****

**Contrat de travail flexi-job**

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 présent contrat de travail flexi-job est conclu en exécution du contrat-cadre conclu le ..../..../.........[[1]](#footnote-1).

Il est régi par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sous réserve des spécificités reprises dans la loi portant dispositions diverses en matière sociale du 16 novembre 2015.

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

Le travailleur est engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée à partir du ..../..../......... jusqu'au ..../..../......... inclus[[2]](#footnote-2).

Le travailleur est engagé dans les liens d'un contrat de travail pour l'exécution d'un travail nettement défini, suivant la description ci-après :

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

Le travailleur aura à effectuer les tâches suivantes :

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

En cas d’occupation relevant de la commission paritaire 302, le travailleur est par conséquent occupé à la fonction de référence suivante[[3]](#footnote-3) :

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

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.

Le travailleur est engagé à temps partiel[[4]](#footnote-4) dans un régime de travail fixe/flexible comportant ….. heures par semaine en moyenne.

L’horaire de travail est variable.

L’horaire de travail est fixe : 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 |  |

La rémunération brute du travailleur est fixée à .......... par heure/mois[[5]](#footnote-5).

Le travailleur aura également droit aux indemnités et avantages qui lui sont dus en vertu de la loi ou des conventions collectives de travail applicables.

Le travailleur a également droit à un pécule de vacances, appelé flexi-pécule de vacances, correspondant à 7,67 % du flexi-salaire du travailleur. Le flexi-salaire du travailleur est égal à la rémunération brute horaire convenue ainsi que les indemnités, primes et avantages, quelle que soit leur nature, versés par l’employeur en vue de rémunérer une prestation fournie dans le cadre du flexi-job. Ce flexi-pécule de vacances est payé au même moment que le flexi-salaire.

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 de 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.

1.

Selon qu'il s'agisse d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un travail nettement défini, le contrat de travail prendra fin automatiquement à la date d'échéance fixée dans le présent contrat de travail ou par l'achèvement du travail nettement défini pour lequel le travailleur a été engagé.

La partie qui résilie le contrat de travail, soit avant terme soit avant l'achèvement du travail nettement défini et sans motif grave, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme ou l'achèvement du travail nettement défini, 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.

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.

Sans préjudice des dispositions de l’article 10 du présent contrat de travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans motif grave, avant terme ou avant que le travail nettement défini ne soit achevé, 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 délai 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.

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

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. Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée inférieure à 3 mois, l'incapacité de travail du travailleur résultant 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 présent contrat soit écoulée.

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, dont un original pour chacune des deux parties contractantes
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 »)**

1. Un contrat-cadre valablement conclu est une condition essentielle pour qu’un contrat de travail flexi-job puisse être conclu valablement (voyez notre modèle de contrat-cadre flexi-job sous le n° 92304). [↑](#footnote-ref-1)
2. Afin de s’assurer que le contrat de travail flexi-job soit valablement conclu (cfr. respect des conditions d’occupation reprises dans l’article 3 de notre modèle de contrat-cadre flexi-job sous le n° 92304), nous vous conseillons vivement de fixer une date de fin de contrat se situant dans le même trimestre civil que la date d’engagement. [↑](#footnote-ref-2)
3. Mention obligatoire si les parties relèvent de la CP 302 : mentionner une fonction de référence de la classification professionnelle déterminée par CCT conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (cfr. la documentation sectorielle chapitre 3). [↑](#footnote-ref-3)
4. En cas d’occupation selon un horaire de travail variable à temps partiel les règles de publicité des horaires à temps partiel (affichage de l’horaire 5 jours ouvrables au moins à l’avance, conservation d’un document de contrôle pour toute dérogation à l’horaire à temps partiel normal) ne doivent pas être respectées et il n’est pas non plus obligatoire de mentionner les horaires des flexi-jobs à temps partiel dans le règlement de travail. Il est dans ce cas donc possible de travailler en dehors des horaires mentionnés dans le règlement de travail. [↑](#footnote-ref-4)
5. Pour connaître le montant minimal légal, voir le chapitre 42 de la documentation sectorielle dans la Commission paritaire concernée. [↑](#footnote-ref-5)