

Contrat de travail ouvrier Titres-services à durée déterminée¹ à temps partiel

Entre l'employeur :

- M (Nom / Prénom)
- La société/l'association (Raison sociale)
- Agréé(e) comme entreprise « titres-services » sous le n°
- 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 présent contrat est conclu pour une durée déterminée¹ débutant au jour de l'engagement, soit le ... / ... /, pour se terminer le ... / ... / Les attributions du travailleur consistent en ordre principal en :

Ces attributions correspondent à la catégorie 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 ²

Les prestations à fournir par le travailleur sont en moyenne de h/semaine.

A.

1°) L'horaire est fixé comme suit conformément au règlement de travail :

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.....

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

¹ Les parties peuvent conclure différents contrats de travail titres-services à durée déterminée successifs auprès d'un même employeur durant une période limitée de 3 mois à dater du jour de la 1^{ère} DIMONA pour un contrat de travail titres-services conclu chez le même employeur. A partir du 1^{er} jour ouvrable du 4^{ème} mois, le travailleur doit être engagé avec un contrat de travail à durée indéterminée.

² La durée minimale de chaque prestation est de 3 heures. Il n'y a pas de durée hebdomadaire minimale des prestations durant la période des 3 premiers mois à dater du jour de la 1^{ère} DIMONA pour un contrat de travail titres-services conclu chez le même employeur. A partir du 1^{er} jour ouvrable du 4^{ème} mois, le contrat à durée indéterminée devra prévoir une prestation hebdomadaire minimale d'une durée de 13 heures pour les travailleurs qui peuvent prétendre, pendant leur occupation, à une allocation de garantie de revenus, une allocation de chômage, une aide sociale financière ou un droit à l'intégration sociale. Pour les autres travailleurs, la prestation hebdomadaire minimale est fixée à 10 heures.

Spécificité en Région wallonne : la durée hebdomadaire de travail de tous les travailleurs sous contrat de travail est au moins égale à 19h. Cette règle doit être respectée dès la 4^{ème} année civile qui suit l'année d'octroi de l'agrément (et au plus tôt le 01/01/2021).

B. La durée du temps partiel est deheures par semaine suivant un horaire variable prévu au règlement de travail, qui sera notifié au travailleur au moins 5 jours ouvrables³ 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.

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 par affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise au moins 5 jours ouvrables⁴ à l'avance à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

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, selon la décision d'agrément :

- aux domiciles des utilisateurs de(s) (l')entité(s) de
- hors domiciles des utilisateurs (courses, accompagnement de personnes à mobilité réduite) de(s) (l')entités de
- dans un (ou plusieurs) locaux de l'entreprise (à préciser) :

L'employeur se réserve toutefois le droit d'affecter le travailleur à un autre siège dans la région.

4. REMUNERATION

En contrepartie de ses prestations, le travailleur perçoit une rémunération horaire brute de : €

Autres avantages : compris dans la rémunération (OUI / NON) ⁵

Le paiement de la rémunération s'effectue comme suit :

Acompte le solde le jour ouvrable suivant l'échéance de paie⁶ :

- au compte bancaire IBAN : BE BIC : ouvert au nom du travailleur
- par chèque circulaire
- au CCP n° ouvert au nom du travailleur
- uniquement si le secteur l'autorise : en espèce au siège de l'entreprise⁷

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 en propre au travailleur.....

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

* cocher si d'application

³ Application de l'article 7quinquies de la loi du 20/07/2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité. En l'absence de mention, les horaires doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins 7 jours calendrier à l'avance.

⁴ Application de l'article 7quinquies de la loi du 20/07/2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité. En l'absence de mention, les horaires doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins 7 jours calendrier à l'avance.

⁵ Biffer la mention inutile.

⁶ 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 – cochez la case de votre choix.

⁷ 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.

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

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 une durée déterminée 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 moyennant un préavis conformément au paragraphe précédent est écoulée.

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.

11. DISPOSITIONS PARTICULIERES

Il est, en outre, convenu ce qui suit :

- Le travailleur ne peut avoir de lien familial de sang ou par alliance jusqu'au 2^e degré inclus avec l'utilisateur ou un membre de la famille de l'utilisateur ni avoir la même résidence que l'utilisateur.
- L'employeur doit donner priorité pour l'obtention d'un emploi à temps plein ou d'un autre emploi à temps partiel, supplémentaire ou non, aux travailleurs qui, pendant leur occupation à temps partiel, ont droit une allocation à charge de l'Onem, au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière⁸. Ce travailleur doit, au moment où il signe son contrat de travail titres-services, introduire une demande d'obtention d'heures de travail complémentaires (cf annexe au contrat de travail à temps partiel d'ouvrier titres-services). Cette demande fait partie du contrat de travail.

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

⁸ Un régime de travail plus élevé ou un autre emploi à temps partiel avec plus d'heures de travail.

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.

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

(signature)

(signature précédée de mention « lu et approuvé »)

L'employeur

Le travailleur