****

**Contrat de travail à durée indéterminée (ouvrier/employé)**

Entre :

Madame/Monsieur ....................................................................................................
dûment mandaté(e) par l’employeur : ................................................................
rue : .......................................................................................... n° ........ ..........
code postal : ............. localité : .............................................................................
Ci-après dénommé(e) « l’employeur »,

Et :

Madame/Monsieur .................................... ...................................
rue : ...................................................................................... n° ........... ............
code postal : .............. localité : ............................................................................
Ci-après dénommé(e) « le travailleur »,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Le travailleur est engagé à partir du ..../..../..........

Le travailleur est engagé en qualité d'ouvrier/d'employé.

Le travailleur effectuera les tâches suivantes :

..............................................................................................................................................................

Le lieu de travail est situé à :

..............................................................................................................................................................

Les parties conviennent que le lieu de travail n'est pas une condition de travail essentielle du présent contrat de travail et pourra donc être modifié de façon unilatérale par l'employeur en fonction des nécessités de l'entreprise.

Le travailleur est engagé à temps plein. L'horaire de travail est prévu dans le règlement de travail.

Le travailleur est engagé à temps partiel dans un régime de travail fixe[[1]](#footnote-1) comportant ….. heures par semaine[[2]](#footnote-2).

Le travailleur est engagé à temps partiel dans un régime de travail flexible[[3]](#footnote-3) comportant ….. heures par semaine[[4]](#footnote-4) en moyenne sur une période de référence égale à …..[[5]](#footnote-5).

Il est engagé dans le cadre d’une reprise progressive du travail, avec l’accord de sa mutuelle[[6]](#footnote-6).

L’horaire de travail est variable[[7]](#footnote-7) : voir dispositions dans le règlement de travail.

L’horaire de travail est fixe[[8]](#footnote-8) : les heures de prestations sont réparties de la manière suivante :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lundi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mardi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mercredi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Jeudi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Vendredi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Samedi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Dimanche | de |  | à |  | de |  | à |  |

L’horaire de travail est flottant[[9]](#footnote-9) : voir dispositions prévues dans le règlement de travail. Le travailleur doit prester ses heures de travail dans le respect des plages fixes et mobiles décrites ci-dessous[[10]](#footnote-10). La durée journalière moyenne de travail du travailleur est de ….. heures …..[[11]](#footnote-11).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Plage mobile | Plage fixe | Plage mobile | Plage fixe | Plage mobile |
| Lundi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mardi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mercredi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Jeudi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Vendredi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Samedi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Dimanche | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |

L'horaire de travail est cyclique : la durée du travail est de ….. heures[[12]](#footnote-12), réparties sur un cycle de ….. semaines et selon les plages fixes suivantes :

|  |
| --- |
| Semaine ….. |
| Lundi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mardi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mercredi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Jeudi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Vendredi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Samedi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Dimanche | de |  | à |  | de |  | à |  |

L'horaire de travail est cyclique : la durée du travail est de ….. heures[[13]](#footnote-13), réparties sur un cycle de ….. semaines et selon les plages fixes et mobiles suivantes :

Voir dispositions prévues dans le règlement de travail. Le travailleur doit prester ses heures de travail dans le respect des plages fixes et mobiles décrites ci-dessous. La durée journalière moyenne de travail du travailleur est de ….. (total des heures sur le cycle/nombre de jours prestés).

|  |
| --- |
| Semaine ….. |
| Lundi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mardi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mercredi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Jeudi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Vendredi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Samedi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Dimanche | de |  | à |  | de |  | à |  |

|  |
| --- |
| Semaine ….. |
|  | Plage mobile | Plage fixe | Plage mobile | Plage fixe | Plage mobile |
| Lundi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mardi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mercredi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Jeudi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Vendredi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Samedi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Dimanche | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |

La rémunération brute du travailleur est fixée à ........... par heure/jour/semaine/mois[[14]](#footnote-14).

Toutes autres indemnités, en dehors du salaire brut mentionné ci-dessus ou celles imposées par la loi, un arrêté royal ou par une convention collective du travail, sont purement des libéralités. En tout temps elles peuvent être octroyées ou supprimées pour des raisons dont l'employeur se réserve le droit de décider souverainement et au sujet desquelles il n'est redevable d'aucune justification à l'égard du travailleur. Concernant lesdites indemnités, le travailleur ne pourra en aucun cas invoquer un usage généralisé, ni faire valoir à cet égard un droit, quel qu'il soit.

Le candidat bénéficie des avantages extra-légaux suivants :

..............................................................................................................................................................

La rémunération à laquelle le candidat a droit, est versée suivant la méthode et selon les périodicités comme disposé par la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération du travailleur et ses arrêtés d’exécution.

L'exécution du contrat ne peut être suspendue qu'en raison des motifs et selon les modalités déterminées par la loi, par les conventions collectives de travail et par le règlement de travail.

En cas d'incapacité de travail, le travailleur s'engage à avertir immédiatement l'employeur.

Le travailleur s'engage à fournir dans les deux jours ouvrables à compter du début de l'incapacité un certificat médical attestant l'incapacité de travail et indiquant la durée de celle-ci.

Conformément aux dispositions légales, le travailleur se soumettra le cas échéant à un examen pratiqué par un médecin désigné par l'entreprise.

Les délais de préavis à respecter sont fixés par les dispositions légales concernées. Le contrat de travail peut également prendre fin :

* sans préavis moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis;
* par rupture immédiate, sans préavis ni indemnité, pour motif grave, sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

Le travailleur déclare expressément marquer son accord pour que l'employeur paie son salaire et toute autre somme le concernant, de quelque nature qu'elle soit, par versement bancaire.

