .../.../..... pour l'exercice des fonctions ci-après..... dans le cadre du travail nettement défini suivant.

Le présent contrat se terminera de plein droit au moment de l'accomplissement du travail défini ci-dessus.

Les attributions du travailleur correspondent à la catégorie¹ dans la classification professionnelle établie par la commission paritaire dont relève l'entreprise soit n°

2. DUREE DES PRESTATIONS

Les prestations à fournir dans un horaire fixe et comportant une ou des prestations journalières d'au moins 4 heures, sont les suivantes :

LUNDI	de à ET de à	VENDREDI	de à ET de à
MARDI	de à ET de à	SAMEDI	de à ET de à
MERCREDI	de à ET de à	DIMANCHE	de à ET de à
JEUDI	de à ET de à		

Cet horaire, soit heures/semaine, est conforme au règlement de travail modifié le cas échéant, dont le travailleur reconnaît avoir eu connaissance. Le temps plein dans l'entreprise est fixé à heures/semaine.

Il sera interdit de prester des heures complémentaires sauf si elles précèdent ou suivent directement les prestations prévues ci-dessus. Dans ce cas, les heures complémentaires seront rémunérées avec un sursalaire de 50% ou de 100% si ces heures sont prestées un dimanche ou un jour férié.

3. LIEU DE TRAVAIL

Les prestations sont effectuées à
L'employeur se réserve toutefois le droit d'affecter le travailleur à un autre siège, selon les nécessités de l'entreprise.

4. REMUNERATION

En contrepartie de ses prestations, l'employé perçoit une rémunération mensuelle brute de : €.
Si la rémunération n'est pas calculée sur base mensuelle, le mode de calcul et les éléments à prendre en considération sont les suivants :

Autres avantages : compris dans la rémunération (OUI/NON)²

Le paiement de la rémunération se fera le jour ouvrable suivant l'échéance de paie³

au compte bancaire IBAN : BE BIC : ouvert au nom de l'employé

par chèque circulaire

Uniquement si le secteur l'autorise : en espèces au siège de l'entreprise ⁴

5. OUTILS DE TRAVAIL

Sont confiés à l'employé

Ce dernier en a la garde. Il doit les utiliser en bon père de famille et les restituer en bon état de fonctionnement.

¹ Pour les travailleurs de l'HORECA, il convient également de renseigner la fonction de référence.

² Biffer la mention inutile

³ Le paiement doit être effectué pour le 4^{ème} jour ouvrable au plus tard (voire jusqu'au 7^{ème} jour ouvrable si cela est prévu dans le règlement de travail) suivant l'échéance de paie – cocher la case de votre choix.

⁴ La possibilité de payer la rémunération en espèces est supprimée depuis le 01/10/2016. Il reste toutefois possible si le secteur d'activité le permet et a introduit, pour ce faire, une procédure de reconnaissance auprès du SPF Emploi. Nous consulter.

Mis à jour au 01/05/2019

6. SECURITE

L'employé veille, en vue d'assurer la sécurité, l'hygiène et la salubrité pendant les heures de travail, à respecter les mesures de précaution et en particulier les dispositions suivantes :

7. CONFIDENTIALITE

Tant au cours du contrat qu'après sa cessation, l'employé s'abstiendra scrupuleusement d'obtenir, d'utiliser ou de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aura connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle. Il veillera scrupuleusement à ne prendre aucune attitude qui puisse nuire à la réputation ou aux intérêts de son employeur et des utilisateurs.

8. LIBERALITE

Il est expressément convenu entre les parties, sauf disposition contraire expresse de la convention collective du travail conclue au sein de la commission paritaire n°, que les gratifications qui pourraient être allouées, notamment en fin d'année, ne font pas partie de la rémunération et conservent leur caractère de libéralités toujours révocables.

9. SALAIRE GARANTI

En application du règlement de travail, en cas d'incapacité de travail, pour être admis au bénéfice du salaire garanti, le travailleur est tenu d'avertir immédiatement son employeur et de lui fournir un certificat médical dans les heures.

Le travailleur ne peut refuser de recevoir ou de se présenter auprès du médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. Tout obstacle au contrôle médical entraîne la privation de salaire garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le contrôle.

10. RUPTURE

En application de l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

Par dérogation, chacune des parties peut résilier le contrat avant terme et sans motif grave durant la première moitié de la durée convenue et sans que cette période ne dépasse 6 mois et ce moyennant le respect d'un délai de préavis, en cas de licenciement, de 1 semaine durant les 3 premiers mois de service, de 3 semaines durant le 4^{ème} mois, de 4 semaines durant le 5^{ème} mois et de 5 semaines durant le 6^{ème} mois et, en cas de démission, d'une semaine durant les 3 premiers mois de service et de 2 semaines durant les 3 mois suivants. Lors de la conclusion de contrats de travail successifs, cette possibilité n'est réservée que pour le premier contrat conclu à partir du 1^{er} janvier 2014.

Lorsque le contrat est conclu pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de 3 mois, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de 7 jours et si la période durant laquelle le contrat peut être rompu conformément au paragraphe précédent est écoulée.

Lorsque le contrat est conclu pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, l'incapacité de travail de plus de 6 mois résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération qui restait à échoir pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel le travailleur a été engagé, avec un maximum de 3 mois et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

11. DISPOSITIONS PARTICULIERES

Il est en outre convenu ce qui suit :

Pour le surplus, le présent contrat est régi par la loi du 3 juillet 1978.

L'employé reconnaît avoir reçu une copie signée du présent contrat et un exemplaire du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise. Il s'engage à en respecter toutes les conditions.

Une copie de ce contrat sera envoyée au service du Contrôle des Lois sociales compétent.

Fait en double exemplaires à le/...../.....

(signature)

(signature précédée de mention « lu et approuvé »)

L'employeur

Le travailleur