

CONTRAT DE REMPLACEMENT D'EMPLOYÉ À TEMPS PLEIN

Entre l'employeur :

Nom et prénom :

agissant en qualité de représentant légal ayant le pouvoir d'engager :

Personne morale / personne physique / organisation sans personnalité juridique :

.....(dénomination et forme juridique)

Numéro d'identification à la Banque Carrefour des entreprises : ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ...

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 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

¹ Pour les travailleurs du secteur de l'HORECA, il convient également de renseigner la fonction de référence.
² Biffer la mention inutile.

2 Biffer la mention inutile.

A. Horaire :

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

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

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

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)³ :

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

- 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'entreprise⁵

Starterjob⁶

- 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.

³ Biffer la mention inutile.

⁴ 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.

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.

⁶ Cocher si d'application.

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.

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 selon les modalités suivantes :

- Le / /
- Immédiatement, sans délai de préavis dès que la cause du remplacement disparaît (ex.: retour, décès, force majeure...)⁷
- Moyennant un délai de préavis, à savoir dès que la cause du remplacement disparaît (ex.: retour, décès, force majeure...)⁸

⁷ Choix obligatoire. Cochez la modalité choisie.
⁸ Choix obligatoire. Cochez la modalité choisie.

Si la fin de contrat intervient suivant la **1^{ère} modalité** ci-dessus, 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, de 1 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.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée de 3 mois au moins, l'incapacité de travail de plus de 6 mois résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité égale au salaire qui devait encore être payé jusqu'au terme convenu, avec un maximum de 3 mois et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

Si la fin de contrat intervient suivant la **2^{ème} ou 3^{ème} modalité**, les mêmes règles que dans les contrats conclus pour une durée indéterminée sont d'application.

Chacune des parties peut en outre 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.

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 : 07/2023