CONTRAT DE TRAVAIL[[1]](#footnote-1) POUR RESSORTISSANT D’UN PAYS TIERS EN RÉGION WALLONNE[[2]](#footnote-2)
Annexe I à l'Arrêté du Gouvernement wallon du 16 mai 2019
 portant exécution de la Loi du 30 Avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers

**A signer en trois exemplaires
(un exemplaire original à joindre à la demande d’autorisation de travail)**

**Entre l’employeur :**

1. Nom de l’entreprise : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. représentée par : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fonction : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Siège social de l’entreprise : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Siège d’exploitation : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
5. Numéro d’entreprise (BCE) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
6. Numéro et dénomination de la commission paritaire à laquelle ressortit l’employeur :
7. Description de l’activité exercée par l’entreprise : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Et le travailleur :**

1. Nom et prénom du travailleur : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Lieu et date de naissance : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Nationalité : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Résidence ou domicile : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
5. Qualification : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Il est convenu ce qui suit :**

**Article 1er. Dispositions introductives**

Qualité

L’employeur engage le travailleur, en qualité de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Durée de l’occupation

Le travailleur est occupé pour une durée de \_\_\_ mois/pour une durée indéterminée (***biffer la mention inutile***), prenant cours, à la date d’octroi du document unique combinant séjour et travail ou du permis de travail B.

 Lieu(x) de travail

Le(s) lieu(x) de travail (siège social et/ou siège(s) d’exploitation) est (sont) fixés à l’adresse (aux adresses) suivante(s) :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Article 2. Conditions de travail**

 Avantages

Le travailleur jouit en Belgique des mêmes conditions de travail que le travailleur belge ; il bénéficie des avantages et est soumis aux obligations découlant de la législation sociale et notamment des conventions collectives au même titre que le travailleur belge.

L’employeur assure au travailleur, pendant cette durée, un travail régulier dans les mêmes conditions qu’aux travailleurs belges de l’entreprise.

 Formalités administratives

L’employeur vient en aide au travailleur, notamment en ce qui concerne les formalités administratives. D’autre part, il prend toutes les mesures opportunes pour l’adapter aux travaux qu’il aura à exécuter et lui donne toutes indications utiles en ce qui concerne le paiement des salaires et la présentation de réclamations éventuelles.

Le travailleur s’engage à rester au service de l’employeur pendant la durée du contrat et à respecter toutes les clauses du règlement de travail applicables à tous les travailleurs occupés chez ledit employeur et dont connaissance lui est donnée dans une langue comprise par lui.

**Article 3. Durée du travail**

L’engagement est effectué dans un régime de travail (***biffer les mentions inutiles***) :

1. à temps plein

La durée du travail est fixée à \_\_\_\_\_ heures par semaine et répartie selon un horaire prévu au règlement de travail ou comme suit :

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

Autres horaires : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. à temps partiel

La durée du travail est établie :

* soit à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures par semaine suivant l’horaire fixe de travail suivant :

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

* soit à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures sur un cycle de travail de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ semaines et suivant l’horaire fixe de travail suivant :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Lundi | Mardi  | Mercredi | Jeudi  | Vendredi | Samedi | Dimanche |
| 1ere semaine |  |  |  |  |  |  |  |
| 2ème semaine |  |  |  |  |  |  |  |
| 3ème semaine |  |  |  |  |  |  |  |
| 4ème semaine |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

* soit à horaire variable selon une durée hebdomadaire moyenne de travail de \_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures, fixée sur une période de référence de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ semaines/ mois et ce selon un horaire de travail prévu au règlement de travail.

**Article 4. Rémunération**

La rémunération brute**,** à la date de la signature du présent contrat, s’élève à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ euros

par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ***(préciser « par heure », « par jour », « par semaine » ou « par mois »)***

La rémunération ainsi payée doit être au moins égale, en tenant compte du régime de travail à temps plein / à temps partiel (***biffer la mention inutile***) établi à l’article 3, à celle des travailleurs de même catégorie professionnelle accomplissant le même travail dans l’entreprise.

Le travailleur a droit également dans les mêmes conditions que les autres travailleurs de son entreprise à toutes les primes et à tous les avantages en nature ou en espèces dus à ceux-ci, à savoir :

(***préciser la nature et le montant desdits primes et avantages en nature ou en espèce et préciser « par heure », « par jour », « par semaine » ou « par mois »***)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Article 5. Frais**

 Autorisation de travail

Les frais résultant de la délivrance de l’autorisation de travail nécessaire à la mise au travail du travailleur en Belgique sont à charge de l’employeur.

Le présent contrat et les droits et obligations qui en découlent sont soumis à la législation et à la réglementation du travail applicable en Belgique ainsi qu’aux conventions collectives de travail et au règlement de travail applicables dans l’entreprise.

 Frais de voyage

Les frais de voyage depuis le lieu de résidence du travailleur dans le pays de recrutement jusqu’au lieu d’emploi sont à charge de l’employeur. Cette disposition ne s’applique pas lorsque le travailleur se trouve déjà installé en Belgique au moment de l’octroi de l’autorisation de travail (dans le cas d’un renouvellement de contrat de travail notamment).

