****

**Contrat de travail à durée déterminée (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 :

1. Durée du contrat

Le travailleur est engagé à partir du ..../..../......... jusqu’au ..../..../..........

1. Qualité

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

1. Fonctions

Le travailleur effectuera les tâches suivantes :

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

1. Lieu de travail

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.

1. Durée du travail

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 |  |

1. Rémunération

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.

1. Suspension

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.

1. Incapacité 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.

1. Fin du contrat
   1. À l’échéance

Si le présent contrat de travail est conclu à durée déterminée, il prendra fin automatiquement à la date d’échéance fixée dans le présent contrat de travail.

* 1. Résiliation

La partie qui résilie le contrat de travail 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 de travail avait été conclu à durée indéterminée.

* 1. Résiliation – première moitié

Il pourra également être mis fin au contrat de travail par rupture immédiate, sans préavis ni indemnité, pour motif grave, sans préjudice de tous dommages et intérêts s’il y a lieu.

* 1. Limitation à la résiliation

Sans préjudice des dispositions de l’article 9 du présent contrat de travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail, avant terme et sans motif grave, durant la première moitié de la durée convenue et sans que la période durant laquelle un préavis est possible ne dépasse 6 mois, et cela moyennant le respect du délais de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat de travail avait été conclu à durée indéterminée. La fin effective du contrat de travail doit correspondre à la fin de la première moitié du contrat, limitée à 6 mois.

La première moitié du présent contrat de travail conclu pour une durée déterminée, limitée à 6 mois, court jusqu’au ..../..../.........[[15]](#footnote-15).

Si les parties, conformément aux dispositions légales en la matière, ont conclu des contrats de travail successifs pour une durée déterminée, la possibilité de résiliation reprise dans le présent article ne peut être appliquée qu’au premier contrat de travail conclu par les parties.

* 1. Résiliation en cas d’incapacité du travailleur

Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée inférieure à 3 mois, l’incapacité de travail du travailleur résultat d’une maladie ou d’un accident et ayant une durée de plus de 7 jours calendriers permet à l’employeur de résilier le contrat de travail sans indemnité pour autant que la première partie du contrat soit écoulé.

Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée d’au moins 3 mois et que l’incapacité de travail du travailleur résultant d’une maladie ou d’un accident dépasse 6 mois alors que le terme fixé par le contrat de travail n’est pas expiré, l’employeur peut à tout moment résilier le contrat de travail moyennant une indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui reste à échoir jusqu’au terme convenu, avec un maximum de 3 mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l’incapacité de travail.

1. Modes de paiement

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.

1. Confidentialité

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.

1. Déclaration du travailleur

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)[[16]](#footnote-16)**

**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.

**COMMENTAIRE  : Contrats de travail à durée déterminées successifs – Information importante**

**1. Interdiction de principe et exceptions**

Aux termes de l’article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée ***sans qu’il n'y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur***, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l’employeur prouve que ces contrats étaient justifiés **par la nature du travail** ou **par d’autres raisons légitimes**.

***Il découle donc de cet article que les contrats de travail successifs sont autorisés dans deux hypothèses*** :

* lorsqu’il y a entre eux une interruption attribuable au travailleur.
* lorsque la succession des contrats est justifiée par la nature du travail ou par d’autres raisons légitimes.

Aux termes de l’article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée ***sans qu’il n'y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur***, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l’employeur prouve que ces contrats étaient justifiés **par la nature du travail** ou **par d’autres raisons légitimes**.

La loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales (**M.B. 31 mars 1994**) avait cependant modifié la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce qui concerne les dispositions en matière de contrats à durée déterminée successifs.

Cette loi avait en effet introduit un article 10 bis dans la loi de 1978. Ce dernier prévoyait deux possibilités complémentaires de conclure des contrats à durée déterminée successifs à partir du 1er avril 1994, et ce jusqu’au 31 décembre 1997.

Toutefois, l’évaluation annuelle par le Conseil national du travail et le Conseil central de l’économie des répercussions de cette mesure sur l’emploi s’étant avérée positive, **ces dérogations sont dorénavant admises pour une durée indéterminée**. L’article 10 bis précité a été modifié en ce sens par l’article 12 de la loi-programme du 13 février 1998 (**M.B. du 19 février 1998**). L’article 118 de cette loi dispose que l’article 12 relatif aux contrats à durée déterminée successifs **produit ses effets à partir du 1er janvier 1998**.

**2. Successions autorisées : durée maximale**

L’article 10 bis de la loi du 3 juillet 1978 permet dès lors à l’employeur, dans les limites décrites ci-après de conclure des contrats à durée déterminée successifs avec un même travailleur sans que ces contrats ne soient considérés comme un contrat à durée indéterminée.

**1ère hypothèse – durée totale maximale de 2 ans**

L’employeur et le travailleur peuvent conclure au maximum 4 contrats à durée déterminée successifs, d’une durée de 3 mois au moins chacun, sans toutefois que la durée totale de ces contrats ne puisse dépasser 2 ans.

***Exemple*** : les parties peuvent conclure un premier contrat de 12 mois, un second de 5 mois, un troisième de 4 mois et enfin un quatrième de 3 mois.

**2ème hypothèse – durée totale maximale de 3 ans**

**Moyennant une autorisation préalable**, l’employeur et le travailleur peuvent conclure des contrats à durée déterminée successifs d’une durée de 6 mois au moins chacun sans toutefois que la durée totale de ces contrats successifs ne puissent excéder 3 ans.

