

CONTRAT DE REMPLACEMENT OUVRIER TITRES-SERVICES A 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 :

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. Durée des prestations¹

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

Modalités d'application :

☐ Durée hebdomadaire effective : heures par semaine

☐ repos compensatoires : jours par an, payés / non payés²

¹ 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 1ère DIMONA pour un contrat de travail titres-services conclu chez le même employeur. A partir du 1er jour ouvrable du 4ème 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.

² Cochez la case de votre choix.

A. Horaire :

☐ L'horaire est fixé 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

☐ L'horaire est réparti selon un cycle établi comme suit :

B. L'horaire des prestations pour le travailleur à horaire variable lui sera notifié au moins 7 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. 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. Rémunération

Pour la détermination du salaire barémique, il est tenu compte d'une ancienneté dans le secteur des titres-services de années et mois⁴. Le travailleur fournit à l'employeur, sur simple demande, la preuve de ses occupations précédentes au sein du secteur.

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 espèces au siège de l'entreprise⁷

³ Sauf autre délai prévu par une convention collective sectorielle. Le délai ne peut toutefois pas être inférieur à 3 jours ouvrables.

⁴ Les suspensions du contrat qui dépassent 3 mois n'entrent pas en compte dans le calcul de l'ancienneté sauf en cas de maladie (droit commun et maladie professionnelle) et accidents de travail.

⁵ Biffer la mention inutile.

⁶ 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.

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.

5. Outils de travail

Sont confiés en propre au travailleur.....

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

6. Sécurité

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. Confidentialité

Tant au cours du contrat qu'après sa cessation, le travailleur s'abstiendra scrupuleusement 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 dès que la cause du remplacement disparaît (ex. : retour, décès, force majeure, ...)⁸ :

- ☐ 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.

8 Choix obligatoire : cochez la modalité choisie.

11. Dispositions particulières

Il est en outre convenu ce qui suit :

- Le travailleur ne peut avoir de lien familial de sang ou par alliance jusqu'au 2^{ème} degré inclus avec l'utilisateur ou un membre de la famille de l'utilisateur ni avoir la même résidence que l'utilisateur.

-
-

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.

Fait en double exemplaires 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 : 09/2023