

CONTRAT DE REMPLACEMENT D'EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL

Contrat de 4 heures par prestation minimum

Entre l'employeur :

Nom et prénom :

La société/l'association (raison sociale)

Représenté(e) par (nom et qualité)

Domicile (ou siège social) – Rue N°

Code postal : Localité :

Et le travailleur :

Nom et prénom :

Domicile – Rue N°

Code postal : Localité :

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. Durées 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	H	à	H	et de	H	à	H	=	H
MARDI	De	H	à	H	et de	H	à	H	=	H
MERCREDI	De	H	à	H	et de	H	à	H	=	H
JEUDI	De	H	à	H	et de	H	à	H	=	H
VENDREDI	De	H	à	H	et de	H	à	H	=	H
SAMEDI	De	H	à	H	et de	H	à	H	=	H
DIMANCHE	De	H	à	H	et de	H	à	H	=	H

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.

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

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. Rémunération

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'entreprise⁴

5. Outils de travail

Sont confiés à l'employé

.....

Ce dernier en a la garde. Il doit les utiliser comme le ferait une personne prudente et raisonnable et les restituer en bon état de fonctionnement.

6. Sécurité

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. Confidentialité

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.

² Biffer la mention inutile.

³ Le paiement doit être effectué pour le 4ème jour ouvrable au plus tard (voire jusqu'au 7ème 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.

8. Libéralité

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.

11. Dispositions particulières

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 exemplaire à, le / /

(Signature)

(Signature)

**En qualité de représentant légal
ayant le pouvoir d'engager l'employeur**

Le travailleur

En aucun cas, le Secrétariat social UCM ne peut être tenu responsable d'une utilisation inappropriée de ce contrat.
Date de dernière mise à jour : 06/2026

⁵ Choix obligatoire. Cochez la modalité choisie.