***Exemple*** : les parties peuvent conclure un contrat de 6 mois, un second de 12 mois, un troisième de 18 mois.

L’employeur qui souhaite conclure des contrats à durée déterminée successifs d’une durée minimum de 6 mois chacun et pendant 3 ans au maximum doit **demander l’autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi** (arrêté royal du 17 juin 1994). Le fonctionnaire compétent pour accorder l’autorisation préalable de conclure des contrats de travail successifs pour une durée indéterminée est l’Inspecteur chef du district de l’Inspection des lois sociales du lieu où se situe l’entreprise. C’est l’employeur qui doit demander cette autorisation. Cette demande doit être faite par lettre recommandée à la poste ou par avis télécopie (fax).

La lettre recommandée ou le fax doit mentionner **les raisons qui justifient** la conclusion des contrats de travail à durée déterminée successifs et ce pour chaque travailleur concerné. Une demande d’autorisation collective est donc exclue.

L’arrêté royal ne mentionne pas le délai dans lequel le fonctionnaire doit répondre. Il prévoit toutefois en son article 5 que le Ministère de l’Emploi et du Travail est chargé de l’exécution de l’arrêté. L’on peut estimer que ce délai est dans la pratique d’environ 15 jours.

Il demeure une dernière question sur la procédure à suivre en cette matière. On peut en effet se demander si l’autorisation de l’Inspection sociale doit être obtenue pour le premier contrat à durée déterminée d’au moins 6 mois ou s’il est possible au contraire de ne demander l’autorisation qu’au moment où on envisage de prolonger le premier contrat à durée déterminée.

Selon le Ministère de l’Emploi et du Travail, le texte de l’article 10 bis stipule clairement qu’il doit s’agir d’une ***autorisation préalable***. L’employeur doit donc selon le Ministère demander l’autorisation de l’Inspection sociale pour le premier contrat à durée déterminée.

*Quid si l’employeur conclut un premier contrat de minimum 6 mois sans demander l’autorisation préalable et envisage ensuite de renouveler le contrat pour une même durée ? Refusera-t-on d’accorder cette prolongation pour des raisons de procédure ?*

En fin de compte, ce sont les Cours et Tribunaux qui trancheront dans le cas d’un éventuel refus d’autorisation.

Nous considérons dès lors qu’il est plus prudent pour les employeurs qui désirent conclure des contrats à durée déterminée successifs sur base de la 2ème hypothèse (contrat à durée déterminée de minimum 6 mois pour une durée maximale totale de 3 ans, avec autorisation préalable) d’informer préalablement l’Inspection sociale de la conclusion du premier contrat à durée déterminée et d’en mentionner les motifs.

*Quid si l’employeur engage un travailleur dans les liens d’un contrat de travail à durée déterminée sans avoir encore reçu la réponse de l’Inspection sociale ?*

* Si la réponse est positive, cela ne posera pas de problème.
* Si la réponse est négative et que surgit un conflit entre le travailleur et l’employeur à l’issue d’un tel contrat, il appartiendra au juge de décider si la succession de contrats à durée déterminée est justifiée par la nature du travail ou par d’autres raisons légitimes.

Il en va de même lorsque aucune autorisation n’a été demandée.

**Pour rappel**, les dispositions reprises ci-dessus en matière de contrats à durée déterminée successifs ne sont pas applicables aux contrats de stage et d’apprentissage.

**3. Succession alternée avec des contrats de remplacement: limitation**

Article 11quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail introduit une nouvelle limitation dans l’hypothèse ou l’employeur conclut successivement un (ou plusieurs) contrats à durée déterminée et un (ou plusieurs) contrat(s) de remplacements.

Lorsque l’employeur conclut un (plusieurs) contrat(s) de durée déterminée suivi d’un (ou plusieurs) contrat(s) de remplacement (ou inversement), la durée maximale de ces contrats successifs ne peut dépasser les 2 ans.

* *Existe t -il des exceptions à cette durée maximale ?*

Oui, la loi prévoit deux exceptions :

• Lorsque l’interruption entre plusieurs contrats est imputable au travailleur ;

• en cas de contrat de remplacement unique qui suit des contrats de travail à durée successifs (ou un travail nettement défini) à condition que (cumulativement) :

o les contrats successifs à durée déterminée sont justifiés par la nature du travail ou un motif légitime ;

o la durée totale des contrats à durée déterminée successifs et du contrat de remplacement ne peut excéder 3 ans.

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. Il est important que vous soyez au courant de cette situation, car, si le travailleur retombe en incapacité de travail totale pour cause de maladie, vous ne lui devrez pas de salaire garanti. [↑](#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. Mentionnez la date à laquelle la première moitié du contrat de travail prend fin sans que cette date puisse être postérieure à 6 mois après la date de début du contrat de travail. La première moitié d'un contrat de travail de 6 mois prenant cours le 1er janvier, prendra fin le 31 mars. La première moitié d'un contrat de travail de 12 mois prenant cours le 1er janvier, prendra fin le 30 juin. La première moitié d'un contrat de travail de 15 mois prenant cours le 1er janvier, prendra également fin le 30 juin du fait que la première moitié est limitée à six mois. [↑](#footnote-ref-15)
16. Ce commentaire ne fait pas partie du contrat. Il a seulement vocation à vous fournir une explication. [↑](#footnote-ref-16)