**Article 8. Fin du contrat**

 Condition suspensive

Ce contrat de travail est conclu sous condition suspensive de l’obtention et la présentation d’un permis de travail valable.

Le contrat de travail prend fin automatiquement

 Motif grave

Sans préjudice des dispositions de l’article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le présent contrat ne peut être résilié avant l’expiration du terme fixé au point 3 que pour des motifs graves.

 Frais de rapatriement

Sans préjudice de l’article 35 et de l’article 40, § 1er de la loi du 3 juillet 1978, relative au contrat de travail, lorsqu’il est mis fin au contrat pour un motif grave imputable à l’employeur ou en cas de rupture injustifiée du contrat par l’employeur avant l’expiration du terme fixé à l’article 1er, celui-ci doit payer les frais de rapatriement du travailleur du lieu de travail jusqu’à son domicile ou à sa résidence à l’étranger, à moins que le travailleur n’ait été ou ne soit embauché par un autre employeur, conformément à la législation relative à l’occupation de travailleurs de nationalité étrangère ou à moins que le travailleur reste autorisé au séjour en Belgique sur une autre base que le permis unique l’ayant autorisé au travail dans le cadre du présent contrat de travail.

 Décès du travailleur

En cas de décès dû à un accident de travail, le conjoint du travailleur et ses enfants à charge, autorisés à séjourner en Belgique, sont, s’ils le désirent, rapatriés aux frais de l’employeur, jusqu’au domicile ou à la résidence du travailleur à l’étranger.

**Article 10. Indemnité en cas de chômage temporaire involontaire**

En cas de fermeture de l’entreprise par suite des vacances annuelles, entraînant le chômage involontaire du travailleur, l’employeur lui verse une indemnité égale au montant de l’allocation de chômage de sa catégorie pour les jours de vacances annuelles non couverts par un pécule de vacances, dans le cas où le travailleur n’a pas pu prester le nombre de journées exigées pour bénéficier de l’assurance-chômage, compte tenu des conventions de sécurité sociale permettant la totalisation des périodes d’occupation et à la condition qu’il n’ait pas droit à une autre rémunération journalière normale.

**Article 11. Indemnités de chômage**

En cas de chômage involontaire du travailleur pendant sa mise au travail en Belgique, l’employeur lui verse jusqu’au moment où il est en droit de bénéficier des prestations de l’assurance-chômage en Belgique, une indemnité égale au montant de l’allocation de chômage de sa catégorie à condition toutefois qu’il ne se soit pas absenté, sans motif, plus d’un jour pendant les quatorze jours qui précèdent sa mise en chômage et pour autant que, pendant ces jours de chômage, il ne bénéficie pas d’une autre rémunération garantie.

**Article 12.** **Maladie**

 Courte durée

En cas de maladie, l’employeur s’engage à assurer au travailleur l’assistance médico-pharmaceutique et, le cas échéant, son hospitalisation.

 Longue durée

Toutefois, si la maladie a une durée supérieure à un mois, les prestations prévues à l’alinéa précédent ne sont dues que si le travailleur a été effectivement mis au travail.

Le présent article n’est applicable que jusqu’au moment où le travailleur est en droit de bénéficier des prestations de l’assurance maladie-invalidité et à condition qu’il séjourne en Belgique.

**Article 13. Incapacité de travail permanente**

En cas d’invalidité permanente supérieure à 66 pour cents résultant d’un accident de travail, le travailleur et, éventuellement, son conjoint et ses enfants à charge, habitant sous le même toit et autorisés à séjourner en Belgique, sont, s’ils le désirent, rapatriés, aux frais de l’employeur jusqu’au domicile ou à le résidence du travailleur à l’étranger, à condition que ce rapatriement intervienne au plus tard un mois après l’accord des parties au sujet du pourcentage de l’incapacité permanente ou le jugement définitif de la juridiction compétente.

**Article 14. Dispositions finales**

Le travailleur reconnaît avoir reçu :

* un exemplaire du présent contrat et ***(biffer la mention inutile)*,** à sa demande, une traduction dans une langue comprise par lui, pour autant que pareille traduction soit permise par la législation applicable en matière d’emploi des langues dans l’entreprise;
* un exemplaire du règlement de travail de l’entreprise.

Il déclare en accepter les clauses et conditions.

Fait en trois exemplaires, signés par les parties,

**Signature du travailleur Signature de l’employeur**

**Lieu de signature : Lieu de signature :**

**Date de signature : Date de signature :**

1. **Ce modèle** est requis dans le cadre de la demande d’un **permis B (durée inférieure à 90 jours)**; pour les demandes d’autorisation de travail de plus de 90 jours ou pour une durée limitée, une preuve de moyens d’existence suffisants de la part du travailleur est également admise (art. 61/25-6 §1er et §2 de la loi du 15 décembre 1980 sur l’accès au territoire, le séjour, l’établissement et l’éloignement des étrangers). [↑](#footnote-ref-1)
2. Pour la région de Bruxelles-Capitale, il existe un autre modèle. En région Flamande, la seule condition quant au contrat de travail consiste à le rédiger conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. [↑](#footnote-ref-2)