

Contrat de remplacement d'employé à temps plein

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

Le premier nommé engage les services du second nommé à partir du/...../..... pour pourvoir au remplacement de dont le contrat d'emploi est suspendu pour la raison suivante

Les attributions du travailleur consistent en ordre principal en

Celles-ci correspondent à la catégorie¹.....dans la classification professionnelle établie par la commission paritaire dont relève l'entreprise soit n°

Le travailleur devra éventuellement accomplir d'autres tâches accessoires ou connexes à ses attributions principales, selon les nécessités de l'entreprise.

2. DUREE DES PRESTATIONS

Les prestations à fournir par le travailleur sont à temps plein, soit heures par semaine.

Modalités d'application :

- Durée hebdomadaire effective : heures par semaine
- Repos compensatoires : jours par an, payés / non payés²

A. Soit l'horaire de travail est établi, conformément au règlement de travail, comme suit :

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

B. Soit l'horaire est réparti selon un cycle établi comme suit :

Toutes les règles relatives au respect de l'horaire de travail ou au fonctionnement des équipes sont déterminées par le règlement de travail.

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 percevra 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.

¹ Pour les travailleurs du secteur HORECA, il convient également de renseigner la fonction de référence.

² Biffer la mention inutile.

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

- au compte bancaire IBAN : BEBIC :ouvert au nom de l'employé
- par chèque circulaire
- Uniquement si le secteur l'autorise : en espèces au siège de l'entreprise ⁴

STARTERJOB*

Le travailleur remplit les conditions nécessaires prévues à l'article 33bis de la loi du 24/12/1999 en faveur de la promotion de l'emploi. Par conséquent, la rémunération brute mensuelle du travailleur est réduite temporairement des pourcentages suivants :

- a) 6% pendant les mois durant lesquels le travailleur est âgé de 20 ans le dernier jour du mois
- b) 12% pendant les mois durant lesquels le travailleur est âgé de 19 ans le dernier jour du mois
- c) 18% pendant les mois durant lesquels le travailleur est âgé de 18 ans le dernier jour du mois.

En compensation de cette réduction, l'employeur payera mensuellement le supplément net compensatoire.

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.

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

Le contrat de remplacement prend fin dès que la cause du remplacement disparaît (ex.: retour, décès, force majeure...) : ⁵

- immédiatement, sans délai de préavis
- moyennant un délai de préavis, à savoir

Lorsque l'une des parties désire mettre fin au contrat de remplacement au cours de la durée du remplacement, les mêmes règles que dans les contrats conclus pour une durée indéterminée sont d'application. Chacune des parties peut rompre le présent contrat sans indemnité ni préavis pour motif grave. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est applicable aux modalités de cette rupture.

* Cocher si d'application

³ Le paiement doit être effectué pour le 4^e jour ouvrable au plus tard (voire jusqu'au 7^e jour ouvrable si cela est prévu dans le règlement de travail) suivant l'échéance de paie - Cochez 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.

⁵ Choix obligatoire. Cochez la modalité choisie.

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.

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

(signature)

(signature précédée de mention « lu et approuvé »)

L'employeur

Le travailleur