

# Contrat de travail d'employé à durée indéterminée 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

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 catégorie<sup>1</sup>.....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 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 prêter 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, le travailleur 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)<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup> Biffer la mention inutile.

- Le paiement de la rémunération se fera le : .....jour ouvrable suivant l'échéance de paie<sup>3</sup>
- 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 <sup>4</sup>

## 5. OUTILS DE TRAVAIL

Sont confiés au travailleur .....  
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

Le travailleur 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, le travailleur 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.

## 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

Le travailleur 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**

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

<sup>4</sup> 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