IBAN : BE00-0000-0000-0000

BIC : XXXXXX

Le travailleur déclare expressément marquer son accord pour que l'employeur paie son salaire et toute autre somme le concernant, de quelque nature qu'elle soit, par chèque circulaire.

Le travailleur déclare expressément marquer son accord pour que l'employeur paie son salaire et toute autre somme le concernant, de quelque nature qu'elle soit, assignation postale.

Les frais éventuels ne seront pas déduits des montants faisant l’objet des paiements.

Le travailleur s’engage à respecter la confidentialité des données personnelles conformément au Règlement général 2016/679 sur la protection des données lorsqu’il est amené à traiter de telles données avec l’autorisation de l’employeur.

Le travailleur déclare avoir reçu un exemplaire du présent contrat ainsi qu'une copie du règlement de travail.
Il déclare en accepter les clauses et conditions.

Il est en outre convenu ce qui suit :

Ainsi établi en double exemplaire
Fait à .........., le ...../...../..........

**Signature du travailleur (précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)Signature de l'employeur (précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)**

**COMMENTAIRE : Contrat de travail à durée (in)déterminé après une formation professionnelle individuelle (FPI) ou un plan formation-insertion (PFI)[[15]](#footnote-15)**

**FPI/PFI : principes généraux**

Une formation professionnelle individuelle en entreprise (FPI) / un plan formation-insertion (PFI) est une formation professionnelle, sur le lieu de travail, d'un chômeur indemnisé ou d'un demandeur d'emploi (ci-après nommé le stagiaire).

L'exécution d'une telle formation sera régie par une convention conclue entre le stagiaire, l'employeur et le service compétent pour la formation professionnelle (Bruxelles formation ou Forem). La formation doit être au moins à mi-temps.

La durée de la convention FPI/PFI sera déterminée par Bruxelles formation ou le Forem qui n'acceptent que les formations d’une durée minimale de 4 semaines et d'une durée maximale de 6 mois.

**Sécurité d'emploi après FPI/PFI**

L'employeur s'engage à occuper le stagiaire sous contrat de travail pour une durée (in)déterminée dans la profession apprise et dans les conditions en vigueur dans l'entreprise pour cette profession, immédiatement après la formation et cela, pour une durée au moins égale à celle de la formation (ci-après « durée minimale d'emploi »).

Cette durée minimale d'emploi constitue une sorte de période de protection durant laquelle l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat de travail sous peine d'encourir de lourdes sanctions.

En effet, le stagiaire dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur au cours de la période minimale d'emploi peut demander une indemnisation devant le Tribunal de Travail. En outre, Bruxelles formation ou Forem peut décider de ne plus accorder pendant une certaine période une FPI/ un PFI à l'employeur (il en va de même lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales ou contractuelles).

La « protection » liée à la durée minimale d'emploi ne sera pas d'application en cas d'un licenciement pour motif grave.

1. Un régime de travail est fixe lorsque la durée totale du travail reste constante sur une semaine ou sur une période plus longue fixée dans le contrat. Un régime de travail est flexible lorsque le nombre d’heures à prester peut être fluctuant d’une semaine à l’autre, tout en respectant une moyenne qui est fixée sur une période de référence. [↑](#footnote-ref-1)
2. Si l’horaire de travail est cyclique, précisez la durée hebdomadaire moyenne. [↑](#footnote-ref-2)
3. Un régime de travail est fixe lorsque la durée totale du travail reste constante sur une semaine ou sur une période plus longue fixée dans le contrat. Un régime de travail est flexible lorsque le nombre d’heures à prester peut être fluctuant d’une semaine à l’autre, tout en respectant une moyenne qui est fixée sur une période de référence. [↑](#footnote-ref-3)
4. Si l’horaire de travail est cyclique, précisez la durée hebdomadaire moyenne. [↑](#footnote-ref-4)
5. Indiquez une période de référence de minimum 3 mois et maximum 12 mois. [↑](#footnote-ref-5)
6. Concrètement, il s’agit d’une situation où le travailleur, en plus de son salaire pour ses prestations à temps partiel, bénéficie également d’allocations d’incapacité de travail à charge de sa mutuelle. [↑](#footnote-ref-6)
7. À chaque fois qu’il est dérogé à l’horaire à temps partiel prévu, les stipulations dérogatoires doivent faire l’objet d’un document de contrôle, sauf s’il existe un système d’enregistrement des prestations. [↑](#footnote-ref-7)
8. À chaque fois qu’il est dérogé à l’horaire à temps partiel prévu, les stipulations dérogatoires doivent faire l’objet d’un document de contrôle, sauf s’il existe un système d’enregistrement des prestations. [↑](#footnote-ref-8)
9. Un horaire flottant ne peut être appliqué au travailleur à temps partiel que s’il est occupé dans un régime de travail fixe. [↑](#footnote-ref-9)
10. Reprendre les plages fixes et mobiles décrites dans le règlement de travail uniquement pour les jours où il est prévu que le travailleur à temps partiel soit présent au travail. [↑](#footnote-ref-10)
11. Mentionnez la durée journalière moyenne de travail en divisant la durée hebdomadaire du travailleur à temps partiel par le nombre de jours qu’il doit prester. [↑](#footnote-ref-11)
12. Indiquez la durée de travail totale sur le cycle. [↑](#footnote-ref-12)
13. Indiquez la durée de travail totale sur le cycle. [↑](#footnote-ref-13)
14. À ajouter en cas d’application du salaire de départ : « Conformément à la législation relative aux startersjobs, l’employeur diminue le salaire brut convenu et verse le supplément compensatoire pour chaque période de paie au cours de laquelle il réduit le salaire brut convenu. » [↑](#footnote-ref-14)
15. Ce commentaire ne fait pas partie du contrat. Il a seulement vocation à vous fournir une explication. [↑](#footnote-ref-15)