

Contrat de travail d'employé à durée indéterminée à temps partiel

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 une durée indéterminée.

Les attributions du travailleur consisteront en ordre principal en

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

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 en moyenne de h/semaine.

A.

1°) L'horaire est fixé comme suit :

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		

2°) L'horaire est fixé selon un horaire fixe sur un cycle tel que prévu en annexe du présent contrat de travail.

B. La durée du temps partiel est deheures par semaine suivant un horaire variable qui sera notifié au travailleur au moins 5 jours ouvrables² à l'avance, par l'affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté ou par un autre moyen défini au règlement de travail.

C. Les parties conviennent que la durée hebdomadaire de travail est variable. Toutefois, conformément au règlement de travail, elles s'engagent à respecter une durée hebdomadaire moyenne deheures calculée sur une période d'un trimestre.

L'horaire journalier de travail sera porté à la connaissance du travailleur, au moins 5 jours ouvrables à l'avance, par affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté² ou par un autre moyen défini au règlement de travail.

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 : €

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

² Sauf autre délai prévu par une convention collective sectorielle. Le délai ne peut toutefois pas être inférieur à 1 jour ouvrable.

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)³

Le paiement de la rémunération se fera le :jour ouvrable suivant l'échéance de paie⁴

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 ⁵

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

Les délais de préavis à respecter par les parties sont ceux déterminés par la loi du 3 juillet 1978. Chacune des parties peut rompre le présent contrat sans indemnité ni préavis pour motif grave. L'article 35 de la loi précitée est applicable aux modalités de cette rupture.

* cocher si d'application

³ Biffer la mention inutile.

⁴ 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.

⁵ 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.

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

